

Viernes, 19 de noviembre de 2009.

Estudio muestra que trabajan en promedio más horas, pero perciben que tienen poco tiempo para terminar sus tareas y no pueden dedicar tiempo suficiente para planificar.

Agenda del directivo: trabajo avanza, familia amortigua

Se conoce que la satisfacción laboral ayuda al clima laboral y que, a su vez, un buen clima laboral incide positivamente en la productividad de la empresa. Paradójicamente, una parte significativa de esa satisfacción laboral está relacionada con elementos de la vida personal y familiar de las personas que conforman la empresa; no tanto con los ambientes laborales propiamente dichos. De ahí que la respuesta a la pregunta ¿cómo se armoniza la vida laboral, personal y familiar? cobre mayor importancia.

La respuesta reclama, por un lado, una mirada inquisitiva a las políticas y prácticas que una empresa tiene y que impulsan o dificultan esta armonización. Pero, por otro lado, y en cierto modo más clave aún, es mirar la postura personal de los directivos de las empresas; es decir, su agenda, puesto que serán ellos/ellas quienes en definitiva tomarán la decisión de

acompañar e incluso impulsar desde el manejo de su propia agenda y la de su equipo, aquellas políticas que puedan favorecer una vida más armónica.

En una investigación realizada en Colombia por el Centro de Investigación: Cultura, Trabajo, Cuidado, de Inalde - Escuela de Dirección y Negocios, y liderada a nivel latinoamericano por el Centro de Investigación Confy-Standard Bank, del IAE Business School, se detectó que el directivo colombiano, y el latinoamericano en general, dedica muchas horas al trabajo, una media de 49 horas semanales; pero, a pesar de ello, perciben que tienen poco tiempo para terminar sus tareas y no pueden dedicar tiempo suficiente para planificar o reflexionar sobre su labor. Las principales causas a las cuales atribuyen esta situación son los picos de trabajo difíciles de prever y la propia auto-exigencia.

El estudio, que incluyó una muestra latinoamericana de directivos y gerentes de empresas medianas y grandes (1.643 casos), para 8 países: Argentina, Brasil, México, Guatemala, Colombia, Ecuador, Chile y Uruguay, muestra además que las demandas familiares no se perciben con la misma intensidad que las laborales, dedicando un promedio de 20 horas semanales a los hijos y dejando de lado las demás tareas domésticas.

El trabajo avanza mientras la familia amortigua: y el directivo/a se apoya más en la familia, antes que en políticas de la empresa para sobrellevar el tirón. El trabajo los aleja de actividades familiares, mientras que la familia no interfiere en el desempeño laboral; siguen pensando en temas laborales fuera del trabajo, pero las preocupaciones familiares no invaden el tiempo laboral. Y, no obstante, reconocen en la familia, relegada a un segundo plano en su afán por cumplir con sus obligaciones, su principal fuente de satisfacción.

Indagados por la principal motivación en el trabajo, un tercio (33 por ciento) de los directivos/as respondió que lo hace para obtener recursos económicos o materiales. El 29 por ciento, para crecer como persona o influir en el crecimiento de otros. Y el tercio restante, por satisfacción personal. Los colombianos/as, sin embargo, destacan la posibilidad de crecimiento, antes que el factor económico o la satisfacción personal.

Entonces, la pregunta que se plantea es: ¿hay espacio para equilibrar las agendas? La investigación muestra espacios de oportunidad: los ejecutivos/as son conscientes de la pérdida que implica la falta de armonización, su fuente principal de satisfacción es la familia y cuando se indaga por el concepto del éxito en la vida, lo vinculan más con aspectos de mejora personal que con logros materiales. Pero hay una luz de alerta: la familia no expresa las demandas con igual intensidad que el trabajo, y claramente los ejecutivos/as 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.

Si ampliamos el entorno e incluimos las prácticas laborales que hacen la cultura de un país, la investigación evidenció que aún persisten ciertos imaginarios. Por ejemplo, aún persiste,

según los propios directivos/as, 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 aceptado que el hombre lo haga. Así mismo, 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 del horario.

La investigación demuestra la "independencia de la agenda personal con respecto a la agenda del jefe". No hay correlación entre la decisión de los jefes y de su personal a cargo en cuanto a la extensión de la jornada laboral. Si el/la jefe se queda, no por eso el ejecutivo/a lo hace. Si el ejecutivo/a extiende la jornada, no por ello la extiende 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. Pero la necesidad de concentrar el trabajo en los horarios laborales y de tener una jornada laboral que facilite el desarrollo de otros aspectos de la vida personal, no está aún en la agenda de discusión con los pares.

Siendo este el margen externo, la pregunta se vuelve a centrar en la intención de modificar la propia agenda. Los directivo/as declaran en general estar dispuestos a acotar el éxito de la carrera en pos de una vida personal más plena. Pero 4 de cada 10 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 por ciento de las mujeres que ocupan posiciones directivas sí considera que tener más hijos limitaría su carrera. Y sólo la mitad de los ejecutivos considera que si limitara la actividad laboral a horarios razonables no peligraría su continuidad o crecimiento en la empresa.

En general, los directivos colombianos, como los latinoamericanos, están satisfechos con su vida laboral y también con su vida personal. Pero eso no implica, como dicen los datos, una vida armónica. Las largas y arduas jornadas no dejan tiempo para dedicarles a sus familias. Ni siquiera dejan tiempo para reflexionar sobre el trabajo o sobre la familia. Y eso termina teniendo resultados negativos para la familia y luego para la empresa.

Hacerse dueños de su agenda pareciera ser la clave para conseguir esa armonización. El entorno social y laboral lo admitiría.

Y también los jefes. Y en la medida que se logre instalar el tema en la agenda de discusión con los pares y en la del directorio, los márgenes de acción serán aún mayores.