

Vivir para trabajar o trabajar para vivir

Martes 19 de Abril de 2011 | Según los expertos, existe un falso concepto de que el trabajo compra satisfacción para el entorno familiar. Invertir en conciliar la empresa con la familia es un buen negocio. Ayuda a tener personas más productivas.

A mayor estatus, mayor estrés. ¿Quién no desea llegar a las altas posiciones gerenciales en la pirámide de la organización? Sin embargo son pocos los que admiten y actúan contra los costos negativos que significa un ascenso. Llevar el trabajo a casa es uno de los motivos por los que los cargos de mayor responsabilidad generan más estrés. Y es allí donde se plantea la falsa dicotomía entre trabajo o familia. Lo explica a LA GACETA **Guillermo Fraile**, profesor de Finanzas del IAE Business School de la Universidad Austral y Director Académico del PDE Tucumán: "el trabajo se ha convertido en una moneda de cambio, con el que se intenta comprar la satisfacción del grupo familiar, a costa del tiempo con la esposa o los hijos". Y esto, según el especialista que ayer presentó el programa del IAE en esta ciudad, está llevando a que muchos ejecutivos le den más importancia a "cuánto tengo" que decir "cómo soy". Ante ese dilema, cualquier trabajador, mando medio y hasta gerente cae en un pico de estrés, con preocupaciones que - en muchos casos- los lleva a bajar su productividad.

"Uno de los mayores problemas que ocurren en las familias y con mayor frecuencia, con la pareja, es el hablar en exceso de la jornada laboral cuando se está en el hogar. El estar continuamente contando los problemas del trabajo o estar pensando en ellos ocasiona problemas en el trato con nuestra pareja o con quienes queremos", indica **Pablo Molouny**, gerente general de Trabajando.com Argentina.

Investigadores de la Universidad de Maryland destacan cinco patrones comunes entre quienes suelen llevarse el trabajo a casa:

- Quienes manejan un título universitario dicen con más frecuencia que "el trabajo interfiere en su vida", esto en comparación con quienes tienen un secundario.
- Algunas exigencias hacen que el trabajo interfiera más en la vida privada, como los conflictos interpersonales, la inseguridad laboral, los ambientes nocivos y las situaciones de mucha presión.
- Ciertas condiciones también fomentan interferencias en la vida privada: tener un cargo alto, ocupar una posición que implica la toma de decisiones y tener un sueldo mayor.
- Trabajar muchas horas (más de 50 por semana) también genera mayor interferencia en la vida privada.

Poder ver crecer a los hijos, compartir momentos con la pareja, disfrutar de salidas con amigos o salir de paseo, es algo que el exceso de trabajo no paga ni devuelve de ninguna manera. "Una buena práctica es separar la vida profesional de la personal. Hablar de lo que nos pasó en la jornada laboral es algo normal, pero el hacerlo en demasía, puede aumentar los problemas", plantea Molouny.

La clave

Los ejecutivos argentinos son conscientes de ese fenómeno. Una prueba de ello es el sondeo que efectuó el Centro Standard Bank Conciliación Familia y Empresa (Confye), dirigido por Fraile:

- El 65% de los ejecutivos, incluyendo casos del interior del país, piensa que la familia es la mayor fuente de satisfacción personal.
- Sólo el 17% contestó que es su carrera profesional.

Aún más, el trabajo de investigación dio cuenta de que el 32% de los empresarios trabaja para ganar plata y otro 27% lo hace para mejorar como persona. Vivir para trabajar o trabajar para vivir.

Y allí, según Fraile puede estar la clave del dilema, en conciliar el cortoplacismo de los objetivos que exige toda empresa y el largoplacismo de pensar qué hará cada integrante de la familia que él encabeza. "La conciliación trabajo-familia es una tarea que necesita tres acciones: leyes que promuevan la generación de un medio ambiente familiar en el entorno laboral; un gobierno que promueva políticas de conciliación y acercamiento de actividades y empresas proactivas, que entiendan que un empleado o un ejecutivo puede balancear sus tareas con su actividad familiar.

Según Fraile, un alto rendimiento laboral no tiene un grado de parentesco directo ni constituye un sacrificio del tiempo dedicado a la familia. Las familias de los empleados son elementos esenciales en el desarrollo estratégico de las empresas, al igual que los accionistas, los proveedores y los clientes, puntualiza Fraile.

La vida laboral y familiar se proyecta en función de prioridades. En este sentido, el académico aclara que tampoco sirve caer en el simplismo de afirmar que a tal hora llego a casa, porque ya se termina la tarea diaria. La rigidez de los tiempos no es buena compañera. "Lo están demostrando las nuevas generaciones laborales, poco apegadas al reloj y a los esquemas laborales antiguos", indica.

Si las empresas creen que vale la pena retener el talento laboral con el fin de hacer sostenible los objetivos de la organización -indica el especialista-, el mismo criterio debe seguir en la generación de un medio ambiente familiar en el entorno empresarial. "Invertir en eso es un buen negocio que puede dar más líderes, potenciar la productividad, con personas menos estresadas", finaliza.