



BENEFICIO
Una empresa con políticas flexibles reduce en hasta un 30% el ausentismo laboral, asegura la experta española.

JEFATURAS.— "Los principales obstáculos son los mandos intermedios, y esto es general en todas partes, no sólo en Chile", dice Nuria Chinchilla.

Investigación del ESE Business School sobre conciliación y trabajo: 60% de las firmas chilenas no tienen entornos compatibles con la familia

Un estudio reciente reveló que sólo el 9% de las empresas locales presenta un entorno flexible y enriquecedor.

MARISA COMINETTI

Casi dos tercios de las empresas chilenas tienen políticas y/o jefes poco compatibles con el trabajo y la familia. Así lo reveló un estudio reciente que se hizo en el país sobre las compañías familiarmente responsables y cuyo contenido es parte del libro *Conciliación Familia-Trabajo en Chile* del ESE Business School.

Según los datos recopilados en 2010 y en base a la metodología del IESE de España (IFREI), hay un 60% de empresas chilenas que están en la parte más rígida del sistema; es decir, los llamados entornos contaminantes. De éstos, un 12% se encuentra en la categoría sistemáticamente contaminante o "D", que se caracteriza por carecer de políticas familiarmente responsables.

En tanto, un 46% está en el entorno discrecionalmente contaminante (C), que tiene algunas políticas, pero las aplica poco.

En el otro extremo están los ambientes enriquecedores, que en el caso de Chile corresponde al 40% de las empresas analizadas.

Aquí, el 33% se encuentra en el entorno discrecionalmente enriquecedor (B), que son aquellos que tienen políticas y existen algunas prácticas de flexibilidad.

Mientras que sólo el 9% está en la clasificación "A" o sistemáticamente enriquecedora, donde sí existe una cultura de conciliación entre trabajo y familia.

Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School de España, señala que el escenario en Chile no dista mucho de lo que pasa en los otros países donde se ha realizado este mismo estudio, aunque tendencialmente tiene un grado de avance levemente inferior.

Efecto productivo

Un entorno contaminante o enriquecedor influye directamente en la lealtad de los trabajadores y,

por lo tanto, en la productividad.

En la investigación se detectó, por ejemplo, que 6 de 7 personas que trabajan en un entorno rígido quieren irse de esa compañía; en cambio en el lado opuesto, de 7, sólo 2,1 piensan en marcharse, dice Chinchilla.

"Las empresas contaminantes nunca llegan a su óptimo de producción, porque van perdiendo muchas energías en el camino, ya que la gente no está comprometida", señala la experta española.

De hecho, asegura que el ausentismo laboral se rebaja en un 30% en una empresa flexible. Además, dice que baja la siniestralidad y, por lo tanto, sube la productividad.

Esto también tiene que ver con el cambio generacional, "ya que la generación Y no quiere ser como sus padres que perdieron su vida trabajando muchas horas. Hay una reacción a trabajar profesionalmente, pero en horarios adecuados", dice Chinchilla.

Mandos intermedios

Si bien los resultados de la investigación podrían mirarse como un panorama poco alentador, Chinchilla destaca como un aspecto positivo el hecho de que existe un gran potencial y espacio para implementar políticas conciliadoras.

Esto, a su vez, está directamente relacionado en identificar cómo son los jefes y si aplican o no las políticas de flexibilidad de tiempo y espacio.

Aquí es donde se habla del entorno C —el más característico en el país—, ya que aunque se establecen políticas de flexibilidad de tiempo y espacio, los mandos intermedios no las aplican. Esto —explica Chinchilla— se debe a que quienes ocupan los mandos intermedios se formaron en sistemas rígidos y, por lo tanto, repiten su experiencia. Por eso —dice—, el desafío no sólo pasa por tener políticas conciliadoras, sino también por formar a los mandos intermedios.