

# Las empresas no equilibran la vida privada con la laboral

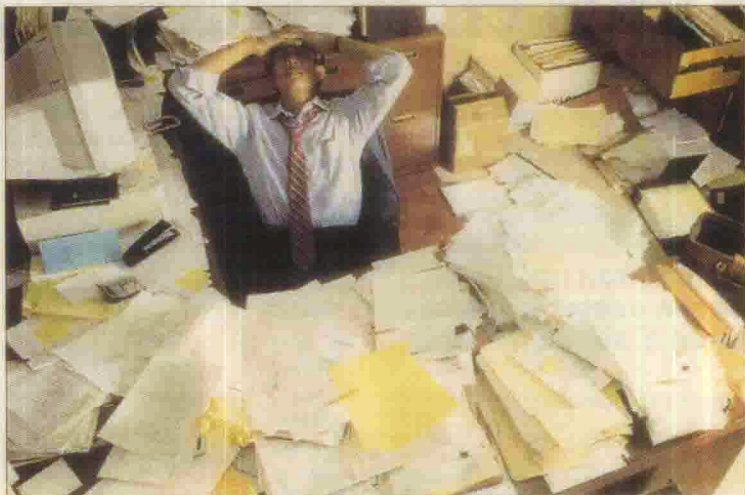
**En la Argentina son pocas las firmas que aplican políticas de recursos humanos que permitan a sus empleados conciliar sus obligaciones laborales con sus actividades personales**

XIMENA CASAS Buenos Aires

¿El equilibrio entre la vida personal y laboral es posible o es sólo una utopía? Y si se logra, ¿se traduce sólo en beneficios para los empleados o también en mayor productividad? Estas preguntas, poco frecuentes hace algunos años, cada vez ocupan más espacio en la agenda de las empresas. Sin embargo, en la Argentina aún son pocas las firmas que efectivamente aplican políticas de recursos humanos que permitan a sus empleados conciliar su trabajo y su vida personal.

Un estudio del IAE —la escuela de Negocios de la Universidad Austral— midió distintos aspectos de la aplicación de prácticas de conciliación entre 50 compañías locales. Como resultado, esas empresas lograron un promedio de 43 puntos sobre un total de 100 (el puntaje óptimo), lo que revela un desarrollo escaso de estas políticas.

La investigación estableció cuatro niveles: la mitad de las empresas relevadas se ubicó en el "C", que abarca a las compañías que tienen algunas políticas de conciliación, aunque las aplica poco. Un 28%, en tanto, quedó en el nivel "D", es decir que carecen de estas políticas. Sólo un 21% se posicionó en el "B" (las que efectivamente tienen y aplican prácticas de conciliación), mientras que ninguna alcanzó el nivel "A", que encuadra a las que tienen a estas políticas como base.



Los empleados, *tapados* de trabajo, y con menos tiempo personal

Algunas de las políticas que se midieron como positivas fueron el trabajo a distancia, los horarios flexibles o las semanas laborales comprimidas (los empleados pueden trabajar más horas a cambio de un día libre), los permisos por maternidad o paternidad más allá de lo estipulado por ley, o la posibilidad de abandonar el lugar de trabajo

**Entre las políticas más positivas se encuentran el trabajo a distancia o los horarios flexibles**

por una emergencia familiar.

También es valorado el tiempo libre para la formación personal, el asesoramiento psicológico para enfrentar problemas familiares, o el pago de servicios de guardería o niñera durante los viajes de trabajo.

"Una de las conclusiones del estudio es que hoy hay más conciencia sobre estos temas que antes, pero también dificultades para llevar estas políticas a la práctica", destaca Rubén Figueiredo, director del Área de Comportamiento Humano de la Or-

ganización del IAE.

"Una de ellas es que quienes tienen que impulsar estas políticas son aquellas personas a quienes les fue bien porque dejaron su vida trabajando. Son los mismos que entregaron muchas horas, dentro de un sistema muy rígido", agrega.

Según la investigación, son las generaciones jóvenes las que están impulsando "un nuevo concepto de trabajo".

Los resultados del estudio muestran que las políticas de conciliación, por ahora, sólo dan respuestas a necesidades puntuales, pero no constituyen un proceso instalado.

La muestra abarcó compañías medianas y grandes, tanto locales como multinacionales que operan en el país. Algunas de las que participaron fueron Coca-Cola, Repsol YPF, Grupo Unidos, Tecpetrol, Bagley, Banco de Galicia, RGB Entertainment, Gas Natural Ban, Peñafloor, Nestlé, Molinos, Quilmes y Edesur.

La mayoría coincidió en que la aplicación de políticas flexibles para sus empleados tiene sus beneficios. Dicen que se logra la retención de talentos, una menor rotación y un mayor nivel de presentismo.