

EL TIEMPO DEL EMPLEADO PARA LA FAMILIA, COMO FACTOR MOTIVADOR

por Antonio Valls

Muchos seres humanos muy de nuestro tiempo se sienten atraídos por la religión. Otros a lo mejor tendrán una concepción del hombre antropológica/humanista con menos vuelos. Pero unos y otros se sienten motivados ante la posibilidad de hacer el bien al prójimo, o de imprimir una coloración trascendente a su actividad profesional: dentro de la empresa ello equivaldría a tener la oportunidad de ayudar a los demás empleados a desarrollarse como personas, a que el objeto social de la empresa permita la verdadera satisfacción de las necesidades de sus clientes, a que se obtengan las bonanzas de cualquier clase que las actuaciones de la compañía puedan representar para la ciudadanía en general, etc. A tales empleados les moverían estos o similares motivos trascendentes para hacer mejor su trabajo.

Sin embargo casi todo el mundo sin perjuicio de su religión o ideología, prestará atención a como afecta a sus familiares su hacer como empleado. Cual es la calidad de vida que les ofrece, no sólo en recursos económicos derivados de su salario, sino principalmente en tiempo permitido de dedicación al cónyuge, hijos, etc.. Este es un debate muy actual y todavía abierto, y cuya comprensión se perfila como esencial para ofrecer buenos motivos trascendentes de trabajo a los empleados de la empresa.

Obviamente, para el adicto al trabajo que no tiene familia o no quiere destinar tiempo a la familia, disponer de este tiempo discrecional no es un factor motivador. Sin embargo la empresa avisada cuyo negocio no esté basado en quemar al empleado -como es el caso, por ejemplo, de algunas empresas consultoras multinacionales- estará atenta a esta clase de adicción: a largo plazo convierte en improductivo a quien la padece. Y los que trabajan demasiado no son pocos: unos por inducción de la empresa que los emplea, otros para tener un papel en ambientes de trabajo altamente competitivos, y otros más como manera -no siempre racional- de combatir la inseguridad laboral.

En la actualidad hay quien defiende que la empresa se está convirtiendo en un lugar acogedor, gracias al poderoso efecto que se ha comprobado que produce en la efectividad del empleado, el considerarlo como ser humano en lugar de como un medio de producción más. Pero al mismo tiempo, el "hogar", resulta cada vez más difícil de atender como es debido, especialmente para las familias en que ambos cónyuges trabajan. Como dice Arlie Russell (1997) "el trabajo se ha convertido en hogar y el hogar en trabajo". No obstante hay fuertes evidencias de que el camino más remunerador a largo plazo para la empresa, es proporcionar fórmulas a los empleados que les faciliten su relación con la familia. El ser humano -centrado- consigue mayor paz consigo mismo, si tiene la oportunidad de vivir con plenitud esa dimensión esencial de su persona que es crear -si así lo decide- una familia y educar a sus hijos, lo que propicia un mayor rendimiento profesional. Hurtar tiempo a la familia suele generar a largo plazo un profundo sentimiento de culpabilidad.

En Estados Unidos se está idealizando el tipo de familia vigente hace cincuenta años en el mundo occidental, es decir aquel en que uno de los cónyuges tiene un empleo a tiempo completo, mientras que el otro se hace cargo de los hijos y las tareas propias del hogar. Solían ser el hombre y la mujer respectivamente, pero hoy no tiene porque ser así. Se observa que tener dos ingresos en el hogar, no garantiza más calidad de vida o mayor felicidad. Además, como apunta Linda Kelley (1997) hay una serie de gastos derivados del segundo salario, tales como guardería, chicas de servicio, vestido adecuado para ir a la oficina, transporte, comidas y cenas fuera de casa, impuestos, derroche por compras precipitadas, etc., gastos que en muchos casos pueden ser globalmente más elevados que el segundo salario en sí. Pero se diga lo que se diga, siempre habrá quien piense que es mejor que en el matrimonio los dos cónyuges trabajen fuera de casa. Como ventajas importantes se apuntan:

- El hombre comparte cada vez más las tareas del hogar y la educación de los hijos.
- Las esposas son más felices, al tener la posibilidad de ampliar su mundo, y de compartir más la responsabilidad de la casa.
- Permite a las familias progresar económicamente, más y con mayor rapidez.

Si el futuro está en apostar por las familias con dos ingresos -y todo parece apuntar a que esta es la apuesta acertada-, hay que pensar que todo el tiempo que el empleado pueda dedicar a su familia gracias a la empresa, constituirá decididamente un factor fuertemente motivador, reductor del estrés negativo que produce no dedicar tiempo a los hijos, y amplificador de su productividad en el trabajo.