

## Unir trabajo y familia

Fuente: Clarín

Las políticas de conciliación entre la vida laboral y la familiar son un fenómeno en expansión. Las compañías buscan elaborar respuestas que no afecten la productividad ni la carrera corporativa.

Hace unos diez años, vimos cómo la crisis económica barrió muchos beneficios que percibíamos como empleados: los bonos y las comisiones que se sumaban al sueldo, los tickets que se entregaban para almorzar, el auto de la empresa, los premios por productividad, esos sueldos que se sumaban a fin de año por buen desempeño y otras compensaciones que apuntaban a retener el talento dentro de la organización.

Luego de un período de vacío, el tiempo se encargó de que las empresas descubrieran un nuevo *stakeholder* que tiene la empresa: la familia de los colaboradores. A partir de ahí empezaron a surgir otras medidas y beneficios que apuntan a lograr una buena conciliación entre la vida laboral y la familiar, sin afectar la productividad ni la carrera corporativa.

Una investigación realizada recientemente por el Centro Standard Bank Conciliación Familia y Trabajo del IAE Business School, con 200 empresas de todo el país, revela que la implementación de políticas de beneficios de conciliación trabajo-familia es aprobada y valorada por más del 98% de los colaboradores relevados.

Dejar el trabajo repentinamente ante una urgencia familiar, decidir el horario de ingreso y egreso de la compañía, trabajar media jornada o en horario reducido, tener una semana comprimida para contar con un día libre, son políticas que ya están siendo implementadas en muchas compañías multinacionales, y las pymes tampoco se quedan atrás. El problema de la escasez de tiempo para cumplir con los compromisos familiares es un tema instalado y las empresas están brindando respuestas.

El estudio revela que los empleados, tengan o no compromisos familiares, aprueban que sus pares atiendan a sus familias aunque eso les signifique realizar un esfuerzo por reemplazarlos o asistirlos en su trabajo. Las empresas que más rápido avanzaron en instalar estas ventajas confirman en el estudio que lograron generar nuevas motivaciones para que el empleado cuide el trabajo que tiene.

Algunos índices se modifican rápidamente y hay casos de empresas que redujeron el ausentismo, bajaron su nivel de rotación, disminuyeron las situaciones de estrés laboral, y perciben un mayor compromiso y motivación de los empleados, que asumen con responsabilidad –sin abusos– los beneficios que se les otorgaron.

Por el momento, las medidas de flexibilización horaria son las políticas que más se implementaron, pero existen numerosas situaciones en la vida profesional que presentan disyuntivas a la hora de continuar una carrera de la mano de la dedicación a la familia.

Las realidades familiares son diversas, desde la llegada de un nuevo integrante, pasando por situaciones dolorosas –como una enfermedad o un problema económico– o el acompañamiento a la tercera edad. Todas estas etapas requieren una atención que hay que hacer compatible con las exigencias laborales. El estudio demuestra que el buen manejo de estas situaciones, acompañando desde la empresa a los colaboradores, impacta positivamente en todo el entorno de la compañía.

El Congreso de la Nación también está debatiendo leyes para proteger a los trabajadores ante situaciones en las que la legislación aun no está actualizada para acompañar las diversas realidades que acompañan la vida de un padre o madre que trabaja fuera de casa.

Hoy los empleados no ven con buenos ojos las situaciones en donde una misma política se aplique a todos por igual, porque sus realidades son diferentes. La tentación de caer en una segmentación muy fina o en un sinnúmero de permisos para unos u otros, en donde cada uno encuentre su necesidad atendida, presenta un riesgo muy alto también ya que es imposible generar una solución para cada problema que surja.

Para implementar una buena política de conciliación entre familia y empresa, hacen falta líderes formados y comprometidos para resolver con flexibilidad e idoneidad los casos que se presentan. La empresa debe crear un marco de políticas amplias y formar líderes que resuelvan cada caso en particular, pensando en todo el equipo.

Las empresas se enfrentan a un nuevo contrato laboral. El eje de la negociación para ingresar a una compañía no es hoy la compensación, porque el concepto de “éxito profesional” es distinto y cambió mucho en el último tiempo. Antes, el éxito se medía por los ascensos y la posición que uno tenía en la empresa en la que trabajaba. Hoy, el éxito profesional se concibe sólo si viene acompañado del éxito personal, que pasa muchas veces por alcanzar ese ansiado equilibrio entre el ámbito laboral y el familiar.