



BASES ACREDITACIÓN IFREI

CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

ESE BUSINESS SCHOOL



El siguiente documento establece las bases para que una organización reciba la Acreditación IFREI por parte del **Centro Trabajo y Familia del ESE Business School** según el diagnóstico **IFREI**.

1. Objetivo del diagnóstico

El objetivo del diagnóstico IFREI es evaluar la situación de una empresa en particular con respecto a la integración de la vida laboral, personal y familiar de sus colaboradores con el propósito de:

- Identificar el estado actual de la Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC)
- Mostrar el impacto que tiene la RFC sobre variables de interés para los colaboradores, las organizaciones y la sociedad.

2. Tiempo y alcance de medición

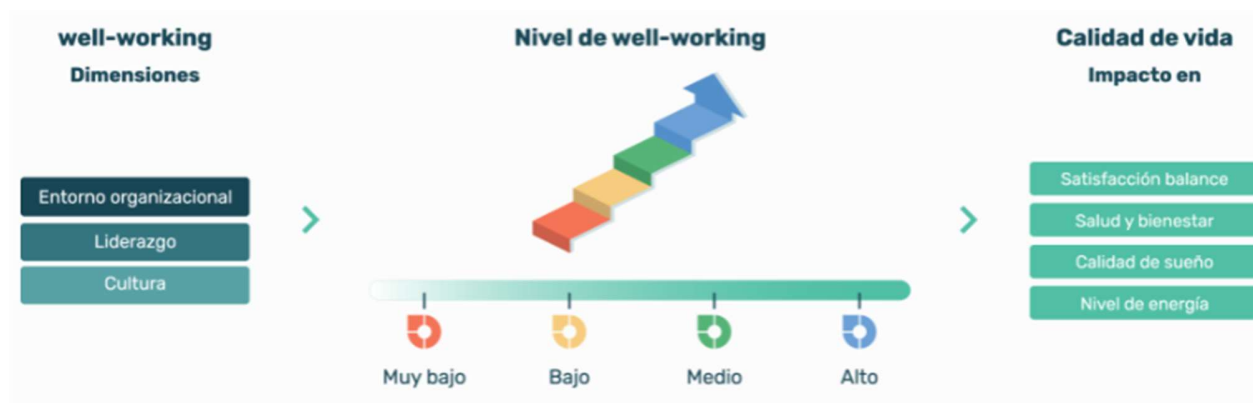
El diagnóstico IFREI sólo se realiza a las empresas miembros del Club. Las empresas tienen la posibilidad de realizar el diagnóstico en sus organizaciones cada 3 años.

3. El modelo IFREI 2.0

El IFREI comenzó en 2010 y mide la Responsabilidad Familiar Corporativa y su impacto sobre la salud, el vínculo de lealtad, la intención de dejar la empresa, y la satisfacción de los empleados en el seno de una determinada empresa. El IFREI 3.0 contrasta la información facilitada por los colaboradores con las percepciones de sus managers, a fin de descubrir los distintos entornos de RFC en una misma empresa.

El nivel de RFC se determina en función del análisis de tres dimensiones: las políticas, el apoyo del supervisor y la cultura organizativa, que inciden en que el trabajador pueda balancear o no

su vida laboral, personal y familiar y constituyen así el entorno en el que el colaborador trabaja. El despliegue del modelo es el siguiente:



- **Entorno organizacional:** Se refiere al apoyo instrumental y de flexibilidad que ofrece la organización, que facilita (vs. dificultan) el desarrollo del trabajo de manera eficaz en un entorno social, político, y sanitario volátil e incierto. Es importante porque frente a los cambios constantes, consecuencia de la contingencia sanitaria, del retorno a la normalidad, el teletrabajo y los nuevos modelos de trabajo, el entorno organizacional puede favorecer (o dificultar) la integración de la vida personal y familiar. Lo que mide esta escala es la percepción de los empleados de la respuesta de la organización ante este ambiente de incertidumbre.
- **Supervisor:** estilo de dirección y comportamientos específicos de apoyo a la conciliación. Modo concreto de tomar las decisiones, basado en la finalidad de ayudar a las personas a desarrollar las habilidades y actitudes necesarias para mejorar su competencia distintiva. Su estilo facilitará la integración trabajo familia en la medida en que tenga en cuenta las demandas personales y familiares de sus colaboradores, y esté dispuesto a fomentar que se satisfagan esas necesidades.
- **Cultura:** se refiere a los valores de la dirección. Son los criterios que la dirección tiene en cuenta a la hora de tomar las decisiones. Se expresan en cómo se trata a las personas que componen la organización y las expectativas que se crean sobre lo que las personas deberían hacer.

4. Entornos RFC

En función al entorno organizacional que percibe la persona tiene en su puesto de trabajo, y muy especialmente en función de los comportamientos de su supervisor/líder, y de la cultura en la que trabaja, el modelo IFREI clasifica el entorno en el que se encuentra el colaborador como: (A) Alto, (B) Medio, (C) Bajo y (D) Muy Bajo.

Tal como muestra la siguiente figura, estos entornos se encuentran dentro de un continuo, en el que en el extremo inferior izquierdo representa la peor de las condiciones para el colaborador, mientras que el extremo superior izquierdo representa la mejor. Tal como indica la flecha, la capacidad de mejorar un entorno es gradual, y debe llevarse a cabo de modo sistemático.



5. IFREI Accredited Member

El Centro Trabajo y Familia del ESE Business School otorgará la Acreditación IFREI a aquellas organizaciones que han desarrollado un entorno flexible que facilita la conciliación laboral y familiar, en base al modelo de investigación IFREI 2.0 desarrollado por el ICWF del IESE.

Para la obtención de la Acreditación IFREI se requiere que la organización haya desarrollado un entorno Alto (A) o Medio (B) que sumados den un porcentaje igual o superior al 70% entre ambos entornos, o igual o superior al 35% en el entorno A.

6. LOGO IREI Accredited Member

Las organizaciones acreditadas por el Centro Trabajo y Familia del ESE Business School podrán informar su condición mediante la marca “IFREI Accredited Member”. El siguiente logo solo puede ser usado por las organizaciones acreditadas.



No está autorizado en ningún supuesto la utilización del logo a:

- Miembros del Club Trabajo y Familia que no estén acreditados según el modelo de investigación IFREI.
- Organizaciones en proceso de acreditación.

7. Menciones IFREI

El Centro Trabajo y Familia del ESE Business School ha creado también menciones IFREI para aquellas organizaciones que, sin lograr obtener los resultados para acreditarse, si han desarrollado entornos que facilitan la conciliación trabajo y familia de sus colaboradores.

Las organizaciones pueden obtener alguna de las siguientes menciones:

- **Mención doble:** si la organización ha desarrollado un entorno Alto (A) o Medio (B) que sumados den un porcentaje igual o superior al 60% e inferior al 70% entre ambos entornos obtendrá una “Mención doble” en dos de tres de las dimensiones del modelo IFREI, dependiendo en cuál obtuvieron mejores resultados (por ejemplo, liderazgo y cultura).



- **Mención simple:** si la organización ha desarrollado un entorno Alto (A) o Medio (B) que sumados den un porcentaje igual o superior al 50% e inferior al 60% entre ambos entornos obtendrá una “Mención simple” en una de las tres dimensiones del modelo IFREI, dependiendo en cuál obtuvieron mejores resultados (por ejemplo, políticas).

