

Unas preguntas a Sila Pérez, Directora de RRHH de Cámara de Comercio de Toledo

▪ ¿Qué le motivó a dar el paso y convertirse en empresa efr?

La Cámara de Comercio consciente de las demandas de la sociedad actual se comprometió con este certificado a trabajar por la integración y la igualdad de oportunidades, a favorecer la estabilidad laboral y a facilitar, en la medida de sus posibilidades, la conciliación entre la vida personal y profesional de sus empleados.

▪ ¿Qué beneficios le ha reportado a la empresa la certificación efr?

La certificación ha supuesto un reconocimiento a una trayectoria que comenzó con la apuesta decidida de los órganos de Gobierno de esta Cámara por adoptar un modelo de excelencia y mejora continua en su gestión, enfocando sus actividades hacia la eficacia en la consecución de resultados y hacia la satisfacción de los clientes y las personas que trabajan en la organización.

El mayor beneficio es el progreso hacia una plantilla de trabajadores corresponsables con la organización, concienciados con que la conciliación es una iniciativa no solamente de la empresa, para obtener los mejores beneficios para ambas partes el esfuerzo debe ser mutuo.

▪ ¿Qué indicador es el que cree que ha mejorado como consecuencia de ser una empresa efr?

El que mide e indica la satisfacción de las personas, este indicador se analiza a través de encuestas anuales a los trabajadores y muestra que la certificación y las medidas conciliadoras son muy bien valoradas por la plantilla de la organización y contribuyen a la mejora del clima laboral.



▪ **¿Qué medidas valoran más los empleados?**

La plantilla de trabajadores de la Cámara es joven, las medidas encaminadas a la protección de la maternidad, paternidad, reducciones de jornada personalizadas para cuidado de menores y la flexibilidad para atender “asuntos de urgencia” son muy apreciadas.

En líneas generales y que afectan a la totalidad de la plantilla, la flexibilidad de horarios es la medida más utilizada y mejor valorada.

▪ **En su opinión, ¿Cuál cree que es la medida estrella de su organización?**

Hace tan solo unos meses la medida estrella podía ser la facilidad para confeccionar horarios y disponer de tiempo personal, hoy sin embargo puede que sea algún tipo de de ayuda económica o social que alivie situaciones familiares difíciles. En realidad la medida estrella es el hecho de haber optado por la certificación, esto obliga a la Dirección de la empresa a prestar atención a las necesidades de los empleados.

▪ **¿Cree que hay que apostar por la conciliación como nuevo método para la atracción y retención del talento?**

Por supuesto, es una de las mejores herramientas que tiene una organización para encontrar y quedarse con “los mejores”.

▪ **¿Qué barreras se encontró a la hora de gestionar la conciliación?**

Cuando comenzamos a considerar la conciliación como parte de la estrategia de la organización uno de los mayores obstáculos fue la falta de concienciación social y empresarial, ciertamente no todas las empresas tienen las mismas capacidades para adaptarse a los cambios, flexibilizar horarios, reorganizar sistemas de producción, depende del tamaño de la empresa y de su sector. La Cámara con la certificación pretende contribuir a la reflexión sobre la evolución social y fomentar el debate sobre conciliación.

▪ **¿Qué opina usted sobre la afirmación ‘Una persona comprometida con la organización, rinde más en su trabajo?’**

Un enfoque adecuado de la conciliación permite entender este tipo de prácticas como la vía idónea para mejorar y aumentar el grado de compromiso de los trabajadores hacia una organización sensible a sus expectativas y atenta a sus demandas, toda medida empresarial encaminada a favorecer este equilibrio social se estará asegurando la inestimable fidelización de sus empleados, ingrediente necesario para obtener productividad y rendimiento.

▪ **En tiempos de crisis, ¿qué medidas de conciliación, sin coste añadido, se pueden ofrecer a los colaboradores?**

La puesta en marcha de medidas de conciliación suponen generalmente mejora del clima laboral, aumento del nivel de identificación de los trabajadores con los objetivos corporativos, el ahorro de costes derivados del absentismo, en época de crisis la flexibilidad que aportan las medidas de conciliación en las empresas pueden ayudar a sobrevivir; y constituyen una forma de retribución en forma de salario emocional.

Ahora que la economía de las empresas no está en su mejor momento, la creatividad es la herramienta fundamental, buzones de sugerencias para empleados, de cualquier pequeña idea puede surgir una medida conciliadora.

La formación de los empleados por ejemplo, debe seguir siendo una prioridad también en tiempos de crisis, puede convertir a alguno de sus empleados en formadores de sus compañeros como parte de su tiempo de trabajo con el ahorro de costes que supone.