

## DIAGNOSTICO EFR. VOZ DEL EMPLEADO

Por Roberto Martínez, Director de Fundación Másfamilia y  
Javier Martínez, Responsable Área Técnica Fundación Másfamilia

**“DAME UN EMPLEADO DEL MONTON PERO CON UNA META Y YO TE DARÉ UN HOMBRE QUE HAGA HISTORIA. DAME UN HOMBRE EXCEPCIONAL QUE NO TENGA METAS Y YO TE DARÉ A UN EMPLEADO DEL MONTÓN” J.C. Penney.**

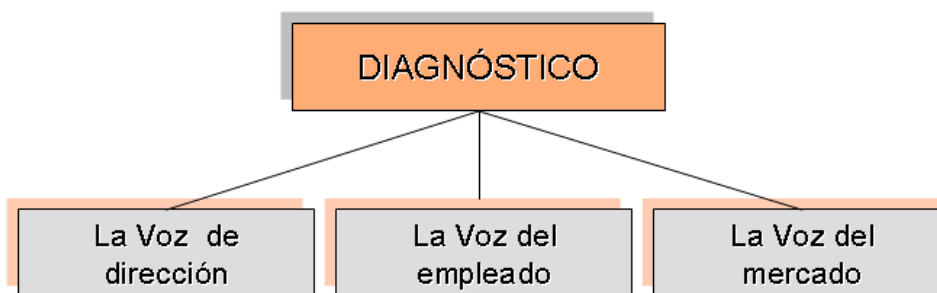


Figura 1. Los tres pilares conceptuales del diagnóstico efr

Situándonos en los pilares del **Diagnóstico efr**, profundizaremos en esta ocasión sobre la **voz del empleado**, considerada un requisito esencial para conocer las necesidades y expectativas de los colaboradores en materia de conciliación, y como base para el posterior diseño e implantación del Modelo efr en la organización.

El éxito de la conciliación reside en la aceptación, inclusión y gestión del concepto de diversidad. Todos somos diferentes y nuestras necesidades y expectativas en materia de conciliación poco tienen que parecerse en las de quienes nos rodean. Así pues, el reto está servido para las organizaciones. Se necesita conocer en profundidad a las personas que integran la organización para intentar acercarse lo más posible a sus características individuales, y es ahí y sólo ahí donde radica el éxito de la conciliación

Esta herramienta también va a permitir conocer las **deficiencias** y **virtudes** de la empresa desde el punto de vista del empleado. Las **barreras** y **aceleradores** suscitadas por la plantilla, nos van a aproximar a la realidad de la compañía, utilizando y potenciando estos aceleradores para una mejor implantación del sistema y estableciendo acciones correctivas con el fin de ir tapando y mejorando las deficiencias.

Tres son las fases en las que se estructura el desarrollo metodológico de la voz del empleado:

- **Análisis y segmentación de la plantilla** de acuerdo con una serie de criterios sociodemográficos y organizativos, con carácter de mínimos: el sexo, la edad, la maternidad o paternidad de los empleados para la parte sociodemográfica y el entorno de trabajo, el perfil del puesto de trabajo y las características del mismo como puntos esenciales para la parte organizativa.

La segmentación se lleva a cabo con el fin de alcanzar la muestra más relevante posible, obteniendo diferentes realidades y percepciones en cuanto a las diversidades existentes en la empresa.

- **Metodología cualitativa.** después de la segmentación, la organización deberá llevar a cabo y evidenciar, de cara al posterior proceso de certificación, una serie de entrevistas “cara a cara” individual o colectivamente, con tantos empleados/as como para poder satisfacer todos y cada uno de los criterios (sociodemográficos y organizativos) que se hubieran previamente identificado y que como mínimo responderán a los anteriormente indicados en la fase anterior.

Más allá de las entrevistas “*face to face*”, se valorarán y permitirán otras técnicas grupales como los *Focus Group*.

La metodología cualitativa, presenta una importancia relevante ya que la muestra es más sensible y eficaz que la mera realización de encuestas on-line o telefónicas. En esta fase se tiene más en cuenta, sin duda, los métodos empleados, que tienen un peso significativo y permiten que los resultados obtenidos sean más enriquecedores.

- **Metodología cuantitativa** o tercera fase. Cuenta con un alto grado de relevancia de cara a reflejar la realidad organizativa de la empresa.

En esta parte la voz del empleado se manifiesta a través de encuestas habitualmente on-line. El número de encuestas que se necesitan recepcionar varía en función del número de empleados, para ello, el modelo efr proporciona los criterios estadísticos que darán validez a la muestra.

Dentro de la **Normativa efr 1000**, la voz del empleado se presenta como anexo normativo de obligado cumplimiento para todas las organizaciones que decidan implantar el modelo de gestión efr 1000-1 (grandes y medianas empresas) y 1000-2 (pequeñas empresas).