

Equilibrio entre el trabajo y la vida personal



JORGE MELO VEGA
Gerente General de RESPONDE

¿Para quién trabajo? Es una pregunta que probablemente pocas veces nos hemos hecho. Yo trabajo en..., con... y varias respuestas similares habremos dado a lo largo de nuestras vidas cuando tratamos de indicar quién es nuestro empleador. Pero la interrogante en este caso es más simple y pretende obligarnos a definir la motivación que nos vincula al empleo. Hace pocos días, y a 5 mil metros de altura, un funcionario de una empresa minera respondió esta pregunta con simpleza, porque los argumentos sobran ante las extremas condiciones laborales en las que se hallaba: “yo trabajo para mi familia”.

Tener claridad ante esa interrogante nos abre un tremendo escenario para desarrollar nuestras actividades en el trabajo. Y, claro está, ayudará al empleador a utilizar mejores criterios para incrementar la productividad de su equipo, ya que contará con los talentos que tienen mayor claridad sobre el objetivo de la relación empleador-empleado.

Debemos tener presente que un trabajador, primeramente, trabaja para él y su familia y encuentra en la organización en la que presta sus servicios la oportunidad de su crecimiento y desarrollo. El empleador es consciente de ello, pero también le demanda alineamiento para que esas capacidades sumen al crecimiento mutuo.

CONFLICTO DE FUNCIONES

La vida personal y la vida familiar son perfectamente compatibles e incluso complementarias. Ese no es el caso de nuestro empleo. Con el trabajo hay conflictos en las funciones y dedicaciones, la vida familiar interfiere con el empleo y viceversa. Tenemos entonces el tremendo desafío de compatibilizar esos intereses contrapuestos, pero a la vez indispensables en la vida de las personas y para la sociedad.

Gestionar adecuadamente esta disociación y encontrar el equilibrio es uno de los principales retos que tienen las empresas. La aproximación más primaria confunde muchas veces esta situación y se enfoca en ofrecer mayor tiempo libre a las mujeres para que puedan dedicarlo a la familia, abordaje que solo se limita a la cosmética del desequilibrio descrito. Así, confundimos aspectos de género, familia y mujer, perennizando una visión más bien machista de este desencuentro.

Los beneficios de contar con políticas adecuadas en la búsqueda de este balance están fuera de discusión, pero el desafío radica en acertar con las herramientas adecuadas. Nuestra realidad es retadora: tiene 70% de empleo informal, la micro y pequeña empresa representan el 97% de las empresas registradas ante la SUNAT y los niveles de rotación en el empleo en las empresas medianas y grandes son muy elevados.

Buscar un mejor equilibrio entre estas dos dimensiones de la

vida no puede ser abordado desde una de las partes: no se trata que la empresa dicte políticas en favor de la otra faceta de la vida de sus colaboradores. El equilibrio requiere del concurso y compromiso de ambas partes, la creación de un comité puede ser un primer paso para identificar las expectativas camino común para ambas partes.

La vida personal tiene exigencias muy diferentes, no podemos -en nombre del equilibrio- discriminar entre hombres y mujeres, casados y solteros, con hijos o sin ellos, con mascotas o los que deciden vivir solos.

Debemos tener presente que un trabajador, primeramente, trabaja para él y su familia y encuentra en la organización en la que presta sus servicios la oportunidad de su crecimiento y desarrollo.