

Hoy me tomo el día

La necesidad de equilibrar vida personal y laboral del empleado gana presencia en la agencia empresarial.

· 06.06.2010 | Norman Berra (Especial)

Contar con horario de ingreso flexible, irse más temprano el viernes, días libres, licencias especiales y servicios personales como gimnasio o familiares como guardería son todas prácticas enmarcadas en una cultura que apunta a conciliar y balancear vida personal y laboral que van ganando terreno progresivamente en las empresas argentinas.

La tendencia a implementar estas acciones y políticas de conciliación viene en alza: según un estudio del IAE Business School de Universidad Austral realizado el año pasado entre 118 empresas del país, las más avanzadas son multinacionales, pues sus casas matrices bajan programas de "work and family", diversidad o desarrollo de las mujeres en las organizaciones. "Pero no sólo se ve en firmas medianas o grandes, también crece en Pyme nacionales: se trata de entender la empresa como una comunidad de personas, que tiene que asumir una responsabilidad de cara a las familias de sus colaboradores", remarca Patricia Debeljuh, investigadora asociada del Centro Conciliación y Familia del IAE Business School.

El estudio arroja que el cinco por ciento de las empresas participantes cuenta con prácticas y programas que propician el "work life balance" del empleado y pueden ser enmarcadas en una cultura "familiarmente responsable", en tanto que 17 por ciento cuenta con ciertas políticas en ese sentido y 78 por ciento recién empieza a trabajar en ellas. No obstante, al cierre de 2009 quedaron empresas sin completar la encuesta, entre las cuales algunas quizá no cuenten con ninguna iniciativa en la materia. Entre las participantes, las acciones más frecuentes son horario flexible, semana laboral comprimida, permisos de ausencia por emergencia familiar y calendario vacacional flexible. También hay un avance en licencias especiales por adopción, permiso adicional por paternidad, programas de vida saludable, recreación y visitas familiares.

Por su parte, el área Human Capital de Ernest Young realizó un estudio a fines de 2009 sobre 125 empresas, referido a tres beneficios que impactan en el equilibrio personal-laboral: jornada flexible, guardería, y club recreativo. "Las empresas suelen aplicar estos beneficios a todas sus filiales: si se implementa en una casa matriz en Buenos Aires, también se hace en su sede cordobesa", apunta Ernesto Marzik, director del área.

La jornada flexible se traduce entre una a dos horas diarias respecto al inicio y finalización. "Muchas empresas no lo tienen como política formal, pero en la práctica otorgan flexibilidad horaria. Otras, gracias al avance tecnológico, han comenzado a implementar para ciertos puestos el sistema home office, trabajar desde casa", explica Marzik. En cuanto a guardería, se da en diversas modalidades: instalada en el lugar de trabajo, o con reintegro total o parcial de gastos si es externa. En general, se establece para madres trabajadoras y se otorga hasta los cinco años del niño. El club recreativo se implementa en instalaciones propias o a través de acuerdos, entidades o complejos deportivos, y se reconoce el costo total o en forma parcial.

Casos. DuPont viene trabajando internacionalmente desde hace años en el desarrollo e implementación de políticas de equilibrio, lo que ha sido reconocido por la publicación "Working Magazine" que este año eligió a DuPont por 21º lugar; vez para integrar su ranking de "Las 100 mejores empresas para madres que trabajan". "Nuestros empleados tienen compromisos tanto en el trabajo como en su vida personal, por eso implementamos prácticas que apuntan a mejorar ese balance y su motivación", afirma Silvia Bulla, gerente de Recursos Humanos.

En el país, DuPont fue pionera en la implementación de prácticas como trabajo flexible (adaptar los horarios de acuerdo con el supervisor) y home



working-home office (la posibilidad de trabajar en forma remota, que se emplea con más frecuencia (aunque no exclusivamente) para mujeres con hijos. Otra modalidad es el trabajo a tiempo parcial.

"En diciembre pasado logramos ser la primera empresa argentina con más de 15 mil colaboradores en obtener la certificación internacional de Work Life Balance del Instituto Europeo de Capital Social y la Fundación Compromiso de Argentina", destaca Silvia Forcada, gerente de Gestión del Talento y Dirección de Capital Humano de Telecom. Algunas iniciativas que conforman el programa de conciliación vida personal y laboral del grupo son el teletrabajo, días flexibles (por ejemplo, las madres pueden tomarse una jornada entre octubre y noviembre para festejar su día) licencias por paternidad para padres (15 días a partir del nacimiento o adopción), reintegro de gastos de guardería, recreación y ayuda escolar.

Conciliación. En Banco Santander Río, las políticas para que los empleados puedan equilibrar vida personal y laboral se enmarcan en la conciliación como un eje central de su propuesta de valor desde 2004. En ese marco, también se realizan mediciones a través del ranking de "Las Mejores Empresas Para Trabajar" del país, elaborado por el Great Place To Work Institute (en los últimos tres años, el banco se posicionó entre las primeras cinco empresas del país).

Los incentivos incluyen actividades para integrar a la familia en el ámbito laboral, subsidio por guardería, viernes flexible y días por paternidad. "Además, el banco acordó con varias universidades descuentos para el personal y familiares directos, y ha codiseñado programas por los que han pasado más de 2.000 empleados, por ejemplo con las universidades Blas Pascal y Siglo 21", dice Luis Aragón, gerente de Gestión y Desarrollo de las Personas.