

Certifican a las compañías que cuidan la vida personal

Una entidad alemana respalda a empresas que fomentan el equilibrio entre trabajo y familia

SOFIA CORRAL
LA NACION

Los jóvenes de la Generación Y y las madres recientes están cambiando el mundo laboral. Las empresas empezaron a escuchar las demandas de ambos grupos. Si bien los motivan necesidades diferentes, tienen algo en común: quieren equilibrar su vida laboral y familiar.

Poco a poco, las organizaciones comienzan a acomodar una cartera de beneficios inspirados en la necesidad de hacer un balance que se aleja de cuestiones económicas y pone el foco en la disponibilidad del tiempo de los colaboradores.

¿Qué es el equilibrio familiar y laboral? Son iniciativas como el horario flexible (ir a trabajar, pero evitar las horas pico), la jornada reducida de trabajo, la posibilidad de trabajar desde la casa y las licencias extendidas para madres y padres, entre otras.

Tanta importancia cobró el tema en los últimos años que hay organizaciones que se dedican a certificar el balance entre la vida laboral y personal. Carlos Forlenza es director del European Institute for Social Capital, entidad alemana que da la certificación Work and Life balance, destinada a todo tipo de empresas que quieren medir sus acciones tendientes a lograr el equilibrio trabajo-vida personal de sus empleados. El directivo asegura que a principios de la década del 90 no existía ningún tipo de certificación en Recursos Humanos.

Hoy hay un cambio. El surgimiento de las empresas puntocom y el desarrollo de Internet provocaron un éxodo importante de talentos. "Migraban en busca de lo que no tenían en empresas convencionales: mayor flexibilidad y un ámbito para desarrollar la propia creatividad, por ejemplo. Llegó un momento preocupante. Los talentos se iban de las empresas, buscarlos era una situación de desgaste y alta competencia. Es así como en 1998 se logró desarrollar una certificación para que las

personas consiguieran el equilibrio entre el trabajo y la familia", explica.

"Contamos con un universo de 1400 empresas certificadas y 800 en proceso. Se fue replicando en otros países", agrega. Lo interesante es que para certificar se necesita el visto bueno de una entidad sin fines de lucro. En la Argentina, la organización liderada por Forlenza trabaja junto con la Fundación Compromiso.

¿Qué iniciativas deben desarrollar las empresas? Tienen que cumplir con siete categorías y dentro de cada una implementar tres iniciativas. Es decir que en total deben sumar y desarrollar 21 iniciativas.

"La mayoría de las empresas cuentan con una base de beneficios para sus colaboradores. Nos concentramos en desarrollar el resto. Algo importante es que tienen que ser factibles de medición. Es fundamental que existan indicadores", comenta.

Empresas en acción

La primera empresa en América latina en certificar es Coca Cola. "Somos militantes de esta causa, que alguna vez fue un sueño. Hablar de equilibrio es una necesidad imperiosa. Todos aspiramos a estar en un círculo laboral agradable. Desde mi punto de vista, la primera Responsabilidad Social Empresaria que tiene una compañía es trabajar por sus propios empleados", opina Alejandro Melamed, director de RR.HH. de Coca Cola para Latinoamérica.

Para el especialista, la ecuación es simple: a mayor equilibrio laboral y familiar, mayor efectividad operativa y, por ende, mayor productividad. "Queremos ser el mejor lugar para trabajar para los mejores talentos. Y esos talentos requieren un equilibrio, *life balance* (vida equilibrada)", aclara.

Para lograr la certificación lanzaron un plan de alimentación, colocaron en la empresa una sala de bienestar, con metegol y sillón masajeador incluidos, e implementaron la flexibilidad posnatal. Las empleadas se reincorporan gradualmente al trabajo. Cuando su hijo

tiene cuatro meses, trabajan cuatro horas; al quinto mes, cinco, y así sucesivamente hasta el octavo mes de vida del niño. "Desde mi punto de vista, las mejores iniciativas no necesariamente requieren gastar plata, se necesita convicción y ganas de hacerlo", aclara Melamed.

Pero no todo es positivo en estas cuestiones, como cuando los colaboradores naturalizan estos beneficios como propios. "Uno de los desafíos permanentes es cómo pasar de la cultura de la demanda a la del reconocimiento. Existe una naturalización de estas medidas. Es un desafío enseñar a nuestros colaboradores humildad", explica Melamed.

Otra empresa que obtuvo la certificación es Telecom Argentina. "Con el objetivo de favorecer el equilibrio entre las actividades laborales y personales de nuestros empleados, en Telecom pusimos en marcha un programa que incluye servicios para la familia, actividades de desarrollo social y personal, entre otros" - destaca Marcelo Villegas, director de Capital Humano de Telecom Argentina. "Por ejemplo, tenemos el programa Equilibrio en Acción, que permite a 100 empleados trabajar desde su casa con las mismas asignaciones que los em-

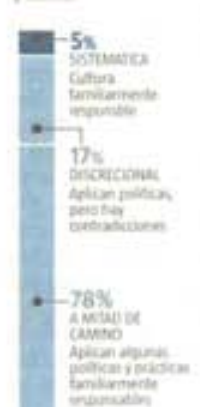


Balance entre empresas y familia

Índice de compañías que fomentan el equilibrio entre trabajo y vida personal y dificultades en el mundo laboral 2009-2010

POLÍTICAS APLICADAS

Porcentaje de empresas con iniciativas relacionadas con el equilibrio laboral y familiar



PRINCIPALES DEMANDAS

■ PYMES ■ GRANDES EMPRESAS



Fuente: IAE

LA NACION

LOS NUMEROS

- **Quién es responsable:** según un estudio del IAE, dentro de las organizaciones la temática recae en un 52% en recursos humanos; en un 26%, en el director general; en un 21%, en directores y gerentes y en un 2%, en el Comité de Conciliación.
- **Lo que falta:** aún queda un camino por recorrer. El 36% de las empresas están en la fase inicial, un 17% utiliza pocas políticas trabajo-familia y un 25% ni siquiera tiene el tema en agenda.
- **Qué se logró:** ya hay un 22% de las compañías que están trabajando fuertemente en la conciliación trabajo-familia de sus empleados.

pleados en relación de dependencia.

También, desde la Escuela de Negocios de la Universidad Austral, el IAE, se coordina la investigación llamada Índice de Empresas Familiarmente Responsables (IFRED). "Es un estudio internacional realizado en más de 25 países, impulsado desde el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School, en Barcelona, con la dirección de Nuria Chinchilla, referente mundial en el tema", indica Patricia Debeljuh, investigadora del IAE.

"El cuestionario fue enviado a directivos de Recursos Humanos. Se recibieron 118 respuestas. El 60% de la muestra corresponde a grandes empresas y el 40% a pymes, en tanto que el 66% son empresas multinacionales y el resto nacionales", agrega Angeles Destéfano, investigadora del IAE.

El estudio arrojó los siguientes resultados: un 5% de las empresas relevadas ya posee una cultura familiarmente responsable. Es decir que los empleados son tomados como *stakeholder*, o grupo de interés de la empresa. Un 78% está en camino de serlo: existen algunos líderes más comprometidos, pero todavía en la cultura hay algunos mensajes incongruentes; por ejemplo, implementan la flexibilidad horaria, pero se mide a los empleados por la cantidad de horas que se encuentran en la empresa.

Un 17% cuenta con algunas políticas y una cultura ambivalente. En este rango hay problemas de liderazgo; los líderes creen que el desarrollo de programas de este tipo fomentan que la gente trabaje menos. No hay apoyo organizacional.

El objetivo de la investigación no es desarrollar un ranking de empresas, sino ayudar a las organizaciones a ser socialmente responsables puertas adentro.