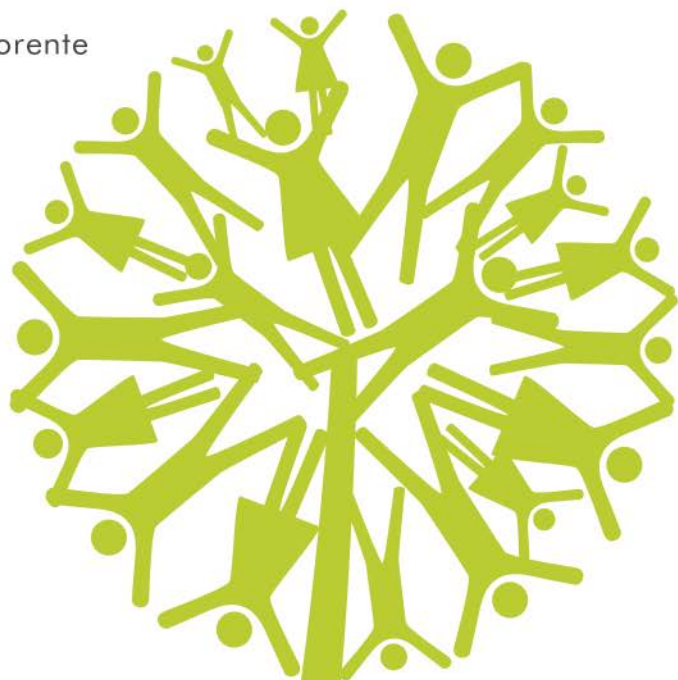


LA FAMILIA, GENERADORA DE CAPITAL HUMANO Y SOCIAL

Consuelo León Llorente



FUNDACIÓN
MARIA TERESA
RODÓ

**La familia, generadora
de capital humano y social**

Premio Maria Teresa Rodó
“La familia generadora de capital humano y social:
una respuesta a la crisis”
15 de octubre de 2015

Copyright © 2015 Fundación M. Teresa Rodó
Edita Fundación M. Teresa Rodó
Bisbe Català, 2. 08034 Barcelona
ISBN: 978-84-608-1520-4
Depósito legal: B 21070-2015
Diseño y maquetación: AP2U Gestión creativa S.L.
Printed in Spain - Impreso en España por Panettone group

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Prólogo..... | 7 |
| Hacia una nueva perspectiva..... | 9 |
| El lugar de la intrahistoria..... | 12 |
| Escuela de ciudadanía..... | 16 |
| Libertad y destino..... | 22 |
| El protagonismo de los cónyuges..... | 26 |
| El colapso de la familia..... | 29 |
| La sociología del conflicto..... | 32 |
| El tiempo de las mujeres..... | 36 |
| Flexibilidad horaria y conciliación trabajo y familia..... | 41 |
| El directivo y la cultura de empresa..... | 45 |
| Los desafíos del nuevo capitalismo..... | 49 |
| De la sostenibilidad medioambiental a la ecología humana..... | 52 |
| Bibliografía..... | 57 |





PRÓLOGO

Tengo la ilusión de presentar, ya editado, el trabajo que ha merecido un accésit del premio que la Fundación Maria Teresa Rodó había convocado bajo el tema “La familia generadora de capital humano y social: una respuesta a la crisis”.

Ha sido precisamente esta preocupación por la Familia, con toda la riqueza que encierra, la finalidad principal de la Fundación Maria Teresa Rodó: apoyo a la formación humana, defensa de los valores, protección de los derechos de todos sus miembros, especialmente de los más débiles o desprotegidos, relaciones generacionales: padres, hijos, abuelos, y también el importante papel que juega la familia en la sociedad y el futuro del mundo.

La experiencia, tan positiva, que tuvimos los fundadores en nuestra propia familia y los valores que nos inculcaron y que hemos procurado continuar en los hijos, nietos y biznietos, nos ha llevado a querer perpetuarlos por medio de esta Fundación.





HACIA UNA NUEVA PERSPECTIVA

Desde sus inicios, la ONU definió a la familia como unidad básica de la sociedad natural¹. Sin embargo las conferencias internacionales sobre Población y Desarrollo de los años cincuenta² incorporaron la demografía, el crecimiento poblacional, como una amenaza para la sostenibilidad económica.

La planificación demográfica, promovida por los Estados Unidos a través de las agencias USAID³ y UNFPA⁴ de acuerdo con el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, puso el énfasis en un reconocimiento marcadamente individualista de los derechos- la mujer, los adolescentes, los niños- desplazando a la unidad familiar como objeto de políticas. En el marco de esta reivindicación se planteaba un nuevo enfoque basado en relaciones intrafamiliares antagónicas. Se destacaba sobre todo la violencia de género o el abuso y la explotación infantil como cuestiones clave. Este punto de vista, aunque meritorio por sacar a la luz temas reales e importantes, obviaba o postergaba la necesidad de políticas de discriminación positiva que fomentaran y respaldaran a la familia. La prevención, la formación y la ayuda económica directa e indirecta no estaba presente en estos programas⁵.

Más tarde, entidades como el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) de Naciones Unidas propusieron normativas que serían la base del feminismo más radical y beligerante. La maternidad vista como un freno y una esclavitud, quedaba estigmatizada frente al ámbito laboral y se proponía la reconstrucción y el rediseño del propio sexo como un imperativo o manifestación de la libertad individual. Las Conferencias de El Cairo (1994) y Beijing (2005) promovieron los derechos sexuales y reproductivos, la educación sexual obligatoria y un

1 "La familia es la unidad fundamental y natural de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado" (Declaración Univerasal de los Derechos Humanos. Art16. 24 de octubre de 1945)

2 Congresos Mundiales de Población en Roma (1954) y Belgrado (1965)

3 United States Agency for International Development :<http://www.usaid.gov/>

4 Fondo de Población de Naciones Unidas: <http://www.unfpa.org/>

5 Maria, y Wolfgram, A. (2001), "Human Rights and the Family within United Nation's Policy". Veritas, vol. 01, no 34.



profundo cambio de mentalidad, cuyo objeto era romper los estereotipos familiares; principal causa de la esclavitud de la mujer, quien por culpa de las tareas de cuidado, había desaparecido para la vida pública.

El siguiente paso fue la promoción de la igualdad de género hasta convertirse en derecho fundamental. La **perspectiva de género** presente en las propuestas de Naciones Unidas hizo invisible el rol del varón como padre en la familia y dejando en un segundo lugar otros problemas nuevos y complejos como la creciente negligencia en el cuidado del menor⁶.

Como contrapeso a esta postura, en la década de los ochenta⁷ se alzaron distintas voces de investigadores que intentaban recuperar, bajo la categoría de capital social, la potencialidad socio-económica que tiene el cuidado, la educación y el sustento. La familia como estructura original se perfilaba cada vez más como una cuestión transversal y de cuyo bienestar dependía en gran parte el **desarrollo sostenible** del planeta, acuciado por el invierno demográfico y el envejecimiento de su población. Esta perspectiva sociológica más integral acabaría influyendo en los organismos internacionales. El año **1994** fue proclamado Año Internacional de la Familia como fruto de una declaración de la Asamblea General de la ONU en 1989. El objetivo era impulsar una perspectiva de familia en las decisiones de gobierno de los Estados.

En el contexto actual –baja fecundidad, ruptura de la cadena de cuidado intergeneracional, inestabilidad de las pensiones, e incorporación masiva de la mujer al mercado laboral- las empresas y el mundo laboral asumen un protagonismo inédito en la vida social. Largas jornadas de trabajo y frenos a la flexibilidad en la organización del trabajo, afectan profundamente también al mundo familiar. Por otra parte, Tercer sector, en el contexto de una crisis económica de larga duración, asumen un creciente protagonismo en la asistencia y el respaldo a las personas y las familias. El objetivo debería ser llegar a una vía de consenso entre sociedad civil, gobiernos, empresas, tercer sector e individuos; desarrollando el verdadero capital social desde la familia y sólo así hacerlo extensivo a

6 Zamudio, Lucero (2008), "La familia en el Sistema de Naciones Unidas", Boletín Red de Gestores Sociales, vol. 38, no 1.

7 Beutell, & Greenhouse (1983). "Integration of home and non-home roles: Women's conflict and coping behaviour", Journal of Applied Psychology, 68, pp. 43–48.



toda la sociedad (Belsey, 2005)⁸. Esta nueva situación afecta al rediseño de las políticas de familia que ocupan ya un primer lugar dentro de las políticas sociales y se han convertido en agentes primordiales de bienestar social.

8 Belsey, B. (2005). Cyberbullying: An emerging threat to the “always on” generation. Recuperado el, 5.



EL LUGAR DE LA INTRAHISTORIA

La familia es aquél lugar primigenio de crecimiento y desarrollo personal. El ser humano como sujeto de derechos, como trabajador y ciudadano, es objeto de las políticas públicas. Cada persona con su contribución específica conforma un ápice del entramado social. La infancia es el momento de la intrahistoria, de la biografía y de la formación del carácter.

La familia, en palabras del filósofo Lévi-Strauss⁹ es una **relación social plena**, con unos vínculos trascienden la biología y establecen un orden sociocultural significativo del mundo.

Cuando la familia no está, no existe o se rompe por el motivo que sea; ese **orden significativo del mundo** y la propia identidad personal entra en crisis afectando como por ósmosis a todo el tejido social.

El **parentesco**, consecuencia de la consanguinidad; nos sitúa ante una realidad ineludible: tú eres un tú determinado y no otro, porque eres mi padre o mi hermana. Por este motivo en la familia somos **irreemplazables**.

Las personas se saben en el mundo siendo varón o mujer, con una edad determinada y unos rasgos básicos referidos a su identidad en relación con otras personas. Esa identidad personal apoyada en las raíces familiares configura la **biografía** personal (Donati, 2003)¹⁰.

La **educación moral y la formación del carácter** son claramente responsabilidad de los padres y esta competencia no debe ser delegada aunque sí sustentada por los distintos agentes sociales: estado, escuela, empresa, sociedad civil. De los padres dependen dos funciones educativas básicas: **refuerzo y referencias**; ambas son complementarias, nunca antagónicas porque el verdadero **refuerzo** –cariño- conduce siempre al establecimiento de **referencias** –normas-; ya que el verdadero amor supone implicación con la verdad de la persona concreta, confianza como

9 Lévi-Strauss, C., & Cevasco, M. T. (1985). Las estructuras elementales del parentesco.

10 Donati, P. (2003). Manual de Sociología de la Familia. Ediciones Universidad de Navarra. Eunsa



punto de partida y autoridad moral; marco referencial idóneo para que el que el niño descubra lo que es correcto de lo que no lo es. En la familia el objetivo no es que se “hagan” cosas, sino que se “descubran”. No son los logros o los resultados la meta de la vida familiar, sino la conquista de la autodeterminación, de la libertad.

La familia es una estructura de **expectativas mutuas** donde se dan acuerdos, comunicación, intercambios de bienes y servicios, orientados al desarrollo personal de todos sus miembros. Sus relaciones son distintas a la que se dan en una asociación de otra naturaleza, movida por otros intereses característicos de la sociedad de mercado. En este sentido la familia es una asociación de vínculos estables, una institución que permite hacer proyectos que van **más allá del interés particular** de un individuo (Polo, 2001)¹¹. Es así como el ámbito familiar puede y debe ser inspiración de la sociedad civil, yendo más allá de la estricta justicia, del *do ut des*. La persona es el único ser capaz de crear vínculos no determinados por la dictadura o el imperio de la propia especie sino proponiéndose fines, pensando.

Por este motivo el principal capital social, (Coleman,1988)¹² proviene de la **relación entre padres e hijos** y después de la relación con otros adultos próximos a la familia y la ausencia de los adultos supone una deficiencia estructural en las familias.

Concretamente el **papel del padre**, del varón como responsable de la educación y cuidado de los hijos es primordial, algunos autores destacan su rol más allá de la mera aportación económica (Marsiglio&Amato, 2000)¹³.

Se ha estudiado además que estas **relaciones presentes o ausentes**, escasas o abundantes, están estrechamente conectadas con el éxito de los niños en la escuela. Por otra parte cuando los padres conocen a los

11 Polo, Leonardo. (2001). ¿Quién es el Hombre?. Un Espíritu en el Tiempo. Madrid: Rialp

12 Coleman, J. S. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. The American Journal of Sociology, 94: S95-S120. (p. S100).

13 Marsiglio, W., Amato, P., Day, R. D., & Lamb, M. E. (2000). Scholarship on fatherhood in the 1990s and beyond. Journal of marriage and family, 62(4), 1173-1191.



amigos de sus hijos y a los padres de los amigos de sus hijos, se está construyendo también capital social (Marsiglio, &Amato, 2000)¹⁴.

Sólo en la familia, en este específico orden social se expresa el ser humano plenamente como persona y lo hace alcanzando dimensiones como la solidaridad, entendida como algo más que una mera socialización o adaptación a un grupo o a un entorno.

| | |
|--|--|
| <p>FAMILIA Y CAPITAL SOCIAL</p> | <p>Los adolescentes con estilos de vida más sanos pertenecen a familias biparentales. Existe también correlación entre jóvenes usuarios de redes sociales y familias monoparentales.(Rodrigo, Máiquez, Batista-Foguet, García, Rodríguez, Martín y Martínez, 2006)</p> |
| <p>14</p> | <p>Aunque una vez entrada en la adolescencia, el ámbito de influencia directa en la configuración de las virtudes sociales son los amigos, (Clark-Lempers, Lempers y Ho,1991) Smetana (1993) aclara que la influencia varía según el tema del que se trate.</p> <p>En cuestiones morales como en el manejo, del dinero y en el control de las relaciones interpersonales influyen de manera más significativa los padres.</p> <p>En la adolescencia la presencia paternal efectiva –tiempo y dedicación- actúa como factor de protección y es prioritaria a la influencia de la escuela y de los amigos (Van Ryzin, Fosco y Dishion, 2012)</p> |
| | <p>Cabrera, Guevara y Barrera (2006) encontraron que las madres tienen un nivel mayor de supervisión que los padres, y que supervisan más a las hijas que a los hijos. Esto es corroborado por los propios hijos que afirman que reciben más aceptación y apoyo por parte de ellas. Otros estudios analizan la relación entre estilo parental y el autoconcepto en los adolescentes (Marjoribanks-Mboya, 2001). La frecuencia de comidas en familia está relacionada con la reducción de conductas de riesgo en los jóvenes (Levin, et. al., 2011)</p> |

14 Ibidem

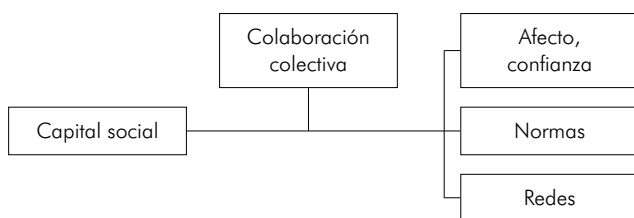


| | |
|--|---|
| | <p>El desarrollo socio-emotivo de los niños está asociado a la tasa de abandono de los estudios secundarios, al acceso a la educación superior y al acceso al primer empleo así como la reducción de crimen y violencia en una comunidad (Hofferthm- Boisjoly-Ducan, 1999). La supervisión es paterna es beneficiosa para la salud mental del joven (Frodjd et al., 2007).</p> |
| | <p>Existen correlaciones entre las condiciones de la familia y el desarrollo académico de los hijos (Seaman-Sweeting, 2004) así como en la elección de futuros estudios (Van de Werfhorst- Sullivan, 2003). La estabilidad familiar influye en variables académicas como: rendimiento, adquisición de habilidades cognitivas, aprendizaje efectivo y desarrollo de actitudes positivas hacia el estudio Casassus (2000); Benítez, Giménez, y Osicka (2000); Villa y Villar (1992), Martínez, Inglés, Piqueras, Ramos (2010). La unidad de criterios educativos entre padres y responsables de un centro educativo facilitan el éxito escolar (Morgan-Sopesen, 1999).</p> |
| | <p>La religión y/o la espiritualidad actúa como factor integrador en la vida de los individuos (Mahoney, 2010). Algunas investigaciones han encontrado que la religiosidad juega el papel de factor de protección, especialmente en poblaciones vulnerables al consumo de alcohol, tabaco, marihuana, así como actividades de vandalismo o inicio temprano de la actividad sexual (Sinha, Cnaan y Gelles, 2007; Hodge, Marsiglia, y Nieri, 2011).</p> |



ESCUELA DE CIUDADANÍA

El **Capital Social** puede definirse como la *variable* que mide la colaboración social entre los diferentes grupos de un colectivo humano así como del uso individual realizado a partir de las oportunidades surgidas en esa colaboración. El modo de lograrlo es a partir del afecto, la confianza mutua, las normas efectivas y las redes sociales.



16

El capital social comprende por tanto también la totalidad de las **relaciones activas** entre las personas: la confianza, la comprensión mutua y los comportamientos y valores compartidos que unen a los miembros de las comunidades y redes humanas que hacen que la acción cooperativa sea posible (Cohen y Prusak 2001)¹⁵.

Puede afirmarse que el capital social no sólo se refiere a las instituciones y por ende a las relaciones y normas que conforman la calidad y la cantidad de las interacciones sociales, sino que sobre todo es la **suma** de esas relaciones que configuran una sociedad, el **aglutinante** que la mantiene unida (Banco Mundial, 1999)¹⁶. En este sentido, puede hablarse de **capital social como configurador de "virtud cívica"**, como red significativa de relaciones sociales recíprocas. Por ello una sociedad de muchos individuos virtuosos pero aislados, si es que esto es posible, no es necesariamente rica en capital social (Putnam 2001)¹⁷.

15 Cohen, D., & Prusak, L. (2001). In good company: How social capital makes organizations work. Harvard Business Press.

16 En el umbral del siglo XXI: Informe sobre el Desarrollo Mundial 1999-2000. Banco Mundial.

17 Putnam, R. (2001). Social capital: Measurement and consequences. Canadian Journal of Policy Research, 2(1), 41-51.



Asignaturas como **educación para la ciudadanía** democrática (Naval, 2000)¹⁸ deberían diseñarse en torno a cuatro rasgos fundamentales: “la identidad individual; las virtudes ciudadanas; el compromiso político y los requisitos sociales necesarios para la ciudadanía efectiva”.



Aunque la **identidad** pueda circunscribirse a la nacionalidad, la edad, la profesión; también puede ampliarse a lo social, cultural, personal y relacional. Lo mismo sucede con las **virtudes**; pueden referirse al respeto de los derechos y las obligaciones públicas o sociales, o bien pueden aludir a un espectro mucho más amplio que contempla el bien ser y el bien obrar. Respecto al **compromiso político** se puede hablar de la mera emisión de un voto, o bien de la participación activa de la ciudadanía que conoce, opina, sugiere y hasta controla las decisiones públicas y de gobierno. Una visión de mínimos apoyada en códigos y leyes se satisfaría con un actuar puramente “formal” del ciudadano: respetar las normas. Eso es mucho pero todos sabemos que es poco cuando hablamos de desarrollo, progreso y solidaridad. Una perspectiva maximalista incorpora el altruismo y la solidaridad aprendidos en la familia a la ciudadanía efectiva.

18 Naval, C. (2000). Educar Ciudadanos: La polémica liberal-comunitarista en educación. Pamplona: Eunsa.



Una buena educación para la ciudadanía que busque el desarrollo del capital social, su calidad a través de las generaciones, requiere dar un lugar preeminente a la familia, ese espacio donde se da el descubrimiento del bien común, de lo que es bueno para la persona, de la historia co-biográfica, donde se nos permite hacer experiencia a partir de la coexistencia¹⁹ (Polo, 2010) porque la familia, “es una solución a las necesidades más fundamentales tanto de la persona como de la sociedad”. (Donati, 2014)²⁰.

Cuando en una sociedad el **capital social** es fuerte, sus ciudadanos son capaces de resolver más fácilmente **problemas colectivos**; por el contrario, cuando se debilita es porque desciende el nivel de implicación y responsabilidad de los individuos que lo componen.

En diversas disciplinas –política, sociología, antropología, economía– el capital social es una noción asociada a un conjunto de **normas, redes** y organizaciones mediante las cuales un individuo accede al **poder** y a los recursos de la sociedad. Estas normas o redes son instrumentos para la adopción de acuerdos en la vida socio-política-económica y están presentes en todos los niveles de vida y de organización social, tanto en las asociaciones horizontales como en las verticales (Sevageldin-Grootaert, 2000)²¹.

Para organizarse en sociedad son necesarias las **virtudes cívicas**. En la mayoría de estudios sobre capital social, la familia ocupa un lugar importante. Algunos autores asocian la familia al capital cultural y al bienestar en general de la sociedad. (Edwards, Franklin, Holland, 2003). Entre los principales autores destacan (Portes, 2000)²², O’Connor (1979)²³ Loury

19 Polo, L. (2010). Antropología Trascendental Tomo I. Pamplona: EUNSA.

20 Donati, P. (2014). La familia. El genoma de la sociedad. Madrid: Rialp.

21 Sevageldin, I. & Grootaert, C. (2000). Defining social capital: an integrating view. In P. Dasgupta & I. Serageldin (Eds.), Social capital: a multifaceted perspectiva. Rendón, USA, World Bank, The Office of the Publisher, 44-58.

22 Portes, A. (2000, March). The two meanings of social capital. In Sociological forum (Vol. 15, No. 1, pp. 1-12). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.

23 O’Connor, J. (1979). The fiscal crisis of the state. Transaction Publishers.



(1977)²⁴ Bourdieu (1986)²⁵ Coleman (1988)²⁶ y Putnam (1995)²⁷. Todos ellos coinciden en afirmar que el capital social nace a partir de estos elementos: la participación en **redes sociales**, la **reciprocidad**, la **confianza**, la **seguridad**, las **normas** sociales y las actitudes **proactivas**. Entre los efectos del capital social de una sociedad cabe destacar la fluidez en la transmisión de información, la coordinación de las actividades desempeñadas, la adopción equitativa de decisiones y la aplicación de sanciones colectivas²⁸.

El trabajo humano es también esencial en la configuración cívica y en la formación del capital social. El capital humano contiene un **capital potencial específico para cada persona**, compuesto por aquellas cualidades recibidas de modo incoactivo por el mero hecho de existir. Éstas son no sólo un punto de partida personal sino la esperanza de toda la sociedad. La familia es la mejor institución, la más capaz para trabajar de modo constante y efectivo ese capital potencial, cuna de la **personalidad**.

La familia proporciona sobre todo **cuidado, afecto y educación**. Cada una de estas funciones tiene una traducción directa en competencias, virtudes y valores sociales.

- El cuidado favorece el aprendizaje de lo que es la ayuda mutua y se enfoca claramente al valor de la solidaridad intergeneracional (Etzioni, 1999)²⁹.
- El afecto proporciona el refuerzo necesario para superar el individualismo propio del que se mueve exclusivamente por sus pro-

24 Loury, G. (1977). A dynamic theory of racial income differences. *Women, minorities, and employment discrimination*, 153, 86-153.

25 Bourdieu, P. (2011). The forms of capital. (1986). *Cultural theory: An anthology*, 81-93.

26 Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, S95-S120.

27 Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (1995). Economic growth and social capital in Italy. *Eastern Economic Journal*, 295-307.

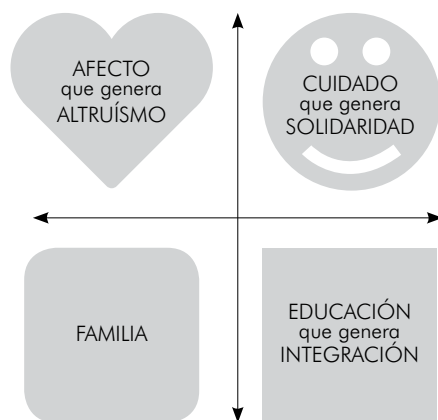
28 Rodrigo, M. J., Máiquez, M. L., Batista-Foguet, J. M., García, M., Rodríguez, G., Martín, U. C., & Martínez, A. (2006). Estilos de vida en la adolescencia y su relación con los contextos de desarrollo. *Cultura y Educación*, 18(3-4), 381-395.

29 Etzioni, Amitai (1999), *La nueva regla de oro*, Paidós, Barcelona.



pías motivaciones, generando así la virtud del altruismo (Donati, 2003)³⁰.

- La educación es una tarea que implica el establecimiento de referentes claros que lleven a construir la propia identidad desde la confianza. La autodeterminación es el resultado personal y la integración el resultado social (Edwards, R., Franklin, J., & Holland, J., 2003)³¹.



Autores como Heckman señalan que las habilidades no cognitivas son más importantes socialmente que las cognitivas y destaca entre ellas el **autocontrol**. *"He estudiado los programas orientados a aumentar las capacidades de los niños y los más efectivos son los que promueven el autocontrol, la capacidad de regular emociones, la orientación a un propósito, la no dispersión y la sociabilidad. Se cuenta ya con estudios longitudinales que aportan datos a lo largo de 50 años en los que se confirma que la intervención educativa temprana redunde en mayor sociabilidad, mejores resultados económicos, mayor estabilidad familiar e menor índice de comisión de delitos"*.

30 Donati, Pier Paolo (2003), Manual de sociología de la familia, Eunsa, Pamplona.

31 Edwards, R., Franklin, J., & Holland, J. (2003). Families and social capital: exploring the issues. London: London South Bank University.



Como toda organización social, la familia está integrada por personas, con intereses, metas y una misión personal. **Dirigir una familia** por tanto es asegurar, o al menos intentarlo, el pleno desarrollo de cada uno de sus miembros. En ese sentido, podemos considerar que marido y mujer; madre y padre, realizan una importantísima función directiva: la dirección colegiada de la organización familiar.

La vida familiar está por tanto llena de oportunidades para el **desarrollo de competencias profesionales y cívicas**. El **Capital humano** no es otra cosa que el conjunto de competencias técnicas o profesionales y humanas /intrapersonales que desarrolla una persona y que le hacen capaz de llevar a buen término su labor profesional³².

32 Coleman, J. S. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. The American Journal of Sociology, 94: S95-S120. (p. S100).



LIBERTAD Y DESTINO

Cada persona tiene en su vida un papel no sólo activo sino que es protagonista. La educación en la familia es una tarea en la que es cada persona quien decide y cuyo objetivo es la configuración del carácter, de la propia personalidad.

Una primera fase es el **autoconocimiento**. Consiste en la percepción de uno mismo, e implica conocer y tener consciencia de la propia identidad; quiénes somos y cómo somos (Shavelson y Bolus, 1982)³³. Una tarea compleja. Somos libres y podemos cambiar porque somos diacrónicos.

Ante la pregunta “¿Quién soy?” se pone en juego todo nuestro **autoconcepto** personal, el sentido que la persona tiene de sí mismo y el reconocimiento de lo que piensa sobre lo que ha hecho y lo que puede llegar a hacer. Ese conocimiento personal es la base del **autocontrol** que nos ayuda a conocernos y a regular nuestra conducta, (Markus y Nurius, 1984)³⁴.

22

El autoconcepto, es en gran medida producto de las experiencias vividas en el hogar y en la identificación con los padres (Alcántara, 1993)³⁵. Se desarrolla a lo largo de toda la infancia teniendo un desarrollo más rápido durante la preadolescencia que es cuando van madurando con más fuerza las aptitudes cognitivas y de experiencia social.

Como fruto del autoconcepto, nace la **autoestima**, cuya perspectiva más saludable es contemplarse a sí mismo y verse con dignidad, con respeto, y sobre todo con **aceptación**. De nada sirve un **autoconocimiento** dirigido automáticamente a un plan de acción y regido por una clara autodeterminación, si antes no hay aceptación y conocimiento de lo que somos, con nuestras fortalezas y debilidades. La persona necesita cono-

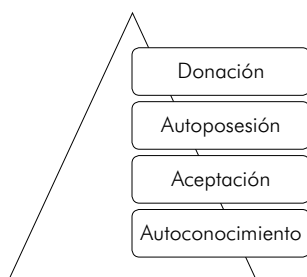
33 Shavelson, R. J., & Bolus, R. (1982). Self concept: The interplay of theory and methods. *Journal of Educational psychology*, 74(1), 3.

34 Markus, H., & Nurius, P. (1984, January). Possible selves. In *Bulletin of the British Psychological Society* (Vol. 37, No. SEP, pp. A116-A116). St. Andrews House, 48 Princess Rd East, Leicester Leics.

35 Alcántara, J.A. (1993) *Como educar la autoestima: métodos, estrategias, actividades, directrices adecuadas: programación de planes de actuación*. Ediciones CEAC, Barcelona



cerse –los padres son esenciales en este punto, la educación parte de ahí- y una vez logrado, es posible aceptarse, decirse “sí” a sí mismo y desde ese momento **autoposeerse**, sentirse y ser dueño de sí para después proyectarse, **donarse**.



Como seres sociales, como personas, nos caracteriza la **acción**. Formar parte activa de la sociedad implica crecer en la **autodeterminación personal**: *Entendemos la autodeterminación como la conducta volitiva que lleva a la persona a actuar como el principal agente causal de su vida y a hacer elecciones y tomar decisiones respecto a la propia vida sin influencias o interferencias externas innecesarias* (Wehmeyer, 2006)³⁶. Una sociedad sana busca ciudadanos capaces de **moverse por sus personales motivaciones**, que tengan motor propio y lleven el timón de su propia existencia.

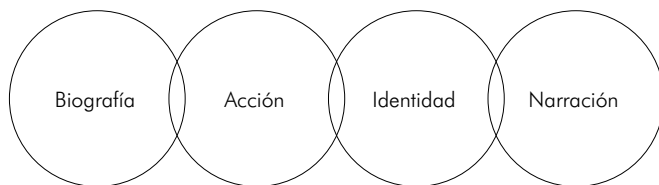
“Se entiende por autodeterminación a la combinación de habilidades y creencias que capacitan a una persona para comprometerse en una conducta autónoma, autorregulada y dirigida a la meta. Para la autodeterminación es esencial la comprensión de las fuerzas y limitaciones de uno mismo, junto con la creencia de que se es capaz y efectivo. Cuando actuamos sobre las bases de estas habilidades y actitudes, las personas tienen más capacidad para tomar el control de sus vidas y asumir el papel de adultos exitosos.” (Field, Martin, Miller, Ward y Wehmeyer, 1998)³⁷.

36 Wehmeyer, M. L. (2006). Autodeterminación y personas con discapacidades severas. Siglo Cero, 37(4), 5-16.

37 Field, S., Martin, J., Miller, R., Ward, M., & Wehmeyer, M. (1998). Self-Determination for Persons with disabilities: a position Statement of me Division on Career Development and Transition.



Cuando se habla de autorrealización es importante incidir en que ésta sólo se materializa en la acción. **Nuestras obras son nuestro destino.** Somos lo que llegamos a hacer con nuestras vidas. Por eso es importante conocer de dónde venimos. Hay palancas en nuestra acción o por el contrario frenos que no provienen de una voluntad aislada sino que hacen referencia a nuestros orígenes y concretamente a los refuerzos y referentes en los que fuimos formados. Autores como Naval (2000)³⁸ citando a Macintyre relacionan identidad personal con biografía, desarrollando la secuencia acción, identidad y narración como despliegue de la propia biografía.



Los actos (práxis), configuradores de nuestra biografía, nos ayudan a comprendernos más a nosotros y también a la realidad circundante. El ser humano se gana o se pierde en su acción libre (Arregui & Choza, 2002)³⁹ y se hace corresponsable de la historia humana porque con su hacer, acaba haciéndose co-autor de otras muchas historias; principalmente las de sus familiares y seres más cercanos.

Las personas **actúan siempre por una razón** y lo hacen buscando – aunque sólo sea de un punto subjetivo- un bien para sí mismos. Los que nos mueve a todos es por tanto el bien, sea real o aparente. La educación en la familia actúa en este primer estadio de la acción humana.

Career Development for Exceptional Individuals, 21(2), 113-128.

38 Naval, C. (2000). Educar Ciudadanos: La polémica liberal-comunitarista en educación. Pamplona: EUNSA.

39 Filosofía del hombre, Una antropología de la intimidad Jorge V. Arregui – Jacinto Choza Ediciones Rialp, S.A. Madrid 2002 (5ª ed.), 506 Págs.



Sin embargo si todo ese proceso está dirigido a un proyecto exclusivamente de desarrollo personal está claro que la aportación social, aunque indudable, será menor que en el caso en el que una persona además se plantee su éxito como el éxito de los otros. Es el caso de las personas cuyas motivaciones son trascendentes. El éxito se hace relacional y por tanto integral. Todo el proceso de formación del carácter: autoconocimiento, aceptación y autoposesión se dirigen entonces a la donación.

| | |
|------------------|--|
| Autoconocimiento | Habilidades y creencias sobre uno mismo |
| Aceptación | Comprensión de las fuerzas y limitaciones |
| Autoposesión | Tomar el control de nuestra vida |
| Donación | Llegar a la realización de lo que podemos llegar a ser insertando nuestro proyecto de autorrealización personal en la dimensión amorosa-relacional interpersonal |



EL PROTAGONISMO DE LOS CÓNYUGES

Para educar a un niño hace falta una tribu entera....pero como hemos visto la familia es anterior a la tribu y al resto de los agentes sociales educadores: colegio, amigos y medios de comunicación.

La familia es aquella institución de cuyos vínculos aprende y se beneficia la entera sociedad. Puede definirse como una relación social cuya identidad se sustenta en cuatro dimensiones específicas: “una intencionalidad (**engendrar**), un medio (la **sexualidad** conyugal), una normatividad (la **reciprocidad**), un valor modal (el **don**)” (Donati,2014)⁴⁰. Su aporte intergeneracional por tanto se apoya en la unidad, en la dimensional donal de dos personas: lo cónyuges.El verdadero don familiar y su dinámica, nacen del amor conyugal. En ello radica la relevancia de la identidad familiar y el *descubrimiento personal del otro como un ser valioso en sí mismo*, por el sólo hecho de existir, surgido del amor y para el amor.

26

El valor de la persona se convierte así en el valor fundante y recipiendario de todos los demás valores que se aprenden en familia. En la familia *la persona es vista siempre como un fin y nunca como un medio*. Sin ese valor –la dignidad de la persona- cambian todos los valores y su perspectiva.

Desde un enfoque antropológico y sociológico, en la familia se dan tres relaciones que se encuentran vinculadas entre sí: **filiación, consanguinidad y alianza conyugal**. Fruto de las tres se da la convivencia familiar. Sin esas relaciones todos los valores que se intenten estimular dentro de la familia carecen de raíz vital verdadera y tiene dificultades para integrarse con coherencia en la propia vida (Santelices, 2001)⁴¹.

40 Ibidem.

41 Santelices, Lucía. La familia desde una mirada antropológica: requisito para educar. Pensamiento Educativo. Vol. 28 (julio 2001), pp. 183-198.





A través de la **filiación** los hijos satisfacen sus necesidades de **afecto** y **pertenencia**; en la **consanguinidad**, los hijos forman las bases de valores como **solidaridad** y el **perdón**; en la **alianza** de sus padres descubren la **libertad**, el **compromiso** y la responsabilidad (Santelices, 2001)⁴². Finalmente, en la **convivencia** con los hermanos, con los abuelos y con otros miembros de la familia los hijos se preparan para la convivencia en sociedad.

En la construcción del propio yo tiene una importancia fundamental el descubrimiento de la filiación ya que esta relación, al ser constitutiva y primordial, remite inevitablemente al reconocimiento de nuestra condición como **seres generados, no autoconstruidos**. “La identidad personal es, por tanto, indisoluble de este reconocimiento” (Polo, 2010). Como ser originado, como radicalmente hijo; con independencia de que la sociedad moderna quiera evitarlo, se da una deuda innegable y un vínculo inquebrantable que fundamenta la relación paterno-filial.

42 Ibidem



| | |
|----------------|--|
| DESAFÍO | Redescubrir el concepto de éxito . Con frecuencia ligado al status profesional . El éxito ha invadido la estructura motivacional más profunda de las personas. Las leyes de la eficiencia que rigen el mundo laboral se introducen en el amor: “Te doy si me compensa”. Un hijo se posterga, un compromiso se dilata, un revés económico o una enfermedad se ven como un freno en la propia trayectoria. |
| | El gran desafío es la vuelta al amor inerte y en ocasiones –dependiendo del momento temporal de la vida de las personas y de las familias- al amor desigual ,desvalido o vulnerable. En la familia cada uno da todo lo que puede dar pero no todos dan lo mismo y entonces la ecuación es un milagro maravilloso que la sociedad admira e imita. |
| | La acogida de la vulnerabilidad : ancianos, niños, discapacitados; es el gran reto de un mundo en el que la inversión de la pirámide poblacional nos está diciendo algo, quizá que las personas hacen proyectos pero que sus proyectos son narcisistas y por tanto rompen la cadena saludable de la vida. Autoposesión para ser dueños de su propio destino personal . Sin embargo muchas veces la entrega es vista como una pérdida. |
| | Reaprender la dinámica de gratuidad que se da en el matrimonio. La carrera profesional de ambos, el reparto de tareas, los horarios no son el problema, son el síntoma. El desafío es recuperar el protagonismo de los padres en la educación de los hijos, su más importante proyecto. |



EL COLAPSO DE LA FAMILIA

En el **contexto** actual –padres sometidos a una doble jornada, dificultades del estado del bienestar para realizar plenamente las tareas de cuidado- y a la luz de la opinión de los expertos expuesta anteriormente, es preciso facilitar una mayor participación de los padres en la educación de sus hijos. Por otra parte el reto de la **corresponsabilidad** y el restablecimiento del padre ausente constituye una clarísima política de equidad y conciliación que puede frenar en parte la huida del hogar por parte de la mujer (Nock, S y Einolf, 2008)⁴³.

Como contraste, las **teorías sistémicas** inciden en la idea de que la relación social es tan sólo el resultado de diversas variables en juego, la familia es un paradigma construido desde el binomio «comunicación-biología».

Este punto de vista lleva en realidad a la destrucción de lo social que existe en la familia o, si se prefiere, al **colapso de la familia** como relación social” (Donati, 2003)⁴⁴. Además esta pretensión de reducir lo familiar a un mero ámbito de convivencia donde se equipara la dinámica familiar al mero hecho de desarrollar unas ciertas **funciones** determinadas por el ambiente, la cultura y el contexto socio-político, desemboca en la **irrelevancia social** de la familia reducida entonces a una institución cuya importancia social varía en función de las necesidades del individuo, de la Economía o de los vaivenes de las políticas familiares vigentes y de las ideologías. En estos casos la familia se ve forzada a desarrollar una continua **tendencia adaptativa** para sobrevivir.

La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño ya en 1989 declaraba que la familia es el medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros y particularmente de los menores, que deben recibir la protección y la asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad; el niño tiene que crecer en un medio familiar y en una atmósfera de felicidad, amor y comprensión para conseguir un desarrollo pleno y armonioso de su

43 Nock, S y Einolf, C. The One Hundred Billion Dollar Man. The Annual Costs of Father Absence. EEUU 2008: National Fatherhood Initiative.

44 Donati, Pier Paolo (2003), Manual de sociología de la familia, Eunsa, Pamplona.



personalidad⁴⁵. Además es un derecho del menor el ser cuidado por sus padres. Existe, al menos desde el punto de vista teórico, un consenso internacional sobre el desarrollo basado en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Comprenden 8 objetivos y 18 metas concretas, adoptados por la Asamblea General de Naciones Unidas en el año 2000. Destaca la lucha contra la pobreza, la hambruna, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación del ambiente y la discriminación contra la mujer⁴⁶.

Sin embargo después de 25 años la infancia sigue siendo una preocupación mundial porque ¿Cómo se van a ejercer esos derechos y deberes que la relación parental conlleva una vez extinguida la convivencia o el vínculo entre los padres? ¿Cómo conseguir que se normalice la nueva situación entre los padres? ¿Cómo se puede favorecer que lo hijos adquieran una normalidad en la rutina de su vida ordinaria pese al cambio de circunstancias? En esta cuestión cabe plantearse no sólo el bienestar del menor (sus derechos) sino también el criterio que debe tenerse en cuenta por parte del operador jurídico en las decisiones que les afecten⁴⁷.

30

La estadística del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre nulidades, separaciones y divorcios del año 2012, señala que se han producido 110.764 rupturas, y de ellas, en el 50% de los casos, los padres tenían hijos menores⁴⁸. El 42,5% de los matrimonios correspondientes a las sentencias de nulidad, separación o divorcio en el año 2012 no tenían hijos. El 47,9% tenían solo hijos menores de edad, el 4,3% solo hijos mayores de edad dependientes económicamente y el 5,2% hijos menores de edad y mayores dependientes. El 28,2% tenía un solo hijo. Se puede calcular en aproximadamente 55.000 los menores que estarían ejerciendo el derecho a convivir con ambos padres.

Los efectos del divorcio están ampliamente estudiados por la literatura: descenso de la sociabilidad, transmisión generacional del conflicto, bajas expectativas de cuidado.

45 Convención Internacional sobre los Derechos del Niño 1989. (Preámbulo, Pág. 1).

46 <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>.

47 STS 22 de julio de 2011 RAJ 2011/5676.

48 Estadísticas de Nulidades, Separaciones y Divorcios del año 2012. Notas de Prensa, 26 de septiembre de 2013, Instituto Nacional de Estadística, (Pág. 1).



| DESCENSO DE LA SOCIABILIDAD | DESCENSO DE LA SOCIABILIDAD | BAJAS EXPECTATIVAS DE CUIDADO |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Ottaway, A.J., 2010• Hayashi, G.M. & Strickland, B.R., 1998• Henry, K. & Holmes, J.G., 1997; | <ul style="list-style-type: none">• Amato, P.R. & Booth, A., 2001• Cui, M. & Fincham, F.D., 2010;• Cui, M., Fincham, F.D. & Pasley, B.K., 2008• Riggio, H.R. & Weiser, D.A. 2008• Whitton, S.W. et al., 2008; | <ul style="list-style-type: none">• Dyjas, M.J. & Cassidy, J., 2011 |



LA SOCIOLOGÍA DEL CONFLICTO

En líneas generales, diagnosticar un problema adecuadamente contiene ya gran parte de su solución, sin embargo muchas veces tratamos los síntomas, como si fuesen en sí mismos los verdaderos problemas. Y eso es siempre un error. Lo único que logramos con esta postura es quedarnos en la epidermis de la cuestión.

Con la familia pasa algo similar. Una de las cuestiones más candentes, un síntoma, es precisamente la difícil conciliación trabajo-familia. En tema, como en otros a nivel académico, se ha instalado una clara **sociología del conflicto**: la persona sometida a doble jornada vive permanentemente “sin saber a qué atender”. Los autores de esta corriente explican que la participación en diferentes roles nos lleva a experimentar inevitablemente conflicto y estrés⁴⁹. Se trata de la teoría de la ambivalencia que incide en la incompatibilidad de roles en lugar de las sinergias entre ambos mundos⁵⁰. Estrés, tiempo y tensiones de género son las consecuencias.

32

En la empresa llegan también las consecuencias de esta dualidad interior –padre/empleador– en forma de nuevos síntomas tratados también como problemas: depresión e hipertensión⁵¹, problemas mentales, an-

49 Intergenerational Ambivalence: A New Approach to the Study of Parent-Child Relations in Later Life (1998), *Journal of Marriage and Family*, Vol. 60, No. 2

50 Greenhaus y Beutell. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *Academy of Management*.

51 Frone, Russell & Cooper. (1997). “Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, pp. 325–335.



siedad, abuso de drogas⁵², empobrecimiento del clima laboral⁵³; y rotación⁵⁴.

Esta incompatibilidad de roles familiar-laboral se ha correlacionado en la literatura académica también con el aumento de divorcios⁵⁵ los problemas escolares y otros desajustes familiares en general⁵⁶.

Algunos estudios muestran que en realidad la raíz del problema está dentro de la persona, en su toma de decisiones ante los horarios, la doble jornada o el tipo de trabajo que quiere tener⁵⁷. En realidad las personas no dirigen sus vidas y lo que es peor, no parecen saberlo⁵⁸. La ausencia

52 Frone (2000). "Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Study". *Journal of Applied Psychology*, 85, pp. 888-895.

53 Wiley (1987). "The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings". *Journal of Management*, 13, pp. 467-472.

Bedeian, Burke & Moffett (1988). "Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals". *Journal of Management*, 14, pp. 475-491.

Perrewe, Hochwarter & Kewitz . (1999). "Value attainment: An explanation of the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction". *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, pp. 318-326.

Parasurman & Simmers (2001). "Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study". *Journal of Organizational Behavior*, 22, pp. 551-568.

Allen, Herst, Bruck & Sutton (2000). "Consequences associated with work-tofamily conflict: A review and agenda for future research". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, pp. 278-308.

54 Greenhouse, Parasuraman & Collins. (2001). "Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession". *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, pp. 91-100.

55 Kelloway, Gotlieb & Barham (1999). "The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation". *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, pp. 337-346.

56 Grzywacz & Bas (2003). "Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit". *Journal of Marriage and Family*, 65(1), pp. 248-262. Greenhouse & Powell (2006). "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment". *Academy of Management Review*, 31, pp. 72-92.

57 Dues professions i una família Chinchilla, Nuria., Poelmans, Steven., León, Consuelo., Gallo, Sonsoles. Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social, 2003.

58 "Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal." Chinchilla, N., Moragas, M. Ariel, 2007



de proyecto familiar, el avance de la carrera profesional, la rivalidad como mentalidad instalada en el matrimonio; ha desembocado en una crisis que afecta a la naturaleza del vínculo. *La donación se sustituye por negociación: tus ganas y yo pierdo.*

De esta forma, **la lógica del mundo laboral** invade la vida personal –familiar y parece imponer su reglas. Tiempo personal, realización, desarrollo profesional por encima de todo lo demás. El deseo maternal parece amputado y el “padre ausente” diseña un proyecto educativo por el que paga y exige. Es la educación delegada en manos de otros. En este caldo de cultivo en el que la mujer se siente empujada a un mundo profesional que la ignora como madre, en unas empresas en las que muchas mujeres toman la decisión de no serlo o de postergar tanto este momento que nunca llega la segunda maternidad. Es el momento del hijo único. A él se asocian una cadena de nuevos síntomas: fracaso escolar, escasez de políticas públicas y de empresa, largas jornadas laborales, monoparentalidad, divorcio y pobreza.

La preeminencia de los intereses del capital por encima de los de la persona.

- *La preeminencia de los intereses del capital por encima de los de la persona. El mundo laboral marca los ritmos de la vida social. La familia se adapta a la empresa y no al revés. Las personas dejan de ser dueñas de su vida y de su tiempo.*

El desafecto por la maternidad/paternidad

- *Disgustan los sacrificios que comportan. Queda en un segundo plano dentro del proyecto vital personal y familiar*



Los resultados cortoplacistas de esta lógica tienen consecuencias a medio y largo plazo porque todo lo que sucede en la familia acaba revirtiendo en la sociedad pero mucho antes en el mundo laboral. El capital humano llega a la empresa con **competencias** técnicas pero pocas habilidades para **empatizar** con el equipo, tratar a un cliente y fidelizarlo. El compromiso es pobre, reflejo de una sociedad desvinculada. En la sociedad civil y en la empresa los **lazos** se hacen **débiles** porque lo son también en la familia. Se trata en definitiva de la sociedad líquida (Bauman)⁵⁹. Todas estas nuevas situaciones hacen muy difícil la solidaridad intergeneracional. Se instala la **cultura del descarte** y la inhibición en la vida pública.

59 Bauman, Z. (2002). Modernidad líquida. Fondo de cultura económica.



EL TIEMPO DE LAS MUJERES

Si está claro que en la familia, en la sociedad y en la empresa se hace necesario un cambio de perspectiva, se trata de buscar la palanca del cambio. ¿Será de nuevo la mujer? Pfeffer, citado por Babcock⁶⁰ considera que en la nueva economía global, los negocios sólo triunfarán poniendo en primer lugar a las personas. ¿Son las mujeres más proclives a cambiar este paradigma? En principio sí. La maternidad les hace estar constitutivamente **orientadas** hacia las **personas**⁶¹.

El desafío público es importante. Se trata de reconstruir una nueva feminidad que haya asumido las heridas de este profundo cambio social e incorpore los logros, afronte los desafíos y sin acritud pero con firmeza, armonice ambos mundos y restituya a la familia su papel esencial, siempre con el concurso y la corresponsabilidad del varón.

Diversos estudios han plantado el rol maternal como el eje de la subjetividad femenina y como foco de su toma de decisiones, frenos y frustraciones vitales (Bonder, G. 1998⁶²; Badinter, E. 1981⁶³; Ruddick, S, 1995⁶⁴; Chodorow, N. 1978⁶⁵; Giberti, E. 2005⁶⁶). Para estos autores la concepción de la mujer madre, enmarcada en estereotipos de género, promueve el cuidado hacia otros a expensas del cuidado personal y no a partir de la configuración de redes de cuidado social, con las consiguientes consecuencias en lo que se considera su “**autorrealización**”.

Estos trabajos abordan un tema sensible: la incorporación con desventaja de la mujer en el mundo laboral, donde la **maternidad** está muchas

60 Babcock, Linda & Laschever, Sara (2007). Women don't ask. The high cost of avoiding negotiation, and positive strategies for change. Bantam Books, New York.

61 Calmfors, L., Flam, H., Gottfries, N., Haaland Matlary, J., Jerneck, M., Lindahl, R., ... & Vredin, A. (1997). EMU-a Swedish Perspective. Kluwer Academic Publishers.

62 Bonder, Gloria (1998), Género y subjetividad: Avatares de una relación no evidente.

63 Badinter, Elizabeth (1981), ¿Existe el amor maternal? Paidós, Barcelona.

64 Ruddick, Sara, (1995) Maternal Thinking: Toward a Politics of Peace, Beacon Press, Boston MA.

65 Chodorow, Nancy (1978), The reproduction of mothering. Psychoanalysis and the sociology of gender. University of California press, Berkely, California.

66 Giberti, Eva (2005) “La familia, a pesar de todo”, Noveduc, Buenos Aires,



veces **penalizada**: despidos improcedentes, selección de personal en función de la mayor disponibilidad más allá del horario laboral, falta de flexibilidad espacio-temporal en las empresas y penalización de las trayectorias profesionales de las personas ante las mal denominadas “cargas familiares”. Algunas siguen las reglas de juego del mercado y renuncian muchas veces a su maternidad, algo que no se ven obligados a hacer los varones. ¿Se está agostando así la llamada de la maternidad? Éste es sin duda un tema interesante: entrar en el discurso de estas mujeres, ahondando en sus verdaderos motivos respecto a la decisión de no ser madres, yendo en esta investigación más allá de las estadísticas.

La literatura académica responsabiliza a las expectativas sociales, de la sobrecarga de las mujeres madres como únicas responsables de **cuidado**. Esta situación limita además las posibilidades de “**resiliencia familiar**” para enfrentar las dificultades en forma conjunta ya que hacen recaer todo el esfuerzo educativo en una sola persona: la mujer (Walsh, 1998)⁶⁷.

Ante esta cuestión, el discurso público, empresarial y académico dominante no ha sido el desarrollo de la **corresponsabilidad** con el varón sino el de una imposición del reparto de tareas y las políticas de igualdad. Sin embargo la **diversidad** más radical -ser varón mujer, padre o madre- no ha estado presente de verdad en el debate sobre la conciliación trabajo y familia y sí lo ha estado la carrera, el salario, la realización. Las leyes han impulsado la **igualdad** –“café para todos”- por encima de la **equidad** dando la impresión de que el objetivo era incorporar mujeres sin más al mercado laboral a toda costa y a cualquier precio. Se han fomentado mucho más políticas de empleo que de fomento de la maternidad. El interés del menor ha sido obviado, relegado a un segundo plano en todo este proceso.

Por otra parte y después de la experiencia de la crisis económica- financiera del 2007 y de la actuación de sus directivos, muchos de ellos se preguntan si no habrá llegado ya el tiempo de las mujeres.

67 Walsh, Froma (1998): “El concepto de resiliencia familiar: crisis y desafío” Rev. Sistemas Familiares, año 14, n°-1.



El pasado mes de febrero, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)⁶⁸, presentó el nuevo Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, que, entre otras cosas, establecía diversas recomendaciones sobre la composición, el funcionamiento y la retribución de los Consejos de Administración. La gran novedad radicaba en la voluntad de este organismo estableciendo una cuota mínima de presencia femenina en las empresas que cotizan en el Ibex 35. En el 2020 las mujeres deberían ser “al menos el 30% de los puestos del consejos de administración”. El objetivo es ambicioso si tenemos en cuenta que actualmente no pasamos del 15% .

Por otra parte un estudio publicado por las universidades North Carolina-Wilmington y Wake Forest de Estados Unidos⁶⁹, concluye que “las mujeres en puestos ejecutivos toman decisiones más ajustadas a la ética empresarial y fiscal” que sus colegas hombres. Tras analizar miles casos de corrupción sucedidos entre 1991 y 2011, el informe asegura no solo que hay más mujeres directivas que rechazan las malas prácticas, sino que una “masa crítica femenina del 30% en el consejo” mejora los beneficios. Consultoras como McKinsey⁷⁰ o Ernst & Young⁷¹ han certificado que las compañías con un equipo directivo paritario suelen obtener ingresos más altos que las que solo tienen a varones. En esta misma línea un estudio del FMI afirmaba que “si la participación laboral de las mujeres se equiparara a la de los hombres, Estados Unidos elevaría su PIB un 5% y Japón un 9%”. Parece que “si Lehman Brothers hubiese sido Lehman Sisters, quizás todo habría ido mucho mejor”.

Pero, ¿significa esto que una mujer es más honrada a la hora de tomar decisiones? El tema es delicado porque los estudios en general son capaces de cuantificar lo que la gente hace y lo que la gente dice que hace, pero no es tan claro que nos pueda explicar por qué lo hace. Y la crisis financiera fue sobre todo ética, una crisis apoyada en motivaciones de personas competentes que deberían respondernos **porqué** lo hicieron.

68 <http://www.europapress.es/economia/finanzas-00340/noticia-economia-cnmv-aprobara-semana-nuevo-codigo-buen-gobierno-incluye-recomendaciones-retribuciones-20150222115732.html>

69 <http://business.wfu.edu/newsroom/school-business-professors-find-more-female-executives-means-less-tax-evasion/>

70 http://www.mckinsey.com/global_locations/europe_and_middleeast/spain/es/latest_thinking

71 <http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaErnstYoung.htm>



Lo que sí es cierto es que existen **diferencias** en la **toma de decisiones** que priorizan la vida profesional o la familiar. Las mujeres en general negocian en base a la flexibilidad y a la conciliación trabajo-familia, ellos lo hacen en función del salario y la promoción.

Más eficientes, más flexibles, más conciliadoras...por todos estos motivos las compañías necesitan directivas pero, ¿son suficientes las cuotas? En principio sí pero para ello las mujeres necesitarían antes interiorizar su forma natural de ejercer el liderazgo y convencerse de que es tan buena o más que la forma masculina de ostentar el poder. Sólo de esta forma dejarán de imitarles y perpetuar el modelo que desde la cumbre de la organización llega a todos los niveles de la compañía.

Este tema, como muchos otros, plantea cuestiones clave para las organizaciones; en este caso la necesidad de fijarse en la manera como se dirige a las personas. Por ello, se necesitan prácticas de dirección que promuevan la confianza y reconozcan el valor integral de la persona con sus competencias técnicas y profesionales pero también con su perfil motivacional y su capacidad de compromiso y lealtad.

Autores como Pfeffer sugieren que las mujeres son las que mejor se pliegan a este nuevo perfil. Los hombres adoptan un estilo más autoritario y las mujeres, más democrático. Ellas están más orientadas a las personas y ellos a los procesos. Cuando el hombre se dibuja en el organigrama lo hace en lo alto de la organización; la mujer tiende a verse en el centro de la organización. Por tanto en un contexto global con equipos virtuales, flexibles y horizontales, la presencia de la mujer puede ser decisiva en ese paso de la empresa piramidal a la organización horizontal. Ya lo había aventurado James MacGregor Burns en 1978 cuando afirmaba: "A medida que el liderazgo empieza a verse como un proceso en el que líderes se encargan de movilizar las necesidades humanas y las aspiraciones de los colaboradores, las mujeres serán rápidamente reconocidas como líderes y los hombres cambiarán su estilo de liderazgo"⁷².

Por su parte Robin Gerber⁷³ quien ha dedicado tiempo a estudiar el liderazgo femenino sostiene que "las mujeres pueden beneficiar cuanto les

72 Burns, James McGregor (1978). Leadership. Harper & Row, New York.

73 Gerber, Robin (2003). Mothers and leadership. Mother's hone leadership skills on career breaks. USA Today.



rodea con la riqueza aprendida en cada etapa de su vida” y hace especial referencia a lo que la maternidad aporta a la mujer directiva y profesional en general. El resultado: no renunciar a la pérdida de talento femenino, un elevado coste que el mercado cada vez menos se puede permitir.

| | |
|----------------|--|
| DESAFÍO | El gran reto será incorporar a la empresa la mujer-mujer . Esto implica tener en cuenta su realidad completa: la maternidad en corresponsable dedicación con el varón y la aportación del trabajo extradoméstico a la sociedad en general y al PIB en su conjunto. |
| | Por otra parte si se estudia a fondo el género y su mayor y esencial diversidad - ser hombre o mujer- deberemos aceptar unas nuevas reglas del juego: corresponsabilidad familiar y social |
| 40 | No se trata sólo de que el varón entre en el hogar y que la mujer entre plenamente en el mundo laboral sino de que se reconozca el verdadero ámbito constructor de la persona como tal: la familia. El mundo laboral, educativo y social sólo es subsidiario. |
| | La persona es valiosa en sí misma y ese valor recipiendario sustenta todos los demás valores. La cadena de solidaridad intergeneracional sólo es posible cuando el capital social es capital social y no sectorialización de conflictos. |



FLEXIBILIDAD HORARIA Y CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA

Las medidas de conciliación son el conjunto de prácticas formalizadas dentro de una empresa que apoyan la integración del trabajo, la familia, y la vida personal de los trabajadores/as. Al mismo tiempo estas medidas, fomentan la equidad en el cumplimiento de responsabilidades entre hombres y mujeres⁷⁴. Estas prácticas proporcionan flexibilidad, tanto de tiempo como de espacio, e incluyen el apoyo profesional y los servicios y beneficios familiares y/o personales que van más allá de una retribución económica⁷⁵.

En España, las leyes- el estatuto de los trabajadores, la ley de conciliación y la ley de igualdad de oportunidades- no son los únicos impulsores del cambio cultural. Existen otros factores dentro de las empresas que favorecen o frenan la puesta en marcha de estos programas. El estudio IFREI realizado en los años de la bonanza económica sobre una muestra total de 5.000 empresas⁷⁶ confirma que las políticas de flexibilidad en el espacio y el tiempo son las más demandadas por el empleado. Hay, sin embargo, una resistencia a adoptarlas por parte de algunas empresas que temen una mayor dificultad organizativa obviando los beneficios de una cultura basada en la consecución de objetivos y no en horas de presencia en la oficina. Esta investigación confirma el sector Servicios aglutina la mayor parte de estas medidas de flexibilidad y tiene los más altos porcentajes de mujeres en plantilla. Cuando además se trata de empresas enfocadas en la atracción y retención de empleados clave, la implantación de estas políticas es aún mayor. El tamaño también influye, en general las pymes de menos de 10 empleados y las multinacionales son más flexibles.

Otra cuestión es en quién debe recaer el protagonismo de estos programas. Lo que es bueno para una empresa puede no serlo para otra ni

74 SERNAM (2003); PNUD (2009b).

75 O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., & Sanchez, J. I. (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 326.

76 León, Consuelo 2010. Tesis doctoral. "Factores de éxito en la implantación de Políticas de conciliación trabajo y familia en las empresas españolas (203-2007)".



tampoco para otro departamento dentro de la misma empresa. Adaptación y negociación, lo contrario del rígido “café para todos”. Un programa debe ser como un guante que se adapta a la mano que la usa. Por ello es necesario que la decisión de aplicar o no una política que va más allá de la ley –una par de tardes en régimen de teletrabajo, la flexibilidad de entrada y salida para poder llevar los niños al colegio- sea consecuencia de un diálogo directivo-empleado y que se adecúe cada medida a cada caso en particular. Lo contrario iría en contra de la propia filosofía de la flexibilidad y del principio de corresponsabilidad que entre empresa y empleado que la hace factible.

A la vez, es preciso que exista una cultura de trabajo en la empresa favorable a la conciliación, sin penalizaciones ni consecuencias negativas en la promoción profesional de los empleados que disfrutan de estas medidas. Por otra parte, la asignación de cargas de trabajo y de objetivos no debe sobrepasar lo exigible en función del puesto y la jornada laboral del empleado; de lo contrario, podrán darse paradojas como la de aquella empresa con un programa de conciliación teóricamente excelente, pero cuya presión en objetivos sobre el empleado había desembocado en altísimos niveles de estrés y de rotación no deseada⁷⁷. Las demandas profesionales intempestivas y fuera de horario, las reuniones a última hora de la tarde y la no disminución de carga de trabajo en los casos de reducción de jornada, son algunos síntomas de falta de control y de dirección de las medidas de flexibilidad por parte de la compañía.

En general, las políticas de flexibilidad, los beneficios extra salariales y los servicios⁷⁸ tienen un elevado impacto en las personas, pues facilitan organizar mejor el tiempo, disminuye el tiempo de desplazamientos, favorece el rendimiento⁷⁹ y disminuye la rotación no deseada⁸⁰ atrayendo

77 León, Consuelo (2015) “¿Flexitime versus estrés? Harvard Deusto Business Review Vol nº 243. pp 24-33.

78 Ibidem tesis doctoral Consuelo león

79 Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7-32.

80 Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family responsive human resource policies: The impact of family friendly policies on the organizational attachment of parents and non parents. *Personnel psychology*, 48(2), 271-288.



y reteniendo talento, especialmente femenino⁸¹. Para la empresa cabe destacar la mejora en la atención al público, menores gastos debidos al absentismo laboral⁸², y mayor implicación de las personas en su trabajo⁸³.

Esta hoja de ruta, está muy lejos de ser una realidad. Falta una cultura conciliadora flexible apoyada en la responsabilidad social interna⁸⁴, y existe miedo directivo al cambio ya que tradicionalmente el empresario busca siempre un retorno seguro en sus inversiones⁸⁵. El reto es por tanto el cambio de mentalidad en las empresas, fundamentalmente en los directivos⁸⁶.

Existe un "lucro cesante", un beneficio que se deja de percibir cuando no existen políticas. A nivel internacional, diversos estudios hablan ya de este coste de oportunidad, debido a los efectos indirectos de una deficiente organización de la vida laboral, poco flexible, no acorde con la globalización de los mercados y las nuevas demandas horarias de una sociedad en la que ambos progenitores trabajan⁸⁷. Las empresas mecanicistas, rígidas en horarios, y poco sensibles al entorno personal y familiar del empleado son menos atractivas y no sólo pierden capital social sino que contribu-

81 Ingram, P., & Simons, T. (1995). Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to work-family issues. *Academy of Management Journal*, vol.38, pp.1466-1487.

82 Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel psychology*, 43(4), 793-809.

83 Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.

84 Poelmans, S., Chinchilla, N., & Cardona, P. (2003). "Family-friendly HRM Policies and the Employment Relationship". *International Journal of Manpower, Special Issue on Labour Markets*, vol.24, N°3.

85 Konrad, A.M., & Mangel, R. (2000). "The Impact of Work-Life programs on firm productivity". *Strategic Management Journal*, vol.2, N°12, pp.1225-1237.

86 Arriagada, I. (2005). Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. *Revista de la CEPAL*.

87 Oppenheim (1992). *Questionnaire Design, interviewing and attitude measurement*, Ed. Continuum International Publishing Group.

Brett, Stroh & Reilly (1993). "Pulling up roots in the 1990s: Who's willing to relocate?" *Journal of Organizational Behavior*, 14, pp. 49-60.

Koneck & Kitch (1994). *Women and careers: Issues and challenges*, Sage Publications.

Greenhouse, Collins, Singh & Parasuraman (1997). "Work and family influences on departure from public accounting". *Journal of Vocational Behavior*, 50, pp. 249-270.



yen a que no se forme o se estanque. Especialmente en tiempos de crisis este aspecto cobra un relieve especial más allá de la relación contractual. Puede darse una rotación no deseada de aquel personal estratégico para la empresa, y sin embargo crecer la proporción de empleados que no se van pero que tampoco aportan, es decir, que son rehenes mientras no aparezcan nuevas ofertas en su horizonte.

Estas empresas son además muy poco atractivas para las nuevas generaciones. Si tenemos en cuenta que la pirámide poblacional se ha invertido a lo largo de estos últimos diez años en Europa, es fácil concluir que habrá dificultades para seleccionar determinados perfiles y que la reputación de la compañía de cara a los nuevos candidatos es esencial.

Hay que plantear las políticas de conciliación como un win-win, un ganar-ganar entre empresa y empleado. Como afirma Ellen Galinsky, presidenta de Families Work Institute: "La flexibilidad no es sólo un beneficio para el empleado, sino una alianza entre éste y la empresa". Este punto de vista clarifica las bases y plantea la cuestión en términos de corresponsabilidad empresario- empleado.



EL DIRECTIVO Y LA CULTURA DE EMPRESA

Un directivo puede facilitar la conciliación trabajo- familia del empleado a través del apoyo: emocional (escucha, conoce y apoya los problemas laborales y personales), del apoyo instrumental (generando confianza para solucionar los posibles conflictos laborales y personales), implantando programas de conciliación y finalmente constituyéndose en un modelo a seguir por su modo personal de conciliar trabajo y vida personal⁸⁸.

| | |
|--------------|--|
| EMOCIONAL | • El supervisor sabe escuchar. Conocer los problemas. Apoya. |
| INSTRUMENTAL | • El directivo inspira confianza ante la resolución por parte del empleado de los posibles conflictos. |
| POLÍTICAS | • El directivo organiza el departamento teniendo en cuenta los intereses de sus colaboradores a la vez que los de la organización. |
| EJEMPLAR | • Los colaboradores consideran a su jefe como un buen modelo de conciliación tanto dentro como fuera del trabajo. |

Tipos de soporte directivo, Kossek, Lewis & Hammer, 2009

Ya desde las teorías de intercambio social⁸⁹ se planteaban que las relaciones entre trabajadores y jefes, era más complejas que las que se dan en una simple transacción económica. Nuestra dedicación al trabajo se mide, no solo por activos tangibles tales como el **sueldo** (principio económico), sino también por activos socio-emocionales (principio social) como el **reconocimiento, el soporte y la estima**⁹⁰.

88 Ibidem

89 Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Conway, N. (2005) "Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support". Journal of Applied Psychology, vol.90, N°4, 774-781.

90 Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. Wiley, New York.; Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". Journal of Applied Psychology, vol.7, N°3, pp.500-507.; Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Conway, N. (2005)



Los trabajadores perciben el apoyo de la organización a través de los comportamientos de sus jefes⁹¹. Concretamente las actuaciones directivas que supongan soporte a la realidad familiar del empleado (Family Supportive Supervisor Behaviors, FSSB) son indicadores críticos en la percepción de apoyo de la organización respecto a los trabajadores⁹². Es significativo que de todas medidas de soporte –personal, de mejora profesional, promoción laboral etc- las que hacen referencia a la realidad familiar son las más importantes para el trabajador. Por tanto si queremos responder a la pregunta: ¿qué puede hacer la empresa por el trabajador en estas cuestiones? , la respuesta es fácil: incorporar con total coherencia el discurso acerca de la conciliación trabajo y familia en la función directiva y hacerlo sin mentir, ajustando esas promesas a las realidades de la empresa y del trabajador, implantando programas realistas y dirigidos desde el principio, yendo por delante en los horarios y en la eficiencia. Los efectos sobre diferentes indicadores organizacionales han sido consistentemente demostrados⁹³. El FSSB tiene como efectos la disminución de la rotación, de la percepción del conflicto y la mejora de la satisfacción laboral⁹⁴.

46

En este contexto se plantea en primer lugar la necesidad urgente de una **nueva cultura empresarial, la dirección por objetivos y por misiones**, y no por horas de presencia. Esta nueva cultura da en la diana del problema laboral más grave: las jornadas laborales eternas que en absoluto favorecen la **productividad**, sino que generan nuevos problemas como la adicción al trabajo y el síndrome del quemado, fruto del absentismo físico o emocional. Es preciso trabajar por conseguir **horarios**

“Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support”. *Journal of Applied Psychology*, vol.90, N°4, 774-781.

91 Robert, C. (1986). “Organization/Disorganization”. *Social Science Information*, vol. 25, pp.299-335;

92 Hammer, L. B., Kossek, E.E., Yragui, N.L., Bodner, T.E., & Hanson, G. C. (2009). “Development and validation of a multidimensional measure of family support supervisor behaviors” (FSSB). *Journal of Management*, vol. 35, pp.837-856.

93 Odle-Dusseau, H.N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T.M. (2012). “Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work family conflict and enrichment”. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol.17, pp.28-40.

94 Kossek, E. E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2009). Work–life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*.



más razonables, a pesar del miedo que pueda producir un cambio de paradigma.

En segundo lugar, es preciso hoy más que nunca implantar una **estrategia** clara en la organización del trabajo cuando es una prioridad la búsqueda y retención del **talento**. Una empresa que quiera contratar y retener a los mejores tiene que ofrecer flexibilidad, porque las nuevas generaciones no entienden de adicciones al trabajo ni otras esclavitudes. Y como esta demanda de flexibilidad y de trabajo por objetivos se impone, las empresas tendrán que cambiar.

Finalmente y sobre todo, se trata de un tema ético: incluir como parte de la misión interna de la empresa, el formar y tratar a los empleados como personas completas que tienen una vida después del trabajo y una familia en la que ejercen diversos roles (esposos, padres, hijos, hermanos, etc.). Además de este modo las personas dan lo mejor de sí mismas: son más responsables con el proyecto empresarial, y más creativas.

En este sentido el término “Empresa Familiarmente Responsable” acuñado en 1999 y redefinido más tarde como Responsabilidad Familiar corporativa (RFC) en el IESE pretende remarcar -frente al término anglosajón “family-friendly”- que no sólo se trata de ser amigable con la familia del empleado, sino de responder ante las diferentes necesidades de las personas que allí trabajan según el momento en que se encuentren dentro de su trayectoria vital.

Así, la familia del empleado, ese nuevo “stakeholder” de la empresa, no quedara fagocitado dentro del concepto de la responsabilidad social corporativa, referida sobre todo a la responsabilidad social externa que aborda temas como la lucha contra el trabajo infantil en el tercer mundo y la ecología medioambiental.

Tal como decía Gary Becker⁹⁵, premio Nobel de Economía, no podemos olvidar que la familia es el mejor Ministerio de Asuntos Sociales, es la red que sostiene a las personas en paro y cuando pasan dificultades de cualquier índole. Se puede añadir que es también el mejor Ministerio

95 Becker, G. S., & Tomes, N. (1994). Human capital and the rise and fall of families. In Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition) (pp. 257-298). The university of Chicago press.



de Igualdad, porque se respeta a cada uno de sus miembros como es y se atiende a cada una de sus necesidades para que alcance su pleno desarrollo.



LOS DESAFÍOS DEL NUEVO CAPITALISMO

El impulso y la mejora del capital humano se han convertido en nuestros días en una preocupación central para los gobiernos de todo el mundo. Diferentes autores (Shultz, Becker, Mincer, Psacharopoulos)⁹⁶ han documentado la importancia del aporte del capital humano en la productividad individual, los ingresos, la distribución de la renta y el crecimiento de la economía nacional (Hanushek y Luque, 2003)⁹⁷.

A nivel macroeconómico, se ha fijado una relación positiva entre la calidad educativa de un país y su efecto en el crecimiento del capital humano y sostenimiento de la economía (Hanushek y Womann, 2007)⁹⁸.

En la última década se ha experimentado un crecimiento importante en el acceso a la educación superior en el mundo. De modo agregado podemos hablar de un incremento de entre un 15% a un 20-30%, favorecido por la demanda individual, y las políticas gubernamentales destinadas a promover una mayor justicia social y mejorar la competitividad en el marco de la economía global (Johnstone, 2004)⁹⁹.

Sin embargo, este crecimiento no ha sido homogéneo en todas las regiones del mundo. Los países desarrollados, concentrados en Europa y Oceanía exhiben los niveles más altos, con más del 65%. La matriculación universitaria en África y Asia es en promedio la más baja. Norteamérica y América Central están cerca del promedio mundial. En general, los países más ricos son aquellos que concentran los niveles de matriculación universitaria más alta y que tienen un crecimiento económico más rápido; lo contrario de lo que sucede en los países más empobrecidos (Yang y Mc-

96 Mincer, J. (1984). Human capital and economic growth. *Economics of Education Review*, 3(3), 195-205.

97 Hanushek, E. A., & Luque, J. A. (2003). Efficiency and equity in schools around the world. *Economics of education Review*, 22(5), 481-502.

98 Ahmed, S. (2013). Quality of Education in India: A Case Study of Primary Schools of Assam. *desh S*, 1819(1), 71.

99 Bedard, J. C., & Johnstone, K. M. (2004). Earnings manipulation risk, corporate governance risk, and auditors' planning and pricing decisions. *The Accounting Review*, 79(2), 277-304.



Call, 2014)¹⁰⁰. Hernández-Zavala, M. (2006)¹⁰¹ afirman que la calidad de la educación tiene dos componentes principales: el número de estudiantes y sus resultados académicos y por otro la calidad de la escuela: la gestión, la infraestructura y los maestros.

El grado de escolarización se considera un factor de crecimiento económico Barro, R. (1991)¹⁰². Hanushek, E. & Woessman, L. (2007)¹⁰³. Sin embargo, Hanushek, E. and Kimko, D. (2000)¹⁰⁴ señalan que el verdadero motor del crecimiento económico es la calidad de los trabajadores. Por este motivo y por las características del trabajo en el nuevo capitalismo hay que estar muy atentos a una nueva forma de trabajar que nos influirá como personas.

Por una parte los trabajos flexibles liberan de la burocracia y otorgan la libertad de modelar nuestras vidas. Pero por otra, pueden enmascarar un control mayor de los empleados exigiendo respuesta inmediata siempre gracias a la tecnología. Se trata de un mundo mucho más "liberal", porque el control de la economía se da a través de "procesos", y no mediante un control político o social. Disminuye el papel de los Estados, y se va creando lazos de unión a través de la información, del consumo y de la comunicación de masas.

Sin duda, el actual periodo histórico es muy distinto al de la inmediata postguerra, que estuvo dominado por Estados movilizadores: desde los sistemas comunistas hasta la socialdemocracia de tipo europeo, desde los regímenes llamados nacional-populares de América Latina o la India, hasta los nacionalismos postcoloniales o los regímenes patrimonialistas

100 Yang, Lijing, McCall, Brian (2014), World education finance policies and higher education access: A statistical analysis of World Development Indicators for 86 countries. International Journal of Education Development 35, pp. 25-36.

101 Hernández-Zavala, Martha; Patrinos, Harry; Sakellariou, Chris and Shapiro, Joseph (2006), "Quality of schooling and quality of schools for indigenous students in Guatemala, Mexico and Peru", World Bank Policy Research Working Paper 3982.

102 Barro, Robert (1991), "Economic growth in a cross section of countries", Quarterly Journal of Economics, vol. 106, n°2, pp. 407-443.

103 Hanushek, Eric and Woessmann, Ludger (2007), "The role of education Quality for Economic Growth", World Bank Policy Research Working Paper 4122.

104 Hanushek, Eric and Kimko, Dennis (2000) "Schooling, labour force quality, and the growth of nations", American Economic Review, vol. 90, n°5, pp. 1184-1208.



de ciertas partes de África. En todas partes, incluso hasta cierto punto en la New Society de Kennedy o Johnson, se imponía esa imagen de un Estado voluntarista, con un proyecto unitario en lo económico, lo social y lo nacional, organizado por medio de instituciones.

Hoy sin embargo ya no es así y cabe hablar al menos de tres fenómenos que se incluyen en esta nueva visión del mundo global:

El primer elemento -desde un punto de vista sociológico, el más permanente y básico- es la producción, difusión y consumo mundial de información. Existe una sociedad informativa que, hasta cierto punto, está desvinculada del resto de la sociedad: se trata de la sociedad virtual, de un mundo de imágenes y mensajes que pueden ser transformados. En esta sociedad, lo más interesante es que las categorías básicas de nuestra experiencia personal y colectiva han sido transformadas. Los analistas hablan de la *compresión del espacio y el tiempo*.

El segundo es que por encima de estas redes de relaciones, en el mundo actual se produce un fenómeno, no nuevo pero pujante: **la formación de una red financiera internacional**. Ya en 1910 el economista Rudolf Hilferding empleó la idea de imperialismo, para referirse al predominio de un capitalismo financiero internacional sobre el capital industrial nacional. Hoy, el intercambio de bienes y servicios es una actividad marginal en el sistema internacional; representa sólo el 2 ó 3% del movimiento total de capital. Constantemente se mueven los capitales y se obtienen beneficios al margen de una actividad productiva o comercial.

El tercer elemento, casi opuesto al segundo, es la **generalización mundial del desarrollo**, la formación de nuevos países industriales. Empezó con Japón, después con los "Cuatro Tigres" (Corea del Sur, Hong Kong, Taiwán y Singapur), luego hubo una serie de dragones asiáticos, junto con Chile, Marruecos, en ciertos momentos Turquía, y finalmente China, India y Brasil.

Junto a esta economía mundializada se descubren focos de oposición, culturas interpretadas por élites políticas que se movilizan contra un modelo único y utilizan su técnica para beneficio propio, como, por ejemplo, algunos gobiernos que pueden usar el petróleo para financiar un proyecto político determinado.



DE LA SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL A LA ECOLOGÍA HUMANA

Nuestro mundo, marcado hasta hace muy poco por el superdesarrollo y su consiguiente excesiva disponibilidad de bienes materiales, **ha desembocado** en la llamada **civilización del «consumo»** que lleva aneja los conceptos de «desechos» o «basuras». Un objeto poseído, y ya superado por otro más perfecto, es descartado. Si a ello añadimos la competitividad del mercado y su consiguiente ley del más fuerte, es fácil desembocar en la **cultura del «descarte»** que trasladada a las relaciones entre estados provoca nuevas formas de colonialismo y dependencia.

La situación actual nos dice que además esta visión cortoplacista de la persona y de la sociedad, sin atender al desarrollo humano integral – todos los niveles de la persona, todos los estratos sociales, todos los ámbitos: jurídico, económico, político y cultural- se convierte en un enorme boomerang para nuestra sociedad, incapaz ya de articular vías de solidaridad y justicia intergeneracional si antes ha obviado a los más débiles promocionando el **éxito solitario de los fuertes**.

52

Por ello es preciso rehabilitar esta idea: además de la **ecología** de la **naturaleza** hay una ecología que podemos llamar **“humana”**, base de la **“ecología social”**¹⁰⁵. El concepto **“sostenibilidad”** se hizo popular en los años 70 cuando nace la Ecología, estudiosa del problema de la degradación medioambiental. Como en la naturaleza, también en la sociedad hay un riesgo del ecosistema. El capital humano corre peligro y como consecuencia el capital social si la familia, lugar inicial del proceso de inserción y formación de la persona, no sigue cumpliendo su función de conexión con las generaciones futuras.

La Organización de las Naciones Unidas define la sostenibilidad como la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras al satisfacer las propias necesidades. El desarrollo sostenible emerge como el principio rector para el desarrollo mundial a largo plazo. Consta de tres pilares, el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente.

105 Benedicto XVI (2007), Jornada Mundial de la Paz: “La persona humana, corazón de la paz”. (01/01/2007)



Con el objetivo de mostrar la dependencia entre los recursos naturales y la reducción de la pobreza material, en el año 2007 ministros de medio ambiente de los países del G8+5 acordaron iniciar un proceso de análisis del beneficio económico mundial que aporta la biodiversidad biológica. Se encargó el estudio TEEB (The Economics of Ecosystems and Biodiversity)¹⁰⁶ con la finalidad de medir el coste monetario que supone la pérdida de la biodiversidad y de otros servicios ambientales.

Estaría pendiente realizar un trabajo más ambicioso que evaluara la pérdida que supone para la economía el descenso demográfico y la insolidaridad generacional y para ser coherentes, debería incluirse/ cuantificar el valor de la reproducción humana y las tareas de cuidado en la economía de un país y respecto a la sostenibilidad del todo el sistema social. Se trata de la economía invisible de los países, de las cuentas satélites¹⁰⁷ que si aflorara alterarían todos los balances.

Las Naciones Unidas detectaron en su momento la importancia de medir de otra forma la riqueza de las naciones. EL IDH¹⁰⁸ (Índice de Desarrollo Humano), elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se basa en tres parámetros no economicistas: Salud (esperanza de vida) educación (alfabetización) y riqueza (PIB). Pocas veces se compara el IDH con el IRSS¹⁰⁹ (Índice Relativo de Salud Social) cuyas variables hacen referencia directa a las condiciones de una familia funcional y miden la equidad generacional, la deuda filial diacrónica y la conciencia cívica.

| IDH | IRSS |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Salud• Educación• Riqueza | <ul style="list-style-type: none">• Equidad generacional• Deuda filial diacrónica• Conciencia cívica |

106 TEEB (2010). La economía de los ecosistemas y la diversidad: incorporación de los aspectos económicos de la naturaleza. Una síntesis del enfoque, las conclusiones y las recomendaciones del estudio TEEB.

107 Durán, M. Á. (2012). El trabajo no remunerado en la economía global. Fundación BBVA.

108 <http://hdr.undp.org/es/content/el-%C3%ADndice-de-desarrollo-humano-idh>

109 <http://www.uv.es/perezjos/proyecto%20investigacion.htm>



Una visión sistémica, que buscara integrar estos indicadores sería capaz de aportar información relevante sobre qué está pasando y en qué situación está nuestra “ecología humana”.

Dada su relevancia social, autores como Gary Stanley Becker, premio Nobel en 1992, señaló que la familia es el fundamento de la economía. Para ello partía de tres conceptos: los agentes económicos (personas y organizaciones que buscan intercambiar bienes entre sí para obtener beneficios), el mercado (lugar donde se realiza ese intercambio) y los factores de producción (tierra, trabajo y capital). Para él la cuestión clave es el porqué de ese intercambio. La respuesta es sencilla: todos los hombres tienen necesidades y buscan satisfacerlas. Al lograrlo asignamos un valor y así se genera la riqueza.

Becker añade que los recursos disponibles son limitados y las necesidades también. ¿Qué hace el hombre ante esto? Busca la eficiencia: mayor riqueza a menor costo, es decir: los individuos buscan maximizar su bienestar y la sociedad busca maximizar su utilidad. Además constata que hay un cuarto factor de producción de mayor relevancia que los otros tres ya conocidos -tierra, trabajo y capital-: se trata del **capital humano**, ese conjunto de habilidades y cualidades humanas que la persona tiene al nacer, que va acumulando durante la vida y que contribuyen a que realice su trabajo de manera más eficiente, aumentando su productividad. Es así como este premio Nobel logra poner a la persona como centro de la economía. Precisamente entonces familia y economía se entrelazan.

Para Becker la familia realiza una gran inversión en capital humano. Esta inversión la efectúan los padres en sus hijos en áreas como la salud o la educación. La inversión es grande y, desde la perspectiva económica, el beneficio que a ellos les produce es muy bajo. Nadie más la haría sino los padres, ni aun el gobierno. De hecho, esta inversión implica una renuncia a muchos bienes materiales. En palabras de Becker, los padres realizan todo eso porque son “altruistas” y le dan un valor mayor a ese altruismo que a cualquier otro bien.

Por tanto la sociedad no crece ni se desarrolla si no hay “inversión” en capital humano. Pero ¿quién invierte de este modo altruista y peculiar? La familia. Por tanto invirtamos en políticas familiares que respalden esta institución. Si en EEUU no hubiera habido padres interesados en el futuro de sus hijos, no se hubiera dado un desarrollo económico como el que se dio a mediados del siglo pasado, cuando muchos padres enviaron a



sus hijos a la universidad. Si no hubiera sido por este gesto “altruista” este país no hubiera alcanzado el desarrollo económico que logró.

Con esas dos consideraciones, Gary Becker justifica la existencia de la familia y su carácter indispensable desde un punto de vista económico. A partir de las implicaciones y consecuencias positivas del nexo economía-familia, Becker profundiza en la realidad familiar presentando al matrimonio como una ganancia donde tanto el hombre como la mujer obtienen un beneficio mayor que el que tendrían permaneciendo solteros. Parte de esa ganancia son los hijos. Becker defiende que los hijos son una de las razones por las que una pareja desea casarse. Y recuerda, desde la óptica de la economía, son considerados un bien máximamente duradero para los padres. Desde este punto de vista se entiende esta afirmación lapidaria del Nobel: un país sin personas no contará con el capital humano ni con la mano de obra necesaria para seguir generando riqueza. Sólo con familias se puede resolver el problema de la pobreza material y espiritual en el mundo.





BIBLIOGRAFÍA

Arregui, V & Choza, J (2002) *Filosofía del hombre, Una antropología de la intimidad*. Rialp.

Ahmed, S. (2013). *Quality of Education in India: A Case Study of Primary Schools of f Assam Sahidul*

Alcántara, J.A. (1993) *Como educar la autoestima: métodos, estrategias, actividades, directrices adecuadas: programación de planes de actuación*. Ediciones CEAC, Barcelona

Allen, Herst, Bruck & Sutton (2000). "Consequences associated with work-tofamily conflict: A review and agenda for future research". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, pp. 278–308.

Arriagada, I. (2005). *Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género*. Revista de CEPAL.

Babcock, L & Laschever, S (2007). *Women don't ask. The high cost of avoiding negotiation, and positive strategies for change*. Bantam Books, New York.

Badinter, Elizabeth (1981), *¿Existe el amor maternal?* Paidós, Barcelona.

Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). *Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations*. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), pp.69-76.

Barro, Robert (1991), "Economic growth in a cross section of countries", *Quarterly Journal of Economics*, v.106, n°2, pp. 407-443.

Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.

Becker, G. S., & Tomes, N. (1994). *Human capital and the rise and fall of families*. In *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition)* pp. 257-299. The University of Chicago press.



Bedard, J. C., & Johnstone, K. M. (2004). *Earnings manipulation risk, corporate governance risk, and auditors' planning and pricing decisions*. *The Accounting Review*, 79 (2), 277-304.

Bedeian, Burke & Moffett (1988). "Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals". *Journal of Management*, 14, pp. 475-491.

Belsey, B. (2005). *Cyberbullying: An emerging threat to the "always on" generation*.

Benedicto XVI (2007), Jornada Mundial de la Paz: "La persona humana, corazón de la paz". (01/01/2007)

Beutell & Greenhouse (1983). "Integration of home and non-home roles: Women's conflict and coping behaviour", *Journal of Applied Psychology*, 68, pp. 43-48.

58

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley, New York.; Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, v.7, (3) pp.500-507.;

Bonder, Gloria (1998), *Género y subjetividad: Avatares de una relación no evidente*. Género y epistemología: Mujeres y disciplinas.

Bourdieu, P. (2011). The forms of capital.(1986). *Cultural theory: An anthology*, 81-93.

Brett, Stroh & Reilly (1993). "Pulling up roots in the 1990s: Who's willing to relocate?" *Journal of Organizational Behavior*, 14, pp. 49-60.

Burns, James McGregor (1978). *Leadership*. Harper & Row, New York.

Calmfors, L., Flam, H., Gottfries, N., Haaland Matlary, J., Jerneck, M., Lindahl, R., & Vredin, A. (1997). *EMU-a Swedish Perspective*. Kluwer Academic Publishers.

Chinchilla, N., Moragas, M.(200) "Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal." Ariel.



Chinchilla, N., Poelmans, S, León, C., Gallo, S (2003) *Dues professions i una família* Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social.

Chodorow, Nancy (1978), *The reproduction of mothering. Psychoanalysis and the sociology of gender*. Univ of California Press.

Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *In good company: How social capital makes organizations work*. Harvard Business Press.

Coleman, J. S. (1988). *Social capital in the creation of human capital*. American journal of sociology, pp: 95-120.

Coleman, J. S. 1988. *Social Capital in the Creation of Human Capital*. The American Journal of Sociology, 94: pp:95-120

Consuelo León (2010). *“Factores de éxito en la implantación de Políticas de conciliación trabajo y familia en las empresas españolas (203-2007)”*. Tesis doctoral.

Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Conway, N. (2005) *“Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support”*. Journal of Applied Psychology, v. 90, (4), pp:774-781.

59

Donati, P. (2003). *Manual de Sociología de la Familia*. Ediciones Universidad de Navarra. Eunsa.

Donati, P. (2014). *La familia. El genoma de la sociedad*. Madrid. Rialp.

Edwards, R., Franklin, J., & Holland, J. (2003). *Families and social capital: exploring the issues*. London: London South Bank University.

Etzioni, Amitai (1999), *La nueva regla de oro*, Paidós, Barcelona.

Field, S., Martin, J., Miller, R., Ward, M., & Wehmeyer, M. (1998). *Self-Determination for Persons with Disabilities: A Position Statement of the Division on Career Development and Transition*. Career Development for Exceptional Individuals, 21(2), 113-128.

Frone (2000). *“Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Study”*. Journal of Applied Psychology, 85, pp. 888–895.



Frone, Russell & Cooper. (1997). "Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, pp. 325-335.

Gerber, Robin (2003). *Mothers and leadership. Mother's home leadership skills on career breaks*. USA Today.

Giberti, Eva (2005) "La familia, a pesar de todo", Noveduc, Buenos Aires,

Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). *Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study*. *Personnel psychology*, 43(4), 793-809.

Greenhaus y Beutell. (1985). *Sources Of Conflict Between Work And Family Roles*. Academy of Management.

Greenhouse & Powell (2006). "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment". *Academy of Management Review*, 31, pp. 72-92.

60

Greenhouse, Collins, Singh & Parasuraman (1997). "Work and family influences on departure from public accounting". *Journal of Vocational Behavior*, 50, pp. 249-270.

Greenhouse, Parasuraman & Collins (2001). "Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession". *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, pp. 91-100.

Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). *Who appreciates family responsive human resource policies: The impact of family friendly policies on the organizational attachment of parents and non parents*. *Personnel psychology*, 48(2), 271-288.

Grzywacz & Bas. (2003). "Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit". *Journal of Marriage and Family*, 65 (1), pp. 248-262.

Hammer, L. B., Kossek, E.E., Yragui, N.L., Bodner, T.E., & Hanson, G. C. (2009). "Development and validation of a multidimensional measure of



family support supervisor behaviors" (FSSB). *Journal of Management*, vol. 35, pp.837-856.

Hanushek, E. A., & Luque, J. A. (2003). *Efficiency and equity in schools around the world*. *Economics of education Review*, 22(5), 481-502.

Hanushek, Eric and Kimko, Dennis (2000) "*Schooling, labour force quality, and the growth of nations*", *American Economic Review*, vol. 90, n°5, pp. 1184-1208.

Hanushek, Eric and Woessmann, Ludger (2007), "*The role of education Quality for Economic Growth*", *World Bank Policy Research Working Paper* 4122.

Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (1995). *Economic growth and social capital in Italy*. *Eastern Economic Journal*, 295-307.

Hernandez-Zavala, Ma; Patrinos, H; Sakellariou, C and Shapiro, J (2006), "*Quality of schooling and quality of schools for indigenous students in Guatemala, Mexico and Peru*", *World Bank Policy Research Working Paper* 3982.

Ingram, P., & Simons, T. (1995). *Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to work-family issues*. *Academy of Management Journal*, v.38, pp.1466-1487.

Kelloway, Gotlieb & Barham (1999). "*The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation*". *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, pp. 337– 346. Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.

Koneck & Kitch (1994). *Women and careers: Issues and challenges*, Sage Publications.

Konrad, A.M., & Mangel, R. (2000). "*The Impact of Work-Life programs on firm productivity*". *Strategic Management Journal*, vol.2, N°12, pp.1225-1237.

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). *Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review*. *Community, Work & Family*, 2(1), 7-32.



Kossek, E. E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2009). *Work–life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream*. Human Relations.

Later Life (1998), *Journal of Marriage and Family*, V. 60, No. 2

Lévi-Strauss, C., & Cevasco, M. T. (1985). *Las estructuras elementales del parentesco*.

Loury, G. (1977). *A dynamic theory of racial income differences*. Women, minorities, and employment discrimination, 153, 86-153.

Maria, y Wolfgram, A. (2001), “*Human Rights and the Family within United Nation’s Policy*”. Veritas, v. 01, no 34.

Markus, H., & Nurius, P. (1984, January). *Possible selves*. In *Bulletin of the British Psychological Society* (Vol. 37, No. SEP, pp. A116-A116). St, Andrews House, 48 Princess Rd East, Leicester Leics

62 Marsiglio, W., Amato, P., Day, R. D., & Lamb, M. E. (2000). *Scholarship on fatherhood in the 1990s and beyond*. *Journal of marriage and family*, 62(4), 1173-1191.

Mincer, J. (1984). *Human capital and economic growth*. *Economics of Education Review*, 3 (3), 195-205.

Naval, C. (2000). *Educación Ciudadanos: La polémica liberal-comunitarista en educación*. Pamplona: Eunsa

Nock, S y Einolf, C. (2008) *The One Hundred Billion Dollar Man. The Annual Costs of Father Absence*. EEUU: National Fatherhood Initiative.

O’Connor, J. (1979). *The fiscal crisis of the state*. Transaction Publishers.

Odle-Dusseau, H.N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T.M. (2012). “*Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work family conflict and enrichment*”. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol.17, pp.28-40.



O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., & Sanchez, J. I. (2003). *Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain*. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 326.

Openheim (1992). *Questionnaire Design, interviewing and attitude measurement*, Ed. Continuum International Publishing Group.

Parasurman & Simmers (2001). "Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study". *Journal of Organizational Behavior*, 22, pp. 551-568.

Perrewe, Hochwarter & Kewitz (1999). "Value attainment: An explanation of the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction". *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, pp. 318-326.

Poelmans, S., Chinchilla, N., & Cardona, P. (2003). "Family-friendly HRM Policies and the Employment Relationship". *International Journal of Manpower*, Special Issue on Labour Markets, vol.24, N°3.

Polo, L. (2010). *Antropología Trascendental Tomo I*. Pamplona: Eunsa

Polo, L (2001). *¿Quién es el Hombre?*. Un Espíritu en el Tiempo. Madrid: Rialp

Portes, A. (2000, March). *The two meanings of social capital*. In *Sociological forum* . V. 15 (1) pp. 1-12.

Putnam, R. (2001). *Social capital: Measurement and consequences*. *Canadian Journal of Policy Research*, 2(1), 41-51.

Robert, C. (1986). "Organization/Disorganization". *Social Science Information*, v. 25, pp.299-335;

Rodrigo, M. J., Máiquez, M. L., Batista-Foguet, J. M., García, M., Rodríguez, G., Martín, U. C., & Martínez, A. (2006). *Estilos de vida en la adolescencia y su relación con los contextos de desarrollo*. *Cultura y Educación*, 18(3-4), 381-395.



Ruddick, Sara, (1995) *Maternal Thinking: Toward a Politics of Peace*, Beacon Press, Boston MA.

Santelices, L. *La familia desde una mirada antropológica: requisito para educar*. Pensamiento Educativo. Vol. 28 (julio 2001), pp. 183-198.

Serageldin (Eds.), *Social capital: a multifaceted perspectiva*. Rendón, USA, World Bank, The Office of the Publisher, 44-58.

Sevageldin, I. & Grootaert, C. (2000). *Defining social capital: an integrating view*. In P. Dasgupta & I

Shavelson, R. J., & Bolus, R. (1982). *Self concept: The interplay of theory and methods*. Journal of Educational psychology, 74(1), 3. University of California press, Berkely, California.

SERNAM.(2003). *Guía cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar*

64

Wehmeyer, M. L. (2006). *Autodeterminación y personas con discapacidades severas*. Siglo Cero, 37(4), 5-16.

Wiley (1987). *"The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings"*. Journal of Management, 13, pp. 467-472.

Yang, Lijing, McCall, Brian (2014), *World education finance policies and higher education access: A statistical analysis of World Development Indicators for 86 countries*. International Journal of Education Development 35, pp. 25-36.

Zamudio, Lucero (2008), *"La familia en el Sistema de Naciones Unidas"*, Boletín Red de Gestores Sociales, vol. 38, no 1.







FUNDACIÓN
MARIA TERESA
RODÓ

www.fundacionmteresarodo.org
fundacion@fundacionmteresarodo.org