

Capítulo Octavo

Familia y Trabajo: Tensiones creadoras de vida.

Roberto Horacio Cruzel

1. Introducción

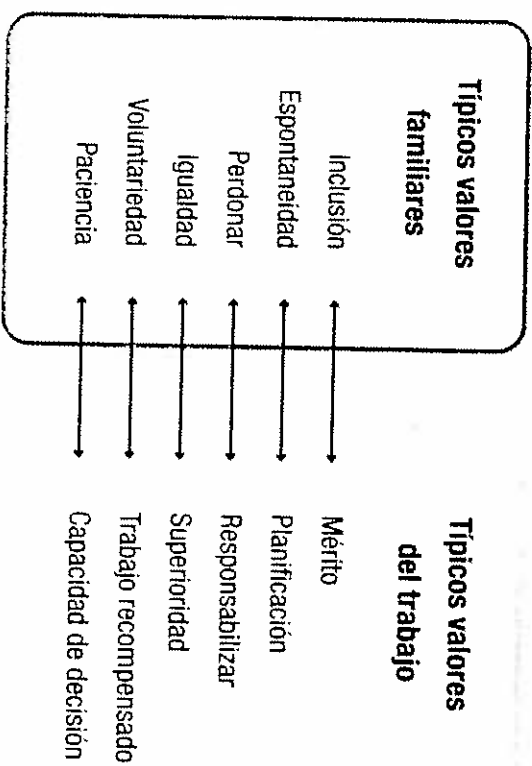
En la vida es la cosa más normal del mundo tener que lidiar con tensiones. Es la característica propia de tener que tomar decisiones y elegir entre dos posibilidades que muchas veces se nos presentan como igualmente valiosas.

Me quedo conversando un rato más entre amigos o me voy a dormir temprano. Salgo a comer rico algo afuera o como algo liviano en casa, me quedo un rato más en la oficina y termino todo el trabajo pendiente o me vuelvo a casa a ver el partido de fútbol por televisión y me levanto a terminar el trabajo mañana temprano. La vida está llena de situaciones de tensión. Hay tensiones en la persona, tensiones en la familia, tensiones en el trabajo, tensiones en todos los ámbitos de la vida.

La intención de este trabajo es concentrarnos en las tensiones que se generan "entre" la familia y el trabajo como resultado del choque de valores propios de cada institución, con el fin de tratar de identificar algunos aspectos que nos puedan resultar útiles para resolver dichas tensiones en forma creadora y no destructiva.

Un cuadro que nos puede ayudar a identificar mejor las tensiones que se producen entre trabajo y familia, con motivo de los diferentes valores que nos inculca cada una de estas instituciones sería el siguiente:

**Diferentes Valores
entre Familia y Empresa³¹**



31 Este cuadro lo tomamos del artículo "Sello de Familia. Cultura y Gobierno corporativo en la empresa familiar latinoamericana". De Ivan Lansberg y Kelvin E. Gersick. Harvard Business Review. Agosto 2006.

Repasemos el cuadro imaginando una empresa familiar en la cual todos los integrantes de la familia trabajen en el negocio. Sin duda un número de tensiones se deben generar diariamente cuya solución requiere de la aplicación de alguno de los valores del cuadro según fuera la naturaleza de cada caso. Pensemos en veces pretendemos aplicar o aplicamos sin darnos cuenta, un valor laboral, a la solución de un conflicto familiar o viceversa y los malos resultados que ello ocasiona.

Para complicar aún más las cosas, debemos tener presente que muchas veces hay valores que en la práctica no se aplican correctamente.

Veamos algunos ejemplos:

La mayoría de las familias posiblemente destaquen su preocupación porque los hijos estudien.

Sin embargo, entre las familias atentas a la educación formal, no todas dan lugar a que cada hijo descubra su propia vocación. Por lo contrario, algunas pretenden que sigan la profesión del padre o de la madre o que estudien una de las carreras tradicionalmente consideradas como serias (medicina, ingeniería, abogacía o arquitectura por dar algunos ejemplos) planificando el futuro de los hijos como si fuera propio o con el objetivo de que continúen el negocio familiar.

Por su parte, el concepto de solidaridad familiar muchas veces es mal interpretado, en particular en esos casos en que se pretende que el negocio familiar sea el lugar "garantizado" para que los hijos mantengan el mismo nivel de vida al que estaban acostumbrados, sin pasar por el período de esfuerzo y sacrificio que tuvieron que enfrentar sus padres.

Finalmente, el concepto de lealtad a la familia y respeto por la autoridad de los mayores, a veces implica someterlos a arbitrariedades que luego dejan marcas imposibles de corregir con el curso de los años.

Este mismo tipo de problemas se presentan también en las empresas. Es común ver en la recepción de muchas empresas un cuadro donde se identifica su "Misión, visión y valores". En general se incluyen conceptos que hablan, entre otros, de calidad, dedicación, buen ambiente de trabajo, eficiencia y responsabilidad social. Además, como parte de la política de recursos humanos se pretende que todos sus integrantes trabajen mucho, de buen humor y estén orgullosos de trabajar allí.

El fin principal de la empresa sin embargo, es la generación de recursos para los accionistas y sus directivos y muchas veces la presión por maximizar la generación de recursos y minimizar los gastos parece opacar los otros fines declarados. A ello se le suman las "sombas" propias de una empresa donde no reina un régimen claro de meritocracia o en la cual no hay una comunicación fluida que nos permita entender las razones de tal o cual decisión o donde hay falta de transparencia en la toma de decisiones.

A todo ello debemos agregar las ambiciones propias de cada uno de nosotros. Generar riqueza, crecer profesionalmente, sentirse valorado por terceros independientes, poder poner en práctica nuestras ideas, crear fuentes de trabajo, pertenecer a cierto grupo, cumplir con la responsabilidad social, obtener prestigio, liderar un proyecto, todo ello puede estar presente entre mis objetivos personales.

n muchos casos, además, implica tomar la decisión de arriesgar nuestro propio patrimonio y ello puede requerir de la opinión o del consentimiento de los demás integrantes de la familia.

Todo ello nos tironea. Nos exige de nuestro tiempo. Nos cuestiona nuestras decisiones y nuestra conducta. Es cansador. Y sin embargo, es parte de las tensiones propias de la vida.

Transcribo algunas frases que a muchos les sonarán conocidas:

- “¡Qué haces trabajando!. El fin de semana es para la familia.”
- “Me molesta cuando me voy a dormir y todavía no llegaste.”
- “Si al menos te pagarán bien.”
- “Se vivo, hace como fulano, trabajá menos y que no se note.”
- “Tenés la cabeza en otra cosa”
- “Venís de mal humor del trabajo y te la agarrás con nosotros”
- Gonzalez, ese informe tiene que estar listo el fin de semana.
- Pero es el cumpleaños de mi hijo.

- Ese es su problema, Gonzalez.”

Las horas extras, los cursos de capacitación, las cenas con clientes, los viajes por trabajo, la postergación de las vacaciones, etc. son todos ejemplos de situaciones de tensión entre empresa y familia.

Si vamos a resolver las tensiones a través del resultado que arroje la puja de las fuerzas enfrentadas, entonces será el más fuerte, el más inteligente o el más hábil el que impondrá su visión y ello a la larga afectará negativamente tanto a la familia como al trabajo. Esta es la lógica del “ganar, perder” aplicada a las discusiones familiares o laborales.

1. La propuesta del Padre Kentenich

El Padre Kentenich nos propone un camino dialéctico orgánico para buscar una síntesis creadora y superadora de esa aparente incompatibilidad. Un camino que no busca la eliminación de una de las posiciones o que una se imponga a la otra, sino que permita surgir una síntesis superadora y creadora³².

³² Para profundizar este tema, ver el análisis focalizado al mundo de la empresa realizado por Carlos E. Barrio y Lippentheide en *Vivir la empresa en forma orgánica*. Capítulo V. La ley de la tensión creadora. Editorial Patris.

Como punto de partida para ello, el Padre Kentenich propone "Tanta libertad como sea posible; vínculos obligatorios solamente en la medida que sean necesarios, pero sobre todo cultivo del espíritu, tanto cuanto sea provechoso y adecuado"³³.

La propuesta implica varias cosas: (i) "empoderar" o tener confianza en los integrantes de la familia o empresa, permitirles expresarse, experimentar, participar, decidir; (ii) "tener" autoridades y reglas. Solo las necesarias, pero que ellas no falten y que sean lo más claras posibles. Ellas tienen por objeto servir de cauce del río. No deben ser la pared al frente que inhibe las iniciativas de los demás, sino los rieles de contención a los costados de la ruta que evitan que se pierda el rumbo; (iii) Tener en claro que el rumbo está marcado por el cultivo del espíritu. Ese debe ser el criterio orientador, la "brújula", al momento de resolver el conflicto.

Una amiga de uno de mis hijos me comentó hace algún tiempo que su padre trabaja en el campo y pasa allí varios días lejos de la familia, en especial en tiempos de siembra y cosecha. En esas épocas no hay ni feriados, ni fines de semana. Durante las vacaciones, a la familia le gusta ir a acompañarlo al campo. Se reparten el trabajo, organizan cuadrillas y cuentan las plantas que hay en cada sector, para luego comparar quien cuenta más rápido. En resumen, comparten el día, comprenden las tareas del padre, se divierten y capacitan al mismo tiempo. La hija se refiere a

33 En relación a este tema, ver por ejm. Niños ante Dios. La infancia espiritual. Séptima y Décimo Novena Conferencia. Padre José Kentenich. Colección Grandes Jornadas. Edit. Patriz.

la experiencia con una gran alegría. Uno de sus hermanos, adoptó la costumbre de acompañar todos los días al padre al campo, en periodo de vacaciones.

El reclamo de "trabajás mucho" (o dicho de otra manera, no tenés tiempo para mí) se convierte así en "que divertido es el trabajo de papá y qué bueno que ahora puedo compartir eso con él". Esa familia encontró un modo de resolver la falta de flexibilidad en los horarios de trabajo del padre, de un modo creador.

Ese mismo ejemplo (el tema de la flexibilidad laboral) ha llevado a muchas empresas a buscar soluciones creadoras en beneficio de todos. En un artículo que salió en el diario La Nación el 22 de noviembre del 2011³⁴, se señalaba que algunas empresas estaban comenzando a buscar alternativas de horarios más flexibles para resolver este problema, pues habían tomado conciencia que era la única manera de mantener la calidad del personal de la empresa. No podían darse el lujo de perder buenos empleados por la falta de flexibilidad de sus horarios. La falta de flexibilidad laboral perjudicaba a la propia empresa.

Ello también sirve para mejorar la calidad del tiempo en casa. Reclamamos de este estilo que generan disconformidad tanto con la familia como con la empresa, tenderían a resolverse con una mayor flexibilidad horaria.

34 "Primeros padres, luego empleados", firmado por Francisco Iuerguen, donde comenta diversos ejemplos de flexibilidad laboral.

El principio señalado por el Padre Kentenich podría formularse en este caso como "mientras el trabajo este al día, ocupate del cumpleaños de tu hijo, no importa el horario."

2. Herramientas para la resolución de los conflictos Familia/Trabajo.

Otra enseñanza del Padre Kentenich repetida muchas veces es aquella de "tener la mano en el pulso del tiempo y el oído en el corazón de Dios"³⁵. Para ello, el nos propone escuchar tres voces; La voz del tiempo, que nos llama a discernir cuales son los desafíos a los que nos toca dar respuesta hoy día, a la luz del contexto histórico que nos toca vivir; La voz del ser que nos habla de conocer nuestra propia naturaleza, cuáles son nuestros intereses, nuestras aptitudes, nuestros talentos, nuestros defectos y nuestras sombras y por último; La voz del alma, que nos llama a descubrir que es lo que Dios espera de cada uno de nosotros en este momento determinado, en relación a esta situación o conflicto particular.

Tratare ahora de aplicar estas tres fuentes (la voz del tiempo, la voz del alma y la voz del ser) a la propuesta de resolver las tensiones entre familia y empresa de modo que nos ayuden a encontrar resultantes creadoras:

³⁵ Ver por ejm. Huellas de un Padre. P. Esteban Uriburu. Edit. Patris. Parte III. 1948 apartado 3. Sobre este tema se puede encontrar además varios trabajos en internet, siguiendo la voz "Padre Kentenich, voz del tiempo, voz del alma y voz del ser).

2.1. Mejorar la Comunicación.

Pensando en escuchar la voz del tiempo, me saltan a la vista dos características de nuestra sociedad* que debiéramos tener presentes a la hora de resolver los conflictos entre empresa y familia. Ellas son, la falta de capacidad de escucha ("escuchatoria") de nuestra sociedad y la dificultad de mantener diálogos sin máscaras (o las "careteadas" en términos utilizados por nuestra juventud).

Mejorar la comunicación en todos los ámbitos implica mejorar nuestra capacidad de escucha, dialogando sin máscaras y sin sentir que cada opinión divergente es una amenaza a nuestro poder o nuestro ego. Atentos además a generar en nuestra familia y compañeros de trabajo esa misma capacidad de escucha y dialogo. Ello es necesario para poder entender el problema y en el peor de los casos, enojarnos con el problema, no con las personas involucradas.

En el artículo sobre empresas familiares que citara en la primera nota al pie³⁷, al referirse a las sociedades latinoamericanas, los autores señalan:

"Nuestra experiencia en América Latina sugiere que existen verdaderas barreras culturales a la comunicación abierta en el ámbito grupal y familiar. Parte del problema es que la comunicación –en especial entre hombres– refleja una dinámica subyacente de poder en la cual hablar y

³⁶ Agregaría especialmente de la sociedad "porteña" o de la Ciudad de Buenos Aires.

³⁷ Ver nota 1. Sello de Familia. Cultura y gobierno corporativo en la empresa familiar latinoamericana. Por Ivan Lansberg y Kelvin E. Gersick. Harvard Business Review. Agosto 2006.

escuchar son expresiones directas de dominio y sumisión. El diálogo verdadero es raro; la discusión es la forma común de intercambio. Esta tendencia llevó a un conocido empresario a decirnos: "La comunicación en nuestra familia adopta una de dos modalidades: hablar o esperar el turno para hablar". Otro empresario lamentó que en su país existieran muchos cursos de oratoria, pero ninguno de lo que denominó "escuchatoria".

En América Latina, el estilo de resolución de problemas es influenciado fuertemente por el concepto de orgullo. Una vez que un individuo define públicamente una posición sobre algo, es muy difícil que reconsidere esa posición sin sentir vergüenza. Admitir un error en el propio argumento o cambiar de punto de vista, incluso como resultado de nueva información, puede ser visto como humillante. Esto hace difíciles la generación de ideas y alcanzar una comprensión común. Además, conduce al secretismo dentro la familia extendida, puesto que compartir información es visto como una invitación a críticas y cuestionamientos, en lugar del primer paso hacia la solución del problema. Es vital para el éxito de las estructuras más complejas de gobierno que las nuevas generaciones de empresas familiares desarrollen sus habilidades de comunicación y, al hacerlo, aumenten la transparencia y el flujo de información entre los accionistas."

Saber escuchar, ponerse en el lugar del otro, tratar de descubrir los intereses ocultos detrás de la posición tomada, contar hasta 10 antes de dar una respuesta cuando nos sentimos agredidos, etc., son todos

caminos recomendados por los expertos para resolver conflictos. Sin embargo, ello no será posible si anteponeamos nuestro ego (nuestro orgullo) al análisis de cualquier propuesta, si interpretamos que reconocer cualquier error es una prueba de debilidad, un atentado al rol que tenemos asignado en la familia y el trabajo.

Una vez un empresario me dijo "En mi trabajo todos me tratan como un gran señor y en casa pretendo que ocurra lo mismo". El tema es bien real.

Sigue diciendo el artículo citado: "*Varias características culturales interfieren con la gestión de conflictos en América Latina. Primero, muchas familias latinoamericanas hacen lo imposible por evitar el conflicto. Existe el temor generalizado a expresar emociones demasiado intensas en una discusión interpersonal, ya que sería denostador para el grupo. Si bien las reuniones en ocasiones se vuelven bastante acaloradas, la tensión suele desactivarse rápidamente mediante el humor. Obviamente, neutralizar las emociones no es del todo desaconsejable. Hemos conocido familias en las que los conflictos han escalado destructivamente y concluido en divisiones amargas y duraderas. En un caso particularmente dramático, tres ramas de una familia extendida se enfascaron en un conflicto de negocios que se salió de control al punto de trasladar a sus muertos del mausoleo familiar que habían compartido por cinco generaciones."*

Ese sería, en mi opinión, el otro aspecto que generalmente dificulta la comunicación en nuestra sociedad. Preferimos "carear". Dar la imagen que no pasa nada, hacer como si el problema no existe y seguir con nuestra vida sonriendo, con una máscara puesta, hasta que el problema estalle por el aire. Ejemplos de eso serían frases tales como:

“De ese tema en casa no se habla.” “Qué le vas a hacer. El es así, pero es el jefe.” Si en lugar de ello aprenderíamos a enfrentar las situaciones tensionantes con el espíritu de encontrar una síntesis superadora, una resultante creadora, sin duda nos iría mejor.

El Padre Kenterich nos enseñaba que no debíamos andar con una máscara puesta. En todas partes, una misma autenticidad debe impregnar todo nuestro ser. Siempre debe percibirse en nosotros una naturalidad auténtica. Enseñada se nota cuando nuestra conducta es algo fraguado³⁸.

En resumen, repito lo dicho más arriba, si pretendemos resolver las tensiones propias de la relación familia/trabajo en forma creadora, el primer paso consiste en mejorar la comunicación en ambos ámbitos, aumentando nuestra capacidad de escucha, dialogando sin máscaras y sin sentir que cada opinión divergente es una amenaza a nuestro poder o nuestro ego. Atentos además, a generar en nuestra familia y compañeros de trabajo esa misma capacidad de escucha y diálogo.

2.2. Respetar la vocación de cada uno.

Cuando intento aplicar el criterio de escuchar la voz del alma a las tensiones entre familia y empresa, me surge enseñada la importancia de promover el descubrimiento y desarrollo de la vocación propia, de

los demás integrantes de nuestra familia y de nuestros compañeros de trabajo. Ello permite liberar energías, mejora el humor y el rendimiento de todos y disminuye las tensiones destructivas.

En el LAE³⁹, al profesor Guillermo Perkins le gusta contar una anécdota de un empresario español, que decía que a sus hijos, les enseñó a volar, no a seguir el vuelo del padre.

En dicho sentido, Peter Buffett, autor de la música de la famosa “danza con lobos” en la película de Kevin Costner e hijo de Warren Buffett, uno de los hombres más ricos del planeta, escribió un libro “La Vida es como tú la hagas⁴⁰” en el cual señala:

“Por suerte –lo que mi padre llama “ganar la lotería ovárica”, nací en el seno de una familia afectuosa y comprensiva, cuyo primer y más importante don para mí fue la seguridad emocional. Con el tiempo, a la manera de una ventajosa ocurrida como una sorpresa gradual y maravillosa, mi familia también llegó a ser rica y distinguida. A fuerza de trabajo, ética y sensatez, mi papá, Warren Buffett, se convirtió en uno de los hombres más ricos y respetados del mundo. Digo esto con todo orgullo filial, pero también con el humilde reconocimiento de que el mérito es suyo, no mío. Sean quienes fueren sus padres, es uno quien debe resolver su propia vida.”

39 Instituto de Altos Estudios.

40 La Vida es como tú la hagas. Encuentra tu propio camino hacia la realización. Peter Buffett. Edit. Océano. Introducción, pag. 13 y 14.

38 Sobre este tema hay un trabajo muy interesante “Alma de Niño – Contenido de Palabras de Vida” del Padre Rubén Francisco Bellante en www.radiomaria.org.ar/content.aspx?con=2220

Además, como bien se sabe en Estados Unidos, mi padre tiene opiniones muy firmes sobre el tema de la herencia. Básicamente, cree que nacer en sábanas de seda puede ser una espada de doble filo: una dádica imprudente que socava la ambición y agota el empuje, que priva a un joven de la gran aventura de buscar su camino. Él tuvo la enorme satisfacción de descubrir su pasión y dejar huella; ¿por qué habría de negar a sus hijos ese desafío y ese placer? Así que, ¡nada de grandes fideicomisos para el clan Buffett! Cuando cada uno cumplió diecinueve años, mis hermanos y yo recibimos una suma muy modesta, en el claro entendido de que no debíamos esperar más.

Y es un hecho que al final no hubo jugosos legados. En 2006, mi padre, en un acto filantrópico histórico, donó la mayor parte de su fortuna —treinta y siete mil millones de dólares— a la Bill and Melinda Gates Foundation. Estableció al mismo tiempo multimillonarias fundaciones de beneficencia, para que cada uno de sus tres hijos las administrara.

Por tanto, he aquí una ironía para mí. Hoy, a los cincuenta años de edad, me veo con la enorme oportunidad y responsabilidad de administrar más de mil millones de dólares destinados a ser donados, mientras que, para mí, sigo siendo un trabajador, un compositor y músico que, como la mayoría de sus colegas, es tan bueno como su composición más reciente y ni más ni menos exitoso que su próxima obra.

Pero eso está bien; hago lo que me gusta, algo que yo escogí, y que no habría alcanzado de otra manera. Supongo que heredé de mi padre algo más que los genes; parece que también absorbí gran parte de su filosofía.”

Quizás otro hijo se hubiera sentido desheredado y ofendido para siempre si su padre hubiera decidido donar gran parte de su fortuna a entidades de bien público en lugar de dejarle todo a él. Pero ello no ocurrió en este caso. Es más, es notable que Peter Buffett llegara incluso a escribir un libro agradeciendo a su padre por haber hecho lo que hizo. En el trasfondo de su agradecimiento está la certeza de conocer lo difícil que hubiera sido para él descubrir su propia vocación, sus intereses y aptitudes, si no hubiera tenido que lidiar con la necesidad de encontrar su propio lugar en el mundo.

Ello debiera ser tenido muy en cuenta frente al pedido “y no podrás conseguirme un trabajito ahí, donde trabajás vos”. Está pedido que es muy pronunciado en los casos de empresas familiares, tiene el desafío de enfrentarse al peligro de no querer enfrentar la aventura de desplegar la propia vocación, comprando la aparente seguridad de un ingreso seguro y una vida cómoda.

Por lo contrario, en el momento de la elección, el Padre Kentenich nos proponía ser “audaces”, confiar en la Divina Providencia.

“Para el hombre de hoy, la audacia de la decisión interior significa mucho más que la audacia en la realización de la misma. Si tengo un 90% de seguridad, ya no puedo hablar más de audacia.

Recuérdenlo para la actividad educativa: es preferible cometer una tontería, si así estamos aprendiendo a decidirnos por nosotros mismos. Lo primero en lo tocante a la libre voluntad es la libertad de decisión espiritual. El elefante también es capaz de realizar cosas. Con nuestra decisión personal debemos decir, de corazón

un "sí" a los más leves deseos de Dios. Decírtse con audacia, pero también realizar las cosas audazmente. Toda la existencia cristiana está llena de tales riesgos. El hombre de fe práctica en la Dignidad Providencia une su impotencia a la omnipotencia divina, su oscuridad a la luz de Dios⁴¹."

En resumen, entiendo que el segundo paso para resolver las tensiones que se generan entre familia y trabajo consiste en ser fieles a la propia vocación y tratar de descubrir nuestros intereses y aptitudes, así como también nuestras debilidades y defectos, esquivando el camino fácil de dejarnos seducir por una vida cómoda, pues en dicho caso nos será muy difícil desplegar las alas de nuestros talentos y desarrollar todas nuestras capacidades afectivas e intelectuales plenamente. Ello también se aplica a nuestra relación con los miembros de nuestra familia y de nuestro trabajo. Debíéramos alentar que cada uno encuentre "su" propio destino y alegremos cuando ello sucede, aun cuando con coincida con nuestros deseos o conveniencia.

2.3. Clarificar valores

Cuando pienso en conectarme con la voz del Ser, aplicada a la resolución creativa de los conflictos entre trabajo y familia, se me hace necesario clarificar mis propios valores, los valores de mi familia en

particular y los valores de nuestro lugar de trabajo, de modo de estar en condiciones de verificar si ellos están alineados o si tenemos espacio para generar dicho alineamiento.

Cuando le pregunté a mi mujer que era lo que más le gustaba de mi trabajo, me contestó que lo que más le gustaba era el grupo humano con que trabajaba. De ese modo quería señalar que consideraba que trabajaba con un grupo de personas que no atentaban contra los valores de nuestra familia.

Creo que para poder resolver en forma creadora las tensiones existentes entre los intereses propios, de nuestra familia y de nuestro trabajo, debemos intentar tener bien en claro cuáles son nuestros valores personales, familiares y los de nuestro lugar de trabajo y distinguir qué objetivos estoy dispuesto a postergar en beneficio de aquellos valores que juzgo más importantes.

En el Evangelio según San Lucas (Lucas 5, 39) se cita la siguiente enseñanza de Jesús, "Nadie, después de haber gustado el vino viejo, quiere vino nuevo, porque dice: El añejo es mejor."

Tener claro nuestros valores es saber distinguir cuál es el vino añejo y ello nos permite elegir mejor a la hora de tomar nuestras decisiones y ordenar nuestras prioridades.

En un estudio de abogados que conozco, contrataron un estudiante de abogacía para que colaborase con su programa Pro Bono⁴². Le costaba mucho terminar su carrera y confesó que tenía dudas sobre

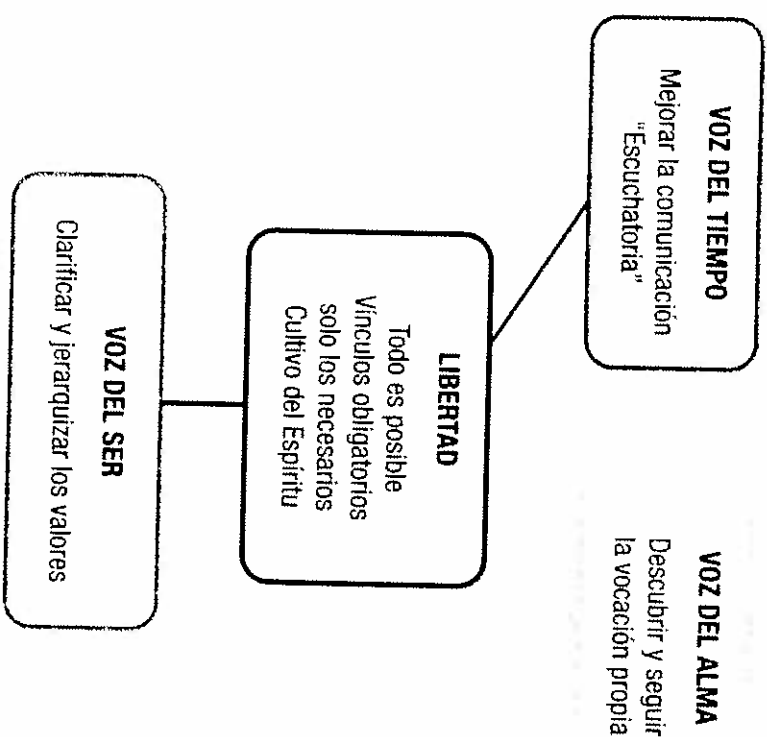
41 - Ver Huellas de un Padre. Presencia y mensaje del P. José Kentenich en América Latina. - 1947 - 1952. Parte III. Apartado 2 "Uno de los encuentros más hermosos de mi vida sacerdotal" pag. 227. P. Esteban Urteburu. Edit. Patris.

42 - Se trata de trabajo legal, realizado en forma gratuita, en beneficio de personas o comunidades de escasos recursos u organizaciones que colaboran con ellos.

su vocación profesional. Resultó ser un muy buen coordinador del programa y logró terminar sus estudios. Cuando ello ocurrió, señaló que el programa Pro Bono le había servido para redescubrir su vocación. Una vez recibido no quiso continuar en la carrera profesional, sino continuar trabajando medio día como coordinador del programa y además trabajar en una ONG⁴³ para adquirir experiencia práctica sobre el tema de las organizaciones sin fines de lucro. Está convencido que el trabajo pro bono tiene un gran futuro y entusiasmo en ese proyecto. Tuvo claro sus intereses y valores y alineó su trabajo a dichos intereses, aun cuando ello implicara apartarse de lo que hubiera preferido la mayoría de los abogados recién recibidos.

Clarificar nuestros valores, nos permite descubrir "haciendo que cosa" nos sentiremos plénificados, aun cuando ello puede significar postergar otros objetivos personales. Al clarificar nuestros valores "optamos" con alegría, sabiendo que postergamos la satisfacción de un bien, por alcanzar otro que juzgamos mayor. Ello es totalmente aplicable a nuestro caso. Al momento de elegir si es hora de volver a casa o debemos continuar trabajando, si este empleo es bueno o no para mí, si el esfuerzo que requerirá alcanzar el ascenso pretendido es razonable o no, etc., tener en claro nuestros objetivos personales, familiares y laborales nos facilitará la tarea de elegir.

3. Cuadro Resumen



43 Organización No Gubernamental.

4. Las leyes de las puertas abiertas y de la resultante creadora:

El Padre Kenterich sostenía que Dios nos va abriendo puertas que nos van mostrando distintas posibilidades para actuar. Si la decisión fue acertada, al tiempo los resultados sobrepasarán nuestras expectativas. Ese es el método para interpretar si efectivamente hemos logrado una resultante creadora. La voluntad de Dios también se expresa muchas veces cuando se nos cierran las puertas. *"Hay personas que ante una puerta cerrada, se empeñan en abrirla apelando a todos los recursos. Otras se dicen con relativa rapidez: Dios nos ha abierto esta puerta, o bien la ha cerrado con tales y cuales circunstancias; por lo tanto hay que esperar hasta que se abra o entredabra otra."*⁴⁴

En resumen, si efectivamente acertamos en una resultante creadora, se nos abrirán puertas que nos darán acceso a resultados nuevos y muchas veces impensados. Confío por lo tanto que la iniciativa de escribir este trabajo sea útil para quienes lo lean, y que les ayude a identificar puertas abiertas y encontrar resultantes creadoras que los ayuden en la apasionante aventura de vivir.

44 Ver Dios Presente. P. José Kenterich. Edt. Nueva Parris. Cuarta Parte Capítulo I. Sobre este tema también se encuentra mucho material en internet bajo la voz "José Kenterich. La ley de las puertas abiertas" y en relación al tema empresas, puede verse el capítulo VI de la obra citada en la nota al pie Nro 2.

Capítulo noveno

Testimonios y vivencias

Hemos pedido a algunos empresarios o personas ligadas al mundo de la empresa y del trabajo un testimonio personal sobre tres preguntas fundamentales:

1. *¿Qué experiencias positivas has tenido en tu labor de jefe, líder o dirigente de una empresa o grupo social?*
2. *¿Cuáles han sido las dificultades más difíciles o los escollos más grandes que tuviste que superar?*
3. *¿De dónde recibiste energías o fuerzas para cumplir mejor tu labor de conductor o líder?*

He aquí sus respuestas.