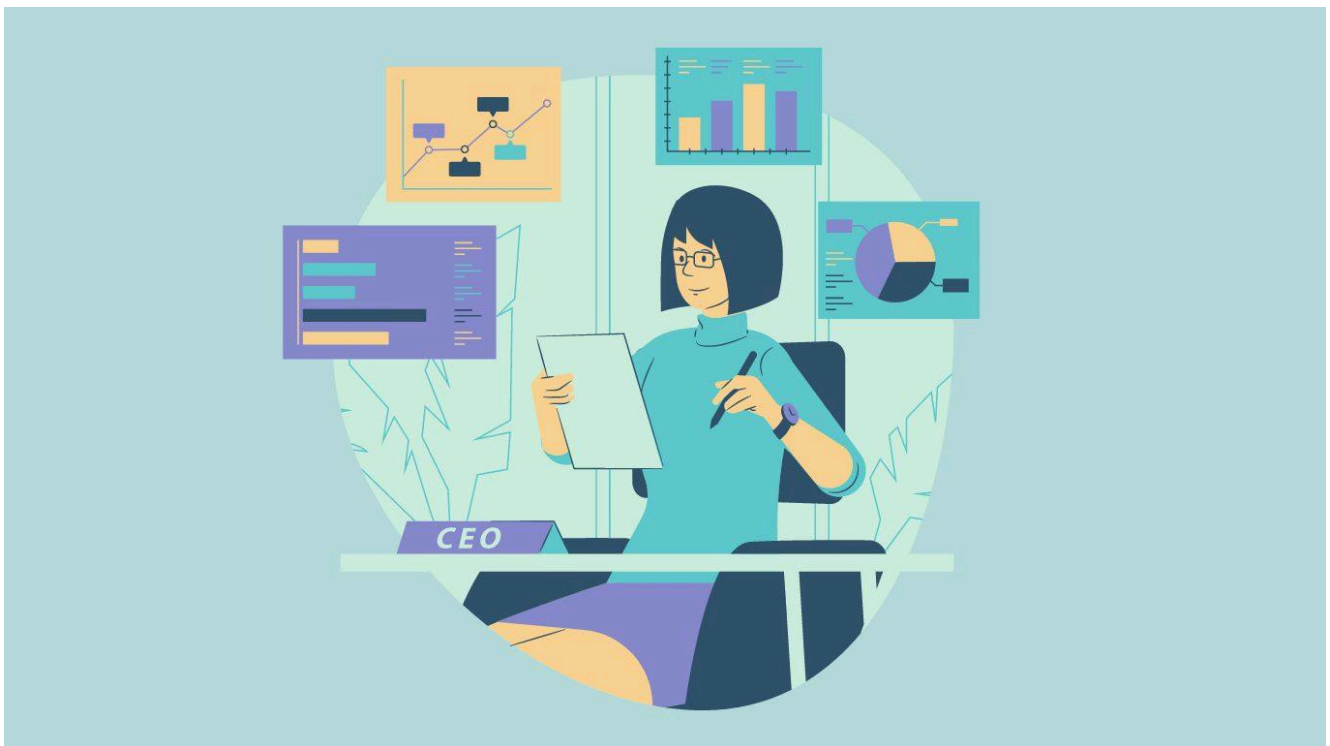


Cinco características del nuevo trabajador ideal

Las organizaciones que deseen atraer talento deben tener en cuenta la conciliación personal y profesional, así como el género y el liderazgo.



5 de julio de 2020

- **El viejo empleado ideal --un hombre entregado al trabajo que deja en segundo plano a la familia y su vida personal-- ya no resulta tan beneficioso para las organizaciones.**
- **El empleado ideal del siglo XXI concilia las distintas facetas de su vida,**

aportando así más a todas ellas, incluida la profesional.

- **La diversidad y la igualdad cobran cada vez más importancia por los beneficios que reportan a las empresas.**

Se hace cada vez más evidente: la vieja visión del trabajador "ideal", que da el 100% a sus empleadores sin dejar que la familia interfiera, ya no resulta tan ideal para las empresas del siglo XXI. De hecho, la investigación sugiere que el viejo modelo de devoción total al trabajo influye de forma negativa en el rendimiento. Es el momento de hablar de un nuevo trabajador ideal, capaz de lograr el equilibrio entre su vida laboral y personal y aportar más gracias a la conciliación de las diversas facetas de su vida.

Los editores de [*The New Ideal Worker: Organizations Between Work-Life Balance, Gender and Leadership*](#), las profesoras del IESE [Mireia Las Heras](#) y [Nuria Chinchilla](#) junto con Marc Grau, aglutinan en este trabajo distintas investigaciones sobre la conciliación personal y profesional, así como el género y el liderazgo. Los artículos académicos reunidos en este libro se presentaron en la séptima International Conference of Work & Family, así como en la primera International Conference of Women, ambas organizadas por el [International Center of Work and Family](#) del IESE y apoyadas por su [Cátedra Carmina Roca y Rafael Pich-Aguilera de Mujer y Liderazgo](#).

Representando más de 25 nacionalidades, más de 100 académicos participaron en las conferencias del IESE con investigaciones en países como Brasil, Canadá, Chile, Alemania, India, Reino Unido y Estados Unidos. Los capítulos incluyen estudios cualitativos y cuantitativos en estas áreas geográficas, así como exploraciones teóricas de temas, como la paradoja flexibilidad-disponibilidad a la que se enfrenta el nuevo trabajador ideal, con su potencial de desdibujar los límites a medida que aumenta la flexibilidad y la disponibilidad.

El volumen, dirigido tanto a profesionales como a académicos, busca definir y abordar las necesidades de la fuerza laboral actual, analizando el papel de la tecnología y de las políticas empresariales. Paralelamente, explora la discriminación de género y la igualdad, y en los beneficios de esta última en las organizaciones y las personas que las conforman.

Del trabajador "ideal" al trabajador real

En el pasado, algunos podían definir al trabajador ideal como un hombre blanco que iniciaba su etapa profesional en la primera juventud (entre los 20 y los 30 años) y continuaba sin interrupciones durante 40 años (la mayoría de las veces en la misma empresa). Priorizaba el trabajo sobre la familia, cuyo cuidado recaía en otra persona (la esposa). Su estatus era

mayor cuanto más grande era el tamaño de la oficina y cuantos más viajes hacía. Esta visión desfasada da lugar a otra en la que el empleado "ideal":

- Puede ser hombre o mujer, de cualquier etnia, raza, condición y edad.
- Comienza su etapa en cualquier momento. Su vida profesional evoluciona entrando y saliendo del mercado cuando sea necesario.
- Aporta conocimiento y experiencia del mundo laboral, social, deportivo, familiar o cultural.
- Prioriza el trabajo. O la familia. U otros aspectos vitales en sus distintas etapas vitales.
- Antepone el sentimiento de pertenencia y contribución, y el aprendizaje, al estatus.

En definitiva, se trata de una visión más rica y diversa, en la que el trabajador ideal desdibuja los límites de sus distintas facetas vitales para aportar más a la empresa y a su vida personal.

www.iese.edu/es/insight