



La RFC (Responsabilidad Familiar Corporativa) en el Ecuador



Por: Dra. Nuria Chicnhilla
 Profesora IESE Business School, Universidad de Navarra
 Dra. Mónica Torresano
 Profesora IDE Business School

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se define como el compromiso de una organización hacia las necesidades de sus grupos de interés por medio de una implicación voluntaria que va más allá del límite de la ley. La Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) es el compromiso de una organización para impulsar el liderazgo, la cultura y las políticas que faciliten la integración de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados.

La RFC, como parte fundamental de la RSC interna, debe contribuir a construir una sociedad centrada en las personas, en la que mujeres y hombres gocen de las mismas oportunidades y puedan contribuir a crear y hacer posible una sociedad más justa, sana y sostenible.

El impacto de la RFC en las personas y la sociedad en la que opera hace necesario que las empresas cuenten con líderes que 1)

promuevan una cultura centrada en las personas; 2) generen políticas y prácticas de conciliación e igualdad de oportunidades; 3) fomenten el compromiso y la satisfacción de los trabajadores; y, 4) incrementen la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

Los líderes, es decir, las personas con una función directiva a cualquier nivel jerárquico, no son la única dimensión clave de la RFC. Se deben establecer políticas de flexibilidad y una cultura organizativa que facilite a los colaboradores moverse por motivaciones trascendentes.

De niños las políticas de RFC como las prácticas formalizadas

dentro de una empresa que apoyan la integración del trabajo, la familia y la vida personal de los colaboradores.

Existen muchas maneras en que las empresas pueden ayudar a sus empleados a equilibrar el trabajo y la vida personal. Las medidas que analizamos se pueden agrupar en cuatro categorías:

a) flexibilidad en el tiempo y en el espacio; b) apoyo familiar; c) información sobre guarderías o centros de atención para mayores y d) acceso a bajas de paternidad o maternidad más allá de la ley.

De niños como una cultura con RFC, aquellos valores que son compartidos por toda la empresa.

La RFC contribuye a construir una sociedad con las mismas oportunidades para todos.

Trabajar en un entorno positivo conduce a resultados positivos para la organización.

sa y que valdrían a la persona y su necesidad de equilibrar la vida laboral y la familiar.

Este artículo evalúa los impactos que tienen los diferentes entornos en la organización y en las personas, a partir de una muestra de 463 empleados en Ecuador.

El Estudio IFREI (*IESE Family Responsible Employer Index*) diagnostica el entorno en el que trabaja cada participante y permite medir el impacto de las prácticas en presariales en el colaborador, la empresa y la familia. Este modelo de medición de impacto, permite tener indicadores objetivos, que luego faciliten

el proceso de toma de decisiones y la definición de un direccionamiento estratégico con respecto al tema. Sucede a menudo que, una misma organización tiene empleados trabajando en un buen entorno (enriquecedor o favorable) y otros en un entorno difícil (desfavorable o contaminante).

Esto se debe básicamente a que: 1) no todos los trabajadores tienen acceso a las mismas políticas, o bien por falta de comunicación algunos las desconocen, 2) en la misma organización hay supervisores con distintos estilos de dirección, que facilitan o dificultan la conciliación de sus empleados, y 3) existen subculturas

con diferentes microclimas en la organización.

Según el estudio IFREI Ecuador, un 41% de la población encuestada se encuentra en un entorno que favorece la conciliación laboral y familiar, mientras que un 59% de la muestra se encuentra en un entorno difícil y hostil.

Los resultados, a nivel mundial como en Ecuador, con mayor cuanto más exigible y responsable es el entorno laboral, menor es la intención de dejar la empresa, hasta un 4% menos. También existe una relación positiva entre el nivel de satisfacción de la persona y su entorno laboral.

Nuestra investigación con más evidencias empíricas encontradas en otros estudios. En relación al impacto positivo de un entorno exigible con RFC y la intención de dejar la empresa, Valcour y Batt (2003) afirman que las políticas de exigibilidad conducen a un menor índice de rotación no deseado. Finalmente, Valbour (2007) señala que existe una relación negativa entre las horas que se dedican al trabajo y el equilibrio de los ámbitos laborales y familiares.

Por otro lado, los resultados de nuestro estudio a nivel global en 23 países demuestran que los participantes en un entorno con RFC son un 19% más productivo que los que se encuentran en un entorno sin RFC. Los resultados de nuestro estudio siguen confirmando la hipótesis de que trabajar en un entorno positivo, exigible y conciliador conduce a unos resultados más positivos para la organización y las personas.

