

Tareas domésticas, home office y educación virtual pueden no ser compatibles sin una organización adecuada entre el hombre y la mujer de la casa. Lo doméstico es un trabajo y requiere compromiso, gestión y responsabilidad. Y, con frecuencia, intuición, empatía, creatividad y sentido del humor.

Según Sonia Abadi, médica, psicoanalista e investigadora en creatividad, innovación y redes humanas, es un mix de habilidades específicas y habilidades soft. "Hoy, en todos los ámbitos, los hombres y las mujeres necesitamos desarrollar habilidades transversales a cualquier actividad o profesión. Y el buen manejo de lo doméstico no es una excepción. Nadie debería ser bueno en el trabajo y un inútil en la casa. Se trata de un modelo de management", destaca la especialista.

La pandemia y el confinamiento, con sus consecuencias para la cotidianidad, influyeron sobre las conductas, actitudes, prioridades y valores. "El trabajo remoto cambió todo. La forma de vestirse, la permanencia en la casa, el esfuerzo de las reuniones extensas por zoom", describe Abadi.

"Hubo que organizar los espacios de convivencia y espacios para el trabajo de cada miembro de la pareja. Las horas en que los chicos estaban en la escuela ahora ocupan la casa. Y además hay que acompañarlos en las clases por zoom, siempre insuficientes y agotadoras. Las cuatro comidas en familia exigen comprar más, combinar los horarios, lavar más platos".

En los vínculos de pareja y familiares sucedieron muchos cambios, pero especialmente se profundizaron situaciones que ya existían y se aceleraron otras. En este contexto volvió a ponerse en evidencia el lugar de quien o quienes asumen el funcionamiento de la casa.

"Sostener esa dinámica tiene un costo alto y al intensificarse la convivencia ese costo aumentó exponencialmente", remarca la psicóloga. "Más allá de la colaboración que algunas madres pidieron a gritos, del hombre 'ayudador' que aceptó hacerse cargo de algunas tareas, la carga de planificar, decidir y hasta distribuir las tareas sigue recayendo sobre la mujer", agrega.

Productividad: en quiénes afectó más la pandemia

De todos modos, cómo los roles se pusieron más a prueba que nunca vimos que, en aquellas parejas acostumbradas a compartir tareas y responsabilidades la colaboración recíproca aumentó. Y en aquellas en las que la mujer cargaba con todo el peso, si bien hubo alguna ayuda, la responsabilidad y la gestión siguieron exclusivamente a cargo de la mujer.

Al respecto, Cintia Gonzalez Oviedo, directora de Bridge The Gap, comparte datos concretos: El 75% de las tareas domésticas son realizadas por las mujeres versus el 25% de los varones. "En relación a la carga mental, es decir la planificación, la anticipación, la gestión, el seguimiento de esas tareas no hay una cuantificación", dice la vocera. "Es un concepto bastante reciente en relación al género que es muy difícil de cuantificar". No obstante, Bridge The Gap hizo este año, por el Covid-19, una encuesta sobre el impacto de los hogares latinoamericano en este contexto, y una de las respuestas fue que el 92% de las mujeres se sentían afectadas en su productividad por la pandemia y por la recarga de tareas que incluye la carga mental.

"El impacto en la productividad laboral tiene que ver con la capacidad de concentración, con la cantidad de tiempo específicamente que se pueden dedicar a la productividad laboral y no solamente a la falta de concentración, sino la reducción de la capacidad de elaboración. Y este año se habló de la carga cognitiva, que tiene relación con poder ver cómo la digitalización o la conectividad nos ha afectado muchísimo a todas las personas, pero específicamente a las mujeres porque se han agregado tareas a las tareas de siempre, por ejemplo, las tareas escolares", remarca Gonzalez Oviedo.

De acuerdo con dicha encuesta sí hay diferencia de género en la productividad: si bien todas las personas tanto varones como mujeres están afectados en su productividad laboral por la pandemia, las mujeres en un 92% y los varones 70%.

Para la Lic. Rosalía Beatriz Alvarez, psicoanalista, especialista en parejas y familias, directora del Departamento de Familia y Pareja de Asociación Psicoanalítica Argentina A.P.A. y representante de Familia y Pareja en la Federación psicoanalítica de América Latina F.E.P.A.L., el home office influye en la productividad laboral, no siempre en positivo.

"Hijos en casa con clases virtuales, en el caso de niños en edades escolares; ni hablar de hijos con discapacidades, o con los hijos adolescentes, en plena edad de la exogamia, influidos negativamente con el encierro, los que ya están presentando síntomas diversos. Como valor agregado la falta de ayuda para las tareas domésticas o/y para la función de cuidado de los niños", describe. Todo esto, sumado a las demandas laborales, inevitablemente tiene importantes interferencias según la licenciada.

Desde un punto de vista corporativo, Jorge Figueroa, director de Public Affairs y Sostenibilidad de Randstad Argentina, observa que el mayor impacto es en la faz emocional, por el aislamiento y la limitación de las actividades sociales y de entretenimiento, por un lado; y el trabajo remoto desde casa, en entornos que no siempre son los más adecuados, que han impactado en el humor y clima de hogar, por otro. Sin dudas, "esto afecta a las poblaciones más vulnerables y con una sobrecarga de trabajo mayormente en las mujeres, confirmando que en estas cuestiones la pandemia también ha ampliado las brechas existentes", asegura el vocero.

Por su parte, para Julia Adano, socia de Impuestos de Grant Thornton Argentina, "el impacto depende mucho de cómo estamos organizadas en casa; de la edad de nuestros hijos cuando somos madres, de si estábamos acostumbradas al home office desde antes de la pandemia, entre otros factores. El trabajo remoto como tal, mejora significativamente la productividad laboral. En tiempos de pandemia, sin embargo, sobre todo al principio, algunas compañeras de la oficina que tenían hijos pequeños a quienes acompañar con las clases virtuales, se vieron afectadas y en ocasiones desbordadas en la misión de compatibilizar ambos roles. Luego, en general lo que notamos es que logramos acomodar las rutinas a esta nueva normalidad, y lo que nos está costando en este momento es delimitar el horario laboral".

trabajo de cada miembro de la pareja

Empresas con perspectiva
Particularmente en las familias con hijos menores al cuidado en casa, las organizaciones tienen que contemplar que no es posible pretender que se trabaje como si no hubiese ocurrido nada cuando hay que estar atento al cuidado de los hijos, sobre todo los más chicos. "Hacer la comida, conectar a internet una llamada escolar, o bien buscar alguna cuota de socialización virtual para los más pequeños requiere presencia activa y mucha energía. Sobre todo, si ello se sostiene en el tiempo. Las personas ya están comenzando a cansarse y es allí donde desde las organizaciones tenemos que estar muy atentos a cómo le damos soporte para llevar adelante esa dualidad", plantea el ejecutivo de Randstad.

"Lo que ha sido bueno para no contagiarse del Covid no ha sido bueno para la salud psíquica. Por ende, para el rendimiento laboral hay que ir encontrando algunos posibles ajustes", agrega Rosalía Beatriz Alvarez.

Para la responsable de Bridge The Gap, "en relación con la carga cognitiva en general una de las tareas que se imponen es, por ejemplo, días de poca conectividad o día sin conexión, muchas pausas entre reuniones de zoom. También se recomienda hacer actividad física y con respecto a la carga mental, lo mejor que puede hacer una empresa es visibilizar el concepto, hacer campañas internas sobre esto y medir el impacto de la carga mental de las trabajadoras de las empresas, sobre todo en los puestos jerárquicos y poder establecer acciones en

base a , por ejemplo, actividades de descanso".

Sonia Abadi agrega: "Talleres de concientización dado que el manejo de la casa requiere de una gestión tan compleja como cualquier otro emprendimiento y una buena distribución de las tareas implica un trabajo de Team Building; entrenamientos planteando situaciones concretas a un equipo y evaluando cómo las resuelven hombres y mujeres; agregar a esos desafíos las condiciones especiales que genera el trabajo remoto; cómo resuelvo la interrupción de mis hijos pequeños en una reunión de equipo; si tengo un hijo de 6 y otro de 12 años, cómo nos organizamos para ayudarlos a estudiar; cómo distribuir la tarea de limpieza, compras y situaciones imprevistas. Por último, propone trabajar con grupos diversos: casados, solteros, jóvenes y mayores, contando experiencias, aprendiendo, creando nuevas posibilidades, creciendo en los modos de vincularse y convivir".

Según Julia Adano la empresa puede ayudar mucho siendo flexible y acordando pautas laborales que puedan ajustarse a la realidad de cada persona. "Tan importante como esto, es brindar herramientas y capacitación para que nuestros referentes desarrollen sus habilidades vinculadas con el liderazgo de equipos a distancia y el trabajo por objetivos. Más que nunca debemos estar atentos a la hora de monitorear las tareas delegadas, su cumplimiento, y que la carga laboral sea adecuada", sostiene.

Soledad Oriozabala, gerente de Capital Humano de Seidor Argentina, comparte: "Nosotros entendimos rápidamente, que al encontrarse bajo la modalidad de teletrabajo nuestros colaboradores debían dedicar también tiempo a las tareas domésticas. Esto no es nuevo, antes del ASPO la compra de insumos, la ayuda y acompañamiento a los hijos, la limpieza del hogar, la preparación del almuerzo y la cena, entre tantas otras tareas, requerían igualmente de mucha dedicación. Al identificar esta nueva dinámica, nos hemos orientado a trabajar fuertemente en la flexibilización de la jornada laboral y a hacer mayor foco en la gestión por objetivos. Logramos así, que el impacto en la productividad sea prácticamente nulo".

Por último, el vocero de Randstad remarca: "La situación vivida este año tiene que ponerse en perspectiva de género. Si bien es notorio que en los últimos años se ha producido una distribución de las tareas de cuidado del hogar más equitativa entre mujeres y hombres, sabemos que aún recaen mayoritariamente en las mujeres y, por eso, para ellas el equilibrio se hace más difícil cuando estamos en un proceso de readaptación de nuestra cultura de relacionamiento y formas de trabajo".

Sumado a ello, Daniela De Lucía, Licenciada en Relaciones Públicas e Institucionales, plantea: "La pandemia y el trabajo remoto dejaron en evidencia la desigualdad en muchos hogares, pero esta realidad nos permite tomar nuevas decisiones para achicar la brecha. El 'yo te ayudo' del varón clásico del siglo XX; en el siglo XXI es reemplazado por el 'yo lo hago' como responsable. La responsabilidad es la habilidad de responder ante las circunstancias que se nos presenten. Durante años se nos hizo responsables solo a las mujeres, lo que no solo significó darle tiempo, sino energía física y mental a esas tareas. No se trata de división de tareas, se trata de lograr la igualdad de las responsabilidades en el hogar para que tanto hombres como mujeres podamos dedicarle energía y tiempo de manera equitativa (y justa) tanto al hogar como al trabajo".