



**BALANCE  
VIDA  
TRABAJO**

# ¿Creen ustedes que hoy en día cobra mayor vigencia la existencia del balance entre la vida personal y el trabajo, como uno de los principales elementos en la búsqueda del éxito de las compañías?

Al detallar las estructuras de los Balanced Scorecard o cuadros de mando integral, una de las herramientas más usadas en el seguimiento a la estrategia de los negocios, vemos como la perspectiva de aprendizaje y crecimiento es la llamada a gestionar las iniciativas hacia la personas y está situada en la parte inferior del esquema, pero no porque este de última es la menos importante, es tan relevante, que el estar en la parte de abajo del resto de las perspectivas la convierte en el soporte de todo el modelo y si, desde un enfoque 100% sostenible, se puede afirmar que la gente es la piedra angular de cualquier plan estratégico existente.

Es importante plantearse este interrogante porque generalmente las discusiones en términos de "éxito empresarial" gira alrededor de los portafolios comerciales, los procesos, las estructuras organizacionales, el mercadeo, las proyecciones financieras y realmente tiene todo el sentido en la definición de una estrategia de negocio, sin embargo, todos estos elementos no podrían gestionarse sin la gente. Esta afirmación puede sonar muy común, inclusive rayar con lo "OBVIO", pero precisamente porque ser tan obvia y normal es que se deja de lado y muchas compañías desafortunadamente saben que el elemento "GENTE" existe pero no se preocupan de manera estratégica por plantear iniciativas inteligentes que les permita cuidarlo.

Al revisar algunas cifras es posible comprobar esta hipótesis, en el último estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en su capítulo de Balance Vida – Trabajo afirma que "En los países de la OCDE el 11% de los empleados trabaja 50 horas o más a la semana. Turquía es, por un gran margen, la nación con el porcentaje más alto de personas que trabajan muchas horas, con 33%, seguida por México con cerca de 29% y Colombia, con casi 27% de sus empleados." Trabajar más de 50 horas a la semana es, dependiendo de la jornada laboral (Lunes a Sábado) permanecer en esa actividad más de 8,3 horas al día y si la personas trabajaran los domingos significaría más de 7 horas al día y aquí viene la pregunta, en qué momento estas personas tienen tiempo para compartir con su familia, sus amigos, vivir momentos de ocio, hacer deporte, dedicarse a otras cosas que no sea su trabajo?



Mas datos, en la última encuesta de conciliación de vida laboral, familiar y personal realizada por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), donde participaron, hoy en tiempo de pandemia, una muestra de mas de 8000 personas, evidenció cifras relacionadas con que "... la pandemia ha tenido un impacto importante en las dinámicas laborales, siendo la casa el lugar principal de trabajo de los encuestados con un 86,7% de personas que han trabajado allí desde que inició el aislamiento. Así mismo, las jornadas laborales en el marco de la pandemia han sido en promedio mayores a 8 horas diarias, según 57,7% de los encuestados" es decir que los resultados de la OCDE en promedio se han duplicado con lo reportado por la ANDI, y otro hallazgo que confirma nuestra hipótesis es que la encuesta pone al descubierto que "... el 36,8% de los encuestados aseguró que no estaba realizando actividades como atender citas médicas, tratamientos de cuidado, ejercitarse, meditar, hacer actividades espirituales, entre otras.

Estas cifras son un buen punto de partida para reflexionar y llamar a la acción en lo que implica generar acciones de fidelización de talento enfocadas en el balance vida – trabajo, para lo

Consulting, el buscar la existencia de balance vida-trabajo es una práctica empresarial la cual tiene como objetivo que los empleados encuentren ese equilibrio entre el tiempo invertido en actividades productivas, de trabajo formal o no formal y los espacios que les permite atender también su vida personal y familiar, dedicando así tiempo para el ocio, la crianza de sus hijos, la atención de sus familiares, su vida social, su estudio.

Este análisis lleva a ratificarse que debemos cuidar a las personas que hacen parte de las organizaciones, las empresas deben crear estrategias de fidelización de talento pensando en que el hecho de contar con gente enamorada de su compañía la va a hacer exitosa y sostenible, porque así va a contar con gente comprometida, que sienten las compañías como propias y que lo que le pase a la empresa los impacta de manera directa, la organización deben preocuparse por generar lazos afectivos con sus colaboradores y de la única manera que se generan esos vínculos es preocuparse por conocer a su gente, este será el mayor insumo para tomar decisiones entorno a ese balance vida que las personas necesitan para sentirse respaldados por su compañía.

# TIPS

## relevantes en el momento de emprender una solución de balance vida trabajo en las organizaciones:

▶ Esfuércese por entender las necesidades de su equipo de trabajo, que necesitan para lograr sus objetivos y poder cumplir con su rol y responsabilidad.

▶ Genere estrategias de flexibilización entorno a las jornadas laborales, es posible que hoy en día en tiempo de pandemia las personas tengan actividades puntuales que no les permita estar en la jornada tradicional.

▶ Conozca el entorno familiar de sus colaboradores, con quien vive, que papel desempeña esta persona en el hogar, cuales son las necesidades básicas de ese hogar, cual es el horario familiar, en resumen que pasa alrededor de su interacción familiar.

▶ Entienda cuales son los sueños de su colaborador, cuál es su propósito, porque además de contar con un salario, él está en la compañía, que lo motiva a estar en ella y que proyección personal existe para permanecer allí.

▶ Conozca que actividades hace el colaborador en su tiempo libre, que le gusta hacer, que lo apasiona y busque articularlos con su día a día en el trabajo.

▶ Monitoree la pertinencia de todas la acciones que emprenda, esto le ayudará a tomar decisiones para no perder la vigencia de las mismas.

Estos tips pueden verse muy sencillos sin embargo al gestionarlos de una manera adecuada pueden convertirse en el eje fundamental de la fidelización de talento y del éxito de su compañía, el hecho de que las personas sientan que su vida laboral no interfiere con su vida personal y que las organizaciones apoyan este balance, las va a llenar de confianza en su empleador, van a ser cada día más productivas y sus resultados será cada vez mejores.

En conclusión, si que tiene vigencia el balance vida trabajo en el éxito de las organizaciones.

# ido

Imagínatelo, nosotros lo hacemos posible



Estudio de fidelización 20-21

**PANAMÁ - COLOMBIA**  
info@ido-consulting.com  
síguenos en:

