



Confianza y compromiso, ¿algo en común con la conciliación?

Al hablar de la problemática actual en la dirección de personas en las organizaciones, aparecen de manera reiterada términos tales como "confianza" y "compromiso" e incluso se utilizan como elementos constitutivos de nuevos conceptos como, por ejemplo, el "talento".

Ambos términos son referidos tanto al ámbito de la relación jefe-colaborador, especialmente aquí la confianza, como a la relación persona-organización, y aquí fundamentalmente el compromiso. Se busca con ahínco la "piedra filosofal" que permita asegurar el logro de ambos en las personas que colaboran en nuestra organización.

Por otra parte, se hace una ley para asegurar un mínimo de "igualdad de oportunidades" y tanto desde ella como por la vía de certificado EFR®, se trata de impulsar un cierto avance en la facilitación de la conciliación para las personas vinculadas a las organizaciones.

Si observamos ambas cuestiones por separado, el afán de la búsqueda de la "piedra filosofal" de la confianza y del compromiso por un lado y, por otro, las dificultades para el logro de una adecuada implantación de la ley de Igualdad Efectiva de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y/o para la vinculación comprometida por parte de las empresas a un programa serio de mejora continua en la facilitación de la conciliación, como el que plantea el Certificado EFR®, puede llegarse a la conclusión de que se trata de cuestiones desvinculadas entre sí y en las que las empresas, con frecuencia, no ven ninguna interrelación.

Sin embargo, hay una clara relación de interdependencia. Ciertamente confianza y compromiso no serán fruto sólo de la facilitación de la conciliación y/o de la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero no es menos cierto que sobre la base de la no facilitación de la conciliación, sobre la base de las diferencias de trato y de oportunidades entre personas, no sólo no lograremos la confianza -por falta de credibilidad-, sino que tampoco será sostenible

el compromiso. En este caso, por la aplicación de una ley tan vieja como la humanidad e inexorable en su cumplimiento: la ley de la reciprocidad.

Seguimos evitando -no en el discurso y sí en las acciones de cada día- que es donde se gana o se pierde la confianza- que la persona es un todo bastante más complejo que lo que la visión mecanicista y economicista del siglo pasado nos presentaba. Cada día más las personas quieren y exigen ser atendidas y entendidas en su plenitud, y ésta es más, bastante más, que su proyecto profesional. Si algún aspecto ha ascendido vertiginosamente en la escala de demandas, por parte de las personas hacia su entorno, éste ha sido la exigencia de consideración como persona y, desde luego, se rechaza y repudia la consideración de la persona como mero "recurso", por muy "humano" que se le adjective.

Si hay algo que va quedando claro en la nebulosa del cambio, es que las personas del siglo XXI no quieren seguir siendo gestionadas como lo fueron en el siglo XX, con esquemas y criterios organizativos del siglo XX, con estilos de mando del siglo XX.

Sólo quienes comprendan esto y sean capaces de actuar con coherencia mantendrán sus proyectos empresariales competitivos. Y lo lograrán, aunque ellos tampoco encuentren la "piedra filosofal", porque habrán visto la interrelación de confianza y compromiso con la consideración a aquellos aspectos específicamente humanos que van más allá de la mera instrumentalización cortoplacista de las personas en las organizaciones.

Facilitar la conciliación, tratar a todos con equidad, generar una cultura de una real igualdad de oportunidades, considerar a las personas en su plenitud y no sólo en uno de sus aspectos, no es "la piedra filosofal" de la confianza y del compromiso pero, como dice el lenguaje matemático, es condición necesaria para llegar a desarrollarlos ■