NURIA CHINCHILLA Y SU NUEVO LIBRO SOBRE FAMILIA Y TRABAJO:

Nuevas claves para la conciliación

La figura de un coach, integrar los mundos del trabajo y la familia, y el autoconocimiento, son las nuevas claves para lograr la conciliación. Así al menos lo postulan en el libro "Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal", las expertas españolas Nuria Chinchilla y Maruja Moragas. Para ellas, el primer paso para conseguir ese equilibrio es nuestra propia voluntad de mejorar nuestro día a día.

Por **MARÍA PAZ LAGOS V.**

Un nuevo paso en el tema de la conciliación familia y trabajo proponen las españolas Nuria Chinchilla y Maruja Moragas, ambas profesoras del IESE Business School de la Universidad de Navarra. Es que más allá de las medidas que implementen las empresas o de las políticas públicas que lideren los gobiernos, las autoras del libro "Dueños de nuestro destino" están convencidas de que la conciliación está en manos de cada persona. "Nosotros somos protagonistas de nuestra vida y creo que éste es el tema más relevante. Las políticas de conciliación pueden ayudar, pero todo será inútil si no empezamos por conciliar con nosotros mismos", asegura Nuria Chinchilla a Revista Ya, desde el Centro Internacional Trabajo y Familia en Barcelona.

Su libro es el resultado de un estudio realizado a 10 mil personas, cinco mil familias, en las que ambos padres trabajaban fuera de la casa. "Hicimos una investigación para determinar las causas más importantes del conflicto trabajo y familia. Una cosa era lo que ellos decían y otra cosa eran las correlaciones que se desprendían del estudio". Analizando los datos, se dieron cuenta de que la carga y responsabilidad familiar dependía de cada persona. "Había padres de seis hijos que vivían menos el conflicto que padres de un hijo único. El estudio demostraba que había algo que no sabían priorizar". Entonces, la base del libro dice Nuria, es ayudar a las personas a conciliar primero consigo mismas. "Las personas deben saber dónde quieren ir en la vida, cómo son y para qué sirven. Tienen que descubrir cuál es su misión, y a partir de ahí podrán conciliar con su marido o mujer, con sus hijos y después con su empresa".

La figura del coach

Si antes fueron los directores espirituales y después los sicólogos, ahora la figura del coach toma vigencia. Para Nuria, el autoconocimiento que se requiere para conciliar y el que cada persona logre sacar lo mejor de sí misma para cumplir sus metas, requiere de la ayuda de otro que haga la suerte de espejo. "El coach nos ayuda a conocernos más y mejor, a saber reconocer nuestros techos y nuestro potencial, es tener a alguien con quien ir creciendo. Hemos visto que la sicología tiene un límite, sirve para la parte personal, pero no para la profesional. A lo mejor, el coach puede ser un sicólogo, pero tiene que entender de la profesión en la que trabajamos, tiene que entender de la vida como un todo y también tiene que ser capaz de ser muy respetuoso de ayudar al otro a pensar. No cualquiera puede ser coach. A veces se ponen como coach personas que no son capaces de dirigir su propia vida, entonces ¿cómo van a ayudar a otros a dirigirse?".

Dice Nuria que el coach tiene que ser también un modelo que posea una cierta autoridad o legitimidad y por lo tanto hay que admirarlo también en algún

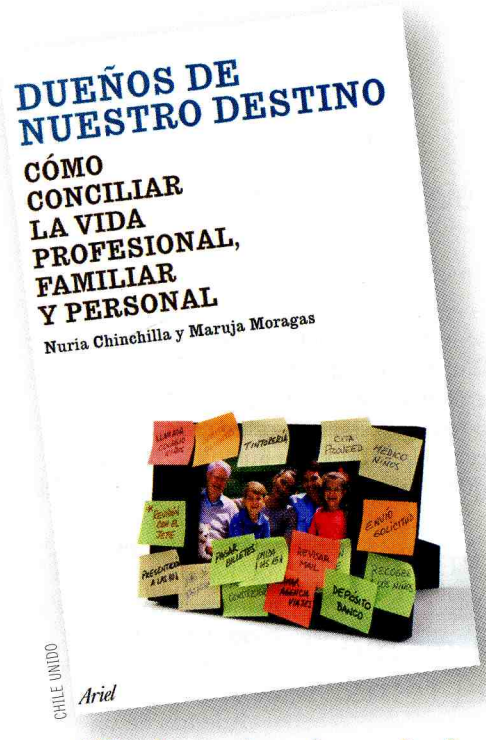
Nuria Chinchilla

CHILE UNIDO

sentido. "El coach puede ser el marido, la mujer, un padre, un amigo o un experto en temas de coaching, pero es muy importante tener a alguien con quien crecer". Haciendo una analogía, Nuria dice que el aire que respiramos muchas veces está contaminado y para que las personas hagan de alguna manera la fotosíntesis como las plantas, se requiere de la ayuda de otro.

"Nosotros somos **protagonistas de nuestra vida** y creo que este es el tema más relevante. Las políticas de conciliación pueden ayudar, **pero todo será inútil si no empezamos por conciliar con nosotros** mismos".

Además de un coach, Nuria cree que hoy se debe educar para conciliar a nivel de colegios, empresas y familia. Es decir, que la conciliación pasa por crear ciertos hábitos. "Los niños desde el colegio deben tener una agenda integrada y no solamente una agenda de deberes para que puedan tener tiempo para las amistades y para hacer algo por la familia. En la casa, los hijos también deben aprender a compartir responsabilidades y así van creciendo en capacidad de servicio". Por otra parte, asegura que hoy no basta con que una empresa le dé más flexibilidad de tiempo y espacio a sus empleados. "Cuando una persona es muy orientada al trabajo puede llegar a introducir el trabajo en la propia casa, e invade el espacio personal. Pasar de una dirección de rigidez a una de flexibilidad significa que necesitamos formar a la gente y a los mandos intermedios para que puedan ser flexibles. Hay que formar también a los empleados para que realmente sepan parar. Si no saben cortar el Blackberry se les va a meter el trabajo a las 3 de la mañana. Hay que educar a la gente para que sepa cortar a horas adecuadas el trabajo para poder conectarse con mucha más energía y con mucha más ilusión al día siguiente. Eso significa auto–dirigirse, auto–liberarse y poder conciliar con uno mismo".



CHILE UNIDO

que haya empresas, para que haya sociedades fuertes". Eso a nivel macro, porque al interior de los mismos hogares, Nuria Chinchilla piensa que es importante dar algunos pasos, que pasan necesariamente por las prioridades de cada integrante de la familia. "Cada miembro de la pareja tiene que tener equilibrada su propia balanza en la que sopese el trabajo y la familia, lo cual no depende sólo de trabajar fuera o dentro de la casa. Hay mujeres que no trabajan fuera de casa y que tampoco concilian: han abdicado del hogar y de los niños, porque no disponen de tiempo para ellos".

En todo caso, señalan las autoras en el libro que el gran reto lo tienen los hombres, ya que muchos de ellos les han comentado que nunca se han cuestionado si sus familias van bien. "Eso es porque generalmente hay una mujer que compensa todas las carencias. Hay una regla en sicología que dice que si quieres ayudar a alguien, no hagas más del 50%. Al asumir las responsabilidades de los otros miembros de la familia, se los está invitando a cometer abusos y omisiones. Estas situaciones llevan a debilitar las relaciones y las personas dejan de desarrollar competencias que sólo crecen en el hogar", dicen. Por otra parte, cree Nuria que las largas jornadas de trabajo al menos en España, y que por supuesto también son aplicables a Chile, están debilitando las relaciones de pareja. "Estamos llegando muy tarde a casa y eso significa que llegamos agotados, sin energía para nada, ni siquiera para escuchar al marido. Creo que la falta de conciliación tiene efectos nocivos para los matrimonios".

Nuria está convencida de que hay aspectos de la vida que no se pueden delegar, como el hecho de ser padres o esposos. "Si yo no hago de madre, mi hija se queda sin madre, si no me preocupo de ser esposa, mi marido se queda sin esposa. Son relaciones que tengo que cuidar mucho y tengo que poner en mi agenda tiempos para compartir con ellos. El trabajo nos invade, porque siempre tiene objetivos a corto plazo, en cambio, la familia no los tiene, es fundamental poner agenda clara y espacios cerrados para lo importante".

> "Cada miembro de **la pareja tiene que tener equilibrada su propia balanza** en la que sopese el trabajo y la familia, lo cual **no depende sólo de trabajar fuera o dentro de la casa.** Hay mujeres que no trabajan fuera de casa y que tampoco concilian".

2 La integración, el objetivo post conciliación

Hoy, Nuria Chinchilla prefiere hablar de integración antes que de conciliación. "Ya hemos conseguido en el mercado que la palabra conciliación sea una palabra muy usada, pero conciliar es poner de acuerdo a contrarios. Familia y trabajo no son contrarios, se enriquecen mutuamente. Todos queremos ser felices, está en nuestro ADN, pero nos sentimos compartimentados, divididos y lo que interesa es integrarnos de nuevo. Por eso me gusta más la palabra integración", confiesa.

Cree que esta falta de integración está impactando en varios niveles, pero menciona al menos dos que le parecen importantes: la baja natalidad y las crisis matrimoniales. "Evidentemente esto está impactando a la felicidad de las personas, porque no están teniendo la libertad para tener los hijos que ellos quieren. Los informes dicen que el 80% de la gente no tiene más hijos por falta de dinero, pero sobre todo, por falta de tiempo. Se trata de un problema de ecología humana; por eso el tema de la conciliación es una necesidad absolutamente imprescindible para que haya niños, para

3 El autoconocimiento: ¿quiénes somos y a dónde vamos?

Conciliar conmigo mismo es el nombre de uno de los capítulos y tema central de este libro. En primer lugar, las autoras prefieren hablar de trayectorias profesionales antes que de carreras profesionales. "Las llamadas carreras nos generan la angustia de correr contra alguien, aunque no se sepa muy bien hacia dónde, siempre comparándonos con los demás, lo cual nos lleva a mayor incertidumbre, incomodidad y malestar. Al hablar de trayectorias, el ritmo lo decide cada uno según la etapa de la vida en que se encuentre, las circunstancias y los compromisos adquiridos". Para eso, dicen, debe existir un autoconocimiento realista y objetivos claros con la vida, la profesión y la familia. "Si no sabemos quiénes somos ni a dónde vamos estaremos abiertos a todo, no podremos focalizar, nuestra estabilidad dependerá del día y nos veremos sometidos a mayores vaivenes".

El autoconocimiento, consideran, es fundamental para determinar la misión que se tiene en la vida y los roles que se quieren desempeñar. Explican que parte de este conocimiento pasa por darse cuenta de las motivaciones que llevan a las personas a actuar y distinguen tres categorías: las extrínsecas, las intrínsecas y las trascendentes. Las primeras tienen que ver con lo que viene del entorno, es decir, la retribución económica, la fama, el reconocimiento social. Las intrínsecas están ligadas a la acción misma y su origen es interno, es decir, el querer, por ejemplo, aprender con el trabajo o desarrollarse intelectualmente, y en tercer lugar, están las que llaman motivaciones trascendentes, cuyo origen también está en el interior de la persona, pero su destinatario está fuera y las acciones propias repercuten positivamente en otros. Es decir, el que trabaja porque quiere alimentar a su familia, dar un buen servicio a los clientes o permitir que los subalternos se desarrollen como personas.

A juicio de las autoras, los tres tipos de motivaciones pueden influir simultáneamente en cualquier decisión, pero tienen un peso diferente según la persona. "Conocer los motivos que impulsan nuestras decisiones es primordial para definir si nosotros somos los dueños de nuestra vida o prevalece el entorno". ya