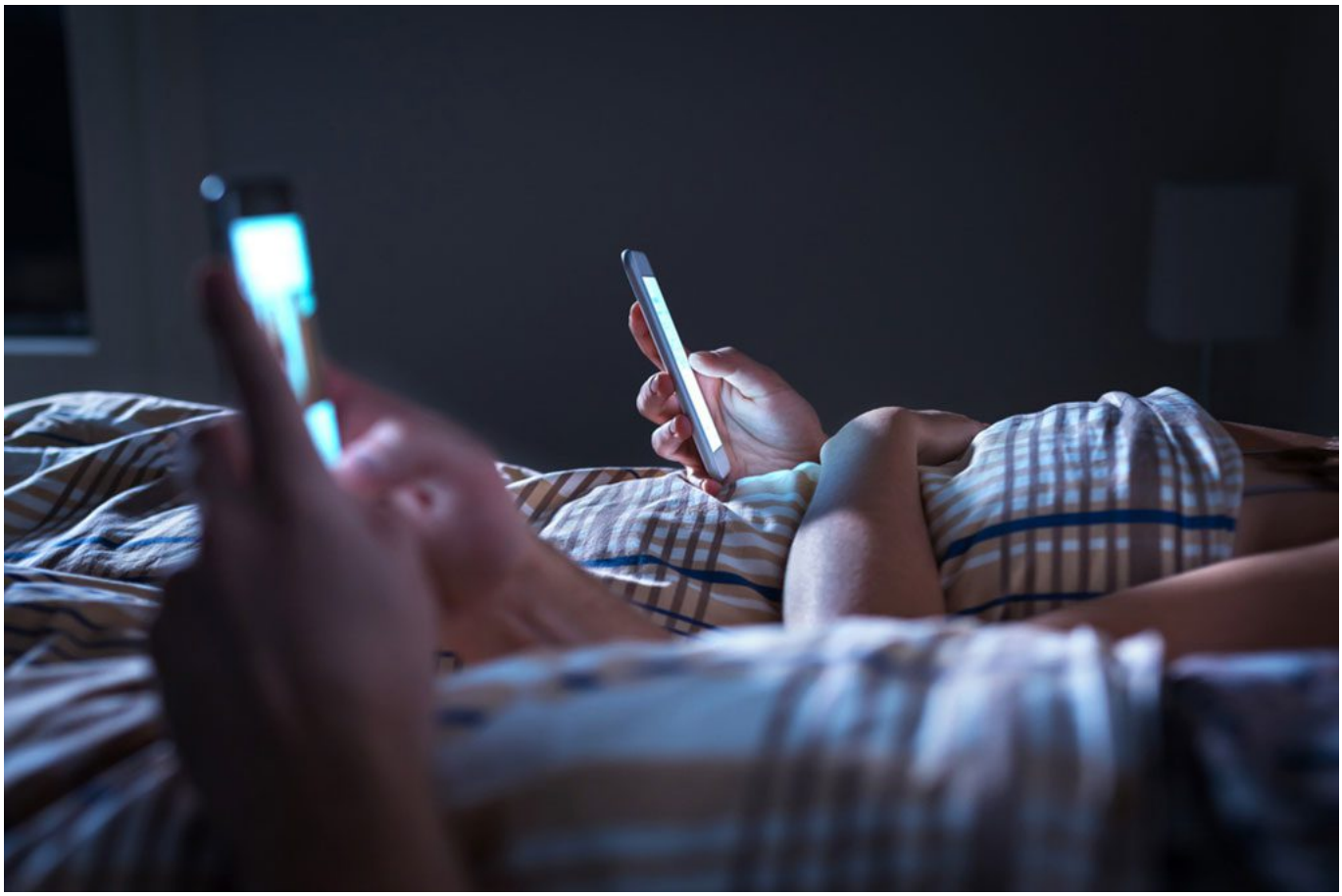
Desconecta del trabajo para conectar con tu creatividad

Las empresas pueden mejorar la creatividad y el rendimiento de sus empleados fomentando el equilibrio entre la vida laboral y familiar.



3 de septiembre de 2024

Mientras más conectados estamos a nuestros dispositivos móviles, menos conectados nos sentimos con las personas que nos rodean. Es lo que se conoce como *phubbing* (mezcla de los términos en inglés *phone* y *snubbing*), la práctica de ignorar a quienes están físicamente presentes para prestar atención al teléfono móvil; un fenómeno que pasa factura tanto a

©IESE Business School

nuestra vida personal como profesional.

Y es que la hiperconexión puede dañar las relaciones familiares y a su vez afectar al rendimiento de los empleados. Así lo señala una investigación sobre el impacto del *phubbing* en las relaciones familiares, de la profesora de IESE Mireia Las Heras, junto con Siqui Wang (Aston Business School) y Yasin Rofcanin y Zeynep Yalabik (School of Management, Bath).

Desconexión digital, conexión personal

La investigación destaca la importancia del apoyo conyugal en el rendimiento laboral y familiar de cada miembro de la pareja. Este apoyo es determinante en la trayectoria profesional al potenciar la creatividad en el trabajo. En cambio, su ausencia puede suponer un factor limitante en los resultados y la proyección laboral.

Así, el *phubbing* en el hogar puede debilitar la transferencia de recursos entre las parejas, afectando la calidad del apoyo recibido y, por ende, la creatividad laboral. La investigación muestra que el *phubbing* crea una demanda contextual que agota los recursos personales, como la energía y la atención, dificultando la comunicación y el intercambio efectivo de recursos en el hogar. Este comportamiento no solo genera conflictos y reduce la satisfacción en la relación, sino que también aumenta el conflicto trabajo-vida, disminuyendo la creatividad del empleado.

Los investigadores llegaron a esta conclusión tras analizar cómo dicho efecto impactó en el desarrollo laboral de 65 parejas en las que ambos miembros trabajaban a tiempo completo en Estados Unidos.

El rol del ‘job crafting’

La investigación también explora cómo el apoyo conyugal recibido puede fomentar el *job crafting* relacional y cognitivo en el trabajo. El relacional se refiere a cómo los empleados modifican intencionalmente los aspectos relacionales de su trabajo, mientras que el cognitivo implica cambiar la percepción o la visión del propio trabajo. Ambos tipos favorecen la creatividad laboral, ya que permiten a los empleados reimaginar sus tareas y expandir sus redes relacionales en el trabajo.

Diferencias entre hombres y mujeres

El estudio reveló diferencias en cómo hombres y mujeres se benefician del apoyo que reciben en casa. Las mujeres lo valoran más, pero se ven más perjudicadas por el *phubbing* de sus parejas. En cambio, para los hombres recibir el apoyo de sus parejas no se traduce necesariamente en una mayor creatividad y proactividad en sus tareas, relaciones y

©IESE Business School

percepciones de su trabajo.

El apoyo conyugal es muy beneficioso para la vida laboral de las mujeres. Aquellas que experimentaron bajos niveles de *phubbing* y recibieron un alto apoyo por parte de sus parejas mostraron mayor capacidad para entablar relaciones sociales en el trabajo y obtener más apoyo y oportunidades de aprendizaje. También presentaron más creatividad y habilidad para modificar la percepción de su trabajo y contribuir a la organización.

Estas diferencias pueden deberse a los estereotipos tradicionales de los roles de género, pues los autores resaltan que la muestra observada tenía roles de género muy definidos y separados. Esta separación coloca a las mujeres en una situación en la que requieren de más recursos para beneficiarse de un equilibrio positivo entre la vida familiar y laboral. En otras palabras, debido a las expectativas y responsabilidades adicionales que tradicionalmente se asignan a las mujeres en el hogar, necesitan más apoyo y recursos para lograr un buen equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales.

Implicaciones prácticas

¿Qué pueden hacer las empresas para crear un entorno de trabajo que apoye el equilibrio trabajo-familia y minimice las interrupciones tecnológicas no esenciales?

- Formar a los supervisores en el apoyo a la conciliación de trabajo y familia y la promoción de la comunicación de calidad en el hogar.
- Implementar programas de *job crafting*
- Promover programas para las carreras interrumpidas que brinden apoyo a las mujeres para regresar al mercado laboral. Estos programas deben incluir el *coaching* para desarrollar habilidades específicas y proporcionar apoyo emocional y profesional.

+ INFO:

Una buena relación con los colegas mejora la vida familiar. Y a la inversa.

5 reflexiones inspiradoras para alcanzar la igualdad en la empresa

Mejor juntos: la fuerza de la conexión humana

Mireia Las Heras

Profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones. Sus investigaciones se centran en temas relacionados con la integración trabajo-familia alrededor del mundo, liderazgo, teletrabajo, motivación y estados emocionales en el trabajo.

©IESE Business School

©IESE Business School