

Empresas Familiarmente Responsables: caso empresas venezolanas y su contraste con Latinoamérica

Family Responsible Business: the case of Venezuelan companies and its contrast to Latin American Countries

Crisdalith Cachutt, Florangel Ortiz

Palabras Clave: conciliación trabajo-familia, IFREI, políticas de responsabilidad familiar

Key Words: work-family reconciliation, IFREI, family responsibility office policies

RESUMEN

Este trabajo tiene como propósito, mostrar una aproximación de la situación de las empresas venezolanas en cuanto a la adopción de políticas de responsabilidad familiar, en comparación con otros países latinoamericanos, considerando la metodología del Índice Internacional de Empresas con Responsabilidad Familiar Corporativa (IFREI) en su versión 1.0. Para esto, primeramente se realizó una revisión documental de la evaluación de la conciliación trabajo-familia a través del IFREI, luego se investigaron los datos de este índice en Venezuela y se compararon con los encontrados en Latinoamérica. Según la escala del IFREI, el 30% de las empresas venezolanas presentan entornos contaminantes (D), esto quiere decir que dificultan sistemáticamente el equilibrio laboral y familiar, por lo que se presume que los directivos y gerentes desaprovechan en gran medida, las bondades de la conciliación, las cuales impactan tanto en la organización, como en las personas. En general, a partir de los resultados en Venezuela, se sospecha que existe menos información e iniciativas en cuanto a la adopción de políticas familiarmente responsables, que en los países evaluados en Latinoamérica. Este análisis da una visión preliminar de la situación venezolana, en comparación con otros países, en cuanto a la adopción de políticas de responsabilidad familiar, siendo esto el punto de partida para futuras investigaciones. En Venezuela, es importante desarrollar campañas educativas y de concientización, acerca de los beneficios del equilibrio trabajo-familia, así como el impulso de leyes, promovidas desde el estado, para facilitar el alcance de los beneficios de la conciliación.

ABSTRACT

The purpose of this research is to show an approximation of the situation of Venezuelan companies regarding the adoption of family responsibility office policies compared to other Latin American countries, taking into account the International Family Responsible Employer Index (IFREI) methodology, version 1.0. In doing so, a literature review on work-family reconciliation assessment by IFREI was first carried out. Then, data of this Venezuelan index were investigated and compared to those found in Latin America. According to the IFREI scale, 30% of the Venezuelan companies show contaminating environments (D), this means that they systematically hind work and family balance. Therefore, it is presumed that executives and managers largely miss the goodness of reconciliation, which impacts both the organization and the people. In general, from the results in Venezuela, it is assumed that there is less information and initiatives regarding the adoption of family responsibility office policies compared to the assessed countries in Latin America. This analysis provides a preliminary vision of the Venezuelan situation in comparison to other countries regarding family responsibility office policy adoption, becoming a starting point for future researches. In Venezuela, it is imperative the development of educational and awareness campaigns on the benefits of work-family balance, as well as on the advocacy of policies, promoted by the government to facilitate the extension of reconciliation benefits.

INTRODUCCIÓN

Es bien conocido que los países del primer mundo han alcanzado altos niveles de desarrollo industrial y económico, sin embargo enfrentan serios problemas de índole familiar y social, que tienen efectos negativos, directos e indirectos, en las organizaciones, en la economía y por tanto en toda la sociedad. Problemas como el incremento de índices de suicidios, homicidios, adicción a drogas, divorcios, entre otros, son factores que impactan en el bienestar de las personas y su entorno. Pareciera entonces que no es suficiente el desarrollo tecnológico e industrial para lograr sociedades estables y sanas.

Estos fenómenos sociales se deben entre otros factores, a las crisis vividas en las familias y hogares, producto de los cambios culturales, económicos, políticos, tecnológicos, que están definiendo una nueva forma de ser y de estar en el mundo.

Uno de los factores de cambio más importante de las últimas décadas, es la globalización, que ha requerido de las empresas mayor flexibilidad, por lo que los trabajadores se ven exigidos, no sólo en cuanto a sus conocimientos técnicos, sino en el tiempo de dedicación al trabajo. Otro factor ha sido, la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo remunerado (Montón y Mata, 2005), así como el incremento de familias monoparentales (sólo padre o madre). Uno de los problemas que se presentan, a raíz de esta realidad estriba en que muchas organizaciones y empresas no han integrado estos cambios sociodemográficos en el diseño de su plantilla laboral, al tiempo que la familia, ha modificado efectivamente su composición (Chinchilla y Moragas, 2009). La estructura de los puestos de trabajo sigue esencialmente configurada para empleados hombres y con una sola fuente familiar de ingresos, con horarios de trabajo incompatibles para el cuidado de los niños o mayores dependientes.

En el ámbito de cuidado del hogar y de los hijos, la familia tradicionalmente ha estado a cargo de la mujer, quien se dedicaba completamente a esta labor. En la actualidad, dichas funciones deben ser

compartidas entre los padres, de manera que ambos puedan llegar a ser profesionales y padres a la vez (Albert et al., 2010a).

Una de las consecuencias de estos cambios sociodemográficos, es el empeoramiento del conflicto entre el trabajo y la familia. Esto no sólo se da entre las mujeres profesionales, sino también por parte de los hombres, quienes deben dedicar más tiempo a las tareas familiares. Esta situación amenaza con agravar los problemas existentes en la sociedad actual, ya que si los jefes de hogar, ven comprometido el tiempo para cumplir sus responsabilidades familiares y sociales, además sin saber cómo enfrentar dichas circunstancias, el vacío que éstos dejan en los hogares y en la sociedad, irá afectando aún más una crisis que se fundamenta en la ausencia de principios, valores éticos y morales, que sólo son formados en el hogar.

La empresa debe facilitar el equilibrio de las demandas laborales y personales de cada trabajador, sin poner en riesgo la rentabilidad y productividad de la empresa ni tampoco las familias de sus trabajadores, comprendiendo que la familia es la unidad básica de la sociedad y el medio natural de crecimiento y desarrollo de la persona. Es por esto que la alta dirección debe conciliar dos aspectos legítimos y exigibles a todo directivo: las exigencias laborales y las familiares.

El estudio de la conciliación entre el trabajo y la familia, se encuentra en el marco de las políticas de desarrollo del talento humano y debido a su importancia, se ha potenciado su estudio en las últimas décadas, en pro del beneficio de la empresa y de quienes hacen vida en ella.

En el plano internacional, se han realizado una serie de investigaciones que revelan los problemas que se generan cuando no existe un equilibrio adecuado entre el tiempo y el esfuerzo dedicados a la actividad laboral y el asignado a la vida familiar (Brett, 1997; Albert et al., 2010b). Entre ellos destacan, los riesgos de deterioro de la salud de los padres que trabajan, la tensión psicológica, ansiedad, depresión, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos (Frone, Russell y Cooper, 1997).

Un trabajador que logra conciliar la vida laboral y familiar, está más satisfecho con su trabajo (éste es un nuevo pilar de los estudios de satisfacción laboral), por lo que disminuyen los índices de ausentismo, morbilidad y accidentalidad, se genera mayor compromiso con la organización, mejor calidad del trabajo, entre otros (Mercader, 2008, citado por Albert, et al., 2010b; Arribas, 2006). Estos beneficios pueden obtenerse en la medida que se reduzcan las tensiones del desempeño simultáneo de las funciones laborales y familiares (Greenhaus y Beutell, 1985; Arribas, 2007, Poelmans y Caligiuri, 2008 citado por Albert et al., 2010b).

Debido a su importancia, las organizaciones deben tomar acciones para que el trabajo sea un factor de desarrollo y bienestar integral de las personas, permitiendo el disfrute de la vida luego del trabajo. En el mundo se han hecho diferentes esfuerzos para facilitar la conciliación trabajo-familia, tanto por los gobiernos de los países, como las organizaciones, centros de investigación, universidades y consultores. Una de estas iniciativas es el Índice Internacional de Empresas con Responsabilidad Familiar Corporativa (IFREI, por sus siglas en inglés), el cual cuenta con tres versiones: 1.0, 1.5 y 2.0 cada una con un objetivo definido.

METODOLOGÍA

La metodología seguida en este estudio, consistió en tres fases bien definidas.

Fase 1: revisión conceptual de la evaluación de la conciliación trabajo-familia, a través del IFREI.

Se trabajó con la versión 1.0, ya que para el momento de realizar esta investigación, no se contaba aun con resultados de otras versiones del IFREI en Venezuela. Es importante señalar que este índice ha tenido gran difusión y aplicaciones en el todo el mundo, por lo que permite mostrar una visión global de la conciliación trabajo-familia.

El IFREI 1.0 mide el nivel de implantación de las políticas de flexibilidad en organizaciones de un determinado país. Esta medición es posible evaluando cuatro elementos: Políticas,

El IFREI 1.0 mide el nivel de implantación de las políticas de flexibilidad en organizaciones de un determinado país, por lo que pueden hacerse comparaciones entre ellos; la versión 1.5, evalúa la implantación de políticas, cultura y liderazgo familiarmente responsable, así como el impacto que tienen sobre las personas y la empresa, éste es un estudio general donde son consultados empleados de cualquier organización en cualquier país. La última versión 2.0, desarrollada en los últimos dos años, recoge información tanto de directivos como de subordinados de una organización específica (Centro Internacional Trabajo y Familia ICWF, 2012).

En Latinoamérica, se han hecho estudios IFREI en varios países, entre ellos Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Panamá, Perú, Costa Rica y Honduras. En Venezuela se han iniciado estos estudios, existen datos relacionados con la versión 1.0 y recientemente se ha comenzado la divulgación de la versión 1.5 y 2.0.

El objetivo de este trabajo consiste en mostrar una aproximación de la situación de las empresas venezolanas en cuanto a la adopción de políticas de responsabilidad familiar, en comparación con otros países latinoamericanos, considerando la metodología IFREI en su versión 1.0.

Facilitadores, Cultura (frenos e impulsores) y Resultados. El índice reconoce que no es posible crear una cultura flexible y responsable de la noche a la mañana. Cada empresa consultada, es valorada según el IFREI en una escala entre 0 y 100%; éste se obtiene por la ponderación de cada elemento, según los pesos mostrados en la tabla 1.

Tabla 1. Ponderación de los elementos del IFREI 1.0

Puntuación máxima 100%	Políticas 40%	Flexibilidad Laboral 40% Apoyo Profesional 20% Servicios familiares 20% Beneficios extrasalario 20%
	Facilitadores 30%	Liderazgo 25% Comunicación 25% Estrategia 25% Responsabilidad 25%
	Cultura 30%	Frenos 50% Impulsores 50%

Fuente: Pezoa y Riumalló, 2007

La empresa consciente de la importancia de la conciliación trabajo – familia, evoluciona de modo progresivo en la adopción de políticas de flexibilidad, pudiendo partir de una situación en la cual se carece totalmente de ellas, por lo que se

dice que el entorno empresarial es “contaminante”, hasta tener una cultura familiarmente responsable, generando un entorno “enriquecedor”. En la figura 1, se muestra una representación de los cuatro niveles del IFREI.



Figura 1. Niveles de responsabilidad familiar del entorno empresarial

Fuente: Centro Internacional Trabajo y Familia (ICWF), 2012

Fase 2: análisis de la situación de Venezuela en cuanto a la aplicación del IFREI 1.0.

Los datos fueron aportados por los colaboradores en Venezuela, responsables de la difusión de los instrumentos del IFREI, el procesamiento y análisis final es realizado por el Centro Internacional

Trabajo y Familia (ICWF), de la Escuela de Negocios (IESE) de la Universidad de Navarra, España. Esta versión está compuesta por dos instrumentos, uno para grandes empresas (GE) y otro para medianas y pequeñas empresas

(PyMES), por lo que es posible realizar comparaciones entre ambos sectores.

Fase 3: Comparar los resultados del IFREI 1.0 en Venezuela, con los hallazgos en Latinoamérica.

En la región, se han iniciado estudios IFREI en varios países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Panamá, Perú, Costa Rica y Honduras. En cuanto a la adopción de políticas familiarmente responsables, resulta interesante comparar los datos de empresas venezolanas, con los globales de Latinoamérica, pudiendo a partir de allí establecer relaciones, diferencias o similitudes, que permitan comprender mejor la situación de las empresas y así presentar conclusiones útiles. La información

de la región fue tomada de distintos informes publicados en la página web del ICWF (<http://www.iese.edu/es/claustro-investigacion/centros-investigacion/icwf/>), correspondientes a estudios IFREI 1.0 realizados entre el 2005 y 2008, que fueron consultados en el 2010.

Con investigaciones como esta, se da divulgación a un tema naciente en Venezuela y en la región, de gran impacto para las empresas, las familias y la sociedad. Se muestra a la comunidad científica y a los empresarios, una de las alternativas disponibles para medir la adopción de políticas flexibles en la empresa, analizado especialmente el caso venezolano y su contraste con resultados en Latinoamérica.

RESULTADOS

En Venezuela, el estudio IFREI 1.0 se inició a principios de 2009. En la tabla 2, se muestran los porcentajes de empresas venezolanas, grandes y

pymes, que fueron clasificadas según la escala del índice, como organizaciones con un entorno enriquecedor (A), positivo (B), difícil (C) y contaminante (D), para la conciliación laboral y familiar.

Tabla 2. Entorno empresarial pro conciliación trabajo – familia, según el IFREI 1.0, en Venezuela

	Enriquecedor A	Positivo B	Difícil C	Contaminante D
Grandes Empresas (GE)	8%	17%	58%	17%
PyMES	6%	16%	39%	39%

Fuente: IPEF Empresarial (documento no publicado), 2010

En total las empresas que respondieron los cuestionarios del IFREI 1.0, fueron treinta, de las cuales doce, son grandes empresas y dieciocho pymes. En el gráfico 1, se presentan de manera visual los datos de la tabla 2, a fin de facilitar su análisis.

Observando los resultados de las GE venezolanas, el 58% de éstas, tiene un entorno laboral difícil (C) para la conciliación laboral y familiar, ya que no existen políticas de flexibilidad, además en ocasiones la cultura y organización del trabajo, interfieren con el equilibrio entre ambas responsabilidades. En el caso de las empresas contaminantes (D), es decir las que sistemáticamente dificultan el proceso de

conciliación, en las GE representan el 17% de las encuestadas; lo que quiere decir que el 75% de las GE venezolanas consultadas favorecen muy poco este equilibrio.

Las GE venezolanas con políticas que favorecen una cultura familiarmente responsable, representan un 25%, de las cuales sólo un 8%, se considera enriquecedora, esto quiere decir que sistemáticamente apoyan el proceso de conciliación, por lo que poseen una cultura consolidada, con políticas de flexibilidad bien establecidas y funcionales.

En el caso de las pymes, la situación es más compleja, ya que el porcentaje de empresas contaminantes, es considerablemente mayor, en

comparación con las GE (39% contra 17%), lo que refleja la poca información y concientización acerca de la importancia de la conciliación trabajo – familia en las pymes.

Ahora bien, si se compara la situación global de Venezuela con los resultados del IFREI 1.0 en Latinoamérica (datos que se muestran en la tabla

3), se observa el bajo porcentaje (7%) de empresas con una cultura que promueve sistemáticamente un entorno propicio para la conciliación trabajo – familia, es decir enriquecedora (A). Esto hace presumir que es mucho lo que falta por hacer en términos de consolidar las políticas de flexibilidad como parte de la cultura en las empresas.

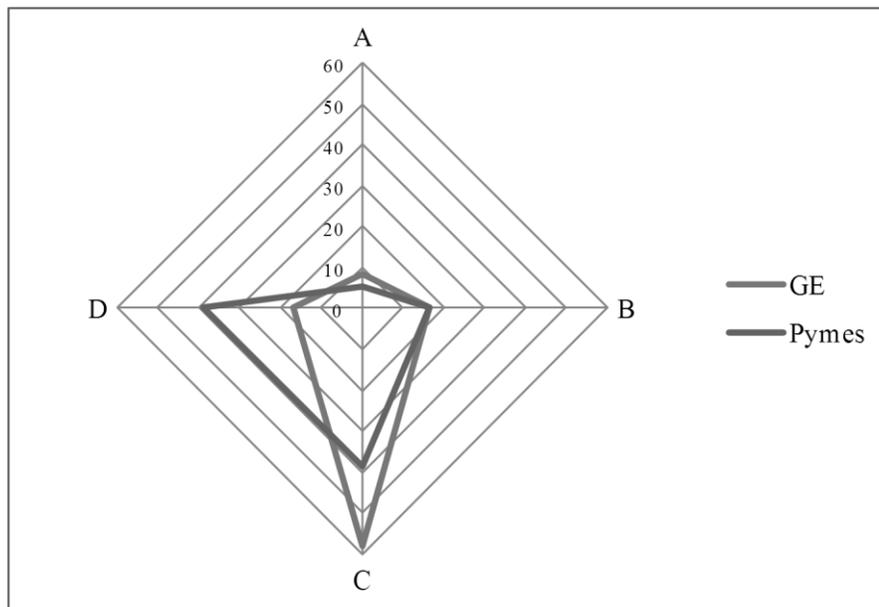


Gráfico 1. Resultados IFREI 1.0 en Venezuela

Tabla 3. Resultados globales IFREI 1.0, Venezuela vs Latinoamérica

	Enriquecedor A	Positivo B	Difícil C	Contaminante D
Venezuela	7%	17%	47%	30%
Latinoamérica	7%	35%	45%	13%

Fuente: Pezoa y Riumalló, 2007; Aguirre, 2007; Debeljuh, 2006; Centro Internacional Trabajo y Familia (ICWF), 2008

Las grandes diferencias entre la situación de Venezuela y los resultados en otros países de Latinoamérica, radican en las organizaciones clasificadas con un entorno positivo y contaminante. En el primer caso, Latinoamérica tiene un 35% de empresas con políticas que ocasionalmente favorecen la conciliación, en cambio en Venezuela sólo un 17% lo hace (ver gráfico 2). Esto es importante, ya que demuestra, como en los países de la región, existe una

progresiva comprensión de la importancia de adoptar políticas familiarmente responsables. En cuanto a las empresas con entornos contaminantes, el caso de Venezuela es crítico en comparación a Latinoamérica, ya que el 30% dificulta sistemáticamente el equilibrio laboral y familiar, esto quiere decir que los directivos y gerentes desaprovechan en gran medida las bondades de la conciliación, las cuales impactan tanto en la organización, como en las personas.

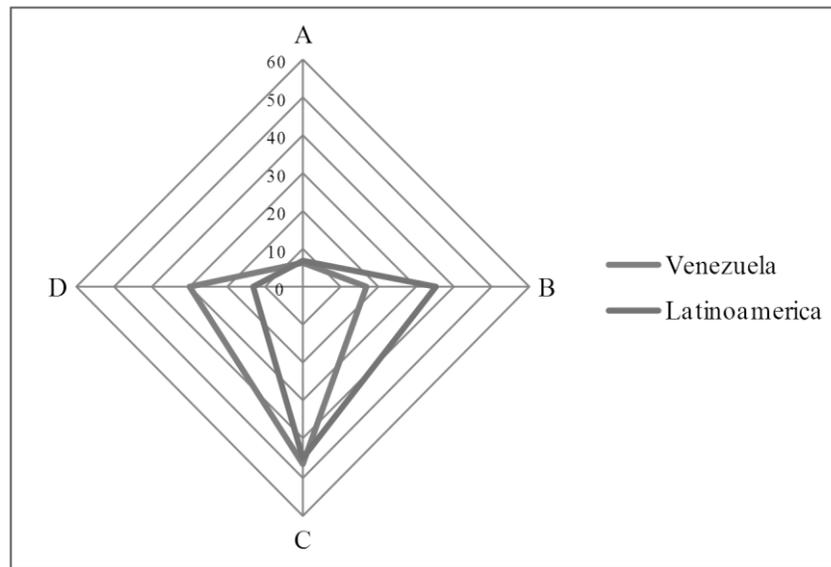


Gráfico 2. Resultados globales IFREI 1.0, Venezuela vs Latinoamérica

En general a partir de los resultados en Venezuela, se presume que existe menos información e iniciativas en cuanto a la adopción de políticas

familiarmente responsables, que en los países evaluados en Latinoamérica.

CONCLUSIONES

Este análisis da una visión preliminar de la situación de Venezuela, en comparación con otros países, en cuanto a la adopción de políticas de responsabilidad familiar, siendo esto el punto de partida para futuras investigaciones.

A partir de estos resultados, se observa que en materia de políticas de responsabilidad familiar e implementación de las mismas en organizaciones venezolanas, las grandes empresas tienen mayor conocimiento e iniciativas que las pymes, ya que el porcentaje de éstas clasificadas como contaminantes (D), es considerablemente mayor.

Cabe resaltar, que el porcentaje promedio de empresas Latinoamericanas con un entorno enriquecedor (A), se mantiene igual en Venezuela; quizás esto se debe a la presencia de empresas transnacionales, con políticas corporativas, que hacen vida en muchos países de la región, las cuales provienen incluso de otros continentes como Europa, en donde el conocimiento y legislación acerca de la conciliación laboral y familiar, está

mucho más avanzada y consolidada que en América.

De igual forma, es importante tomar en cuenta para futuras investigaciones, el análisis del porqué en Venezuela hay mayor proporción de pymes, que generan un entorno contaminante a sus empleados, dificultándoles la conciliación trabajo – familia; esto puede tener múltiples causas, entre ellas el gran porcentaje de pymes familiares, las condiciones del momento económico y político del país, la contracción económica, por la que se han reducido las posibilidades de contratar nuevos empleados, la ausencia de legislación y normativas gubernamentales en el tema, entre otros.

En Venezuela, es importante desarrollar campañas educativas y de concientización, acerca de la importancia del equilibrio trabajo-familia, así como el impulso de leyes, promovidas desde el estado, para facilitar el alcance de los beneficios de la conciliación, los cuales impactan en aspectos económicos, sociales, familiares, por tanto en el desarrollo integral del país.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2007). *Conciliación Trabajo Familia. Resultados IFREI 2007 Perú. ¿Son nuestras empresas "Familiarmente Responsables"?* PAD, Escuela de Dirección. Universidad de Piura.
- Albert, R., Escot, L., Fernández, J. y Palomo, M. T. (2010). ¿Tienen las políticas de conciliación un sesgo femenino? El caso de las empresas familiarmente responsables. *Cim.economía*, 17, 141-168.
- Albert, R., Escot, L., Fernández, J. y Palomo, M. T. (2010). *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa.* Madrid: Cuadernos de Trabajo número 02/2010. Escuela Universitaria de Estadística. Universidad Computense de Madrid.
- Arribas, A. (2006). La empresa familiarmente responsable en auge en las organizaciones. *Question*, 1, 10.
- Arribas, A. (2007). El equilibrio personal y profesional como valor de la cultura corporativa. *Organicom*, 4 (6), 50-63.
- Brett, J. (1997). Family, sex and career advancement. En S. Parasuraman, y J. Greenhaus, *Integrating work and family: challenges and choices for a changing world* (143-153). Westport: Praeger Publishers.
- Centro Internacional Trabajo y Familia (ICWF). (2008). *IFREI - Brasil*. Barcelona, España: IESE Business School. Centro Internacional Trabajo y Familia. Universidad de Navarra.
- Centro Internacional Trabajo y Familia (ICWF). (2005-2008). *Resultados IFREI en Latinoamérica*. España: IESE. Universidad de Navarra. <http://www.iese.edu/es/claustro-investigacion/centros-investigacion/icwf/> (Consultado en 2010).
- Centro Internacional Trabajo y Familia (ICWF). (2012). *Efectos de la conciliación en el compromiso, la satisfacción y el salario emocional*. España: IESE. Universidad de Navarra.
- Chinchilla, N. y León, C. (2005). *Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Barcelona, España: IESE Business School-Universidad de Navarra.
- Chinchilla, N. y Moragas, M. (2009). *Dueños de nuestro propio destino*. Barcelona. España: Ariel, S.A.
- Debeljuh, P. (2006). *Estudo EFR. Empresas Familiarmente Responsável Internacional. Uma visão da América Latina*. IESE Business School. Centro Internacional Trabajo y Familia. Universidad de Navarra.
- Felmlee, D. (1995). *Causes and consequences of women's employment discontinuity, 1967-1973*. *Work and Occupations*, 22.
- Frone, M., Russell, M. y Cooper, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70.
- Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 1, 76-88.
- Montón, C. y Mata, S. (2005). Conciliar familia y trabajo, sin malabarismos. La auténtica "política social" del siglo XXI. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*, 156 - 160.
- Pezoa, A. y Riumalló, M. (2007). *Empresas Familiarmente Responsables en Chile: Radiografía de la conciliación entre trabajo y familia en Grandes Empresas y Pymes*. Chile: ESE, Escuela de Negocios. Universidad de los Andes.

Autores

Crisdalith Cachutt. Ingeniero Industrial, Universidad de Carabobo.

E-mail: crisdalith@gmail.com

Florangel Ortiz Zavala. Ingeniero Industrial, Universidad de Carabobo. Doctora en Ingeniería Industrial Universidad Anahuac, México.

E-mail: prof.florangel@gmail.com

Recibido: 14/11/2012

Aceptado: 30/03/2013