



NURIA CHINCHILLA

LDA. EN DERECHO Y EXPERTA EN CONCILIACIÓN

“Ya vale de entrar cuando dios manda y salir cuando dios quiere”

Esta licenciada en Derecho, que dirige el Centro Trabajo y Familia del IESE Business School, defiende con vehemencia la flexibilidad como clave de una empresa eficiente y dice que “ya vale de tener horario religioso, ese de entrar cuando dios manda y salir cuando dios quiere”

C. LAGO

BILBAO. Nuria Chinchilla, considerada una de las mayores expertas en conciliación y asesora de múltiples organismos en esta materia, declara que la cultura del presentismo en el trabajo es “tercermundista” y responde a una “mentalidad machista”.

Elegir entre tres modalidades de trabajo es una bicoca, ¿no?

Es una ola que no se va a parar. Cada día más empresas aplican la flexibilización de horarios, multinacionales como Unilever o Coca Cola, pero todavía son pocas. Aunque cada vez lo hacen más si quieren retener los talentos. Otra cosa es que haya empresas que son rígidas y usen la crisis como pretexto.

Algunos no entienden reivindicar la calidad del trabajo en plena recesión. Algunos no entienden que, en algunas ocasiones, la causa de la crisis pueda ser que nos hayamos pasado muchas horas en el trabajo; pero no trabajando sino pasando el rato. Porque cuando uno sale muy tarde, lo que ha hecho el resto del día ha sido sobrevivir, pasar el tiempo con reuniones interminables, con cafelitos... Y es justo al revés, las empresas que han aprendido a ser flexibles salen mejor adelante. Está demostrado que los entornos más rígidos son menos productivos.

¿Hay empresas que lo hacen bien?

Hay bastantes empresas con estas políticas. Unas treinta lo están haciendo bien, pero ahora hay muchos modelos de jornada, parcial, jornada reducida, jornada compacta, los viernes por la tarde sin trabajar... Pero otras compañías tienen mucho miedo a hacer cambios. Las empresas no tienen que ser dirigidas por Recursos Humanos sino por humanos con recursos para amoldarse a las necesidades de los empleados y de la empresa.

Y avanzar en la conciliación.

Tenemos un problema terrible de natalidad. En gran medida tiene que ver porque no existe apoyo a las familias ni por parte del Estado ni de la empresas. Las empresas están pensadas por hombres del siglo pasado. La mujer madre ha sido el agente de cambio porque está más legitimada para pedir sensibilidad. Se empezó con la ley del 99 y luego hemos ido haciendo cultura en las empresas. Se trabaja mejor cuando tienes unos límites de tiempo porque las tareas no se dilatan indefinidamente.

Pero los horarios flexibles no están dirigidos solo a mujeres.

La mujer lo que ha hecho es abrir la puerta para introducir la flexibilidad para todos los trabajadores. Por eso también lo pueden hacer los padres y cualquier

empleado. Hay empresas que conceden años sabáticos o tiempo para hacer, por ejemplo, un triatlón y recolocan el horario a sus empleados. La flexibilidad debe ser un modo de vida. El siglo XXI es el siglo de la flexibilidad y de la feminidad porque el estilo directivo tiene que ser más femenino y anticiparse a los problemas de la gente.

¿El gran fallo de la empresa ha sido buscar exclusivamente el beneficio a corto plazo?

Sobre todo la creencia falsa de que mayor flexibilidad es igual a mayor coste y no es verdad. Lo que hay que cambiar es la mentalidad de los que se quedan a trabajar hasta las tantas pensando que así son más responsables... Eso es no saber gestionar el tiempo. No debemos olvidar que el trabajo es como un gas que, si le dejas, se mete en todas las grietas de la agenda y al final te ocupa las 24 horas del día.



Chinchilla cree que la flexibilidad de horarios ayuda en los resultados de las compañías.