

# La familia, motor del trabajo

Ya hay empresas que ponen en práctica acciones orientadas a equilibrar la vida laboral con la familiar: la amplia gama de opciones incluye actividades con los hijos de los empleados, cursos de capacitación y programas de voluntariado

## Por Rodolfo Rey Blanco

Para LA NACION

Las largas jornadas de trabajo, horas extras sin compensaciones y un clima laboral monótono son doctrinas que muchas empresas están dejando de lado. Con el fin de optimizar su producción y contar con empleados comprometidos, las compañías eligen programas que unen el trabajo y la familia, e incentivan a su personal a lograr resultados en el corto y largo plazo.

### Incluir a todos

Romina Walz, Team Leader de Proyectos Especiales de Recursos Humanos de Zurich, trabaja en la empresa desde hace 13 años. Durante su segundo embarazo tuvo un problema particular que pudo superar gracias a la solidaridad de sus compañeros. "En esos momentos empezamos a hablar de la importancia que tiene el ámbito de trabajo no sólo para los resultados laborales, sino también para nuestra parte integral y personal -recuerda-. El equipo me dio la seguridad que en otro lugar no hubiera tenido." A partir de ese momento, la empresa decidió iniciar un proyecto que fomentara el equilibrio laboral y familiar de su staff. Así nació *Zurich crece con vos*, programa orientado al desarrollo integral del empleado que experimentó un notable posicionamiento en el marco local y despertó el interés de las filiales en el extranjero. "Un desarrollo integral permite que la persona sea más equilibrada y realice mejor su labor -indica Alejandro Raffin, director de Recursos Humanos de la empresa-. Cuando trabajamos sobre un maletín tenemos que ver qué pasa con el hombro, el brazo y la persona que lo carga, no sólo con el contenido."

Las propuestas del programa son variadas y se orientan no sólo a los empleados, sino también a sus familias y a los aliados estratégicos de la compañía. Entre la amplia gama de opciones se encuentran actividades de voluntariado, charlas orientadoras, talleres de primeros auxilios pediátricos (a cargo de la Cruz Roja), Empatía Zurich -programa diseñado para contactar a los hijos con la realidad laboral y la orientación vocacional-, Zurich Kids -evento en compañía de los hijos- y asesoramiento de ahorro y previsión, entre otros.

"Consideramos que el verdadero valor para lograr diferenciación y estar a la altura de lo que nuestros clientes le demandan a la industria es a través de la compañía y no de la tecnología; el talento es lo que diferencia a una compañía de otra", sintetiza Raffin.

### Talento vs. rigidez

Manpower Argentina es una empresa que siempre está atenta a los factores que repercuten en los recursos humanos. En 2007 lanzó el programa *La mujer en la empresa contemporánea*, que promueve el rol de las mujeres en el mundo del trabajo a través de la conciliación de su vida laboral y familiar. "Muchas empresas les ponen trabas debido a la maternidad u otras cuestiones familiares -analiza Alfredo Fagalde, director general de Manpower Argentina-. Consideramos que el talento laboral existe siempre que el empleado no tenga dificultades en su vida personal." A causa de esta iniciativa la empresa creó el Comité de Conciliación Interdepartamental, cuya misión era hacer un relevamiento de las dificultades para compatibilizar trabajo y familia. Este proyecto dio lugar al plan integral *Manpower con vos, equilibrando tu vida*.



• Proyecto Padres  
www.proyectopadres.org  
• IAE  
www.iae.edu.ar

"Nuestro propósito es generar políticas y prácticas de flexibilización internas y externas para resolver las tensiones de la compañía, facilitar el trabajo y que el staff logre un equilibrio entre su vida laboral y personal", explica Fagalde. Dado el impacto positivo en la rentabilidad de la empresa y la retención de empleados, el directivo reconoce que el plan es exitoso. Dentro de los aspectos que incluye se encuentran, entre otros, un horario flexible, extensión de licencia por maternidad, viernes flexibles, home office (trabajo desde el hogar) y asueto para los cumpleaños.

### Experiencia pyme

Se originó en Liechtenstein y cuenta con un equipo global de 20.000 personas. En la Argentina es una pyme donde trabajan unos 75 empleados.

"La empresa está basada principalmente en las personas; nuestra estrategia es cuidar la familia porque consideramos que si ellas son fuertes, unidas y estables eso tendrá resultados en el bienestar de los empleados", explica Benjamín Kay Creery, gerente general de Hilti Argentina.

Para eso, la empresa implementa un programa con flexibilidad laboral, préstamos económicos y Día en Familia, entre otras actividades. Desde el origen de esta iniciativa en 2008, cuando Creery asumió la gerencia, sólo hubo una renuncia y la encuesta de clima anual subió un 100%, lo cual posicionó al país con el mejor resultado a nivel mundial. Creery reconoce que lo que hace que los empleados no descuiden su trabajo es sentir que cuando la empresa prospera ellos también participan. Esta es, asegura, "una filosofía y una forma de creer en el espíritu humano".

Zurich brinda capacitación a universitarios

El programa Nuestros hijos, de Manpower



## Premio Hacia una Empresa Familiarmente Responsable

Para reconocer los cambios que algunas compañías están haciendo en pos de una armonía entre la vida familiar y la laboral, la Fundación Proyecto Padres creó el Premio Hacia una Empresa Familiarmente Responsable. Su objetivo es distinguir y difundir la labor

de las empresas por conciliar la familia y el trabajo de los empleados. "Esta es una iniciativa que realizamos junto al IAE, ya que ambas instituciones creemos que esta conciliación es clave para el desarrollo de la persona y lo social -explica Adrián Dall'Asta, director ejecutivo de la fundación-. Queremos



Empleados de Hilti Argentina disfrutaron de una actividad en familia

mejores padres, hijos y argentinos." En su segunda edición, que realizó su entrega de premios el lunes 6 de diciembre de 2010, resultaron ganadoras empresas como Zurich Argentina Compañía de Seguros, Hilti Argentina y Manpower Argentina, Santander Río SA, YPF SA y Coca-Cola de Argentina.

### EN VOZ ALTA

“Nuestra estrategia es cuidar la familia porque consideramos que si son fuertes, unidas y estables, eso tendrá resultados en el bienestar de los empleados”

**Benjamín Kay Creery**  
Hilti Argentina

“Nuestro propósito es generar políticas y prácticas de flexibilización internas y externas para resolver las tensiones de la compañía, facilitar el trabajo y que el staff logre un equilibrio entre su vida laboral y personal”

**Alfredo Fagale**  
Manpower Argentina