

LA VÍA DE LA CONCILIACIÓN Las jornadas laborales, incluidas las de la alta dirección, se prolongan en España mucho más allá de la media europea. Eso hace

más difícil el equilibrio entre la vida personal y el trabajo. A pesar de ese esfuerzo en el horario, el índice de productividad es de los más bajos de Europa

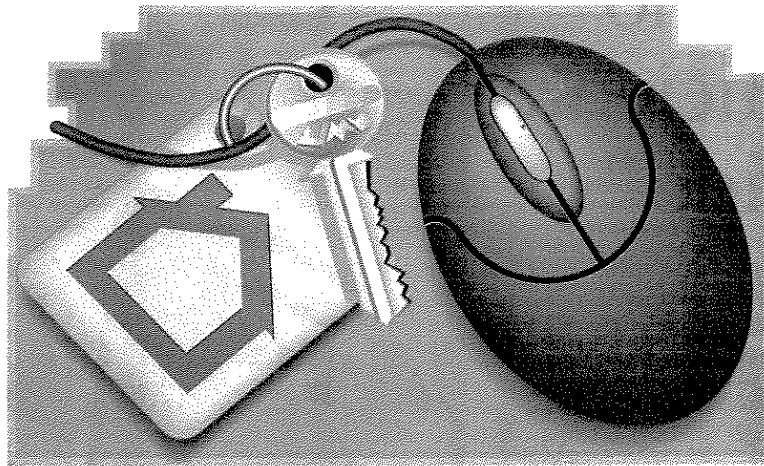
JORDI SEVILLA

Un primer paso en la buena dirección



El primer día laborable del año 2006 trajo consigo una novedad importante, no sólo para los empleados públicos sino también para todos los ciudadanos. Ese día entraron en vigor las medidas de conciliación incluidas en el Plan Concilia. A partir de este momento, los trabajadores de toda la Administración General del Estado no sólo tienen un horario laboral más razonable, flexible y humano, sino que disponen de una serie de instrumentos nuevos, creados para hacer más cómoda y llevadera la vida personal de los que trabajan en el ámbito de lo público. Se trata de unas medidas que no han sido pensadas en términos económicos, ni siquiera políticos, sino en términos humanos. Y en este sentido, quizás no haya mayor satisfacción para un político que impulsar iniciativas de este tipo, elaboradas a la medida de los ciudadanos y con efectos concretos e inmediatos sobre su bienestar.

La Administración, como primera empresa del país, debe atender las demandas de sus propios trabajadores y procurar que se solucionen satisfactoriamente sus problemas, al mismo tiempo que se amplían las prestaciones y se mejora la calidad de los servicios públicos para todos los ciudadanos. El Plan Concilia, acordado y negociado con los sindicatos, ha hecho posible que la mayoría de los empleados públicos puedan acabar su jornada laboral a las 18.00 horas como muy tarde. Con la posibilidad de decidir sobre hasta un tercio de su horario, lo que les permitirá acomodar mucho mejor su tarea pro-



ANGEL NAVAS

fesional con su vida personal y familiar. Pero, además, hay medidas innovadoras, como la del nuevo permiso paterno de diez días, que hará posible que los padres se impliquen mucho más en una etapa crucial de la crianza de los hijos. Las madres también tienen más posibilidades para alargar su permiso materno cuatro semanas más, y, en general, se atiende a las necesidades de las personas que cuidan de hijos pequeños o de familiares dependientes o enfermos, así como de colectivos con problemas especialmente complejos.

No se trata ni de reducir el tiempo de trabajo ni de bajar el listón de la calidad de los servicios a los ciudada-

"Lo público, como fábrica de derechos y libertades, debe convertirse en un referente y abrir nuevos caminos"

nos. Antes al contrario. Una mejor organización de los horarios y la fijación de objetivos concretos a la hora de organizar las funciones permitirán que los empleados se encuentren más cómodos a la hora de desempeñar sus tareas, lo que redundará en una mayor eficacia y calidad.

Sin embargo, estoy convencido de que, por muy innovadoras y positivas que sean estas medidas -que lo son- su alcance real va más allá de estos puntos concretos. Cada vez son más las empresas privadas -muchas de ellas, curiosamente, dirigidas por mujeres-, que ya se han eco de esta demanda y han puesto manos a la obra para elaborar planes de conciliación.

Unos planes que, a la postre, no sólo beneficiarán a sus empleados, sino que suponen para la propia empresa un importante valor añadido, tanto a la hora de retener y captar a los mejores profesionales de cada área, como a la hora de mejorar sus propias tasas de productividad.

Por eso, lo más valioso del Plan Concilia se encuentra, en mi opinión, en su cualidad de motor y catalizador de un cambio social más global, que debe implicar y arrastrar no sólo a la Administración, sino también al sector privado en general. Lo público, la Administración, como fábrica de derechos y libertades, debe convertirse en un referente y abrir nuevos caminos en este sentido.

El Plan Concilia, junto con la futura Ley de Dependencia presentada por este Gobierno, han abierto, en los últimos días, un amplio debate en todos los ámbitos de la sociedad sobre la necesidad de racionalizar y humanizar nuestra forma de trabajar y de vivir. Se trata de un debate espontáneo, que demuestra que la política no se puede ejercer de espaldas a los ciudadanos, y que, por el contrario, debe ir por delante de las necesidades de la sociedad. Una sociedad nueva, en la que el trabajo no puede convertirse en una traba insuperable que cercene la libertad de los ciudadanos, en la que atender a los hijos, a la familia, a las personas dependientes, sea una prioridad. Una sociedad más justa y, por qué no decirlo, más feliz.

Ministro de Administraciones Públicas

ROSA MARÍA GARCÍA

Atraer, retener y desarrollar el talento



Seguramente Microsoft es el mejor ejemplo de una organización diseñada para competir en el marco de la nueva Economía del Conocimiento; una empresa en la que los activos materiales han dejado de tener importancia y donde los intangibles son los factores que aportan el auténtico valor a la compañía. Prueba de la importancia de estos activos intangibles es que Microsoft es la tercera empresa del mundo en capitalización bursátil, por detrás de General Electric y Exxon, pero a diferencia de estas compañías no cuenta con grandes fábricas ni con plantas de producción o grandes centros de distribución y logística. Sólo dispone del talento colectivo de poco más de 60.000 personas, hombres y mujeres, que trabajan aportando su conocimiento para el desa-

rollo de algo tan intangible como es el software.

En la medida que la fuerza laboral de Microsoft evoluciona para reflejar la creciente diversidad de las comunidades donde está presente la compañía en todo el mundo, aumentan también nuestros esfuerzos para entender, valorar e incorporar las diferencias. Se trata de una estrategia que busca incorporar a la organización diferentes enfoques, diferentes formas de pensar, de entender y de actuar.

Por ello, la capacidad de la compañía para atraer, retener y desarrollar el talento se ha convertido en uno de los objetivos prioritarios de Microsoft en todo el mundo. Esto incluye una atención especial a la puesta en práctica de medidas que garanticen la creación de un entorno laboral excelente que facilite la conciliación de la vida per-

sonal y profesional como garantía de una adecuada retención del talento.

Recientemente el Great Place to Work Institute Europe ha seleccionado a Microsoft como la quinta mejor empresa para trabajar en España, la primera del sector de las Tecnologías de la Información en nuestro país y una de los diez mejores entornos laborales en Europa.

Pero además de este reconocimiento, el estudio Best Workplaces ha distinguido a Microsoft Ibérica por sus políticas de conciliación de vida personal y profesional y ha destacado nuestra política en este sentido como una referencia para otras compañías.

En concreto, Microsoft ha puesto en marcha en España diferentes iniciativas que incluyen flexibilidad de horario laboral, la posibilidad de teletrabajo desde el domicilio

del trabajador o trabajadora poniendo a su disposición los medios materiales necesarios (incluyendo línea ADSL gratuita, ordenador portátil y teléfono móvil sufragados por la empresa), la extensión del periodo de maternidad y paternidad, la mejora de las condiciones del permiso de lactancia o el ajuste de jornada para atender necesidades familiares. Además, la compañía ha lanzado diferentes programas de formación sobre gestión del tiempo y utilización de herramientas de productividad, a la vez que fijaba limitaciones en cuanto a los horarios de las reuniones para evitar su conclusión más allá de las seis de la tarde.

En Microsoft estamos convencidos de que sólo la garantía de un correcto equilibrio entre vida personal y profesional puede ayudarnos a retener a nuestros

empleados y empleadas. Por ello, estamos trabajando en la ampliación de las medidas mencionadas y en la implantación de nuevas iniciativas tendentes a mejorar la conciliación de la vida personal y profesional. Contamos para ello con un grupo de veinte empleados -hombres y mujeres- que voluntariamente analizan la situación del entorno laboral en España y proponen medidas concretas para ser adoptadas por la compañía.

Microsoft emplea a más de 60.000 personas en más de 80 países. Nuestros empleados tienen diversos orígenes pero comparten una pasión común por explorar nuevas ideas, superar retos y crear un software innovador que pueda ayudar a las personas a mejorar su vida.

El cumplimiento de nuestra misión corporativa ("Colaborar a que las personas y

las empresas de todo el mundo desarrollen su máximo potencial") empieza por buscar que nuestros empleados hagan lo propio. Las posibilidades reales de alcanzar lo que nuestra misión corporativa nos impone dependen de las decisiones y las acciones individuales de cada empleado de Microsoft en todo el mundo y es responsabilidad de la compañía facilitar un entorno laboral excelente que garantice su desarrollo.

En este sentido, el establecimiento de medidas que garanticen la conciliación de la vida personal y profesional es un componente vital de nuestra estrategia como organización de alto rendimiento en el marco de la Economía del Conocimiento.

Consejera delegada de Microsoft Ibérica