

¿Las empresas son familiarmente responsables?



El tema de Responsabilidad Social Empresarial ha cobrado mucha importancia últimamente. Pero ¿están siendo las empresas peruanas **familiarmente responsables**? El último estudio del PAD, Escuela de Dirección de la Universidad de Piura, demuestra que las empresas nacionales, que se consideran "**socialmente responsables**", están por debajo del promedio en considerar importante la **vida familiar** de sus empleados y el desarrollo de políticas orientadas a lograr un equilibrio entre las demandas del trabajo y las demandas de las familias de sus trabajadores.

A partir de este estudio realizado bajo el concepto de empresa familiarmente responsable creado por el IESE Business School de la Universidad de Navarra (España), se destaca la necesidad de

res, entendiéndose a la familia como unidad básica de la sociedad y medio natural del crecimiento y desarrollo de la persona humana. Para ello, la alta dirección debe conciliar dos aspectos legítimos y exigibles a todo directivo: las demandas laborales y las familiares.

Si muchas empresas han mejorado sus prácticas de producción evitando la contaminación ambiental, el deterioro del entorno que las rodea, convirtiéndose incluso en las principales promotoras de la conservación y el cuidado del planeta, cabe preguntarse: ¿qué ocurre con las personas que son sometidas a jornadas interminables de trabajo? ¿Cómo llegan a sus casas luego de trabajos extenuantes y estresantes? ¿Qué cuidados recibirán los miembros de sus familias cuando los trabajadores lleguen a sus

mo IAE en Argentina; IDE en Ecuador, IEEM en Uruguay, INALDE en Colombia, ISE en Brasil, TAYASAL en Guatemala, AESE en Portugal y PAD en el Perú participaron del IEFRC (Family-Responsible Employer Index).

En el Perú los resultados obtenidos dieron una primera idea de cuál era la situación respecto al tema. Quedando demostrado que muchos empleados consideran a su familia y seres queridos como "lo más importante" y que la vida familiar impacta "mucho" sobre el desempeño profesional. Las empresas deben implementar políticas como el respeto de la familia como valor de la cultura corporativa (87%) y la posibilidad de que los familiares de los trabajadores visiten la empresa (83%) como impulsores de una nueva cultura. Además de realizar acciones que permitan conciliar las dos dimensiones del trabajador: laboral y familiar.



cambiar el paradigma de la cultura del trabajo que consideraba a la familia como algo indiferente al mundo laboral.

El concepto de **empresa familiarmente responsable** recoge la premisa de que la persona es el fin de la orientación de una empresa, pues antes que ser un recurso, el trabajador es una persona trabajando para otras personas. Así, las empresas deben permitir y fomentar en sus trabajadores una vida familiar sana, desarrollando políticas para que el personal pueda atender sus necesidades como padres, esposos e hijos.

En el panorama empresarial nacional el tema no figura en las agendas de la alta dirección. Por lo tanto, una empresa con altos directivos inteligentes sabrá reconocer que lo más valioso que tiene son sus trabajadores.

En este sentido, una empresa debe mantener un equilibrio entre sus demandas laborales y las demandas de cada persona, sin poner en riesgo la rentabilidad y productividad de la empresa ni tampoco las familias de sus trabajado-

casas, agotados? ¿Y qué pasará con sus familias, si es que aún las tienen? ¿No se estará deteriorando de manera irremediable la **ecología humana**?

Y es que el conflicto trabajo - familia no afecta solamente al trabajador, sino a toda la organización en su conjunto, siendo los altos ejecutivos los que más sufren esta falta de equilibrio.

Actualmente, al momento de postular a un puesto de trabajo, los futuros ejecutivos de prestigiosas escuelas de negocios, priorizan la oportunidad de aprender y desarrollar una carrera profesional, así como la disponibilidad de tiempo libre, antes que el sueldo pues los mejores ejecutivos están dispuestos a sacrificar algo de dinero para tener una mejor calidad de vida.

Trabajar por resultados y no por horas de presencia en la oficina se convierte así en un principio de las empresas familiarmente responsables.

Resultados del estudio

En el 2005, Escuelas de Negocios co-

Flexibilidad en el horario

Es la más generalizada de las políticas familiarmente responsables. Tipos: Ausencias cortas de media hora hasta largas excedencias de un año en función de las necesidades familiares.

Aplicaciones más "populares": Permisos y vacaciones (97%), ausencia por emergencia familiar (91%); tiempo libre para formación (81%); horario flexible (52%); excedencia para cuidar enfermos y discapacitados (73%); y posibilidad de jornada laboral reducida (65%).

Algunas empresas manifestaron que intentan crear flexibilidad en el puesto de trabajo ofreciendo descanso profesional (21%), teletrabajo en casa (21%) o bancos de tiempo libre (23%).

Beneficios sociales

Del mencionado estudio también se desprende que un alto porcentaje de empresas peruanas aplica beneficios sociales y extra-jurídicos a sus empleados, como seguros o ayudas materiales que puedan ayudar a una familia. El 76% de las empresas ofrece un seguro de vida a todos sus empleados; el 69% un seguro médico de accidentes fuera de la empresa, el 68% un seguro médico para familiares, el 28% ofrece ticket de restaurante y el 21%, plan de jubilación.

El Centro Internacional de Familia y Trabajo concluye que al implementarse las políticas de responsabilidad con las familias de los trabajadores se está favoreciendo además a la propia empresa, pues el nivel de compromiso de éstos aumenta dos veces el nivel normal de las empresas que se dedican a emplear recursos humanos y no personas.

(*) Profesor del PAD, Escuela de Dirección de la Universidad de Piura.