

Los padres de los adolescentes desde el ámbito laboral

Tradicionalmente la adolescencia ha sido una etapa de la vida que se ha caracterizado por ser conflictiva, difícil para los padres y para los mismos adolescentes. En general más allá de situaciones extraordinarias, tradicionalmente, ha estado circunscripto al ámbito del seno familiar y por extensión al ámbito escolar. Los padres siempre fueron los responsables directos de hacerse cargo de la vulnerabilidad e incertidumbre de los adolescentes. Si bien ha sido una etapa reconocida como difícil no generaba perturbación más allá del esperado en el ámbito familiar.

En la actualidad el tema de la adolescencia se ha vuelto más crítico, más problemático, fundamentalmente porque tomamos más conciencia de su existencia no sólo en el círculo de la familia, en un ámbito privado, sino que trasciende al ámbito público. La irrupción de la tecnología cambia cualitativamente el estilo de vida en general, la amplitud del contexto de intercambio entre las personas genera una red de interacción tan vasta que los padres se ven desbordados en la intención de tenerla bajo observación y controlarla. La percepción de la imposibilidad de control se basa en lo cuantitativo, nos podemos conectar con el mundo, y el desconocimiento del uso de dichas tecnologías nos hacen sentir superados ampliamente por los adolescentes.

Por lo tanto este estado de situación trasciende el ámbito familiar abarcando e influyendo otros ámbitos sociales, como el educativo y el laboral, a este último vamos a circunscribirnos en esta presentación.

Hoy tomamos conocimiento y creemos que la relación con los adolescentes está en crisis. Para ello expresaremos nuestro diagnóstico. Primero en la familia y luego en el trabajo.

En la familia:

Los valores tradicionales se fortalecían dentro del grupo familiar porque la familia funcionaba como garante de que esos valores trascendieran al ámbito público. Hoy eso no existe. Los padres dudan, por un lado, de cuáles son los valores que deben inculcar y por el otro son incoherentes entre los valores que dicen que hay que desarrollar y los que ellos mismos testimonian en sus comportamientos. Se ven presionados a actuar de manera disociada entre lo privado y lo público, y yendo un poco más allá, entre lo privado y el mundo laboral, que le da sustentabilidad económica.

Paralelamente la tecnología ha generado una creencia en los adolescentes, de que ellos saben más que sus padres y los padres se han convencido de esa creencia: “como no sabemos no podemos estar seguros de los les decimos o les indicamos”.

En los talleres que realizamos con los padres de los adolescentes en las organizaciones, se evidencia la inseguridad que sienten para cumplir con el rol de padres. Por ejemplo aparecen preguntas tales como: “cómo hacemos para darnos cuenta que ponemos bien los límites”; “cómo hacemos para saber que no nos pasamos de rosca al ponerle los límites”; “cómo hacemos para

que nos hagan caso”; “cómo hacemos para que conversen con nosotros cuando no quieren y están todo el tiempo con el telefonito”.

Demuestran fundamentalmente la inseguridad de hacer algo que quizá a futuro les haga daño a los hijos, por lo tanto prefieren ser ambivalentes y ambiguos como una manera de no tomar posición definida. Esta conducta deja a los adolescentes en la situación de tomar sus propias decisiones. Dejamos de asumir la “responsabilidad de hacernos cargo” de ellos y guiarlos. Se concentran en el cuidado económico y acentúan el valor de “tener” en detrimento del “ser”.

Por otro lado, la invasión informativa de las ciencias de la conducta, las diversas maneras que se indican de cómo deben comportarse como padres y por otro lado resultan contradictorias entre sí aumentando la incertidumbre y la inseguridad.

En el ámbito laboral

Todo lo anterior se contrapone con la percepción interna que tienen los padres respecto de la educación de sus hijos. Saben que deben dedicarles tiempo que no pueden disponer por las obligaciones laborales y profesionales. Sienten que es una responsabilidad que debe asumir que, además, querrían hacerlo. En síntesis saben, interiormente, que la educación de los hijos requiere dedicarles tiempo de presencia. Esta preocupación aparece con mayor fuerza cuando los hijos están por ingresar en la adolescencia, porque cuando sus hijos son más pequeños pueden organizarse mejor con respecto a sus tiempos y el de los niños. Sin embargo en el periodo de la adolescencia intuyen que deben estar muy alertas, que deben ser muy cuidadosos. Es así entonces que la ecuación entre el tiempo laboral y el tiempo que tienen que dedicarles a los hijos y el que quisieran dedicarles, ya no los satisface. Es en este momento, con hijos adolescentes, que comienzan a considerar y reflexionar sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral. No es un tema que le atañe solamente a las madres también es un tema de los padres, pues ellos sienten la responsabilidad de involucrarse en el proceso, porque consideran que se los requiere como la presencia de la figura de la autoridad.

La vulnerabilidad y la inseguridad de los adolescentes, en cuanto a las decisiones y acciones que deberían tomar los padres para educarlos y comunicarse con ellos más efectivamente, impacta directamente en el desempeño laboral de los padres.

Esta conclusión está fundada en conversaciones con los propios padres y con los representantes de las áreas de RRHH de las empresas. Vale la pena profundizar en esta cuestión para que las empresas sumen su aporte para ayudar a los padres a encarar este problema que los preocupa y ocupa su mente inclusive durante las horas de trabajo. Las empresas deberían planearse los aportes que pueden hacer en este sentido.

Sugerencias de acción:

Indagar más profesionalmente, a través de encuestas, el grado y la magnitud del impacto en el desempeño laboral de los padres con hijos adolescentes.

A partir de estos resultados diseñar acciones desde las organizaciones orientadas a colaborar con los padres para que puedan apropiarse de herramientas que les posibilite estar más satisfechos y más felices cuando trabajan.

Las acciones diseñadas tendrían una fundamentación más sólida y respondería a lograr beneficios con resultados esperables y no solamente generar beneficios como resultado del corto plazo, sólo basándose en resultados aislados sin ser parte de una política de Responsabilidad Social interna de la empresa, orientada a lograr que la gente que trabaja pueda sentirse más libre y motivada para lograr mejor desempeño en sus tareas.

Como acotación colateral, esta investigación aportaría información y ampliaría las opciones para otros actores sociales de crucial importancia como por ejemplo la educación de los niños y adolescentes.

Lic. Josefina Elisii

Octubre 2014



Lic. Josefina Elisii

Josefina Elisii es Licenciada en Ciencias de la Educación, UCSE. Ha certificado en Coaching Ontológico en Newfield, Chile y es miembro de la ICF (Federación Internacional de Coaching). Se ha especializado en el Desarrollo de Competencias en Mentoring y Coaching en la Universidad Politécnica de Madrid. Obtuvo recientemente una Diplomatura en Neuromanagement de la Universidad Nacional de La Plata y Neuropsicoentrenamiento individual y grupal. Es consultora de Capacitación y Desarrollo. Es coordinadora de la Subcomisión de Diversidad & Desarrollo en El Club Europeo en Argentina.

Se ha especializado en diversas temáticas referentes a la Gestión de Personas y Formación de Formadores. En estos momentos trabaja en tres segmentos: programas corporativos orientados a temas de gestión empresarial, principalmente en **Programas de Autodesarrollo** individual y grupal; en **RSI, Responsabilidad Social Interna** con el programa Liderazgo y Coaching para padres y en el segmento **Pymes y Empresas Familiares** con Talleres de Reflexión para Pymes. En los últimos años ha investigado profundamente los aspectos emocionales de las personas que trabajan y los contextos organizacionales que considera condicionantes insoslayables a la hora de mejorar los resultados organizacionales. Por tal razón, se especializó en neurociencias como aplicación al management y al liderazgo.

Brinda charlas sobre Liderazgo de Género y Diversidad generacional, Liderazgo y Coaching para padres en organizaciones. Coaching para responsables de equipos con diferencias generacionales. Es Coach Gerencial.

Su vasta experiencia como facilitadora, coordinadora de programas sectoriales y corporativos y diseñadora de actividades lúdicas han hecho de Josefina una persona que trabaja focalizadamente en el equilibrio entre la consciencia de las personas a través del Autoconocimiento y la mejor transferencia a la organización del hacer de la gente para la mejora de la gestión. Esto conforma la diferencia competitiva que podrá encontrar en sus propuestas.

En los últimos años ha participado en varios proyectos de grandes compañías así como de pequeñas y medianas empresas, y ambas experiencias le permiten hoy, desarrollar una visión de la resolución de los problemas de gestión en las empresas práctica y concreta.