

Madrid, 28 de abril de 2016

Una empresa conciliadora facilita un entorno laboral incompatible con el estrés.

Hoy es el **Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo** y el lema propuesto por la Organización Internacional del Trabajo es **“Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo”**

La OIT nos dice con total acierto que los riesgos psicosociales, tales como el aumento de la competitividad, mayores expectativas sobre el rendimiento y largas horas de trabajo, contribuyen a que los ambientes de los lugares de trabajo sean cada vez más estresantes.

El estrés negativo, o mejor dicho, el distrés, es una respuesta de carácter psicofisiológico, que se produce ante una situación o estímulo adverso y que se percibe como amenazante. El producto es una serie de pensamientos, emociones y conductas, que se traduce en estados de ansiedad, tristeza, irritabilidad, apatía, ira, inestabilidad emocional, etc. Ni qué decir que además de estas consecuencias psicológicas también se ve afectada la salud física.

En el entorno laboral estas situaciones adversas se asocian, bien cuando los requisitos del puesto no coinciden con las competencias y necesidades de la persona o cuando las exigencias del trabajo exceden la capacidad de esta.

A pesar de la crisis económica, que ha hecho del trabajo un bien escaso y por ende, empeorado las condiciones del mismo, existe una necesidad manifiesta, consciente, de las personas por conciliar la vida laboral, familiar y personal.

El trabajo es fuente de satisfacción de muchas necesidades, pero además debe permitir vivir, no solo trabajar para vivir.

El no satisfacer estas necesidades genera estrés, el estrés malestar psíquico y físico y, finalmente, enfermedad.

Labor del líder en las organizaciones será alinear los objetivos de la organización con los de las personas que trabajan en ellas, de esta manera aumentará la satisfacción, el compromiso de las personas – incompatible con el estrés negativo - y ello se verá reflejado también en la cuenta de resultados. Una empresa sensible a las necesidades de las personas es una empresa inteligente.

Así pues, la conciliación se convierte en una potente herramienta de gestión de las personas y fuente de salud.

Esta creencia que comparten muchas personas, por si hubiera dudas de ello, se convierte en evidencia científica a la luz de los resultados de un estudio que se está realizando en el marco del proyecto Bienestar Laboral Sostenible (dirigido por el profesor José M^a Peiró, Catedrático de Psicología Social y de las Organizaciones de la Universidad de Valencia).

El estudio sobre la “Relación entre las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y satisfacción laboral” ha tenido dos objetivos:

1. Conocer si hay diferencias entre sexos, en cuanto a la percepción de prácticas de conciliación en sus organizaciones (horarios flexibles, trabajar a tiempo parcial, organizar horario de trabajo) y en los niveles de satisfacción laboral.
2. Analizar en qué medida las prácticas centradas en potenciar el equilibrio entre vida laboral y familiar predicen la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca.

Los resultados obtenidos en una muestra de 1647 trabajadores indican que hay diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, de modo que, en general, las mujeres creen que su empresa les ofrece medidas de conciliación en mayor medida que los hombres. No hay diferencias entre hombres y mujeres en sus niveles de satisfacción laboral.

Por otro lado, las prácticas de conciliación entre vida familiar y laboral predicen un 11% de la satisfacción laboral intrínseca (aspectos relacionados con las tareas del puesto, con las responsabilidades laborales, la autonomía, la utilización de las capacidades propias, etc.) y un 21,6% de la satisfacción laboral extrínseca (la alineada con las condiciones de trabajo, compañeros, salario, horarios, etc.).

Así pues, a los beneficios que por conciliar tienen las organizaciones:

- Menor rotación del personal.
- Mejora del clima laboral.
- Retención y atracción del talento.
- Mayor compromiso.
- Menor absentismo.
- Menor número de bajas.
- Mayor competitividad.
- Reducción del coste por racionalización de horarios.
- Reducción de las horas extras.
- Mayores beneficios económicos.

Se suman los que alcanzan a las personas que las integran:

- Menos estrés (negativo).
- Atender adecuadamente a hijos, personas mayores y dependientes.

- Posibilidad de realizar otras actividades que reportan realización personal: deporte, ocio, formación, participación en organizaciones civiles, etc.
- Optimizar y rentabilizar su tiempo de trabajo.
- Mayor compromiso y confianza hacia la empresa.
- Aumento de su valor en el mercado de trabajo.
- Mayor salario emocional.

No digamos ya los que indirectamente obtienen los hijos, personas mayores o dependientes y, en definitiva, la sociedad.

Una empresa conciliadora facilita un entorno laboral incompatible con el estrés.

Conciliar, una vez más, no se presenta como una opción, sino como una obligación.

Esta iniciativa forma parte del programa «Es tiempo de conciliar: es tiempo de compartir», que ARHOE – Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles está desarrollando desde principios de año.