

SATISFACCIÓN PERSONAL

El equilibrio laboral justo

El éxito dejó de estar asociado solamente al trabajo. Disfrutar la vida y pasar el tiempo con la familia son los dos nuevos valores clave para cualquier ejecutivo.

Quién es más exitoso? ¿El número uno de la compañía o un directivo de segunda línea? Si se responde sólo desde la perspectiva laboral, la respuesta obligada es la primera opción. Pero, ¿qué pasa si para esos ejecutivos, el éxito incluye además de hacer carrera, tener familia, hijos y una relación de pareja duradera? La respuesta podría variar, dependiendo del equilibrio que tenga el ejecutivo entre su vida laboral, personal y familiar. Es que para el 72% de los ejecutivos de la región el verdadero exitoso es el que además de hacer carrera, disfruta de la vida.

Esta es una de las principales conclusiones de la encuesta conducida por IAE Business School desde el centro de investigación CONFYE-Stan-

Una persona excesivamente inclinada hacia su empleo puede llegar a transformarse en menos creativa.

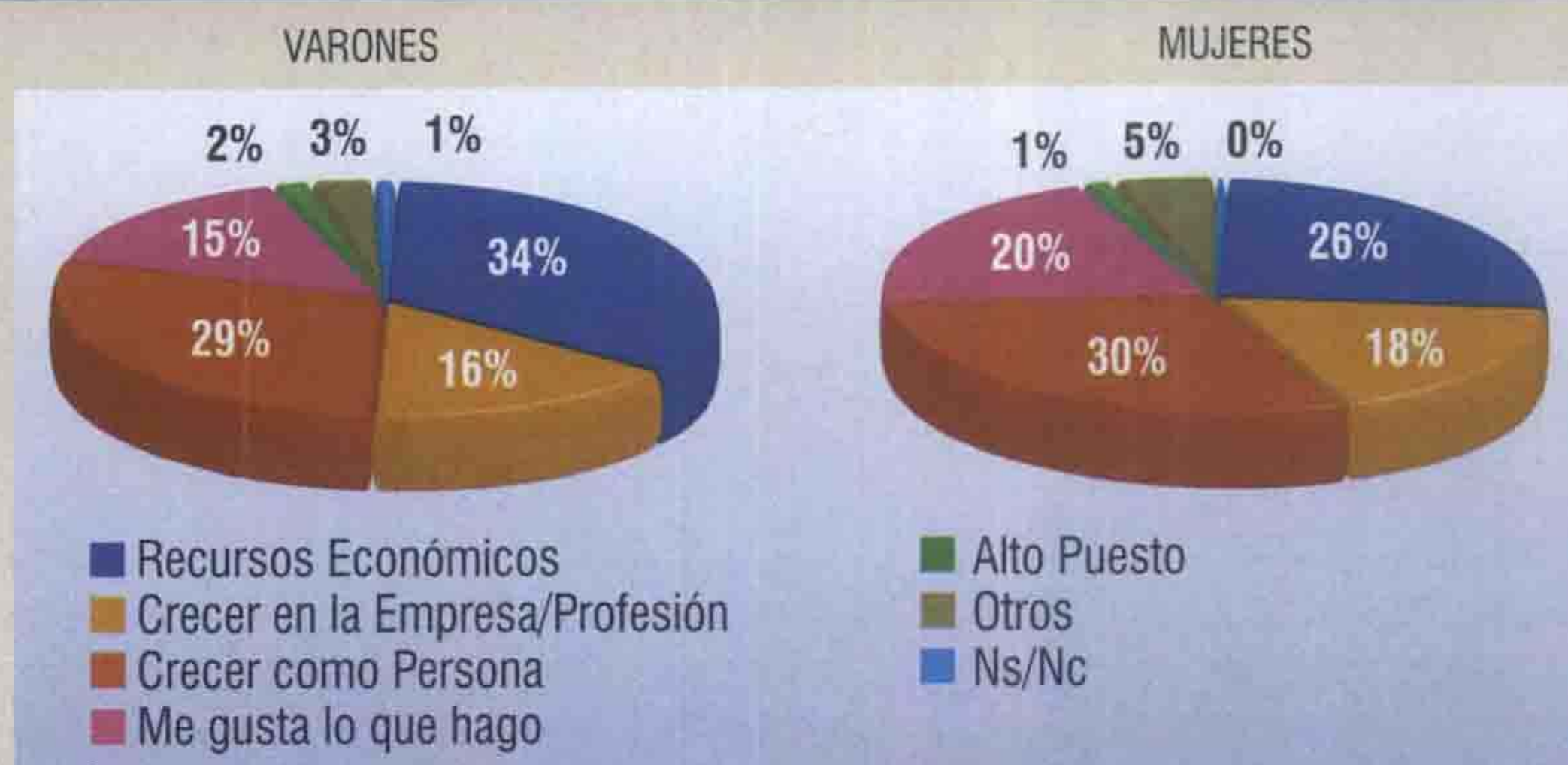
dard Bank entre ejecutivos de ocho países de la región. Del trabajo surgió que los hombres de negocios dedican mucho tiempo al trabajo y poco a la familia, pese a ser ésta última la principal fuente de gratificaciones para el 66% de los consultados. En números, los directivos trabajan 49 horas semanales, y dedican 20 en promedio a la vida familiar. Si se hace el corte

por sexo, se ve que las mujeres dedican casi 35 horas a la familia, mientras que los hombres apenas 18, y hasta 16 horas cuando tienen una esposa que no trabaja. También surgió que mientras trabajan no piensan en asuntos personales. Pero cuando están en casa siguen pensando en trabajo. Pese a que el 70% admite trabajar "arduamente", el 66% reconoce que no tiene tiempo para reflexionar sobre las verdaderas motivaciones para trabajar tanto.

El 68% destacó que el verdadero ejecutivo exitoso "es el que disfruta de la vida", no el que "entregó su vida" a la empresa para alcanzar el puesto número uno. Pese a esa creencia, hay algunas contradicciones entre lo dicho y lo hecho. El 72% piensa que está mal visto dejar de atender llamadas laborales cuando se está fuera de la oficina, y un porcentaje interesante se lleva tarea para terminar en la casa. Es que para el 43% de los directivos latinos no está mal visto trabajar más tiempo.

Estas conclusiones, algo contradictorias, responden a que en las empresas conviven varias generaciones de ejecutivos con culturas laborales diferentes. "Los ejecutivos jóvenes valoran los beneficios y las libertades que ofrecen las empresas

MOTIVACIÓN PARA TRABAJAR



FUENTE: CENTRO STANDARD BANK CONFYE





estudio que no quieren ser como sus padres, es decir, no quieren repetir el modelo de ellos, que dedicaron su vida a la empresa y estuvieron ausentes en sus cumpleaños o en el acto del colegio. La trampa que enfrentan estos nuevos directivos es la tecnológica, ya que al ser usuarios de equipos como Blackberry es fácil estar físicamente en un lugar pero con la cabeza puesta en responder mensajes o atender llamadas de la oficina en momentos dedicados a la familia. Por otro lado, las nuevas tecnologías son las que los liberan y permite agilizar los tiempos. El 51% de los

y obligan a las compañías a reflexionar y a entender que para las nuevas generaciones la rentabilidad no es lo único que importa”, destaca Guillermo Fraile, profesor responsable del estudio del IAE.

EQUILIBRIO. Las empresas, en la Argentina, comenzaron a dar sus primeros pasos hacia una cultura más equilibrada. De hecho, la nueva generación de directivos admitió en este

ejecutivos encuestados admitió que está bien visto reemplazar viajes al exterior por teleconferencias, una opción cada vez más sofisticada en términos tecnológicos.

En Coca-Cola las empleadas que toman licencia por maternidad se reincorporan a los cuatro meses de vida del hijo, y en forma progresiva hasta que el bebé cumple ocho meses. Se trabaja tantas horas como meses tiene el hijo, por eso a los ocho meses la reincorporación ya es plena. Esta política, que forma parte de las acciones de *Life Balance* de la compañía, responde a que las mujeres de la empresa quieren reincorporarse al empleo después de tener hijos, pero desean hacerlo progresivamente. En la misma empresa también se le paga a los em-



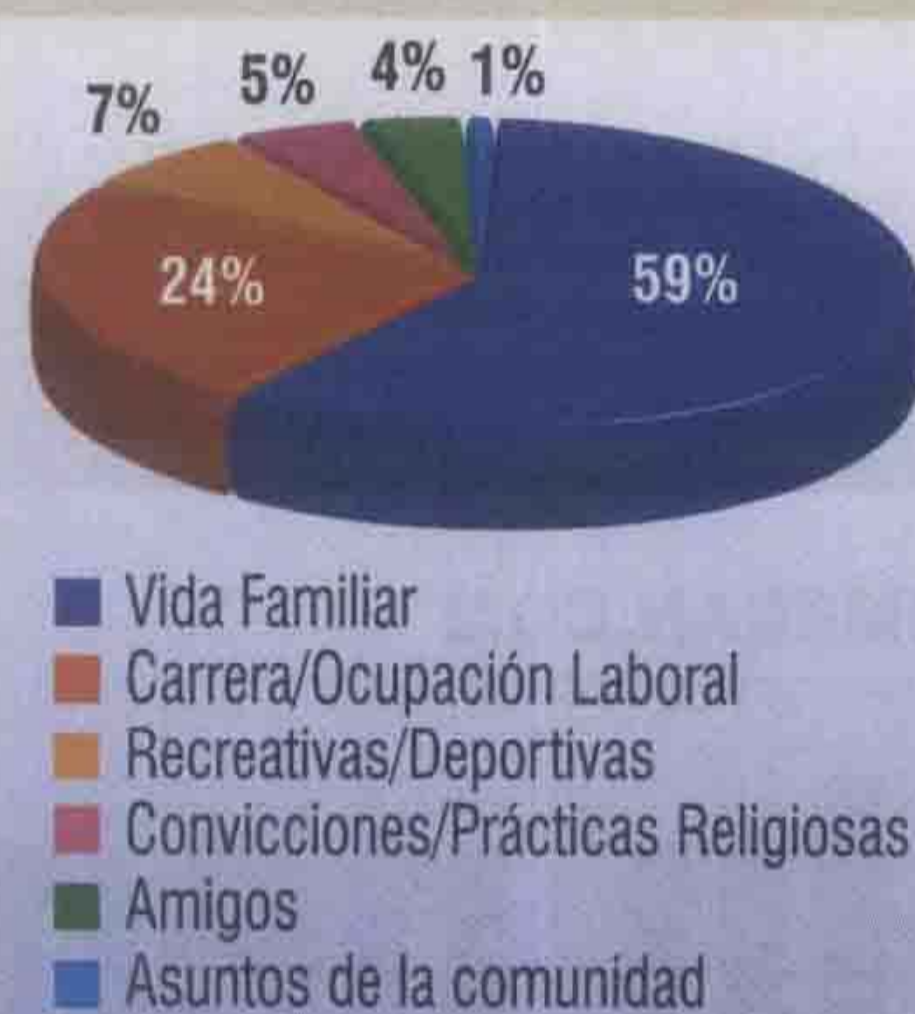
MATERNIDAD. En Coca-Cola, las madres trabajan tantas horas como meses tiene su hijo. A los ocho meses se reincorporan plenamente.

HORAS DESTINADAS A LOS HIJOS



FUENTE: CENTRO STANDARD BANK CONFYE

SATISFACCIONES PERSONALES



FUENTE: CENTRO STANDARD BANK CONFYE

pleados el 80% de la cuota del gimnasio, con el objetivo de incentivarlos a que hagan actividad física fuera del horario laboral. Otras compañías, como Google o la fabricante de ropa Key Biscayne, tienen como política darles mucha libertad de movimiento a sus empleados, ya que consideran que sentados frente a una computadora no lograrán innovar ni ser creativos. El caso Google es uno de los casos más extremos en ofrecer a sus empleados gratificaciones dentro del trabajo, al punto que muchas veces no se quieren ir y se debaten entre quedarse a comer Sushi en el restaurante de la oficina y jugar un campeonato de Wii que volver a casa.

Una persona excesivamente inclinado hacia parece no encontrar su punto de equilibrio. Y un individuo de esas características, tarde o temprano, pierde su capacidad creativa, sus deseos de innovación o posibilidades de transformación.

