

¿A dónde han ido los Cleavers?

Por

Leah Dancz



11 Abril 2012

En los primeros años de los 1960s, la familia típica era representada en la televisión por la familia de Cleaver. Ward, el padre, iba al trabajo mientras June, la madre, se quedaba para cuidar de la casa y los hijos. La cena era una comida casera con todos los miembros presentes y los padres ayudaban a los hijos con las tareas y los problemas diarios.

¿A dónde se fue este estilo de vida? Hoy en día, ha desaparecido completamente, junto con los peinados elaborados, la ropa de colores vivos, y los coches antiguos. El mundo es un lugar diferentísimo y el estilo de vida de equilibrio y libre del estrés se ha convertido en un concepto extraño. ¿Por qué el cambio? La estructura de la familia ha cambiando, las exigencias en los empleos han aumentado, y la tecnología ha avanzado, poniendo más peso y prioridad en la vida laboral. Las exigencias mismas existen todavía, pero ganar dinero se ha convertido a un reto para la gente mientras se trata de mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

A lo largo de las tres décadas pasadas, han surgido cambios significantes en la estructura y la función de la familia. “Entre 1990 y 2005 la tasa de participación laboral femenina en las zonas

urbanas de 18 países aumentó de 45,9% a 58,1%. Es decir, actualmente en la mayoría de las familias latinoamericanas la mujer ha dejado de ser exclusivamente ama de casa para ingresar al mercado laboral y constituirse en un nuevo aportante al ingreso familiar." (Arriagada 3). Aunque el número de las familias con dos cónyuges con trabajo ha aumentado, las exigencias en los hogares no han bajado. Estos mismos adultos que trabajan tienen que cuidar diligentemente de sus hijos y sus hogares, intensificando el desequilibrio entre la vida del trabajo y de la familia. Algunos arguyen que esta estructura cambiante de la familia no tiene impacto en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y afirman que antes también había hijos, trabajos y familias, y que por lo tanto, no hay una diferencia ahora. No obstante, hay una diferencia significativa. Con los dos padres empleados, es más difícil completar los deberes domésticos y al mismo tiempo poner la cantidad necesaria de esfuerzo en el trabajo afuera. Esto afecta especialmente a los padres solteros. Por desgracia, en los lugares de trabajo, las exigencias no han bajado para acomodarse a estos cambios en la estructura de la familia. En lugar de ello, ha sucedido todo lo contrario.

Cuando las empresas responden a las montañas de presión para ser competitivas, los trabajadores son confrontados con exigencias crecientes. O'Toole & Lawler nota que hoy en día, las corporaciones proporcionan niveles más elevados de ventas y servicios, pero emplean menos personas. Esta reducción en empleos ha resultado en la inseguridad escalofriante de trabajo y ha intensificado los niveles de estrés de los empleados al recibir trabajo adicional. Un estudio reciente conducido por los científicos de la Universidad de Londres e Instituto Finlandés de Salud Ocupacional sugiere que hay una correlación directa entre las horas trabajadas crecientes y el riesgo de depresión, afirmando que aquellos que trabajaban más de 11 horas tienen un riesgo 2,43 veces más grande de sufrir un episodio depresivo ("Trabajar Mucho"). Otra exigencia se deriva del concepto que "te pago más para que produzcas más", un método que proporciona sueldos fijos, reducidos, y pone la porción restante de pago a riesgo y dependiendo de la eficacia (Cárdenas 1). La globalización ha ampliado el mercado, pero ha introducido zonas y horarios variados,

requiriendo que un hombre que antes comercializaba sólo en su comunidad ahora tenga que desplazarse más lejos y prolongar su tiempo laboral para completar el trabajo. Un reportaje hecho por el Instituto de las Familias y el Trabajo descubrió que la semana de cuarenta horas trabajadas no existe más, ya que uno de cuatro trabajadores trabaja por lo menos un día adicional los fines de semana.

Unos afirman que aunque los trabajadores están siendo impactados negativamente, las empresas no deben preocuparse por las vidas personales. Ellos sugieren que es necesario que una empresa se concentre en eliminar los costos y permanecer competitiva en el mercado. De este modo, según ellos, el negocio tendrá éxito, lo cual, también, es el interés del empleado. Quienes argumentan estos puntos no entienden que el desequilibrio entre la vida personal y la vida laboral impacta la empresa negativamente también. La organización de NIOSH (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional) comprende la gravedad del estrés del empleado y sus impactos desafortunados en las empresas. En una publicación, la organización afirma que, “Tal vez ahora más que nunca, el estrés causado por el trabajo representa una amenaza para la salud de los trabajadores y, como consecuencia, para la salud de las organizaciones,” y más tarde nota que, “Los estudios muestran que las condiciones estresantes de trabajo están asociadas con el absentismo, la tardanza, y un número aumentado de intenciones de dimisión—todo lo cual tiene un efecto negativo en lo esencial.” (“El Estrés...En el Trabajo”). En resumen, es importante que las empresas tengan en cuenta las necesidades de los empleados para su propio beneficio.

Las situaciones personales impactan a los empleados porque aumentan sus niveles de estrés y tienen implicaciones grandísimas sobre las empresas. Los trabajadores quienes están en el trabajo y no pueden estar presentes en una situación personal, como un hijo o padre enfermo, estarán menos concentrados y su productividad bajará significativamente. Estos mismos factores son asociados con lentitud y ausencia no planeada. Los datos recogidos por una encuesta conducida por CCH, Inc., muestran que las empresas grandes requieren una suma adicional de 1,5

millones en costos debido a las ausencias espontáneas (Friedman 3). De estos hechos, es obvio que, por su propio bien, las empresas deberían preocuparse por las vidas personales de sus empleos.

Asimismo, la tecnología también invade el tiempo de los trabajadores, tanto personal como con la familia. Esta les permite a los empleados estar conectados casi a cualquier hora y en cualquier lugar. Un padre en el recital de ballet de su hija está abstraído por su teléfono celular mientras se asegura de estar actualizado en todo lo relativo a su trabajo; una madre que le lee una historieta a su hija es frecuentemente interrumpida por la computadora que la alerta sobre un correo electrónico nuevo de trabajo. La tecnología ha desdibujado la línea que divide el tiempo de trabajo y el tiempo personal, haciendo poco claro donde uno termina y el otro empieza. Maniero y Sullivan indican que los cambios en la tecnología son un factor grandísima en el número creciente de horas trabajadas y el tiempo decreciente disponible para la familia y la diversión.

Algunos insisten en que el avance tecnológico no impacta negativamente a los trabajadores. Ellos argumentan que la tecnología, de hecho, hace su trabajo más fácil. No obstante, al concentrarse sólo en la sencillez que la tecnología trae, estas personas no se dan cuenta del problema más profundo. La tecnología ha facilitado tantas cosas que ha empezado a infringir aspectos importantes de la vida. El trabajo es importante, sin embargo, no hay duda de que su importancia debe estar por debajo de la familia.

El equilibrio entre la vida personal y la vida laboral es importante para el trabajador y para su familia. No obstante, este equilibrio no existe, parcialmente debido a las estructuras cambiantes de la familia, las exigencias crecientes en los empleos, y las tecnologías avanzadas. Sin duda, es necesario que las empresas se concentren en sus metas, pero no pueden perder de vista el bienestar de sus empleados, quienes permiten el logro de las metas, y la reproducción de ellos en sus hijos, la generación siguiente de trabajadores. Aunque no es práctico regresar al estilo de vida de los Cleavers, es importante reconocer e implementar los aspectos positivos ilustrados en esta telocomedia favorita de los 1960s.

Obras Citadas

- Arriagada, Irma A. "La diversidad y desigualdad de las familias latinoamericanas." Universidad de Caldas, 30 Oct. 2009. Web. 26 Marzo. 2012. <http://revlatinofamilia.ucaldas.edu.co/downloads/Rlef1_1.pdf>.
- Cárdenas, María Teresa Castro. "La Productividad del trabajo y su influencia en el nivel de empleo." *Monografias.com*. Monografias.com S.A. Web. 26 Marzo 2012. <<http://www.monografias.com/trabajos36/productividad/productividad.shtml>>.
- "El Estrés...En el Trabajo." *Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades*. NIOSH, Enero. 1999. Web. 26 Mar. 2012. <<http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101sp.html>>.
- Friedman, Dana. Workplace Flexibility: A Guide for Companies. *When Work Works*. 14 Febrero. 2010. <http://familiesandwork.org/3w/tips/downloads/companies.pdf>.
- Mainiero, Lisa, and Sherry Sullivan. *The Opt-Out Revolt*. California: Davies-Black Publishing.
- O'Toole, James, and Edward E. Lawler III. *The New American Workplace*. New York: Palgrave Macmillan.
- "Trabajar mucho, más riesgo de depresión." *BBC Mundo*. BBC. Web. 26 Marzo 2012. <http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2012/01/120126_depresion_trabajo_men.shtml>.