



artículo

- Editorial
- Entrevista
- Artículos
- Noticias
- GPTW web



Equilibrio de Vida Laboral y Personal : Una tarea pendiente para las empresas chilenas

¿Trabajar para vivir o vivir para trabajar?, es una pregunta recurrente para la mayoría de las personas. La principal disyuntiva pasa por la necesidad de sentir que cumplimos con nuestro trabajo de la mejor forma posible, pero sin perjudicar por ello nuestra vida personal y familiar.

Es necesario tomar conciencia de que hoy ese equilibrio es privilegio de unos pocos. Para la gran mayoría de trabajadores chilenos es un beneficio que no existe; basta hacer un simple cálculo para darnos cuenta que el tiempo reservado para el trabajo (entre 8 y 12 horas diarias, incluyendo traslados) es largamente más amplio que el consagrado a la educación de los hijos y la atención de la familia (2 a 3 horas diarias).

Esta situación se torna aún más preocupante si consideramos los estudios de la Fundación Chile Unido, donde se afirma que se produce una clara concentración del trabajo durante lo que se denomina la "edad fundamental de trabajo" -entre 25 y 45 años-, edad que coincide con el grupo de la población que está realmente activa y en el período más importante para fundar una familia y educar a los hijos.

Afortunadamente en la actualidad, los ejecutivos de RRHH y la alta administración de las empresas, están adoptando el convencimiento de que promover el equilibrio de la vida familiar y laboral de sus empleados no es sólo un beneficio para las personas, sino también para las empresas. Fomentar que los trabajadores aprendan a compaginar su vida personal y su actividad laboral, tiene como principal consecuencia un desempeño más eficaz de los trabajadores, además de generar un fuerte compromiso con sus empresas.

Nuestra experiencia en los 4 años de elaboración del Ranking de las Mejores Empresas para Trabajar en Chile, nos permite concluir empíricamente que este es uno de los temas que impactan directamente en la baja de las licencias médicas, las ausencias laborales y los niveles de rotación en las empresas.

Basta con comparar los resultados del Ranking 2004 obtenidos en esta materia. Ante la pregunta "A las personas se les anima a que equilibren su vida de trabajo y su vida personal", las respuestas positivas (Muy de acuerdo/De acuerdo) alcanzan el 78% entre las 10 Mejores Empresas, un 70% entre las 25 Mejores Empresas y la diferencia se hace más contundente con el promedio alcanzado por la totalidad de empresas participantes, donde se obtiene apenas un 46%; es decir existen 24 puntos de diferencia entre el promedio de las demás empresas participantes y el obtenido por las 25 Mejores.

Como se puede observar, este es un tema sobre el que falta trabajar en las empresas chilenas. Falta inculcar la conciencia de que preocuparse por fomentar el equilibrio entre la vida personal de los empleados y el tiempo dedicado al trabajo no es menos importante que cumplir las metas de producción o de venta, pues estos aspectos están completamente enlazados. Hay que tener en mente que los trabajadores son personas y que si ellos se sienten considerados y respetados, su desempeño laboral y su compromiso serán mucho mejores.

Algunas de las políticas formales que se dan más comúnmente en esta materia son: pre y post natal más largo de lo que establece la ley, pago de más del mínimo durante el pre y post natal, pre o post natal para padres, días libres por diferentes motivos (matrimonio, nacimiento, fallecimiento, cambio de casa, etc.) y flexibilidad horaria, entre otros. Por ejemplo, en materia de flexibilidad de jornada de trabajo, en un estudio realizado en 1994 en 32 empresas europeas se concluyó que "la flexibilidad de la jornada laboral produce una serie de efectos positivos en la empresa, como son: aumento de la productividad y competitividad, reducción de costos, mejoramiento del servicio al cliente, aumento en la capacidad de la empresa para contratar y conservar a su personal, aumento en la capacidad de gestionar el cambio y adaptarse a él, mejora en las comunicaciones, reducción del ausentismo, supresión de las horas extras involuntarias y disminución del índice de rotación del personal"

Sin embargo, hay que tener en cuenta que no sólo es necesario tener políticas formales, sino que lo primordial es un cambio de cultura, en donde se tome conciencia que los trabajadores son personas y por tanto cualquier beneficio en su calidad de vida se verá reflejado directamente en su desempeño laboral.

Great Place to Work® Institute Chile

No dude en hacernos llegar sus consultas o comentarios a info@greatplacetowork.cl