

**Categoría efr:** Liderazgo y estilos de dirección.

**Tipología:** Cultura directiva efr.

**Objetivo:**

Se trata de:

- Aquellas políticas dirigidas a poner en marcha, mantener o mejorar estilos de dirección o conductas directivas favorecedoras (y nunca contrarias) a la conciliación de la vida familiar y laboral y la responsabilidad familiar.
- Aquellas políticas dirigidas a prevenir, identificar y eliminar el acoso laboral o mobbing en cualquiera de sus posibles manifestaciones.
- Aquellas políticas dirigidas a mejorar la dirección de personas que no tratando directamente de conciliación facilitan notablemente su aplicación como pueden ser la gestión por competencias, la evaluación del desempeño o la dirección por objetivos / valores / estrategia.
- Aquellas actividades de sensibilización y formación diseñadas exclusivamente para directivos/as como “acciones formativas en habilidades de dirección” y que contemplan expresamente el tratamiento de la cultura directiva efr.

**Ejemplo de medidas efr:**

1. Comunicación interna hacia alta dirección
2. Jornadas de sensibilización para altos cargos e intermedios
3. Medidas para prevenir y eliminar el acoso laboral o mobbing
4. Sesiones de outdoor
5. Gestión de Carreras que permite planificar y evaluar el desempeño y el potencial de los empleados anualmente.
6. Promociones internas basadas en criterios objetivos.
7. Formación estilo de Dirección para altos cargos e intermedios.
8. Gestión eficiente de reuniones

**Empresas efr que aplican estas medidas**

Las medidas implantadas sobre Liderazgo y Estilos de Dirección son un pilar base en la Certificación efr ya que para obtener dicha certificación se necesita el compromiso de la más alta dirección. Muchas son las empresas que inciden en ello como: Indra, Janssen Cilag, Zurich, Cámara de Comercio de Toledo o Fundación Thyssen Bornemisza.

**Marco económico/social/empresarial**

- El principal factor que fomenta el compromiso de los empleados con la empresa es “sentir que la alta dirección se interesa por mi bienestar personal” (1)
- El 81% de los empleados españoles reconoce que no se encuentra comprometido con su empresa (1)
- Más del 80% reconoce no rendir plenamente (2)
- Más del 60% de los empleados pueden estar en ‘despido interior’ (3).

**La opinión de Fundación Másfamilia**

Las mejores empresas son aquellas que cuentan con los mejores líderes. El liderazgo es la esencia que todo directivo o directiva desea poseer. En la dirección de personas, y más concretamente, en la conciliación, el liderazgo adquiere una mayor relevancia y unas connotaciones especiales ya que es un terreno donde se mezcla la vida privada y la profesional, donde en la búsqueda de un equilibrio, las personas muestran su faceta privada (sus fortalezas y sus debilidades) además de lo profesional a sus colaboradores y donde la coherencia entre lo que se dice y lo que se practica es ampliamente observada, analizada y

evaluada.

Por otra parte, obtener el compromiso de la alta dirección en materia de conciliación no es tarea fácil. Se requiere de su implicación y del reconocimiento de que su actuación y su relación con el siguiente nivel directivo y sus más directos colaboradores fijen un criterio de actuación corporativo y lo que es todavía más relevante 'un estilo de dirección'. Sin esta particularidad, cualquier iniciativa de este tipo estaría condenada al fracaso. La dirección tiene que apostar y comprometerse con las personas que componen la organización, identificándolas como su mayor riqueza y facilitando la conciliación de la vida familiar y personal y demostrando con sus actuaciones más cotidianas que desean promover un verdadero cambio cultural.

#### FUENTES

- (1) Workforce Study-Towers Perrin 2007.
- (2) Otto Walter 06
- (3) Lofti El-Gandhour