



En la búsqueda del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar **Por Maria Gimena Guido**

La situación familiar incide en casi todos los aspectos de la relación de trabajo, desde la maternidad – biológica o no-, especialmente tutelada por los arts. 172 a 186 de la Ley de Contrato de Trabajo, hasta en la extensión y distribución de la jornada, en los descansos, en los ingresos, en la modalidad contractual, en las licencias, en el régimen de promoción e incluso en la extinción del vínculo.

Desde siempre, pero sobre todo a partir de la Revolución industrial, en donde se modifican las formas de trabajar, se separó temporal y físicamente el trabajo y la familia.

Probablemente esto se explique en la clásica diferenciación de roles, adjudicándosele al hombre el rol de sostén del hogar y a las mujeres las labores domésticas. Diferenciación que sería muy difícil de sostener en esta época, en donde el incremento de la igualdad de derechos entre ambos sexos repercute en el bienestar y organización de la familia actual.

En la actualidad una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida de los trabajadores radica en la correcta interacción y equilibrio de los ámbitos familiar y laboral, influyéndose ambos recíprocamente.

Frente a esta realidad, las empresas enfrentan el desafío de lograr un equilibrio entre la productividad deseada y el bienestar familiar del trabajador.

Aplicar medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas, trabajo a distancia (teletrabajo), alto nivel de comunicación, entre otras medidas, aumentan el bienestar y satisfacción laboral, ya que existe un menor nivel de estrés, un mayor control del trabajo y del tiempo familiar. Esto implica a su vez beneficios organizacionales para la empresa ya que se reduce el ausentismo y se incrementa la productividad.

Adoptar políticas organizacionales para fomentar el equilibrio entre trabajo y familia da como resultado una relación positiva tanto en la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, como un mejor desempeño y resultados en las empresas que las implementan.

Hay tres aspectos a tener en cuenta a la hora de adoptar políticas organizacionales en el sentido descripto: 1) Respaldo a las actividades familiares de los empleados; 2) Tiempo: En cuanto a la flexibilidad, en donde los empleados toman o comparten decisiones acerca de su estructura de trabajo; 3) Flexibilidad operacional en cuanto se refiere a la autonomía en las tareas a desarrollar.

Conclusión.-

En la realidad actual, en donde ambos integrantes de la familia deben trabajar se hace necesaria la búsqueda constante de un equilibrio entre trabajo y familia, y la forma que considero, resulta adecuada es que el empleado se encuentre apoyado y comprendido por la empresa para la cual trabaja.

En la medida que el trabajador siente que la empresa para la cual presta servicios tiene en cuenta su vida familiar y se aplican medidas en este sentido, se genera un círculo beneficioso para ambas partes.

Para la empresa, porque se genera un vínculo de pertenencia en donde el empleado siente que existe una valoración integral de su persona, generando una comunicación más efectiva, menos ausentismo laboral y mayor rendimiento. Para el empleado, porque se produce una reducción significativa del estrés y un aumento del control de su vida personal pudiendo compatibilizar su trabajo con su vida familiar.

Para ello es necesario que las organizaciones puedan dar una estructura operacional de trabajo que posibilite o ayude a lograr un adecuado equilibrio entre estos dos ámbitos – familia y trabajo-, manteniendo y/o generando beneficios, tanto para la producción como para el trabajador y su familia.