



Guillermo Fraile, docente y consultor económico.

“La eficiencia empresarial se mejora conjugando trabajo con vida personal armónica”

Parece una frase del “new age”, pero no, en absoluto.

El 28 de mayo, en la Fundación Salta, el docente y asesor de empresas Guillermo Fraile (Universidad Austral) dará una conferencia sobre Responsabilidad Social Empresarial, específicamente, sobre el apartado “Familia y Trabajo”. Respecto de ello vamos a dar a conocer los resultados de una investigación nacional, con proyección internacional, sobre cómo es hoy la agenda de los directivos”, anticipa el especialista. El catedrático fue invitado a ofrecer esta disertación por la Fundación Económica para el Desarrollo y la Capacitación Regional. Aunque, un par de días antes, habló con “Redacción” y desechó lo siguiente.

¿De qué se trata la conferencia que va a dictar el próximo 28 de mayo?

- Es una charla sobre Responsabilidad Social Empresarial que daré el jueves que viene, invitado por FEDECAR. Una presentación sobre un tema que, cada vez, impacta más en los directivos y el resto del personal de las empresas. Preferentemente, pensamos que hoy las empresas tienen que tener una visión mucho más integral sobre la gente que trabaja en ellas porque, en la actualidad, el tema de la agenda, del stress y las diversas demandas laborales -familiares y personales- hacen que las personas tengan que contar con prioridades en sus vidas. Y, por lo tanto, si esto se mira de esa forma, es necesario que también las empresas tengan que atenderlas. Esto es lo que recomendamos nosotros, de acuerdo a nuestras más recientes investigaciones.

¿Existe correlación entre la armonía familiar y el desempeño en el trabajo?

- Absolutamente. Las personas, lo que están buscando -de acuerdo a nuestras investigaciones- es dedicarle cada vez más tiempo y esfuerzo a sus trabajos; le dedican más horas a su tiempo laboral,

mientras disfrutan de menos horas del tiempo personal y familiar. Esta tendencia está distorsionando un poco la capacidad de aprender a tomar decisiones. Cuando las personas toman decisiones, lo importante es que se puedan afrontar las distintas experiencias para conocer mejor los problemas que enfrentan. Cuando una persona únicamente afronta problemas laborales, no está tomándose en un marco de amplitud para adoptar las decisiones que finalmente toma. Por eso, las empresas también tienen que entender -algunas lo están haciendo cada vez más- que cuando uno toma decisiones en el mundo de la familia o en su ambiente personal, eso después ayuda a tomar mejores decisiones en el ambiente laboral. A esto están apuntando algunas de las empresas, a través de distintas políticas.

¿Esto rompe con el esquema del “adicto al trabajo” o “workaholic”, soltero, próspero, que imperó desde fines de los años 80?

- Los antecedentes y estándares internacionales hacen que las edades promedio para casarse y formar familia hayan crecido de manera sustancial. Lo que hace unos 15 años estaba en una media de 25 años, en la actualidad está alrededor de los 30 años para formar una familia. Mucho más para empezar a tener el primer hijo. Esto genera problemas porque lo que se demostró es que las personas -principalmente las mujeres-, cuando demoran la decisión de tener un hijo lo hacen en la plenitud de su carrera profesional. Durante la segunda década de sus vidas están en la plenitud de sus fuerzas laborales y desarrollándolas; cuando quieren tener un hijo a los 40 años, se ven en medio de una decisión muy difícil (en términos de decir: “tengo un hijo y eso me puede cortar la carrera”, o “si dejo de tenerlo, me va a pasar la oportunidad de ser madre”). Entonces, hay que vislumbrar los diferentes motivos de stress. Las empresas deben empezar a atender o darles facili-

dades a los empleados para evitar que esto ocurra porque después las frustraciones terminan siendo muy importantes.

¿En qué grado avanzaron ustedes, respecto a las variables “desarrollo armónico de la vida personal” y “rendimiento laboral”?

- La primera conclusión es que las agendas de los directivos y los empleados sea un tema más en las mesas de las empresas, igualmente de importante que el marketing, las exportaciones, los precios y las inversiones. Tan importante como esto último es el comportamiento humano de la gente que la conforma. Con lo cual este es un tema neto de motivaciones laborales; hoy no hay mejores políticas para retener talentos que son naturales de los empleados que tener una vida armónica. Eso va mucho más allá de contar con un bonus adicional o un sueldo exagerado, porque lo

que hoy reclama la gente -especialmente las nuevas generaciones- es tener vida plena. Este es un consejo para las empresas, a fin de que adopten políticas flexibles que los políticos tienen que potenciar cada vez más en sus empresas. Nuestros estudios indican que la agenda de los directivos indican que es en el ambiente familiar donde más satisfacción encuentran, pero también es al que menos tiempo le dedican.

¿Entonces, por qué extienden su horario de trabajo?

- La explicación que dan es que trabajan más para consolidar un patrimonio, de tal forma que pueda remunerar la satisfacción de la familia a través de éste. Pero, por esta misma razón, luego se afecta el rendimiento. Es una especie de trampa, de la cual luego es muy difícil salir. Y la conclusión es que la energía humana se gasta y es irre recuperable.



1810

25 DE MAYO

2009

Fundábase la Nación de los Argentinos, hoy
rendimos nuestro homenaje haciendo
realidad el compromiso de tener una Patria
mas libre, mas justa y mas soberana

Es el saludo



Sr. ALFREDO JORGE
Presidente
Bloque de Senadores
Partido Justicialista