

ESTRATEGIAS CORPORATIVAS

Para balancear *work & life*

Se acentúa la tendencia de permitir que los empleados compatibilicen sus cuestiones personales y familiares con las necesidades laborales. Los recursos de las compañías para gestar compromiso y pertenencia.

Si uno dice a los adultos: "Vi una bella casa de ladrillos rosas, con geranios en las ventanas y pajaritos en el techo", no logran imaginársela. Hay que decirles: "Vi una casa de cien mil dólares". Entonces exclaman: "¡Qué lindo!". Tal como muestra El Principito, en esta época

desde las cifras significa más que las palabras resulta útil apelar a los números para ofrecer un panorama sobre las condiciones laborales en la Argentina.

Los argentinos trabajan más horas y ganan menos que los empleados de otros países. Según el Ministerio de Trabajo, las personas tienen en promedio jornadas de 10 horas diarias, lo que equivale a 230 horas mensuales y entre 2.157 y 2.356 horas anuales. Es decir, trabajan 3 horas más que en Europa o Estados Unidos y 1 hora más que en México, Hong Kong y Singapur, pero el salario promedio es de 3 a 5 veces menor que en el Primer Mundo.

Otro aspecto significativo es la situación de la mujer, que constituye aproximadamente el 50% de la fuerza de trabajo. Si se tiene en cuenta que la alta carga horaria no distingue género, sumado a que la mitad de las mujeres que trabajan tienen un hijo menor a un año y que un gran número también debe ocuparse del cuidado de personas mayores, su perspectiva de cara al concepto de balance *work & life* es negativa.

El exceso de horas trabajadas no hace más que provocar trastornos en el funcionamiento de las empresas porque genera índices altos de ausentismo laboral, estrés y hasta un 30% de

ALMUERZO.

Algunos trabajadores prefieren acortar el tiempo que le destinan para poder retirarse antes.



Las empresas no pueden ignorar las consecuencias de ciertas políticas de RR.HH. en el rendimiento laboral.

rotación no deseada.

Aún cuando estos índices generan costos "ocultos", las empresas no pueden ignorar las consecuencias que tienen ciertas políticas de recursos humanos, guiadas por la rigidez de las condiciones laborales, en el rendimiento de sus empleados.

Por suerte, cada vez son más las empresas que entienden que el camino es ayudar a sus empleados a compatibilizar trabajo y vida privada. De este modo, el empleado se siente querido y comprendido por la compañía, lo que provoca que trabaje feliz, disminuyendo sus probabilidades de enfermarse, y sea más eficaz al aumentar su sentido de pertenencia, satisfacción que transmite a los clientes.

Ahí es donde gana la compañía





porque logra un incremento en la productividad, en la calidad, crece el compromiso de los empleados y la imagen de la empresa se ve beneficiada. Es lo que se dice un resultado win-win.

La implementación de acciones tendientes a revertir esta situación ha comenzado desde hace un par de años sumando cada vez más partidarios. Algunas de las estrategias que aplican las empresas para alcanzar el mentado equilibrio son:

- Reducción de hasta 2 horas remuneradas al personal con un hijo menor a 1 año.
- Posibilidad de reducción laboral hasta que los hijos cumplan los 8 años.
- Flexibilidad de horario.
- Flexibilidad en el espacio de trabajo (llevarse trabajo a casa, teletrabajo).
- Guarderías en el ámbito laboral.
- Fines de semana de 3 días.
- Reducción de horas de trabajo los viernes.
- Diferentes horarios de salida o entrada.
- Mayor permiso por trámites y asuntos personales.
- Reducción del horario de almuerzo para retirarse antes.
- Posibilidad de optar por trabajar

jornadas reducidas.

-Asesoramiento profesional para enfrentar diferentes problemáticas que estén sufriendo sus empleados.

Estas alternativas pretenden no solo dar un servicio a la sociedad y satisfacer demandas del mercado sino también tener la capacidad de mirar hacia adentro e ir más allá de los beneficios ya conocidos como la

EQUILIBRIO

Para compatibilizar la vida laboral con la personal, algunas empresas proponen:

■ Horarios flexibles: horas remuneradas no laborables para las madres con bebés de hasta un año, y reducción de la jornada para los padres con hijos menores de 8.

■ Extensión de los fines de semana: tramos de tres días o jornadas más cortas los viernes.

■ Adaptación de horarios de entrada y salida a las necesidades personales y mayores permisos para hacer trámites.

■ Flexibilidad en el espacio (teletrabajo).

remuneración y el desarrollo de carrera. Se trata de lograr que los empleados estén satisfechos y no vean en el trabajo un impedimento para una familia contenida.

Son las multinacionales las que han hecho punta en la toma de conciencia sobre esta problemática y en la aplicación de innovadoras estrategias para enfrentarla. En principio las acciones estaban dirigidas

Para el 71% de los ejecutivos la familia es fuente de satisfacción. Pero le destinan 15 horas semanales.

exclusivamente a posiciones gerenciales, pero la tendencia es la extensión de sus beneficios a toda la estructura de la organización.

El Centro de Investigación de Conciliación Familia y Empresa de la Escuela de Negocios de la Universidad Austral realizó una investigación que confirma que a pesar de que el 71% de las personas reconoce que los afectos más cercanos son la principal fuente de satisfacción, los ejecutivos sólo destinan un promedio de 15 horas semanales para atender asuntos familiares, y ocupa 49 horas semanales con el trabajo, sin contar el tiempo que implican las tareas que se llevan a domicilio.

La llamada "Generación Y" (los nacidos a partir de 1980) ya está empleada. Ellos, según varios sondeos realizados, han fijado posición: ven al trabajo como lo que sucede entre un fin de semana y el otro.

De cara a esta situación, que tiende a acentuarse día a día, la alta gerencia de las empresas en general, y los profesionales de RR.HH. en particular, tienen por delante un desafío singular: muchos antiguos paradigmas de la organización del trabajo resultan obsoletos ante las crecientes demandas de las nuevas generaciones.