

ECONOMÍA PARA TODOS

La acreditación se convierte en un distintivo, en un aliciente para la mejora continua.

PADRES DE FAMILIA EN LA EMPRESAS

En el mundo globalizado es reciente el análisis de los gerentes y ejecutivos como padres de familia. En Guatemala, el Centro de Investigaciones Humanismo y Empresa (CIHE) de la Universidad del Istmo recoge un estudio al respecto en el documento titulado "Trabajo y paternidad: los altos ejecutivos de Guatemala en busca de la integración trabajo-familia", de septiembre del 2013, disponible en el sitio: <http://www.scribd.com/CIHEgt>.

RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA

En ese estudio, los autores afirman que la conciencia de las organizaciones acerca de los ámbitos sobre los cuales tiene responsabilidad, es decir, el conocimiento de hasta dónde llegan los efectos directos e indirectos de su acción; es algo que se ha ido afinando en las últimas décadas. Juzgan que se trata de un proceso benéfico que conduce a las organizaciones a ser más cautelosas, más prudentes y más responsables, en suma.

Específicamente, los autores sostienen que un ámbito sobre el cual las organizaciones tienen responsabilidad es el grado en que sus colaboradores logran la integración del trabajo, la familia y la vida personal. En ese sentido cabe hablar de Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC), un término que se define como el grado en que las organizaciones se comprometen a impulsar un liderazgo, una cultura y unas políticas que faciliten la integración de la vida laboral, familiar y personal de sus colaboradores, conforme lo definen las investigadoras Chinchilla y Las Heras.

El International Center for Work and Family (ICWF) de IESE Business School (Universidad de Navarra, España) ha desarrollado un instrumento para diagnosticar el grado de RFC de una organización. Es el IESE Family Responsible Employer Index (IFREI), un cuestionario disponible en línea que ha sido aplicado en 23 países alrededor del mundo que está empezando a generar un cúmulo impresionante de

información sobre el estado actual del tema.

En Guatemala, el ICWF ha establecido alianza con el Centro de Investigaciones Humanismo y Empresa (CIHE) de la Universidad del Istmo para aplicar el IFREI a nivel general y dentro de las organizaciones que lo soliciten.

ASPECTOS BÁSICOS

El IFREI ha permitido constatar de forma empírica al menos tres aspectos básicos. Primero, que el grado de RFC tiene impacto en indicadores organizacionales e individuales como por ejemplo la intención de dejar la empresa, la salud de los colaboradores y sus condiciones personales de productividad. Segundo, que a nivel mundial existe mucha oportunidad de mejora en los tres aspectos de la RFC: liderazgo, cultura y políticas. Y tercero, que existen empresas



José
Molina
Calderón

insospechadamente buenas y ejemplares en cuanto la RFC se refiere.

Los datos objetivos que aporta el IFREI sirven de base en la actualidad para que las empresas que resultan bien evaluadas con este instrumento reciban una acreditación RFC. La acreditación se convierte en un distintivo, en un aliciente para la mejora continua y conduce a la identificación de las buenas prácticas de esas empresas para ser adoptadas y adaptadas por otras organizaciones.

DOS EMPRESAS GUATEMALTECAS

En Guatemala, el 7 de septiembre del 2012 se hizo entrega pública de la acreditación a dos organizaciones: Agrocentro, S.A. y Byte, S.A.

Pero más allá de la acreditación, que después de todo es opcional y voluntaria, lo cierto es que la RFC tiende a convertirse en un tema estratégico para las organizaciones que buscan su propia sostenibilidad y la de la sociedad. Esto es así porque la clave de la sostenibilidad ha estado y seguirá estando en la calidad del capital humano y ésta a su vez depende de la buena salud de la familia como institución.

El estudio cualitativo sobre paternidad se realizó adaptando la metodología diseñada por Harrington, Van Deusen y Ladge, investigadores del Boston College Center for Work and Family al caso Guatemala.