

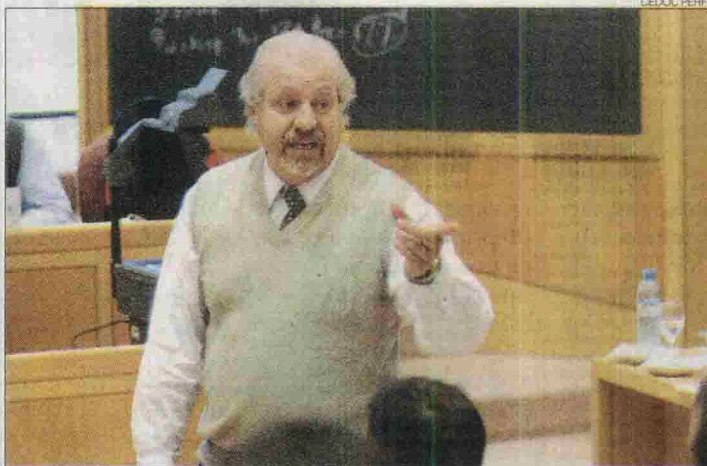
# Las empresas se acercan a la familia

JUAN IGNACIO MUGICA

A pesar de que algunas empresas argentinas buscan conciliar el trabajo y la vida privada de su personal, todavía están lejos de alcanzar niveles aceptables. Así lo demuestra un reciente trabajo presentado por el IAE, la escuela de negocios de la Universidad Austral. El instituto desarrolló una serie de talleres de trabajo dirigidos al diseño y a la promoción de políticas conciliadoras del trabajo y de la vida privada con 50 empresas que operan en nuestro país.

La iniciativa surgió a partir de los resultados del estudio *Internacional Family-Responsible Employer Index* (IFREI) desarrollado por el IESE Business School de España y realizado por el IAE en la Argentina a fines de 2006. El relevamiento pretendía identificar las mejores prácticas de conciliación de trabajo y familia que hoy se aplican en el país.

Las organizaciones participantes lograron un promedio de 43 sobre un total de 100 puntos, lo cual indica que aún se debe trabajar mucho en el desarrollo de este tipo de políticas de balance entre la vida privada y la vida profesional. No obstante, nues-



**GUILLERMO FRAILE.** "La mujer ayudó a la calidad de vida laboral."

tro país alcanzó niveles equivalentes a los de España, país que alcanzó 45 puntos.

El modelo IFREI sobre el cual se realizaron los talleres de trabajo con ejecutivos de Recursos Humanos de empresas como Coca-Cola, Edesur, Nestlé, Petrolbras, Oracle, Banco Itaú, entre otras, profundiza sobre tres puntos: políticas, facilitadores y cultura.

**Recursos humanos.** Entre las conclusiones que se extrajeron de las respuestas de las empresas acerca de la conciliación trabajo-vida privada, se destacan que: no es un tema de la agenda "oficial", pero está presente en las discusiones. Hay conciencia

del problema pero tienen dificultades para solucionarlo. Se da respuesta a necesidades puntuales, pero no es un proceso instalado. Está impulsado por el nuevo concepto de trabajo y vida personal de las nuevas generaciones. Sobre los beneficios que perciben: retención, menor rotación, mayor atracción, innovación. En cuanto a las barreras, desde el área de Recursos Humanos se necesitan herramientas para demostrar el impacto positivo de la conciliación.

El dato positivo: desde las empresas se escucharon propuestas como: incorporar el tema en la estrategia para comenzar a impulsar políticas, realizar un cambio de cultura. Para Guiller-

mo Fraile, profesor del IAE y director del proyecto Conciliación, Familia y Empresa, "hay interés de las empresas en mejorar, y tiene que ser un objetivo dentro de las compañías, centrado en la calidad de vida de las personas para lograr una mayor armonía. Influyó mucho la inserción de la mujer en el mundo laboral".

**Calidad de vida.** Alejandro Melamed, director de Recursos Humanos de Coca-Cola para el Sur de América latina, sostiene que "el trabajo y las actividades personales son aspectos complementarios de la vida integral de las personas y es en este sentido que lo abordamos como un proceso integral. Este es un tema que está empezando a ser parte de la agenda de las compañías en los últimos años, con una importancia creciente".

El resultado logrado es un indicador que mide la presencia de los elementos que promueven una vida equilibrada en la cultura de la organización. El desafío es que, de ser una moda, pase a ser parte de la cultura y que se confíe en este aspecto, integrando los valores y creencias de la compañía". ■