

Sólo el 18% de los argentinos percibe que su entorno laboral concilia trabajo y familia

El IAE Business School presentó en la Argentina el Índice de Empresas Familiarmente Responsable (IFREI), estudio internacional desarrollado por el IESE Business School de España, en más de 20 países del mundo, y que en nuestro país contó con la colaboración del Centro de Investigación Conciliación Empresas y Familia del IAE para el capítulo local. Entre las conclusiones se destacan que la intención de permanecer en una empresa aumenta cuanto mayor grado de conciliación tiene la organización; la dificultad para conciliar trabajo y familia aún no es percibida como un tema de gestión; y se evidencia que la familia de los empleados es el nuevo stakeholder de la empresa pero raramente es considerado como tal.



María Amelia Videla (Manpower), Patricia Debeljuh (IAE) y Mireia Las Heras (IESE)

Según Mireia Las Heras del IESE, “Argentina no está debajo del nivel mundial en temas de conciliación de la vida familiar y laboral. Hay conciencia de la importancia que tiene el tema”.

Esta investigación académica ha sido realizada en Argentina por Patricia Debeljuh y Angeles Destefano del IAE, desde el Centro Confíe (Conciliación Familia y Empresa). Desde España ha sido liderada por la Profesora Mireia Las Heras y Nuria Chinchilla, del IESE, desde el ICWF (International Center for Work and Family).

Esta investigación analiza las prácticas, políticas y programas que refuerzan el grado de conciliación del empleado con su familia y su vida personal. Estudia en qué medida la cultura de cada organización facilita, o dificulta, a los colaboradores integrar sus responsabilidades laborales con las familiares, promoviendo una mejor calidad de vida.

Más de 6000 participantes de 22 países componen la muestra del estudio que se realizó entre 2010 y principios de 2011 a través de un análisis cuantitativo. Las entrevistas se realizaron tanto a hombres como mujeres con y sin hijos, y en tareas con responsabilidades directivas o no.

El modelo “Entornos Familiarmente Responsables” (eFR) establece 4 tipos de escenarios a partir del cruce tres variables: la disponibilidad y formalización de las políticas empresariales, la cultura de la organización, y el liderazgo familiarmente responsable de las personas con cargos directivos.

Las políticas familiarmente responsables son aquellas prácticas formalizadas dentro de una empresa que apoyan la conciliación trabajo-familia de los colaboradores, proporcionando flexibilidad tanto en el tiempo como en el espacio. También son aquellas prácticas que proporcionan apoyo profesional, servicios y beneficios familiares que van más allá de una retribución económica.

La implementación de políticas en las organizaciones genera un impacto tanto en la persona, como en la empresa y en la sociedad: “La primera Responsabilidad social de la empresa es con sus empleados”, enfatizó Mireia Las Heras.

Los entornos que surgen, entonces, son:

- a. El entorno sistemáticamente facilita la conciliación laboral-familiar
- b. El entorno ocasionalmente facilita la conciliación laboral-familiar
- c. El entorno ocasionalmente dificulta la conciliación laboral-familiar
- d. El entorno sistemáticamente dificulta la conciliación laboral-familiar

En la Argentina, los resultados obtenidos fueron:

- 18% percibe que su entorno sistemáticamente facilita la conciliación laboral-familiar
- 33% percibe que su entorno ocasionalmente facilita la conciliación laboral familiar
- 41% percibe que su entorno ocasionalmente dificulta la conciliación laboral-familiar
- 7% percibe que su entorno sistemáticamente dificulta la conciliación laboral-familiar

Principales conclusiones a nivel local

*La falta de conciliación trabajo – familia es una de las primeras causas de estrés.

*La intención de permanecer en una empresa aumenta, cuanto mayor grado de conciliación tiene la organización.

*La dificultad para conciliar trabajo y familia aún no es percibida como un tema de gestión. Se asocia a un dilema personal.

*Los líderes si bien se muestran sensibilizados ante la temática, aún tienen por delante un espacio para transformarse en agentes claves del cambio cultural.

*Se percibe poco apoyo para el desarrollo de esta cuestión: bajo presupuesto, poco espacio en la agenda de la compañía y escasos niveles de responsabilidad compartida.

*Se evidencia que la familia de los empleados es el nuevo stakeholder de la empresa pero raramente es considerado como tal.