

Certificado de Especialización en Responsabilidad Familiar Corporativa

Integrar la vida laboral, familiar y personal



CIHE

CENTRO DE INVESTIGACIONES
HUMANISMO Y EMPRESA

UNIVERSIDAD DEL ISTMO

Beneficios del Programa Certificado de Especialización en Responsabilidad Familiar Corporativa

- Desarrollar la habilidad de toma de decisiones gerenciales que involucren dilemas de integración trabajo-familia
- Cómo desarrollar un plan integral de RFC en sintonía con la estrategia de la empresa
- Estudiar las buenas prácticas de RFC de empresas líderes en la región y en el mundo
- Comprender la metodología de medición de la RFC aplicable de manera inmediata en Guatemala
- Estudiar a profundidad las conclusiones de la investigación científica sobre los efectos positivos de la RFC
- Interactuar con especialistas locales e internacionales para validar las iniciativas de mejora de la RFC en cada empresa
- Conocer los fundamentos éticos y antropológicos del trabajo como medio de realización de la persona y de la sociedad
- Interactuar con ejecutivos con intereses similares en un ambiente académico de altura



Perfil del participante

- Propietarios de empresa
- Miembros de Juntas Directivas
- Gerentes generales
- Gerentes de RRHH/ Talento/ Capital Humano
- Gerentes de Desarrollo Organizacional
- Gerentes de RSE

Claustro de especialistas



Nuria Chinchilla,
Ph.D.
IESE Business School



Mireia Las
Heras, Ph.D.
IESE Business School



Hugo Cruz,
Ph.D.
Universidad del Istmo

Expertos invitados



Marco Antonio
García Kihn, M.A.
Universidad del Istmo



José Roberto
Hernández, Ph.D.
Universidad del Istmo

Programa general

Febrero 2019

8:00 a 18:00 horas

Integrar trabajo y familia desde uno mismo
(Taller de 2 días)
Nuria Chinchilla, Ph.D.
IESE Business School, Universidad de Navarra

Marzo 2019

8:00 a 12:00 horas

Estudio de casos y conferencias 1
(Una mañana)
Decisiones gerenciales con la variable trabajo-familia
Hugo Cruz, Ph.D.
Universidad del Istmo, Guatemala

Mayo 2019

8:00 a 12:00 horas

Estudio de casos y conferencias 2
(Una mañana)
Decisiones gerenciales con la variable trabajo-familia
Hugo Cruz, Ph.D.
Universidad del Istmo, Guatemala

Junio 2019

8:00 a 12:00 horas

Conferencias 1
Estudio antropológico y ético del trabajo
Marco Antonio García, M.A., más invitados especiales

Agosto 2019

8:00 a 12:00 horas

Conferencias 2
Demografía y desarrollo
El trabajo y el sentido de la vida
José Roberto Hernández, Ph.D., más invitados especiales

Septiembre 2019

8:00 a 18:00 horas

Gestión del tiempo y trayectoria profesional
(Taller de 2 días)
Mireia las Heras, Ph.D.
IESE Business School, Universidad de Navarra

Octubre 2019

8:00 a 12:00 horas

Estudio de casos y conferencias 2
(Una mañana)
Hugo Cruz, Ph.D., más invitados especiales



IESE Family Responsible Employer Index

IFREI significa IESE Family Responsible Employer Index. El IFREI es un instrumento on-line, creado por el International Center for Work and Family (ICWF de IESE Business School), para diagnosticar el grado de Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) de las empresas que voluntariamente solicitan ser evaluadas. Además, el IFREI cuenta con una versión abierta para ser contestada por colaboradores individuales alrededor del mundo. Gracias a esta versión abierta del IFREI, el ICWF ha logrado establecer un diagnóstico mundial sobre las necesidades puntuales de RFC y ha generado todo un cuerpo de conocimiento para apoyar las empresas en la mejora de políticas de integración del trabajo, la familia y la vida personal. El Centro de Investigaciones Humanismo y Empresa (CIHE) de la Universidad del Istmo es aliado del ICWF para la aplicación del IFREI tanto en empresas como a nivel general en Guatemala.



RFC

La Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) se define como el compromiso de las empresas por impulsar uno estilo de liderazgo, una cultura organizacional y unas políticas formales de flexibilidad que faciliten que los colaboradores integren su vida laboral, familiar y personal.

- **Impacto de la RFC en las empresas:** disminuye el absentismo laboral, disminuye el conflicto trabajo-familia, y la intención de dejar la empresa, amplía los horarios de atención al público, aumenta el compromiso de las personas.
- **Impacto de la RFC en las personas:** facilita la organización de su tiempo de trabajo, de modo que no interfiera en sus responsabilidades familiares; favorece e incentiva su rendimiento; reduce el estrés y por tanto los padecimientos derivados; incide en las motivaciones intrínseca y trascendente de los colaboradores; influye en la mejora de su calidad de vida, y por tanto, en su productividad.
- **Impacto de la RFC en la sociedad:** contribuye a aprovechar el bono demográfico de nuestra región, incide en el nivel educativo de los hijos, contribuye a disminuir las tasas de adicciones y criminalidad, contribuye a la mejora del capital humano.

Algunas conclusiones ¹ de la investigación empírica

- La productividad de las personas se ve condicionada por su calidad de vida. La calidad de vida de los colaboradores de una empresa con una cultura de balance trabajo-familia es casi tres veces mejor que la de colaboradores de una empresa sin RFC, con su respectivo impacto positivo en la productividad de esos colaboradores.
- La intención de dejar la empresa por parte de los colaboradores es cinco veces menor en una empresa que presta atención a la RFC, en comparación con una empresa que no cuida del balance trabajo-familia.
- La salud de los colaboradores es casi 50% de mejor calidad en una empresa que presta atención a la RFC, en comparación con la de colaboradores de una empresa que no cuida del balance trabajo-familia.

¹ Datos con base en el estudio IFREI Guatemala, realizado por el Centro Internacional Trabajo y Familia (ICWF) del IESE Business School, a través del Centro de Investigaciones Humanismo y Empresa (CIHE) de la Universidad del Istmo.



CIHE
CENTRO DE INVESTIGACIONES
HUMANISMO Y EMPRESA
UNIVERSIDAD DEL ISTMO