

El equilibrio entre la vida profesional y familiar: una alianza posible

Autora: Daniela Selene Petkovich

Las organizaciones y los seres humanos conviven en la actualidad con uno de los desafíos más grandes de la época: la conciliación de los intereses empresariales con los intereses de los empleados. En este ensayo se intenta argumentar que es posible la alianza entre ambas partes, de modo que los empleados puedan alcanzar el equilibrio entre su profesión y su vida familiar.

Si bien llegar a lograr el ansiado acuerdo, puede resultar un proceso continuo, que requiere de tiempo y esfuerzo de ambas partes, es un objetivo posible y alcanzable. La clave es el analizar el tema en cuestión tanto desde la óptica organizacional, como desde la perspectiva de las personas, que son el activo más relevante de las empresas. De este modo, con un trabajo en conjunto, ambas partes saldrán favorecidas.

Desde la perspectiva empresarial, el autor Idalberto Chiavenato propone el concepto **Gestión del Talento Humano**ⁱ y explica que se basa en tres premisas: en primer lugar que las personas son seres humanos con características únicas. En segundo lugar que son activadores inteligentes de los recursos organizacionales, en vez de meros sujetos pasivos. En tercer lugar, debe considerarse a las personas integrantes de las empresas como socios de la organización, que invierten energía y habilidades, a cambio de recibir salarios acordes, incentivos laborales y crecimiento profesional.

Es por ello que, tal como plantea Mariela Golikⁱⁱ, las organizaciones deben tener presente que el equilibrio entre la vida personal y laboral de sus empleados favorece su salud física y mental, su satisfacción y su fidelidad hacia la empresa. En ese sentido propone diversas medidas que pueden favorecer el cumplimiento de objetivos de los públicos internos, tales como la flexibilidad de horarios, el fomento de actividades físicas entre los empleados, la promoción del Home Office con horarios y plazos establecidos. En definitiva, el averiguar qué es lo que los empleados necesitan e incorporarlo dentro de las reglamentaciones de la **cultura organizacional**.

Es necesario considerar también la perspectiva de los empleados o principales activos de la organización, para lograr la deseada conciliación entre los intereses de

ambas partes. En ese sentido, a las cuestiones de gestión empresarial, se ha sumado en el contexto actual, la inclusión de los **trabajadores Millennial** (la generación nacida entre 1977 y 1995). Dicho grupo, exige un salario emocionalⁱⁱⁱ, que resulta tan relevante como el económico.

El **salario emocional** se basa en los aspectos emocionales que retribuyen el trabajo de los empleados, y resulta interesante porque potencia el bienestar psicológico y la motivación del capital humano de las empresas. Tal como plantea Golik, los Millennials desean lograr tener éxito, sin relegar el desarrollo familiar y personal. Por eso valoran a las organizaciones que les ofrecen beneficios de desempeño, formación en sus áreas de interés y beneficios ligados a la flexibilidad y oportunidades de mejoras profesionales.

Otro punto crucial para los empleados, es que el salario emocional que obtienen de las empresas, reduce el estrés emocional; cuestión no menor, considerando el interés de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** por el creciente aumento del estrés laboral de las personas. Algo que en la actualidad, con el advenimiento de la pandemia y en un contexto de incertidumbre, se ha profundizado.

De este modo, no sólo las empresas pueden aportar en la creación de un ambiente laboral ameno para los empleados, sino que también los mismos trabajadores poseen la responsabilidad de organizar sus rutinas y horarios, de modo que su productividad laboral y personal puedan formar una alianza y desarrollarse a futuro. Algunas buenas estrategias para ello son: el aprender a organizar las prioridades (tanto laborales como personales), establecer rutinas y respetar los horarios correspondientes al trabajo, programar tiempo para realizar descansos durante las actividades diarias y fijarse metas reales que permitan aunar ambas partes cruciales de la vida cotidiana.

De este modo, mediante la colaboración y el trabajo en conjunto de las organizaciones y los empleados, es posible el objetivo de conciliar los intereses de ambas partes y potenciar la productividad, así como también los beneficios y el disfrute del desarrollo personal y profesional, para contribuir a la mejora de la sociedad a mediano y largo plazo.

Bibliografía utilizada:

- ✓ *Gestión del talento humano*. Idalberto Chiavenato, edit. Mc Graw Hill.
- ✓ *Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación*. Mariela Golik. Cuadernos de Administración, Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Vol 26, núm 46. 2013.
- ✓ *Millennials exigen salario emocional, más que salario económico*. Artículo publicado en la Web Estrategia y negocios. Fecha de publicación: 28-04-2019.

ⁱ *Gestión del talento humano*. Idalberto Chiavenato, edit. Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

ⁱⁱ *Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación*. Mariela Golik. En Cuadernos de Administración, Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Vol 26, núm 46. 2013. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20527100005.pdf>

ⁱⁱⁱ *Millennials exigen salario emocional, más que salario económico*. Artículo publicado en Web Estrategia y negocios. Fecha de publicación: 28-04-2019. En línea: <https://www.estrategiaynegocios.net/empresasmanagement/1279536-330/millennials-exigen-salario-emocional-m%C3%A1s-que-salario-econ%C3%B3mico>