

Más de la mitad de los ejecutivos argentinos piensa que debería trabajar menos

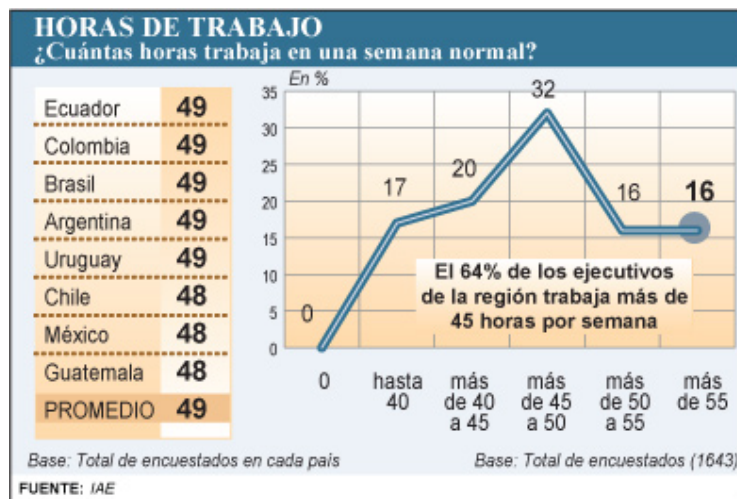


Destinan 49 horas semanales a la empresa y 20 a la familia. Pero el 70% siente que trabaja "arduamente". Un estudio revela cómo es el directivo "típico"

Por estos días, las agendas de los altos ejecutivos de las empresas locales están repletas de actividades y compromisos laborales, mientras que los espacios dedicados a sus familias y vida personal quedan-inexorablemente- en un segundo plano.

En una semana típica, los directivos destinan 49 horas a su trabajo y 20 a la familia y los hijos. Y se muestran poco conformes con la desbalanceada distribución entre ambos ámbitos: el **70% siente que trabaja "arduamente"**, el 53% piensa que debería trabajar menos horas y el 49% estima que si bien le dedican muchas horas al trabajo, no cuentan con el tiempo necesario para finalizar sus tareas.

La alta demanda laboral en términos de horas lleva a que sólo **un magro 24% de los ejecutivos perciba que tiene un espacio para planificar o reflexionar sobre su desempeño** y carrera profesional.



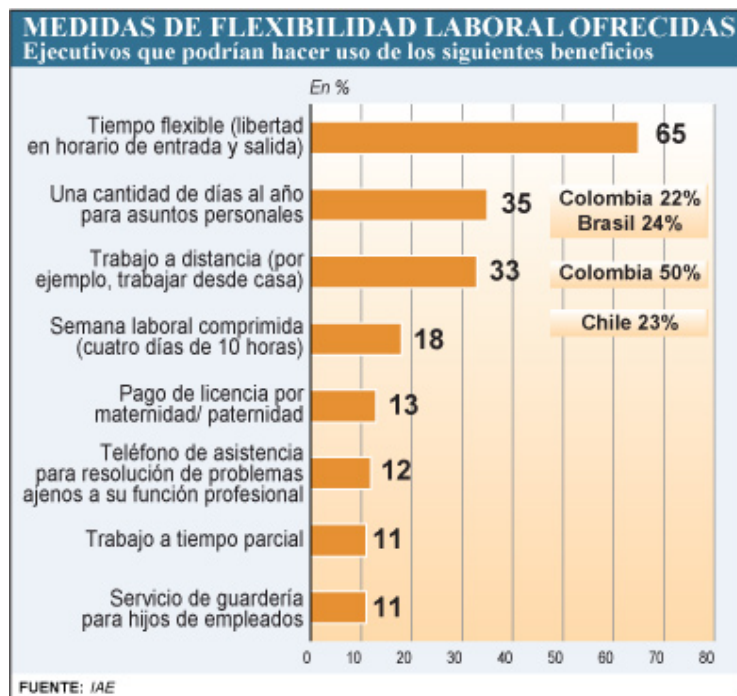
Las principales causas a las cuales atribuyen esta situación son los picos de trabajo difíciles de prever y la propia autoexigencia, de acuerdo una investigación coordinada por el centro de investigación CONFYE-Standard Bank del IAE Business School y de la que participaron otras siete escuelas de negocios de la región.

“Los motivos de tantas horas de trabajo no están dados tanto por una demanda externa explícita en cuanto a la cantidad de tareas sino sobre todo por una oferta permanente de los argentinos que se autoexigen mucho. **Esto se puede dar por una percepción de inestabilidad laboral** o de falta de reflexión de saber para qué hacen las cosas”, destacó **Guillermo María Fraile**, director del centro CONFYE y responsable de la presentación.

Y añadió: “En comparación con el resto de Latinoamérica, **los argentinos pasan muchas horas adentro de las compañías, pero muchas veces sin reflexionar el por qué.**”

Según el relevamiento, realizado en ocho países sobre más de 1.600 ejecutivos de compañías medianas y grandes, los consultados **no perciben la demanda familiar con la misma intensidad.**

Aunque los directivos sondeados reconocen que tienen poco tiempo para dedicarle a la familia, no sienten que ésta les requiera mucha dedicación. Es el trabajo quien demanda. Sin embargo, **para sostener su vida laboral, se apoyan en sus seres queridos y en su entorno y no en las políticas de las empresas**, tal como muestra el gráfico a continuación:



Así, el trabajo avanza mientras la familia amortigua: el desarrollo profesional aleja a los ejecutivos de sus actividades familiares, mientras éstas no interfieren en el desempeño laboral; el 70% sigue pensando en temas vinculados a la organización fuera de horario, pero las preocupaciones familiares no invaden el tiempo que la persona pasa en las compañías.

“En definitiva, hoy hay mucha demanda laboral, poca percepción de demanda familiar, pocos recursos laborales que ayuden y muchos recursos familiares para surtir esa carencia”, enfatizó Fraile.

¿Directivos satisfechos?

De acuerdo con el estudio presentado por los profesores del IAE, **los niveles de satisfacción con el desarrollo de la carrera, la vida personal y familiar superan el 90 por ciento.**

Los ejecutivos reconocen en la familia, paradójicamente relegada en el afán por cumplir con sus obligaciones, la principal fuente de satisfacción. "Para ellos, el éxito está más relacionado con el ámbito personal que con una posición relativa", disparó Fraile.

Entonces ¿por qué trabajan? **¿Cuál es la principal motivación?:**

- **El 33% para obtener recursos económicos** o materiales.
- El 29% para crecer como persona o influir en el crecimiento de otros.
- El tercio restante por satisfacción personal.

Por la baja previsibilidad, la motivación económica se acentúa en la Argentina y Uruguay.

La posibilidad de crecer se destaca en Ecuador, Colombia, Brasil y Guatemala. En Chile también predomina el factor económico pero gana más espacio la satisfacción personal. En México, en tanto, las respuestas están equilibradas.

¿Se pueden equilibrar las agendas?

A pesar de la alta carga laboral, la investigación regional muestra espacios de oportunidad: los profesionales son conscientes de la pérdida que implica la falta de armonización, su fuente principal de satisfacción es la familia y, cuando se indaga sobre el concepto del éxito en la vida, lo vinculan más con aspectos de mejora personal que con logros materiales.

Sin embargo, **hay una luz de alerta**: la familia no expresa las demandas con igual intensidad que el trabajo y claramente **los ejecutivos no dedican a su vida personal el tiempo necesario para llevar una vida más armónica**. De hecho, fuera del trabajo y la familia, el tiempo destinado a otras actividades recreativas, formativas o comunitarias es escaso.

Más allá de la demanda laboral, la investigación se propuso también establecer si los ejecutivos encontraban en la cultura de su país, en el entorno laboral, en su relación con sus jefes y en sus propias creencias barreras u oportunidades para un manejo de la agenda personal más armónico.

En la oficina, después de las 18

Los consultados perciben que en sus países hay una tendencia a respetar los momentos laborales y familiares, pero **no está mal visto quedarse en el trabajo fuera de horario**.

Aún persiste en el imaginario social, según los propios directivos, la idea que los exitosos en la carrera corporativa entregan su vida a la empresa y que mientras más alta es la posición, más tiempo debe dedicarse. Creen que se acepta que una mujer ejecutiva se retire para atender asuntos familiares, pero es menos avalado que el hombre lo haga.

Si bien los ejecutivos declaran en buena medida que el entorno admitiría que trabajen desde sus casas o que se ausenten para un evento familiar o se retiren en horario regularmente, al mismo tiempo no está mal visto que trabajen fuera de horario o los fines de semana para terminar sus tareas, ni que extiendan su semana laboral más de 45. Parece además **inaceptable en el entorno de una amplia mayoría dejar de atender llamadas o mensajes una vez que dio por terminada la jornada**, por más extendida que sea.



Si el jefe se queda...¿el resto debe hacerlo?

Asimismo, la investigación demuestra la **"independencia de la agenda con respecto a la agenda del jefe"**. No hay correlación entre la decisión de los líderes y de su personal a cargo en cuanto a la extensión de la jornada laboral. Si el jefe se queda, no es por eso que el ejecutivo lo hace. Si el líder extiende la jornada, no por ello lo hace paralelamente el equipo a su cargo.

La ausencia de esta barrera, aunque puede estar presente en algunos casos, es un factor de mucha relevancia en la posibilidad de una vida más armónica, remarcan desde el IAE Business School.

Pero la necesidad de concentrar el trabajo en los horarios laborales y de tener una jornada que facilite el desarrollo de otros aspectos de la vida personal, no está aún en la agenda de discusión con los pares.

Ante este margen externo, **¿en qué medida hay intención de modificar la propia agenda?** Los consultados declaran en general estar dispuestos a acotar el éxito de la carrera en pos de una vida personal más plena. No obstante, cuatro de cada diez dice que no podría hacerlo sin afectar su situación económica.

Para una amplia mayoría la armonización es posible y **no creen que una menor dedicación a su familia sea un precio que hay que pagar en pos de la carrera laboral.**

Sin embargo, el 40% de las mujeres que ocupan posiciones directivas sí considera que tener hijos/ más hijos limitaría su carrera. Y sólo la mitad de los ejecutivos estima que si limitara la actividad laboral a horarios razonables no peligraría su continuidad o crecimiento en la compañía.

Los jefes no dan el ejemplo

La investigación coordinada por el CONFYE también indagó sobre **las prácticas positivas o negativas con respecto a la conciliación**. Desde la empresa no se perciben políticas o prácticas negativas muy extendidas y la mitad de los ejecutivos está enmarcada por prácticas positivas desde las compañías. Los jefes reconocen el espacio personal de los ejecutivos, pero en muchos casos no son un ejemplo en cuanto al manejo de sus agendas.

En la práctica, los ejecutivos intentan controlar el tiempo laboral, pero éste le roba espacio al resto de la agenda. Pueden manejar algunos eventos personales, interesarse por su familia, pero no dedicarse en exclusividad a cada uno de sus miembros y tampoco destinar agenda para otras actividades, formación y mucho menos, asuntos de la comunidad.

"Para algunos directivos, **el principal fantasma para no implementar medidas de conciliación es que la gente se sienta autorizada a trabajar menos**, cuando en realidad de lo que se trata es de hacer el trabajo de manera más eficiente en un tiempo más acotado", explicó la profesora del IAE **Paola Delbosco**.

Según afirman desde el IAE Business School, quienes ocupan posiciones de dirección están satisfechos con su vida laboral y también personal. Pero **eso no implica una vida armónica**. Las largas y arduas jornadas no dejan tiempo para dedicarle a aquellos que más satisfacciones les generan, en el seno de sus familias. Ni siquiera dejan espacio para reflexionar sobre el trabajo o su entorno.

Hacerse dueños de su agenda es la clave. El entorno social y laboral lo admitiría. Y también sus jefes. Y en la medida que logren instalar el tema en la agenda de discusión con los pares y en la del directorio, los márgenes de acción serán aún mayores.

Cecilia Novoa

© iProfesional.com