

# GESTIÓN Y FORMACIÓN

## Hijos, daños colaterales del exceso de trabajo

El IDE-CESEM organiza unos cursos para que los profesionales optimicen su tiempo y atiendan mejor las necesidades familiares

BORJA VILASECA

Educación a los hijos parece hoy más difícil que nunca. “El compromiso que exigen las empresas impide que muchos trabajadores sean dueños de su tiempo”, señalan los expertos en conciliación. “Y lo lamentable”, añaden, “es que en el nombre del estatus y del dinero cada vez más personas viven como si su ocupación fuera el centro de su existencia, descuidando las necesidades emocionales de sus familias”. Una de las consecuencias, concluyen, es la falta de dedicación hacia los hijos, que desarrollan “conductas violentas e hiperactivas para llamar la atención”. El IDE-CESEM organiza los primeros cursos en España para ayudar a los profesionales a “optimizar su tiempo” y dejar así de ser padres a distancia.

Lejos de ser una moda pasajera, el humanismo en la empresa empieza a contar con datos que avalan la reclamación que los expertos en psicología y filosofía del trabajo llevan haciendo desde hace años: “La conciliación entre vida laboral y personal no puede ser un privilegio, sino un derecho universal para todas las personas que trabajan para poder vivir digna y equilibradamente”.

No en vano, se estima que el 38% de los asalariados —unos 7,6 millones de españoles— padece algún síntoma nocivo derivado del exceso de trabajo (estrés y *burnout*) o que es víctima de las relaciones agresivas que a veces se generan dentro de las empresas (*mobbing*), según el informe Cisneros VI, del Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo (IIEDDI), especializado en prevención de riesgos psicosociales.

Pero más allá de estos malestares psicológicos, que parecen ir *in crescendo* entre la población activa, el actual modelo de desarrollo empieza a generar otro importante daño colateral: “la soledad afectiva y emocional de muchos hijos, que carecen del cariño y de la orientación de sus padres”, demasiado ocupados en cumplir con las exigencias de sus respectivas ocupaciones profesionales, señala Araceli Oñate, directora general del IIEDDI.

Con la progresiva incorporación de la mujer a la actividad productiva —la tasa de ocupación femenina es ya del 43,05%, según el Instituto Nacional de Estadística—, “la educación de los hijos se está delegando cada vez más a los centros escolares”, constata Oñate. “Pero sin el apoyo directo de los padres y de las madres, es-

tá más que demostrado que los hijos no pueden desarrollarse sanamente”, afirma Oñate. “No se trata de culpabilizar a nadie”, concluye, “pero sí la manera en la que hemos organizado la actividad laboral impide que los padres tengan tiempo para jugar cada día con sus hijos, es que algo no estamos haciendo bien”.

Lo cierto es que según las conclusiones de otro estudio —el Cisneros X, centrado en la violencia y el acoso escolar en España y elaborado en colaboración con la consultora Mobbing Research—, cerca del 80% de los niños mayores de siete años muestran conductas agresivas hacia sí mismos, hacia sus compañeros y, sobre todo, hacia sus profesores. Entre éstas, destacan el hostigamiento verbal (60% de los casos); la intimidación y las amenazas (24%) y el chantaje emocional, una forma de agresión que representa el 6% de los conflictos registrados en las aulas, según el informe.

### Agresividad en las aulas

Pero detrás de esta fachada tan amenazadora y conflictiva, el niño agresor esconde una “profunda falta de autoestima, de cariño y de confianza”, que el 74% de los 6.000 profesores encuestados achaca, en primer lugar, al abandono sistemático de la tarea educativa por parte de los padres.

En opinión de la psicóloga infantil Nuria García, que trabaja en una escuela de Barcelona, “el problema no radica en la incapacidad de los padres para querer a sus hijos, sino en su inhabilidad para hacer que se sientan queridos”. Y es que “los niños perciben rápidamente si sus padres les están dedicando un tiempo de calidad, y éste



La televisión y los videojuegos se han convertido en los ‘cuidadores’ de muchos niños españoles. RICARDO GUTIÉRREZ

**El 74% de los profesores achaca la agresividad de ciertos niños al abandono de la tarea educativa por parte de los padres, según el estudio Cisneros X**

**“Si el actual modelo laboral impide que los padres tengan tiempo para jugar con sus hijos es que algo no estamos haciendo bien”, dice Oñate**

tan sólo existe cuando se produce una entrega amorosa e incondicional”, asegura.

A través de conversaciones con los niños más conflictivos, esta psicóloga ha constatado que la mayoría de sus padres regresan a sus hogares a la hora de cenar, “normalmente demasiado cansados para atender a sus hijos como estos necesitan y se merecen”. Así, “los niños se acostumbran a ser educados por abuelos, niñeras extranjeras y, en la gran mayoría de los casos, por la televisión y los videojuegos, que los entretienen, pero también los convierten en adictos potenciales a la evasión constante de sí mismos”, sostiene García.

### Volver a casa para cenar

Además, “para compensar esta ausencia”, concluye, “los padres suelen decirles que sí a todo, bombardeándolos con obsequios materiales que no refuerzan una adecuada educación, precisamente”.

Pese a todo, “algunos de estos padres reconocen sentirse culpables por no poder estar más tiempo en casa y estas inquietudes y preocupaciones suelen distraerles cuando están trabajando”, explica el psicólogo y ex defensor del menor en la comunidad de Madrid,

Javier Urrea, socio director de Urrainfancia, consultora especializada en educación infantil.

En orden a encontrar soluciones que permitan a los profesionales mejorar sus relaciones familiares sin descuidar sus ocupaciones laborales, el Instituto de Directivos de Empresa (IDE-CESEM), en colaboración con Urrainfancia, organizó recientemente el primer curso de formación para “padres profesionales”.

El objetivo de este curso, que consta de 24 horas lectivas y que se ofrece de forma personalizada a las empresas, es “analizar casos prácticos para comprender de qué manera los padres que trabajan pueden encontrar un sano equilibrio entre vida profesional y personal”, así como “hacer ver a las empresas que la flexibilidad de horarios conlleva notables mejoras de productividad a medio plazo”, destaca Urrea.

En su opinión, “una cosa es trabajar para ganar el dinero que necesitamos para vivir y otra perder la perspectiva y convertirnos en esclavos de nuestro empleo”. Y es que como dijo el científico estadounidense Albert Einstein: “La palabra progreso no tiene ningún sentido mientras haya niños infelices”.

## Nuevo sistema para gestionar nóminas

BBVA y HR Access impulsan un portal de internet para resolver diferentes trámites burocráticos

B. V.

No sólo de sueldo vive el trabajador. Dado el crecimiento cuantitativo que ha experimentado la sociedad española en la última década, una parte creciente de la nueva generación de profesionales prefiere cobrar un poco menos siempre y cuando su empresa le proporcione otro tipo de compensaciones, como la flexibilidad, el buen ambiente, así como la posibilidad de evitar según qué trámites financieros y cotidianos con el fin de disponer de más tiempo de ocio.

Además, “dado el escaso talento disponible en el sistema de mercado actual”, este tipo de ventajas están dejando de ser una opción para muchas *pymes*, que compiten cada día para no ser *devoradas* por las grandes compañías que lideran sus mercados, según varios expertos en *management*.

En orden a recortar estas desigualdades, la entidad financiera BBVA y la multinacional HR Access, especializada en servicios integrados para la gestión de personas y perteneciente al grupo Fidelity, han invertido siete millones de euros para impulsar el

portal de Internet Activo RRHH ([www.activo-rrhh.com](http://www.activo-rrhh.com)), que pretende transformar el modelo de gestión de las medianas empresas, integrando la administración de los diferentes trámites burocráticos en una sola plataforma tecnológica accesible a todos los empleados.

El objetivo de esta herramienta, que el BBVA lleva utilizando desde hace varias décadas, es “facilitar a estas compañías la gestión de las nóminas de sus trabajadores, que además contarán con asesoramiento gratuito y condiciones preferenciales en la

**Esta plataforma proporciona asesoramiento gratuito y condiciones preferenciales en la contratación de productos financieros del BBVA**

contratación de productos financieros del BBVA, como los planes de pensiones, los fondos de inversión, las hipotecas y los créditos”, explica Pierre Paradis, director general de HR Access para el sur de Europa, Canadá y Latinoamérica.

Y no sólo eso: a través de este portal —que tiene un coste de entre 5 y 20 euros euros al mes por empleado, dependiendo de la modalidad de contrato elegida— los trabajadores podrán resolver otro tipo de trámites más personales, relacionados con las agencias de viajes y los seguros de vida, de coche y del hogar, añade Paradis.

El portal de HR Access está avalado por el éxito cosechado en Estados Unidos, donde cuenta con 15.000 empresas clientes, dando servicio a más de 20 millones de trabajadores.