

## Balance familia y trabajo

Kalena de Velado, columna sección trabajo, LA PRENSA GRAFICA. 30 enero 2006

¿Cómo se retienen los mejores talentos en la empresa? Con la globalización a toda marcha, la remuneración no es ya el principal criterio de permanencia en una empresa, ni tampoco de selección de personal para un puesto de trabajo. Las nuevas generaciones de hombres y mujeres sitúan por delante del dinero la capacidad de seguir creciendo y aprendiendo y la posibilidad de balancear trabajo y familia. Con este panorama, los empresarios tendríamos que conceder a este tema una importancia fundamental si queremos atraer y retener talento en el futuro.

En la revista Times Magazine (marzo 2004) se comentaba una nueva actitud entre las mujeres profesionales y empresarias de la llamada GEN X (Menores de 40 años; \$120 mil al año o más): Ellas prefieren la familia que el trabajo (51% de las que ya son mamás se quedan en casa), señala la investigación, agregando que 1 de cada 3 mujeres con M.B.A. casada, y joven, no trabaja tiempo completo cuando los niños están pequeños. A esto se suman otras evidencias científicas: Las nuevas pedagogías han descubierto que los principales valores morales y de excelencia se forman entre 0 meses y 6 años. Y se ha revelado que la lactancia materna esta relacionada con una mayor inteligencia (LA PRENSA GRAFICA, 26 mayo de 2002)

Las mujeres empresarias, de diferentes sectores y tamaños, hemos tenido que aprender a balancear familia y trabajo desde siempre, lo que representa un caudal de experiencia que se puede traducir en políticas para Crear una cultura de apoyo a las familias de los empleados, un importante grupo de stakeholders. Esto a su vez promueve un ambiente de confianza, madurez y profesionalidad entre los empleados y la dirección. Se trata de que tanto empresas como las personas que laboran en ella asuman la parte de responsabilidad que les corresponde a la hora de proteger y apoyar a la familia. La Institución familiar es la base de la sociedad y la clave del desarrollo sostenible de un País, por lo que ya no puede ser una preocupación solo de la mujer sino del hombre, de la Dirección Empresarial, y del Estado.<sup>1</sup>

Por otro lado, la Empresa que pretenda liderar su sector durante el siglo XXI y que busca aprovechar los tratados comerciales como el recientemente aprobado CAFTA, ha de asumir un nuevo aspecto a considerar en dichos tratados: La Responsabilidad Social Empresarial.

---

<sup>1</sup> Más información: "Improving Marriage, Strengthening Society" in Issues 2002 · The Effect of Marriage on Child Poverty by Robert Rector, Kirk A. Johnson, Ph.D., and Patrick F. Fagan April 15, 2002, Center for Data Analysis Report #02-04)

Pienso que una forma de hacer aportes adicionales a los esfuerzos que hacen posible crear las condiciones de un desarrollo sostenible auténtico, es ayudar a balancear la actividad profesional y la vida familiar, y fomentando un feminismo de la complementariedad o corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

hoy las ciencias antropológicas, sociales y económicas demuestran con estudios lo que siempre se ha sabido: que la familia es la base de una sociedad fuerte y sana, y la clave que hace posible el desarrollo y la lucha efectiva contra la pobreza. Todas las encuestas realizadas entre personas de cualquier rango de edad o condición social, dan a la familia el valor más querido en todas las regiones del mundo. <sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Datos de: "Improving Marriage, Strengthening Society" in Issues 2002 The Effect of Marriage on Child Poverty by Robert Rector, Kirk A. Johnson, Ph.D., and Patrick F. Fagan April 15, 2002, Center for Data Analysis Report #02-04, The Heritage Foundation.

