

Miro a mi familia y pienso que debería estar trabajando

Esteban Hernández

Fuente: El Confidencial, 7 de abril 2012.

“Estoy en casa, con mi mujer y mis hijos, pero cuando les miro pienso que debería estar trabajando”. Las palabras de M.A., un cargo intermedio en una multinacional española, suenan extrañas, pero distan mucho de ser infrecuentes. Muchos directivos, ya sean de nivel medio o pertenezcan a la alta dirección, se sienten culpables cuando están con la familia porque creen que desatienden las necesidades de su trabajo y, del mismo modo, se sienten mal cuando pasan demasiado tiempo fuera de casa porque no están cumpliendo su deber como maridos y padres.

Una situación contradictoria y estresante que, como asegura In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work, el estudio realizado por Jackie Ford y David Collinson, investigadores de las universidades de Lancaster y de Bradford, suele ser manejada desde los modos más dispares. Unos, como Timothy, un mánager británico, líder de un equipo participante en el estudio, entiende que por mucho que pase la semana trabajando y no vea a sus hijos en los días laborales, podrá compensar la situación con el tiempo que les dedique el fin de semana. Y, sobre todo, piensa que en este mundo tan exigente, es necesario que sus hijos tengan una buena preparación, “lo que sólo será posible si contamos con los recursos económicos precisos para pagarla”. De algún modo, ese esfuerzo extra sirve para tejer un mejor futuro para su familia en tiempos especialmente complicados, lo que justifica por completo dedicar menos tiempo a la vida en casa.

“Un poco workaholic sí que soy...”

Algunos de ellos, por el contrario, son conscientes de que ese sobreesfuerzo no puede ser bueno. James, un director adjunto participante en el estudio asegura, cuando repasa su vida profesional, que tanto trabajo acaba por provocar problemas de gestión. “Hubo una década en la que estaba tan agotado que seguro que no tomé las mejores decisiones. No podía pensar con la suficiente claridad a la hora de tomarlas”.

Otros, como Alec (director de un servicio de mantenimiento), ven su dedicación como parte de una decisión propia, quizá producto de una disfunción, pero que asumen sin demasiado problema e incluso con cierto placer. “Siempre tengo trabajo que hacer en casa, incluso cuando estoy de vacaciones, eso sí, bajo ciertas condiciones. Soy un poco workaholic”. Alec es un buen ejemplo de esos directivos obsesionados con la idea de progresar profesionalmente, y cuya prioridad es dar adecuada respuesta a los requerimientos laborales. Sin embargo, incluso en estos casos, la conciliación entre la vida profesional y la familiar no deja de generar sentimientos encontrados.

Según el estudio, los discursos de la conciliación causan considerable ansiedad en el mundo de los directivos, toda vez que en ellos se entrecruzan exigencias muy diversas y a menudo opuestas. Por una parte hay que conservar el trabajo y desarrollar una carrera que

exige horas, dedicación y sacrificios, y de otra se han de cuidar las necesidades familiares, lo que acaba generando una angustia flotante y difusa. Estos discursos de la conciliación “operan como una forma de control interno en la alta dirección y en los gestores intermedios”, en tanto han de cumplir en dos terrenos en los que a menudo sienten que no dedican el tiempo preciso a ninguno de los dos. No se puede ser el padre, directivo y esposo perfecto.

No se cuestionan los horarios

Los directivos, aseguran Collinson y Ford, asumen casi siempre la responsabilidad por sus actos, sin culpar a factores estructurales y sin verse como víctimas de obligaciones injustificadas o de presiones innecesarias. Como consecuencia, las cargas de trabajo poco realistas no suelen generar resistencia entre ellos, sino que las aceptan sin demasiadas fricciones, optando por “buscar maneras más creativas para mejorar su producción o para administrar su tiempo más eficazmente”.

Así, los discursos sobre la conciliación, en lugar de generar problemas relacionados con horarios y condiciones de trabajo, se convierten en un modo de interiorizar las exigencias, según Collinson y Ford. Los procedimientos de evaluación y de control, así como las estructuras de carrera, son percibidos como elementos externos a los que amoldarse, por lo que el directivo suele trabajar sobre la creación de oportunidades y sobre cómo controlar cuándo y dónde cumplir con sus múltiples responsabilidades.

Refugiándose en la botella

De modo que aquello que se formulaba como algo emancipador, como son los discursos sobre la conciliación, terminan añadiendo una tarea más. Si en las mujeres es muy frecuente que la presión por cumplir con la carrera profesional y con las tareas del hogar acabe generando cierta ansiedad, y más cuando se trata de exigencias socialmente muy visibles, en los hombres comienza a serlo, aun cuando lo exterioricen menos. Ser un buen padre y marido y llegar lejos en la trayectoria laboral genera numerosas tensiones psicológicas. Como afirma James, “he visto a más de uno ser ascendido y haber acabado sufriendo crisis nerviosas o refugiándose en la botella”.

En realidad, se han añadido más requisitos a los modelos de masculinidad. El padre moderno debe traer a casa el sustento, triunfar en su carrera profesional, generar recursos económicos que permitan una buena posición social y además afrontar las responsabilidades derivadas del hogar de una manera mucho más activa e intensa, algo que la mayoría de los hombres siente como una presión excesiva.

Esas paradojas se harán más intensas, asegura el estudio, “en el clima de austeridad actual”. Mantener el puesto de trabajo va a exigir sacrificios que probablemente pague la familia. Y la salud mental del hombre, que verá cómo habrá de dedicarse, sin éxito, a cada vez mayor número de tareas.