



CHINCHILLA, Nuria y Consuelo LEÓN. La ambición femenina. Cómo re-conciliar trabajo y familia. Aguilar Chilena de Ediciones, S. A. Santiago de Chile, 2004. 253 Págs. **G**

Tema: Incorporación de la mujer en el mercado laboral: conflictos, ventajas, soluciones.

Recientemente tuvimos la grata visita, en Bogotá, de la doctora en Ciencias Económicas y Empresariales Nuria Chinchilla Albiol, autora, junto con Consuelo León, licenciada en Ciencias de la Información, del libro *La ambición femenina. Cómo re-conciliar trabajo y familia*. Detenerme a enumerar los títulos, cargos, obras y experiencia académica y laboral de ambas, alargaría bastante este artículo, de manera que bastará con mencionar que las dos son investigadoras, autoras y ejecutivas de alta categoría y merecido prestigio y que el binomio que conforman funciona con envidiable eficacia.

El objeto de la mencionada visita de la doctora Chinchilla a la sede del INALDE en Bogotá, fue precisamente presentar el libro de la referencia, última publicación de importancia realizada con la licenciada León y fruto de serios estudios e investigaciones en estos campos que a las dos ocupan y apasionan y en los que se han constituido, especialmente la doctora Chinchilla, en una autoridad: trabajo y familia. El libro se lee con facilidad e interés creciente, ya que aborda un tema de tanta actualidad e incidencia como es el conflicto que viene presentándose desde que la mujer se ha incorporado muy en serio en el mundo del mercado laboral, y esto ha comportado problemas y riesgos en su vida familiar: penalización de la maternidad y rupturas o fracasos matrimoniales. Sin embargo, esto mismo ha supuesto también la aportación, al ámbito empresarial, de aquellas cualidades, virtudes y valores propios de la condición femenina, de los cuales el mundo de la empresa ya no está dispuesto a prescindir.

Lo que las doctoras Chinchilla y León quieren demostrar es que, con el compromiso y la puesta en práctica de cambios de actitud, mentalidad y modos de hacer, más que todo por parte de la mujer, aunque no exclusivamente, sino también del hombre, de la empresa y del Estado, se logrará la anhelada y justa armonía en la situación familiar y laboral de la mujer, con los consecuentes beneficios para ella misma, para la sociedad y la cultura en general. Resulta muy persuasiva y sólida toda su argumentación y muy variado el gran número de testimonios de mujeres profesionales sobre sus casos particulares, lo que ilustra y amplía el desarrollo de las ideas expuestas.

Las autoras reconocen, en el primer capítulo, “Ser mujer en el siglo XXI”, que esta realidad de la mujer como ciudadana y profesional activa se ha

consolidado sólo en el siglo XX, de modo que en los albores del tercer milenio, continúa apareciendo como algo todavía nuevo y problemático, algo por acabar de aceptar, entender, adaptar, solucionar... Realizan un recorrido por la historia de las mujeres y destacan los avances más importantes como el derecho al voto, el acceso a la universidad y el compromiso en el mundo laboral; la aparición del feminismo revolucionario, que busca y exige la liberación, más que todo sexual, de la mujer, y la reacción, al cabo de unos años, de “un nuevo *feminismo integrador*”, que revalora la maternidad y la familia, y pregona la compatibilidad entre igualdad legal y diversidad de los sexos, en los ámbitos afectivo y de trabajo.

En los capítulos que siguen se revisan y critican las principales políticas públicas que España y otros países han aplicado a la familia: “tanto la empresa como el Estado deberían cambiar el rumbo de su razonamiento económico: en vez de *pensar a corto plazo*: lo que cuesta la familia en ayudas directas e indirectas, en políticas familiarmente responsables y en nuevas modalidades de contratos, deberían *pensar a largo plazo*: lo que cuesta la no-familia a la vista de que la pirámide de población se ha invertido, disminuyendo considerablemente la población activa” (Pág. 50). Se mencionan y exponen las barreras que obstaculizan la actuación de la mujer como agente de cambio: la ausencia de flexibilidad laboral; el estrés; largas jornadas y dobles jornadas; la escasa formación en gestión del tiempo, entre otras. Y se reconoce a la familia como una escuela de competencias (comunicación, dirección de personas, motivación, iniciativa, negociación, trabajo en equipo, toma de decisiones) que la convierten en un factor de complemento y equilibrio en la vida de todo empleado.

El capítulo V, “Empresas familiarmente responsables” trata de este concepto en auge aunque todavía no suficientemente generalizado, de las empresas cuyas estrategias e “intrategias” conciben a la familia del trabajador como *stakeholder* o partícipe que tiene interés en la empresa, y son conscientes de que el equilibrio personal y la calidad de vida repercuten en el rendimiento y la productividad, con lo que las empresas mismas también resultan beneficiadas. Esta visión de la familia se traduce para el empleado en flexibilidad en el tiempo y en el espacio, beneficios sociales o extrasalariales, asesoramiento y formación para equilibrar trabajo y familia, políticas de servicios y otras ventajas. Es muy pertinente la reflexión sobre lo que tardaron las empresas para ser ecológicamente responsables y evitar la polución y lo que están tardando en ser familiarmente responsables y evitar el estrés. Las autoras llaman la atención sobre el momento actual tan oportuno para la construcción de una nueva cultura empresarial y el fomento de una opinión pública favorable y pro activa al respecto (cfr. Pág. 183).

La importancia que las autoras asignan a la gestión del tiempo es definitiva, como parte de un requisito *sine qua non* para el logro de la armonía entre trabajo y familia: el liderazgo personal. Éste se alimenta de varias competencias o habilidades entre las que destacan, además de la indispensable gestión del tiempo, la inteligencia emocional, tal como la concibe Goleman, con sus dos tipos de inteligencia intrapersonal e inteligencia interpersonal, la gestión del estrés, de la trayectoria personal y profesional y la

madurez afectiva. La mujer que ambicione ese triunfo: concertar todos los aspectos de su desenvolvimiento como persona, como esposa y madre, como ciudadana, como profesional, debe saber que no lo alcanzará si el principal factor de cambio, ella misma, no emprende el aprendizaje del liderazgo personal, con el que irá obviando los demás obstáculos.

Es éste uno de esos libros que hacen de las lectoras y los lectores los mejores propagandistas. Y si, además, se ha podido tener el privilegio de escuchar y observar a la doctora Chinchilla personalmente, pues no hay más remedio que quedar plenamente convencidos.

SARAY MORALES DE FRANCO
Octubre de 2004

Público: General