

ORGANIZACIÓN

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

“Nunca he visto una desorganización tan bien organizada” Miragaya.

Si bien, todos tenemos una idea básica, bastante acertada, acerca de lo que significa el término *organización*, no siempre podemos definirlo adecuadamente.

En el ámbito del modelo efr, al referirse a organización, estamos hablando del soporte organizativo necesario para gestionar primero de forma adecuada los elementos del modelo y después permitir una mejora continua.

La normativa efr 1000, contempla el soporte organizativo como uno de los requisitos normativos cuya misión y visión fundamental será canalizar, actualizar, y soportar el modelo de gestión efr teniendo en cuenta diferentes niveles jerárquicos, es por ello, que se incluyen dos perfiles principales para que dentro de la compañía lleven a cabo responsabilidades en materia efr.

- **Responsable efr:** cuyo perfil se sitúa habitualmente como un mando intermedio (manager, gerentes). Canalizará y dirigirá tanto interna como externamente las comunicaciones (quejas, reclamaciones, objetivos, propuestas), en materia efr y actuará en general como responsable del modelo. Dicho de otro modo: ‘Está al pie del cañón’
- **Representante efr de la dirección:** Se implicará en la marcha del modelo y sus resultados asumiendo los mismos, servirá de ejemplo promulgando y sensibilizando y dejará constancia de una clara cultura y compromiso en materia de conciliación. Es el elemento de engarce con la dirección por lo que es conveniente que forme parte del Comité de Dirección. Supervisa y aprueba distintos documentos e informes en materia efr.

En cuanto a los perfiles competenciales parece claro que ambas figuras presentan diferenciales significativos en cuanto a experiencia, conocimiento de la compañía, liderazgo, etc. Ambas figuras trabajarían formando un equipo y se complementen para lograr sus objetivos.

En organizaciones de menor tamaño ambos perfiles pueden coincidir en una única persona, exigiendo entonces de la revisión de un perfil directivo en la organización.

Las cargas de trabajo tienen claras diferencias entre ambos perfiles. Mientras que el responsable efr puede dedicar a conciliación e igualdad el 40 o 50 por ciento de su tiempo a organizaciones de tipo mediano (300- 100 empleads) el responsable de la dirección no dedicaría habitualmente más de un 5 o un 10% de su tiempo a esta función.

Además, las normas efr 1000 hablan de otras características igualmente necesarias:

1. Designación de funciones y responsabilidades en materia efr. Buscando la implicación del resto de la organización, especialmente de los directivos, el modelo efr extiende sus requisitos más allá de la Dirección de Personas.

El objetivo final es integrar y sensibilizar a toda la organización en la cultura efr. Por ello, es necesario introducirlo en los manuales o códigos de conducta directiva, en las evaluaciones de desempeño y en los sistemas de compensación de las organizaciones.

2. Involucrar e implicar activamente a los empleados a la cultura efr.

Es tan necesario como involucrar a la dirección en la cultura efr, lo es conseguir que el resto de la organización se comprometa e involucre en los objetivos efr.

Sólo aquellas empresas suficientemente maduras, en las que sus colaboradores se encuentran involucrados podrán alcanzar niveles de excelencia.

La fórmula o el método para obtenerlo no es elemental ni responde a una fórmula mágica. Ciertas dosis de paciencia y perseverancia serán, sin duda, requeridas y en cualquier caso habrá que esperar resultados.