

¿Su empresa es “familiarmente responsable”?

El modelo crece en las empresas a nivel global. Sin embargo, de acuerdo a un estudio presentado en el Centro de Investigación Conciliación Empresas y Familia del IAE, su implementación aún no está en la agenda de gran parte de las firmas locales.

Contar con un horario flexible, disponer de permisos para asistir a reuniones en el colegio de los hijos, hacer trámites o ayudar a los padres mayores son beneficios que repercuten en el compromiso, el rendimiento y la intención de dejar la empresa. El modelo de “entornos familiarmente responsables” empieza a ser demandado por los trabajadores y esto impulsa a las firmas a formalizar e implementar otras prácticas, como la flexibilidad horaria, el teletrabajo o el subsidio para guardería.

Rendimiento

Se trata de una tendencia global, que también está presente en el país. Un estudio internacional desarrollado por IESE Business School de España en más de 20

países, incluido la Argentina, analizó su alcance con el objetivo de elaborar un Índice de Empresas Familiarmente Responsables.

A nivel local, el estudio, realizado entre 6.000 personas en 22 países, reveló que “un 41% de los encuestados argentinos percibe que su entorno ocasionalmente dificulta la conciliación laboral-familiar”. En tanto, un 33% entiende que su entorno ocasionalmente facilita esa conciliación. En los extremos, un 18% percibe que su entorno sistemáticamente facilita la conciliación y sólo para un 7% es todo lo contrario: su entorno sistemáticamente dificulta la conciliación laboral - familiar”.

La Argentina exhibe porcentajes más bajos que el promedio de los países de América del Sur en la implementación de algunas

prácticas de conciliación con la vida personal y familiar. Un 45% de las empresas relevadas ofrecen horario flexible frente a una media del 54% en la región; y el 20% permite el teletrabajo frente al 30% del promedio regional.

No es un tema de gestión

No obstante, también hay aspectos en los que las empresas argentinas estarían por encima de sus pares sudamericanas: entre el 21 y el 23% permite licencias extendidas por maternidad o paternidad, frente a una media del 19% en la región. No obstante, un 60% de los entrevistados está en desacuerdo con la práctica. “Esto, probablemente, tiene que ver con que muchas firmas no implementan política de reemplazos”, señaló Mireia Las Heras, coauto-

ra del informe desde el IESE.

Aunque no lo parezca, “La percepción de un entorno favorable o no a la conciliación familiar y laboral impacta en los resultados de la organización”, destaca Patricia Debeljuh, a cargo del capítulo local de la investigación, en el IAE. “Cuanto menor es la posibilidad de conciliar, aumenta la intención de dejar la compañía y la rotación del personal, con todas las consecuencias en el rendimiento y la productividad que eso acarrea”, advierte la especialista. No obstante, la dificultad para conciliar la vida personal y familiar con la laboral aún no es percibida como un tema de gestión en muchas empresas sino que es tomado como un tema privado, resumieron las investigadoras.

M. G. E.

SR SOCIALMENTE RESPONSABLES

Dirección periodística:
José Del Río
Coordinador de suplementos:
Flavio Cannilla
Subeditora:
Estefanía Giganti
Redacción:
María Gabriela Ensínck
Editor de arte y diseño:
Diego Barros
Diseño: Agustín Graziani

Gerencia Comercial
Suplemento Socialmente
Responsables
4121-9344/9241
publicidad@cronista.com

EL CRONISTA