

ESTRATEGIA DE CONCILIACIÓN LABORAL-FAMILIAR



REALIZADO POR HIND ZANNOUTI

ÍNDICE



Video Consulsevi

Objetivos

Intervención

- Espacio de negociación
- I-deals
- Políticas amigables con la familia
- Educación supervisores

Referencias





OBJETIVOS

Cambiar la cultura organizativa.

Adaptar las políticas de de conciliación vida-trabajo a las necesidades específicas de los trabajadores.

Mejorar la satisfacción de los trabajadores.

ESPACIO DE NEGOCIACIÓN

Las organizaciones deben tener en cuenta la amplia diversidad de necesidades y preferencias que se encuentran entre sus trabajadores.

CREAR UN ESPACIO DE CONFIANZA

Donde los empleados puedan negociar dentro del abanico de medidas que ofrece la empresa, su estrategia personal de conciliación trabajo-vida.

BENEFICIOS

Si los trabajadores diseñan sus propias estrategias de conciliación trabajo-vida, estos presentan más actitudes positivas hacia la organización, tienen un mejor desempeño laboral y están más sanos (Kelly, Moen & Trankby, 2011).



IMPLANTAR I-DEALS

¿Qué proponemos?

Incorporar los idiosyncratic deals (i-deals): acuerdos laborales **PERSONALIZADOS** gestionados y diseñados por los empleados (Rosseau, 2005).

DIVERSIDAD

En materia de conciliación.

Participación activa de los empleados en la negociación y **diseño** de su plan particular de conciliación.

REDUCCIÓN CONFLICTOS TRABAJO - VIDA PERSONAL

Y mejora los recursos al permitir negociar las medidas, aumentando así la experiencia de **autoeficacia**.

¿POR QUÉ?

ÁMBITO LABORAL Y ÁMBITO FAMILIAR

Mejora la satisfacción con el matrimonio y consiguiendo un **mejor funcionamiento familiar** (Carlson, Thompson, Crawford y Kacmar, 2019), la **calidad de vida familiar** (Tang y Hornung, 2015) y el **rendimiento familiar y laboral** (Las Heras, Rofcanin, Bal y Stollberger, 2017).

IMPACTO POSITIVO EN LA ORGANIZACIÓN

Compromiso organizacional y laboral, rendimiento en el trabajo y el **comportamiento comunicativo** (Liao et al., 2016), así como la **innovación y la ventaja competitiva** (Rank, Pace y Frese, 2004).



POLITICAS AMIGABLES CON LAS FAMILIAS (FFP)

EFICACIA: Funcionan a través de dos mecanismos sobre la percepción de los empleados de las políticas disponibles o sobre el uso de las mismas (Butts et al., 2013)

Abanico de opciones:

Flexibilidad laboral

- Flexibilidad horaria
- Flexibilidad de lugar de trabajo (teletrabajo)

Convenio con guarderías

Productividad medida en función de los objetivos

Ausencia de reuniones por la tarde

- Percepción de apoyo
- Cuidado de la organización hacia los empleados
- Mejora el compromiso afectivo
- Satisfacción laboral
- Intención de pertenecer al trabajo

**REDUCE EL CONFLICTO
FAMILIA-TRABAJO**

IMPORTANCIA Y CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN SUPERVISOR

1. Líder **transformacional**.
2. **Papel clave** en el diálogo social para negociar las políticas de la empresa y/o promover un clima óptimo para la conciliación.
3. El **apoyo** reduce el estrés, aumenta la cohesión de los empleados y fomenta un clima de trabajo más resolutivo y autónomo.
4. El líder debe desarrollar una **relación de calidad** con sus trabajadores.

↓
Autonomía

↓
**Oportunidades de
desarrollo**

↓
Mayor apoyo social

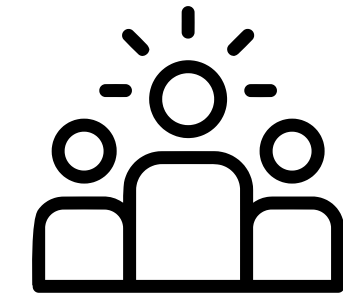
8

(Breevaart et.al 2015)



EDUCACIÓN DE LOS SUPERVISORES

Entrenar a los supervisores en materia de conciliación laboral y familiar, estilo de comunicación asertivo y habilidades sociales. Así como proporcionar información sobre políticas amigables.



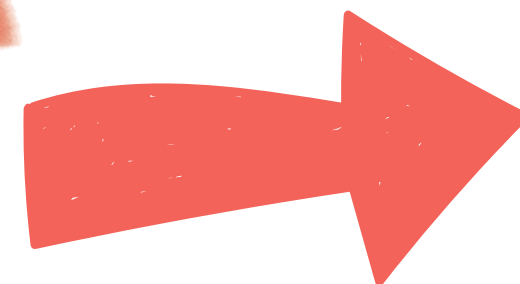
PROPONEMOS

Promover procesos de **enriquecimiento trabajo-familia (WFE)**, además de seguir invirtiendo en reducir las **experiencias de conflicto familia-vida laboral(WFC)**

Crear un espacio de **NEGOCIACIÓN** para que las partes mantengan una comunicación eficaz y respetuosa

Proporcionar **talleres, seminarios o programas web** donde se les aconseje a todos los interesados sobre como diseñar y negociar sus propias política (Friedman & Westring, 2015).

RESULTADOS



Aumento significativo de la satisfacción laboral, compromiso organizacional y menos intenciones de rotación

CONSECUENCIAS CASO ANA



**Uso del espacio de negociación
y consultoría**

I-deals + Supervisor/RRHH

**Políticas amigables con la
familia de conciliación**

**Flexibilidad horaria +
convenio con guardería**

**Uso de talleres de información
integral al empleado sobre
políticas amigables**

**Fomento de buenas relaciones
Conocimiento de las posibilidades**

**Tener un supervisor que apoye
la conciliación familia trabajo**

**Intercambio de información +
negociación**

¡MUCHAS GRACIAS!



REFERENCIAS

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, 66(2), 345–376.
- Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (2013). How important are work family support policies? A meta analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology* , 98 (1), 1–25.
<https://doi.org/10.1037/a0030389>
- Carlson, D. S., Thompson, M. J., & Kacmar, K. M. (2019). Double crossed: The spillover and crossover effects of work demands on work outcomes through the family. *Journal of Applied Psychology* , 104 (2), 214–228.
<https://doi.org/10.1037/apl0000348>
- Ernst Kossek, E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2010). Work–life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human relations*, 63(1), 3–19.
- Friedman, S. D., & Westring, A. (2015). Empowering individuals to integrate work and life: Insights for management development. *Journal of Management Development* , 34 (3), 299–315. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2012-0144>
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work–family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review* , 76 , 265–290.

REFERENCIAS

Kossek, E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2010). Work life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the main-stream. *Human Relations* , 63 (1), 3–19.

<https://doi.org/10.1177/0018726709352385>

Las Heras, M., Rofcanin, Y., Bal, P. M., & Stollberger, J. (2017). How do flexibility ideals relate to work performance? exploring the roles of family performance and organizational context. *Journal of Organizational Behavior* , 38 (8), 1280–1294. <https://doi.org/10.1002/job.2203>

Liao, C., Wayne, S. J., & Rousseau, D. M. (2016). Idiosyncratic deals in contemporary organizations: A qualitative and meta analytical review. *Journal of Organizational Behavior* , 37 , S9–S29. <https://doi.org/10.1002/job.1959>

Martinez-Corts I., Demerouti E. (2017) Developing Multiple Careers: Dealing with Work–Life Interaction. In: Arenas A., Di Marco D., Munduate L., Euwema M. (eds) *Shaping Inclusive Workplaces Through Social Dialogue*. Industrial Relations & Conflict Management. Springer, Cham. Pp. 221–237.

REFERENCIAS

Martínez-Corts, I., & Moreno-Beltrán, J. P. (2020). Going beyond policies to ease parents back into work and rebalance roles: The importance of idiosyncratic deals. In *Navigating the Return-to-Work Experience for New Parents* (pp. 135-145). Routledge.

Perlow, L. A., & Kelly, E. L. (2014). Toward a model of work redesign for better work and better life. *Work and Occupations*, 41(1), 111-134.

Rank, J., Pace, V. L., & Frese, M. (2004). Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (4), 518-528. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00185.x>

Rousseau, D. M. (2005). *I-deals: Idiosyncratic deals employees bargain for themselves*. New York: M.E. Sharpe.

Tang, Y., & Hornung, S. (2015). Work family enrichment through Ideals: Evidence from Chinese employees. *Journal of Managerial Psychology*, 30 (8), 940-954. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2013-0064>