

## ENCUENTROS

# La batalla por el talento: Empresas Familiarmente Responsables

Brita Hektoen, Directora de la XVIII promoción del programa master, plantea los conceptos claves de las Empresas Familiarmente Responsables.

## Redacción

El pasado 6 y 7 de febrero tuvo lugar, en Málaga y Sevilla respectivamente, el encuentro "La batalla por el talento: Empresas Familiarmente Responsables" enmarcado dentro de las actividades dedicadas a los Miembros de la Agrupación e impartido por la Directora de la XVIII promoción del Programa Master del Instituto Internacional San Telmo, Brita Hektoen. Estuvieron presentes en estos encuentros 48 Antiguos Alumnos de Málaga y 65 en Sevilla.

## Empresas Familiarmente Responsables

Para Brita Hektoen, que lleva 15 años trabajando en Formación de Directivos en España, la cuestión de fondo es que cada vez hay más mujeres y hombres que se sienten desbordados al intentar conciliar trabajo, familia y vida personal. Este sentimiento de "no llegar" tiene consecuencias negativas, no solo para el profesional y su familia, sino también para la empresa. Los efectos del estrés, la preocupación y la insatisfacción laboral llevan en muchos casos a la falta de compromiso con la empresa y, aun peor, a enfermedades como la depresión, la ansiedad y el conocido "burn-out". Esto se traduce en costes directos para la empresa debido al menor rendimiento, mayor absentismo y mayor rotación.

Según los estudios, una de las causas más importantes es la falta de flexibilidad en el trabajo. Tanto el trabajo como la familia requieren tiempo, dedicación y esfuerzo. Sin embargo, las necesidades varían de for-



ma estructural o espontánea en función de la realidad de la empresa o del profesional, variando en horas, días, períodos, circunstancias especiales, ciclos de vida, etapas profesionales y acontecimientos inesperados. Muchas de las actividades que se deben realizar, tanto en el trabajo como en la familia, son atemporales, es decir, se puede gestionar el momento en que se realicen; otras responsabilidades evidentemente no lo son. El reto es diseñar el horario y la dedicación lo mejor posible, sin desatender a las responsabilidades en la empresa, ni las prioritarias en la familia.

Las políticas de conciliación familia-trabajo, y, especialmente, la flexibilidad laboral, están marcando la diferencia en la batalla por el talento de las empresas. Son considerados como criterios fundamentales en la captación y fidelización de personal y valorados en igual medida que la retribución, los planes de carrera y la formación. En este

sentido, Brita Hektoen afirma que "los beneficios para la empresa, aparte de atraer y retener un talento deseable, son evidentes: los colaboradores se sienten comprendidos por parte de sus superiores y los que están más satisfechos en su trabajo suelen demostrar un mayor compromiso con la empresa y rendir más en su puesto de trabajo"

En este Encuentro se plantearon los conceptos clave de lo que se conoce hoy como Empresas Familiarmente Responsables; que más que un elemento de marketing es una preocupación real por la vida personal de los empleados y su impacto en las empresas. Convertirse en una Empresa Familiarmente Responsable no es un proceso instantáneo; requiere el compromiso real desde la alta dirección y una implementación de forma progresiva de políticas a medida, según las circunstancias particulares del sector, del negocio y de la propia empresa.