

Serie Memorias

e-ISSN 2500-7661

04

HOGAR Y EMPRESA: ¡SÍ SE PUEDE!

Memorias del VII Congreso Internacional de la Familia

Diana Sthefania Muñoz Gómez
Compiladora



Universidad de
La Sabana

Instituto de la Familia

HOGAR Y EMPRESA: ¡SÍ SE PUEDE!

Memorias del VII Congreso Internacional de la Familia

Diana Sthefania Muñoz Gómez
Compiladora

Congreso Internacional de la Familia [7º: 2014 Sept. 5-6 : Chía, Colombia]

Hogar y empresa: ¡Sí se puede!/ Memorias del VII Congreso Internacional de la Familia; Diana Sthefania Muñoz Gómez [y otros nueve]; compiladora Diana Sthefania Muñoz Gómez ; presentadora Ana Margarita Romero de Wills. -- Chía: Universidad de La Sabana, 2016. 128 páginas; [Serie Memorias]

Incluye bibliografía

e-ISSN 2500-7661

1. Familia 2. Liderazgo 3. Trabajo y familia 4. Padres e hijos 5. Familia -- condiciones económicas 6. Toma de decisiones 7. Inteligencia emocional 8. Relaciones de familia I. Muñoz Gómez, Diana Sthefania, autor II. Romero de Wills, Ana Margarita, presentadora III. Universidad de La Sabana [Colombia]. VI. Tit.

CDD 658.045

CO-ChULS



Universidad de
La Sabana

Reservados todos los derechos

- © Universidad de La Sabana, Instituto de la Familia, 2016
- © Diana Sthefania Muñoz Gómez
- © Ana Margarita Romero de Wills
- © E. Jeffrey Hill
- © Sandra Idrovo Carlier
- © Juan López Padilla
- © Antonio Vázquez Vega
- © Andrés Mauricio Cano Rodas
- © Viviana Lucía Aya Gómez
- © Wilmar Gil Valencia
- © Gloria Inés Sánchez Vinasco
- © Cristián Conen
- © Alejandro Piscitelli-Murphy

Dirección de Publicaciones

Campus del Puente del Común

Km 7 Autopista Norte de Bogotá

Chía, Cundinamarca, Colombia

Teléfono: [57-1] 8615555 Ext. 45001

www.unisabana.edu.co

publicaciones@unisabana.edu.co

Primera edición: julio de 2016

e-ISSN: 2500-7661

Diseño de colección:

Kilka Diseño Gráfico

Diagramación:

Juan Pablo Rátiva González

Corrección de estilo:

María del Mar Agudelo

CONTENIDO

Reseña	3
---------------------	---

Presentación	6
---------------------------	---

Ana Margarita Romero de Wills

CONFERENCIAS

Encontrar la armonía entre el trabajo y la familia	11
---	----

E. Jeffrey Hill

Mujer, trabajo, hogar: aportes insoslayables	24
---	----

Sandra Idrovo Carlier

El valor del trabajo: entre el éxito y el fracaso	33
--	----

Juan López Padilla

Humanización de la gestión directiva	43
---	----

Antonio Vázquez Vega

PONENCIAS

Cambios en el poder económico del padre. Una mirada a lo largo de tres generaciones	53
--	----

Andrés Mauricio Cano Rodas

Necesidades laborales de las familias de personas con discapacidad: logros y desafíos actuales	60
---	----

Viviana Lucía Aya Gómez

Hacia una armonía en la relación familia y trabajo	66
---	----

Wilmar Gil Valencia

El papel económico de la familia. Desde la invisibilización hacia su reconocimiento	78
--	----

Gloria Inés Sánchez Vinasco

Ecología humana: el gran desafío	89
---	----

Cristián Conen

Los jóvenes <i>ni-ni</i> y su impacto en la vida familiar y social	104
---	-----

Alejandro Piscitelli-Murphy

RESEÑA

El Instituto de la Familia es una unidad académica de la Universidad de La Sabana que promueve —dentro de la misma Universidad y desde ella hacia toda la sociedad— el valor de la dignidad de la institución familiar como fundamento de la sociedad y como ámbito por excelencia para el desarrollo integral de la persona y de su proyección hacia la comunidad. Esta unidad fomenta la sostenibilidad de la familia, con una visión cristiana del hombre y del mundo, mediante una docencia con metodología vivencial, basada en los conceptos de *persona*, *matrimonio* y *familia*. Asimismo, se sustenta en la investigación científica interdisciplinaria y contextual acerca de la familia en su realidad natural, las circunstancias que la impactan y su presencia permanente en el entorno social.

Cada dos años el Instituto realiza el Congreso Internacional de la Familia, cuya versión de 2014 tuvo como objetivo general identificar la realidad del trabajo y la dinámica familiar actual, para reflexionar sobre las posibles estrategias personales, familiares, empresariales, estatales y sociales necesarias para garantizar un trabajo digno, que aporte al desarrollo humano integral y fortalezca al grupo familiar. Las memorias de este Congreso se recopilan en la presente publicación.

PRESENTACIÓN

Vivir para trabajar o trabajar para vivir... ¿Se puede ambos?

*E*l trabajo, entendido como una realidad del ser humano, puede analizarse desde dos perspectivas. Desde una dimensión personal, el trabajador, a través de su quehacer, tiene la oportunidad de desplegar sus talentos, aprender, interrelacionarse con personas en diferentes contextos y realizar una tarea que aporte un beneficio a la sociedad. Desde una dimensión social, hace algo por alguien, trabaja para otros y con otros. Sin embargo, dado el ambiente moderno, caracterizado por el consumismo, resultado de una economía capitalista y la competencia radical entre empresas y personas, el individuo vive en medio de un afán por conseguir más dinero, lograr mayor prestigio y poder, alcanzar una posición social determinada y desarrollar al máximo sus capacidades mientras asume sus responsabilidades familiares. En resumen, satisfacer necesidades en un sistema económico con características complejas plantea dificultades para que las personas logren armonizar su rol en la familia con sus compromisos como ciudadanos y trabajadores.

Existe una estrecha relación entre la familia y la actividad económica. La economía, vista desde su condición histórica, nace del trabajo doméstico, entendido como una unidad de producción. Sin embargo, el trabajo del hogar ha sido menospreciado, entre otros motivos, como consecuencia de un sistema que implica una remuneración por cada tarea realizada. De ahí la necesidad de hacer “una promoción más clara de la contribución de la mujer en la humanización de la sociedad”

(Castilla, 2001) y fomentar lo que Castilla ha planteado: una familia con padre y una cultura con madre.

En la dinámica familiar actual, ambos, padre y madre, tienen una función tanto de cuidadores como de proveedores. Por tal razón han surgido iniciativas con miras a la búsqueda de estrategias para armonizar la vida familiar y laboral, y así brindar más control a los trabajadores sobre su vida personal. Una de esas iniciativas es la implantación de horarios flexibles (Murphy y Zagorski, 2005, pp. 27-48).

El modelo tradicional de familia, con un jefe varón proveedor exclusivo y una mujer madre y esposa, dedicada únicamente a las labores domésticas y de cuidado, se ha visto notablemente modificado por la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral. En la primera década del siglo XXI, apenas una de cada cinco familias latinoamericanas responde al modelo patriarcal tradicional (Arriagada, 2007).

La recolección de datos ha permitido la estimación de horas de cuidado y de trabajo doméstico y extradoméstico según diversos criterios sociodemográficos y de niveles de vida. Cuando se contabilizan todas las actividades de manera conjunta, suele encontrarse que las mujeres trabajan más horas a la semana que los hombres. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2010)

Ante esta realidad, encontramos tres tipos de conflictos a causa de las interrelaciones entre el trabajo y la vida de familia: conflicto debido al tiempo, conflicto basado en el estrés y conflicto respecto al comportamiento de rol o la función que se cumple en cada uno de esos escenarios.

Es importante señalar que los estudios realizados a la fecha permiten crear una mayor conciencia en todos los estamentos sociales: en la empresa, en el Estado y, de manera particular, en las personas mismas, protagonistas de su realidad. Aquellos estamentos se han convertido en los pilares de nuevas investigaciones, las cuales han permitido el diseño y ejecución de programas de bienestar y de asistencia al empleado, que permitan conciliar las responsabilidades del trabajo y la familia. Uno de los mayores descubrimientos antropológicos realizados en el siglo XX es que tanto el varón como la mujer han de contribuir conjuntamente en la construcción familiar y cultural del mundo. Ambos están llamados a ser coprotagonistas del progreso equilibrado y justo que promueve la armonía y la felicidad.

En conclusión, se observa una tendencia a que las empresas busquen lineamientos de responsabilidad familiar corporativa, se generen nuevas políticas que contribuyan con la dinámica familiar y el desarrollo laboral y haya un mayor número de académicos preocupados por profundizar en esta realidad desde los diferentes

escenarios: personal, familiar, empresarial y público. Sin embargo, como lo expone la profesora Nuria Chinchilla en su libro *Dueños de nuestro destino*, para lograr la anhelada armonización se ha de comenzar por conciliarnos con nosotros mismos, a través de un sincero autoconocimiento; de un entendimiento y una reflexión sobre la realidad de la situación; de una conciencia sobre las debilidades y las oportunidades; del cultivo del propio carácter a través de hábitos que fortalezcan la voluntad; y del crecimiento en cuatro competencias clave para el liderazgo personal: 1) toma de decisiones, 2) integridad, 3) inteligencia emocional y 4) autocontrol.

Ana Margarita Romero de Wills
Directora Instituto de la Familia
Universidad de La Sabana

Referencias

- Arriagada I. (2007). Familias latinoamericanas: cambiantes, diversas y desiguales. *Papeles de Población*, 53, 9-22.
- Castilla de Cortázar, B. (2001). Trabajo, paternidad y maternidad en el tercer milenio. En A. Gallego y A. Pérez (Eds.), *Pensar en la familia*. Madrid: Palabra.
- Chinchilla, N. (2007). *Ser una empresa familiarmente responsable. ¿Lujo o necesidad?* Madrid: Pearson.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2010). *Panorama social de América Latina*. México: CEPAL.
- Murphy, S. y Zagorski, D. (2005). Enhancing work-family and work-life interaction: The role of management. En D. F. Halpern y S. E. Murphy (Eds.), *From work-family balance to work-family interaction. Changing the metaphor*. Londres: Lawrence Erlbaum Associates.

CONFERENCIAS

ENCONTRAR LA ARMONÍA ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA

*É. Jeffrey Hill
Brigham Young University
School of Family Life
jeff_hill@byu.edu*

Aprecio la oportunidad de hacer parte de este Congreso, pues me impresiona ver cómo la Universidad de La Sabana trabaja incansablemente para fortalecer la familia, que es la unidad más importante sobre la Tierra. Un claro ejemplo de ello son los veintiséis grupos de estudiantes con quienes me reuní en esta visita a Colombia, para conocer de primera mano sus investigaciones relacionadas con la familia.

Haciendo un breve resumen, formo parte de la Escuela de la Vida Familiar, Centro de Estudios de la Familia, en la Universidad de Brigham Young, constituida para formar académicos en diferentes disciplinas, dedicados a estudiar la familia. Nuestra misión es fortalecer, mediante el patrocinio, coordinación y divulgación de la investigación científica, los matrimonios y las familias. Desde 2006, hemos patrocinado más de cien proyectos en Estados Unidos y otros trece países, que incluyen Bosnia, Brasil, Camboya y China. Queremos llevar a cabo la labor en Colombia, Japón, Rusia, Samoa, Singapur, Sudáfrica, Reino Unido, Uganda y Vietnam.

¿Cómo hacer para proveer y nutrir a nuestra familia al mismo tiempo y en armonía?

La mayoría de las veces nos resulta menos difícil centrar todo nuestro tiempo en el trabajo, aun cuando la vida en familia

se vea afectada por esta actitud. Pero también sucede lo contrario: enfocamos todo nuestro esfuerzo en la familia, y es nuestro trabajo el que se afecta. El principio básico que hoy quiero destacar gira en torno a la posibilidad de hacer las dos cosas en total armonía, con el convencimiento de que, incluso, el trabajo puede mejorar nuestra vida en familia, de la misma manera que nuestra vida familiar puede mejorar nuestro desempeño en el trabajo.

Soy profesor en la Universidad de Brigham Young, y al comienzo de cada clase, en el primer semestre, les pido a mis estudiantes que recuerden tres cosas que hoy quiero que ustedes también recuerden:

1. La primera: la vida es dura y muchas veces debemos enfrentar situaciones difíciles; pero con la ayuda de Dios podemos sortear y superar todo lo que se nos presente en este mundo.
2. La segunda: cuando las cosas no salen como lo planeamos, no podemos frustrarnos, sino sacar lo mejor de nosotros para lograrlo, porque son muy pocas las veces en que todo se nos da como lo planeamos. Veamos lo que ocurrió aquí, en este Congreso: en un comienzo la tecnología falló, pero sacamos lo mejor de nosotros para enfrentarlo y arreglarlo. Así es todo en la vida. Cuando perdemos nuestro trabajo o cuando tenemos en nuestra familia alguna debilidad, podemos enfrentarla para seguir adelante. El pesimismo no es buena idea ni mucho menos quedarnos como viviendo en el pasado.
3. La tercera: se resume en una frase: “Las cosas toman tiempo” (LCTT) —en inglés, “Things take time” (TTT)—. Tenemos que ser pacientes con nosotros mismos y con los demás, porque todo lo que es importante para nosotros toma su tiempo.

Como académico, la familia ha sido mi objeto de investigación durante años, y confieso que fueron las dificultades laborales que afectaron el ambiente y la estabilidad de mi hogar las que me llevaron a estudiar el tema. Quiero compartir solo una experiencia que tuve.

Trabajé para la compañía IBM, y en ese tiempo estaba criando a una familia extensa; las dificultades no se hicieron esperar y cada vez veía cómo iba perdiendo progresivamente la armonía entre mi trabajo y mi casa. Tenía que salir a las 6:00 de la mañana, antes de que mis hijos estuvieran despiertos, para lograr llegar a tiempo a mi trabajo; al final del día, de regreso a casa, a eso de las 6:00, 7:00 de la noche, mis hijos ya estaban listos para dormir. Estaba perdiendo un tiempo valioso para poder compartir con ellos. Fue entonces cuando decidí que debía hacer algo

y encontré la manera de equilibrar tiempos y darle armonía no solo a mi vida, sino a la de mi familia y hasta la de mis compañeros de trabajo. El teletrabajo, es decir, trabajar desde mi casa, fue lo que me permitió lograrlo.

Debo decir que nadie en IBM conocía en ese entonces este sistema, por lo cual se convirtió en una especie de secreto entre mi jefe y yo, básicamente porque él no quería que nadie supiera que yo estaba trabajando desde la casa. Pero un día, algo muy divertido pasó. Estaba dejando un mensaje en el contestador y, mientras lo hacía, mi esposa Juanita se dirigió a Emily, mi hija de seis años, que estaba en la ducha y salía cubriéndose con una toalla. Cuando la vio, le dijo con voz risueña: “Mírate, ¡estás sin ropa!”. Varias personas escucharon mi correo de voz... decía: “Soy Jeff Hill, trabajo con IBM... ‘Mírate, ¡estás sin ropa!’, no estoy disponible en el momento”. Yo quedé pasmado. Este, aunque sea jocoso, es el mejor ejemplo de lo difícil que resulta balancear familia y trabajo. Sin embargo, es una tarea imprescindible.

En mis investigaciones alrededor del mundo (Latinoamérica, Asia, Norteamérica), las personas reportan sentir estrés ante la creciente demanda de trabajo, porque la carga laboral ha interferido sustancialmente en su vida familiar. Muchos manifiestan esa como la mayor dificultad, generadora o causante de los problemas en su diario vivir. Todo ello se relaciona indefectiblemente con otros problemas en la vida personal, como una baja satisfacción marital y laboral; agotamiento, ganas de abandonar la empresa, deseos de divorcio, depresión, entre otros aspectos negativos.

En el mundo de hoy, lastimosamente, hay muchas teorías que insisten en establecer como prioridad el trabajo, por encima de la familia. En este sentido, nuestra economía es clara: 24/7/365 (24 horas al día, 7 días a la semana, 365 días al año); solo tenemos tiempo para trabajar (aunque ahora contamos con una aliada para que esto no sea así: la tecnología y el hecho de ser omnipresente, lo cual nos permite superar la limitante del desplazamiento casa-trabajo-trabajo-casa y aprovechar el tiempo ganado para atender el trabajo y a la familia).

Vemos personas con dos y tres trabajos, esposos y esposas que deben ocuparse para sacar adelante a su familia, hecho que dificulta el cuidado de los hijos y pone en riesgo la armonía del hogar (esto ocurre, sobre todo, en los países con economías emergentes, con una mayor demanda de trabajo por parte de sus colaboradores).

Debemos entonces erradicar esa idea que supone que el trabajo es una influencia negativa para la familia. La palabra clave es *armonía*, gracias a la cual atendemos los deberes laborales y destinamos tiempo a nuestros seres queridos, sin descuidar ninguna de las partes; por el contrario, logramos superar exitosamente aquello que consideramos un conflicto sin solución.

La armonía nos permite vernos, en el plano personal, como el compositor de la orquesta y el director de nuestra sinfonía de vida. En efecto, tenemos la oportunidad de hacer elecciones para crear en nuestra vida una hermosa sinfonía. Por supuesto que hay muchas posiciones sobre estas dificultades, pero hay algo que es libre, y es que depende de nosotros si pensamos como el compositor y, al mismo tiempo, como el director de la sinfonía de vida.

Si bien la teoría nos ha mostrado la familia y el trabajo como dos grandes enemigos, un nuevo paradigma invita a reconocer que estos también pueden ser aliados. Esta bidireccionalidad natural que produce la interacción trabajo-familia y los conflictos que de ella se desprenden —pero también las facilidades y beneficios que reporta— son hoy objeto de un concienzudo estudio por parte de los investigadores. El conflicto que surge al sincronizar las responsabilidades del hogar con los deberes laborales es el que más puede reportar resultados constructivos.

Algunas empresas le dan más importancia a la familia cuando ven que su influencia es negativa en el trabajo, es decir, cuando el empleado se lleva los problemas de la casa al trabajo. Por ejemplo, en el caso de una pareja casada que tiene dificultades en su relación, se avecina un divorcio y ambos trabajan, es inevitable transportar el problema al trabajo, con una consecuente merma en su productividad laboral. Los ejemplos son innumerables.

Por fortuna, para las empresas ahora es un factor muy importante el hecho de poder medir la estabilidad familiar de sus trabajadores, si quieren que ellos sean productivos. La meta o el propósito es encontrar o diseñar formas en las que el trabajo y la familia se faciliten, se complementen y, si se quiere, se apoyen mutuamente. Porque está claro que esto se traduce en beneficios reales para todos.

Para ilustrar este punto, algunos años atrás hice un estudio para IBM, en el cual queríamos determinar quién era el mejor gerente en la compañía y cuáles empleados tenían las puntuaciones más altas en su gestión. El estudio nos permitió encontrar, entre otros interesantes hallazgos, que los mejores gerentes son mujeres, están casadas y tienen hijos adolescentes. ¿Por qué? La respuesta es obvia: si puedes manejar un hogar con hijos adolescentes, puedes manejar lo que sea.

A través de esta y otras encuestas, la compañía IBM reconoció que el apoyo de la familia no solo es importante para el estado anímico del empleado como individuo, sino para incentivar su productividad, y con ello, el éxito de la compañía. Esto es algo en lo que enfatizo en todas mis intervenciones como conferencista.

Sugerencias para una mayor armonía entre el trabajo y la familia

Mejore la energía

Investigaciones demuestran que la energía, más que las horas de trabajo, es la que predice los conflictos entre la familia y el trabajo. Algunos consejos para incrementar la energía:

- Comuníquese con su familia durante su día de trabajo;
- Agende ejercicios que estimulen la energía al final del día;
- Utilice los tiempos de viaje para la creación de energía y asuntos de la familia.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuáles actividades aumentan su energía?
- ¿Cómo podría aumentar estas actividades?
- ¿Qué tipos de actividades disminuyen su energía?
- ¿Cómo podría disminuir estas actividades?

Incremente la calidad del tiempo

La autonomía en la programación del tiempo se asocia con resultados positivos. Un principio: dé a cada momento su mejor uso y sea flexible. Los siguientes son los mejores momentos para dedicar a la familia:

- los rituales de la mañana;
- la hora de dormir;
- la comida en familia.

Sobre este último punto, un estudio sobre la hora de la comida familiar: ¿La comida familiar reduce la influencia negativa de largas horas de trabajo? (Jacob, Allen, Hill y Mead, 2008) permite observar cómo esta ayuda a reducir toda una serie de aspectos negativos en la relación familiar.

Aprenda a agrupar

Una actividad debe servir simultáneamente para dos o más aspectos de la vida. Algunos consejos:

- busque un ajuste natural para la agrupación;
- fortalezca el vínculo con un miembro de la familia;
- haga uso del tiempo de traslado de un lugar a otro;
- lleve a su cónyuge a los viajes de negocios;
- trabaje en la realización de las tareas del hogar con sus familiares.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuáles actividades valdría la pena agrupar?
- ¿Cuáles no tendrían sentido agrupar?
- ¿Cómo podemos darle sentido a la agrupación de más actividades?

Enfóquese en las cosas más importantes, especialmente la familia

La mayoría de las investigaciones muestran que la relación con la familia y demás relaciones interpersonales importantes le brindan a la persona mayores satisfacciones que aquellas que se obtienen en el trabajo. Reconocer eso y enfocarse en los seres queridos para ser exitoso en el ámbito laboral es algo que puede tomarse como una buena sugerencia. Algunas ideas:

- tome unas vacaciones reales;
- elimine el uso de aparatos tecnológicos durante las comidas familiares;
- escuche a sus seres queridos con atención;
- elabore un plan.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuáles son esas cosas que hacen que su trabajo interfiera con su familia?
- ¿Cuáles son esas cosas que hacen que su familia interfiera con su trabajo?
- ¿Cómo podría establecer de mejor forma los límites para reducir los conflictos entre trabajo y familia?

Trabaje con flexibilidad

Usar el tiempo como recurso y, al hacerlo flexiblemente, crear esa sinfonía de vida hermosa y armoniosa (Hill, Grzywacz, Allen, Blanchard, Matz-Costa, Shulkin y Pitt-Catsoupes, 2008). Puede considerar las siguientes posibilidades:

- tiempo flexible;
- teletrabajo;
- trabajo a tiempo parcial;
- trabajo compartido;
- trabajo en algunos momentos del año;
- año sabático.

La “cultura informal de la flexibilidad” es importante. La cultura *facetime* debe ser sustituida por una cultura “orientada a resultados” y basada en la flexibilidad laboral.

Simplifique la vida

Se trata de analizar la vida y deshacerse de esas actividades de poco valor para enfocarse en esas cosas que sí dan valor. Sugerencias:

- elija reducir el número de actividades;
- enfóquese en su familia;
- aprenda a decir “no” amablemente;
- deje a un lado las posesiones materiales;
- delegue las actividades no esenciales;
- construya una vida modesta en recursos y focalizada en tiempos.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuáles son esas actividades de bajo valor en mi vida que podría dejar atrás o eliminar por completo?
- ¿Cómo podría sentirme mejor diciendo “no” a las actividades de bajo valor?
- ¿Qué podría cambiar en mis finanzas personales para asegurar una vida dentro de mis posibilidades y no con grandes deudas?

Mejore la energía

Se ha dicho que el número de horas que trabajamos es lo que determina el conflicto familia-trabajo, pero encontramos que el punto radica no en el número de horas, sino en la energía invertida en las labores. De este modo, depende de la persona que su trabajo drene toda su energía o, por el contrario, le permita crearla, y así estar disponible para su vida familiar. Esta es una razón de peso para proponernos como meta crear esa energía. Al respecto, estas son mis sugerencias:

- Conéctese con su familia durante las horas de trabajo regular. Antes primaba el refrán: “Mantén lo del trabajo en el trabajo y lo de la familia en familia”. Sucede que el trabajo drena energía, mientras que la familia crea energía. Si nos comunicamos con nuestra familia durante las horas de trabajo o en otro momento, tal vez por medio de mensajes de texto, se crea una energía positiva para el éxito de ambas partes. Este caso aplica en especial para madres con hijos jóvenes. La habilidad de tomar diez o quince minutos del trabajo para comunicarse con los hijos, saber que está todo en orden e indicarles qué deben hacer es algo que crea energía y que incrementa la productividad en el trabajo.
- Intente organizar sus cosas en el trabajo y haga algo que lo llene de energía antes de llegar a casa. Esto evitará llevar los problemas del día laboral al hogar, y así cualquier posibilidad de enojo.
- Use el tiempo que le toma desplazarse al trabajo para crear energía. Mi viaje hasta el trabajo dura veinte minutos, y yo amo cantar, pero a nadie le gusta oírme porque soy un mal cantante. Entonces, de camino al trabajo puedo tener las ventanas del carro arriba, poner un poco de música y cantar tan fuerte como pueda, y a nadie le importa. Eso crea energía para mí, y ello se refleja cuando empiezo a dar mis clases. Hay que pensar cómo pasar esa energía de un dominio al otro —esto puede funcionar al contrario—. Cualquier cosa que haga antes de ir al trabajo será de gran ayuda; si besa a su esposa o esposo, le dice adiós y tiene sentimientos de aprecio, toda esa hermosa energía podrá ser llevada también al ambiente laboral.

Elija tiempo de calidad

Según mis investigaciones, los trabajadores que tienen autonomía, que pueden responder cuándo, dónde, cómo y qué trabajo hacen, son los que mejor economía tienen, los que logran para sí una mayor cantidad de elecciones convenientes y los más felices y productivos. Porque esa virtud de escoger el tiempo de mayor calidad permite disponer de cada momento para darle un mejor uso, es decir, para ser flexible.

En mi caso, soy una persona madrugadora; me despierto a las 4:30 de la mañana, optimista. Entonces, aprovecho ese tiempo para caminar y orar, de manera que entre 5:00 y 7:00 de la mañana puedo escribir mis artículos escolares y pensar con claridad, sin interrupciones, pues todos están dormidos. Es tiempo de calidad en familia y, aún mayor, tiempo de calidad para el trabajo. La posibilidad de trabajar esas dos horas me permite ser exitoso en el trabajo sin sacrificar mi vida familiar. Este es

solo un ejemplo para examinar su vida y saber cuáles son sus ritmos personales de trabajo y cómo dar a cada momento su mejor uso.

Las investigaciones sobre relaciones de familia hacen énfasis en los rituales de la mañana como tiempos de calidad fundamentales para incentivar las relaciones intrafamiliares y potencializar el rendimiento laboral. Si usted puede empezar el día, antes de salir al trabajo, con una nota positiva, como abrazar a sus hijos o tener una interacción íntima (no sexual) con su esposa, ello sería de gran ayuda para organizar su vida y evitar reacciones negativas como el enojo y la falta de claridad mental. Es tiempo de calidad, porque eso que usted siente por su familia mientras se va tiene un efecto sanador todo el día.

Por su parte, las investigaciones sobre el funcionamiento del cerebro dicen que dormir es muy importante, porque le ayuda a procesar todo lo que ocurre en el día y elimina u oculta aspectos irrelevantes. Cuando la persona se despierta, su mente está clara y tiene presentes solamente las cosas importantes; y lo que hace justo antes de ir a la cama es exactamente lo que marca aquello que recordará. De ahí el valor del sueño, especialmente para los niños; es necesario que tengan una rutina regular, de modo que en 20 o 30 minutos estén dormidos (algunas personas oran, otras leen cuentos, otras cantan; eso es tener una rutina), lo cual es conveniente para la pareja, pues el tiempo de sueño de los hijos significa tiempo para alimentar su relación.

El tiempo de la comida en familia es otro factor clave como tiempo de calidad. Les comparto algo relacionado con un estudio de familia que hicimos. Con el objetivo de determinar cómo organizar una hora regular de comida para atenuar el conflicto familiar, la investigación mostró que una extensa jornada laboral está asociada con ambientes de trabajo “no sanos” y, consecuentemente, con una relación familiar deteriorada.

Una de nuestras hipótesis es que la relación entre el número de horas de trabajo y los conflictos familiares es directamente proporcional. En otras palabras, las situaciones en casa tienden a empeorar cuando hay un mayor número de horas de trabajo, y viceversa: todas estas situaciones pueden ser mediadas si se goza de un tiempo regular para comer en familia, independientemente de la jornada laboral.

Aquí, una pequeña lección: estadísticamente, mediar supone que una relación previa significativa se vuelve insignificante cuando usted tiene una variable mediadora. Así pues, las relaciones entre las horas de trabajo y el conflicto familiar, el éxito en la vida, el éxito de los miembros de la familia y un trabajo saludable están negativamente relacionados y, en consecuencia, todo está relacionado.

En términos prácticos, si usted puede crear tiempo para estar con su familia, para comer cada día, ello es razón suficiente para que los efectos negativos de una extensa jornada laboral desaparezcan. Comer en familia modera sustancialmente todas estas relaciones; tener la oportunidad de generar este tiempo —tener la habilidad de dejar la oficina e ir a casa, comer en familia, y después finalizar el trabajo pendiente— es lo más valioso que podemos lograr para el bien de todo y de todos. Un mejor trabajo y una mayor vitalidad en la familia se dan cuando los empleados aprovechan la flexibilidad laboral para respetar las horas de comida en familia, independientemente de las horas que laboren. Este es un hallazgo importante que redunda en nuestra calidad de vida.

Encuentre actividades que cumplan dos o más propósitos

Al observar la pareja de la foto (figura 1), vemos que está haciendo siete cosas al mismo tiempo. Ellos se están ejercitando, están mejorando su matrimonio y el niño se está desarrollando intelectualmente; los tres están recibiendo vitamina D del sol, están paseando al perro y recogiendo basura del camino —pues son buenos ciudadanos—. El principio es encontrar actividades que tengan dos o más propósitos.

Figura 1



Fuente: <http://www.nosotros2.com/familia-bebes-y-ninos/021/articulo/969/a-pasear-con-tu-bebe>

Ejercitarse en una hermosa actividad para cumplir distintos propósitos, y es aún mejor si se hace acompañado. El mejor regalo que me ha dado mi esposa ha sido una bicicleta doble (dos personas pueden montar al mismo tiempo), lo que nos

permite pasear juntos, ir hasta el río que tenemos cerca de casa y disfrutar de un momento excelente.

Otra buena idea, si debe salir de viaje por cuestiones de trabajo, es llevar a un miembro de la familia. Muchas veces lo he hecho y he tenido gratas experiencias, como salir a trotar acompañado y compartir labores cortas, entre otras. La pregunta es: ¿cuáles son las actividades que usted cree que pueden cumplir distintas finalidades? o ¿cuáles son esas dos cosas que puede hacer al mismo tiempo?

Concéntrase en las cosas más importantes, especialmente en la familia

Este punto implica un ejercicio contrario al anterior, pues hay situaciones que requieren toda la atención. En este caso, cuando se trabaja en casa, por ejemplo, es fundamental establecer tiempos —y respetarlos— para compartir con los suyos, para que ellos entiendan cuándo se está trabajando y cuando no, y así evitar posibles conflictos (un ejemplo es mi experiencia con el teletrabajo). Al respecto, tomar vacaciones reales (sin correos, ni mensajes, ni llamadas), dejar a un lado los dispositivos electrónicos a la hora de la comida, escuchar al otro y participar de manera activa en las actividades familiares son algunas recomendaciones. Elabore un plan, una lista de chequeo, si quiere; lo importante es destinar tiempo para lo que es más importante: la familia.

Trabaje de forma flexible

Las investigaciones están encaminadas a identificar los beneficios de la flexibilidad laboral; cómo esta flexibilidad ayuda o perjudica a la familia, y cómo beneficia o perjudica al ambiente de trabajo. En este contexto, se entiende por *flexibilidad* la habilidad que tienen los trabajadores para tomar decisiones respecto a cuándo, dónde y por cuánto tiempo hacen labores relacionadas con su trabajo. La semana laboral de cuarenta horas fue establecida en una era en la que los hombres trabajaban y las mujeres se quedaban en casa con los niños. Ahora tenemos un mundo diferente, y no hay razón alguna para quedarnos con ese modelo.

Una opción es el *tiempo flexible*. Por este se entiende la capacidad —y la posibilidad— de entrar y salir del trabajo en horas diferentes, sin alterar el número de horas laboradas. Así, una pareja de esposos en la que ambos cuentan con tiempo flexible puede hacer un mejor equipo: un esposo que empieza a trabajar un poco más tarde en las mañanas puede llevar a los niños al colegio y ayudarles en lo que necesiten

hacer, mientras que una esposa que llega a casa más temprano puede pasar tiempo con sus hijos y encargarse de las actividades de la casa.

Ser *profesional a medio tiempo* es otra opción; esta permite trabajar menos horas que en la semana estándar, por lo cual el ingreso se reduce, pero los beneficios aumentan.

Simplifique su vida

Si analizamos cuáles son las actividades realmente valiosas, lograremos simplificar nuestra vida y optimizar nuestro tiempo. Todos tenemos muchas cosas que hacer; algunas son valiosas y otras —si lo pensamos bien— no lo son tanto. Necesitamos adoptar una actitud de simplicidad voluntaria, que nos permita actuar para nuestro bien y el de nuestra familia.

Las preguntas que debemos hacernos son: ¿cuáles son esas actividades poco valiosas que puedo retrasar o eliminar de mi tiempo? ¿Cómo me siento al decir *no* a esas actividades de poco valor? ¿Qué debo cambiar en mis finanzas personales para seguir disfrutando sin endeudarme? Si podemos organizar los recursos de donde salen esas finanzas, para que no tengamos o no debemos preocuparnos por las deudas, tendremos más flexibilidad al escalar en el trabajo.

Para finalizar, dos consejos: primero, la forma más efectiva para hacer cambios en nuestra vida es cambiar la forma en la que pensamos. Podemos cambiar nuestros pensamientos más de lo que podemos cambiar nuestro entorno. Podemos escoger pensar en esas cosas que van a beneficiar a nuestra familia, y entre más pensemos y nos enfoquemos en ello, nuestra actitud va a cambiar para el bien de aquella.

Segundo, no dudemos en hacer pequeños cambios en nuestro comportamiento y en nuestro entorno para mejorar. Porque las pequeñas cosas también valen: ser más atento, esforzarse un poco más en los momentos precisos, todo puede ayudar a cambiar drásticamente nuestra calidad de vida, la calidad de nuestras relaciones y hasta la sociedad en que vivimos. Esta es una manera de cambiar la definición que tenemos acerca del éxito.

Referencias

- Fackrell, T., Galovan, A. M., Hill, E. J., y Holmes, E. K. (2013). Work-family interface for married women: A Singapore and United States cross-cultural comparison. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51, 347-363.
- Fellows, K. J., Chiu, H.Y., Hill, E. J., y Hawkins, A. J. (2015). Work-family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. *Journal of Family and Economic Issues*.
- Galovan, A. M., Feistman, R. E., Stowe, J. D., y Hill, E. J. (2015). Achieving desired family size in dual-working households: Work and family influences among Singaporean couples. *Journal of Family Issues*.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Fellows, K. J., Martinengo, G. y Allen, S. M. (2014). Work and family over the life course: Do older workers differ? *Journal of Family and Economic Issues*, 35, 1-13.
- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S. y Pitt-Cat-souphe, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work, and Family*, 11, 149-163.
- Jacob, J., Allen, S. M., Hill, E. J. Mead, N. L. (2008). Work interference with dinnertime as a mediator and moderator between work hours and work and family outcomes. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 36(4), 310-327.

MUJER, TRABAJO, HOGAR: APORTE INSOSLAYABLES

Sandra Idrovo Carlier

INALDE Business School

Universidad de La Sabana

sandra.idrovo@inalde.edu.co

Esta es la exposición de una serie de investigaciones que se han realizado en el Centro de Investigación, Cultura, Trabajo y Cuidado del INALDE Business School, la Escuela de Negocios de la Universidad de La Sabana. Los temas abordados son los siguientes:

1. Situación actual.
2. Lo doméstico y lo laboral: el rol de la mujer.
3. Invisibilidad.
4. Propuestas que ayuden a enfocar nuestros esfuerzos, bien sea en el ámbito de la política pública, de las organizaciones o individual.

Situación actual

Hoy en día hay tres conceptos que influyen en nuestra actividad laboral: *innovación, tecnología y diversidad*. No tocaré los dos primeros (tecnología e innovación), pero sí hablaré de diversidad, particularmente de aquella que se relaciona con el género —hombres y mujeres— o los roles que les han sido asignados tanto al uno como a la otra en la sociedad. Para empezar, vale la pena ver los siguientes datos:

- Actualmente las mujeres conforman el 48 % de la fuerza laboral mundial. Así pues, una huelga de brazos caídos tendría serias consecuencias.

- En Colombia, según el índice de desfase de género global (IDGG) de 2013, las mujeres tienen una participación laboral del 59 %, con respecto al 82 % de los varones. *Participación laboral* hace referencia tanto a las mujeres que están trabajando como a aquellas que están buscando activamente un empleo.
- En Colombia la jefatura de familia, en el ámbito urbano, la asume la mujer, en un 35,6 %. En América Latina y en Colombia, el porcentaje de hogares en los que el hombre es el único proveedor varía entre el 10 y el 12 %. Esto indica que la gran mayoría somos familias en las que hay dos ingresos (hombre y mujer trabajan).
- En Colombia y en América Latina, las mujeres tienen actualmente un mejor nivel educativo, según datos arrojados por las escuelas, los colegios y las universidades. Esto significa que la fuerza laboral mejor capacitada es la de la mujer.

Los datos anteriores no solo son interesantes, también han ocasionado cambios. Y me gusta decirlo, porque me parece que no nos damos cuenta de que la revolución que mayor impacto tuvo, tiene y va a seguir teniendo en el mundo es la de la entrada de la mujer en el ámbito laboral. Ha sido una revolución silenciosa, de la cual estamos viviendo los efectos ahora.

El ingreso de un creciente número de mujeres en el mercado laboral ha generado cambios sustanciales en dicho ámbito. Vemos mujeres en comités de dirección, tomando decisiones y conformando equipos de trabajo diversos. Los diferentes roles que están desempeñando definitivamente significan un cambio en el ambiente laboral.

Pero ese cambio también se observa en el ámbito doméstico. Suele inspirar ternura ver a un padre atendiendo a su niño o a su niña mientras cumple con otros roles, pero este no es un caso común ni en Colombia ni en el mundo. A pesar de los cambios mencionados líneas atrás, la brecha de género en el ámbito doméstico no ha tenido mayores transformaciones.

Consecuencias de la brecha de género en el ámbito doméstico

A pesar de los cambios expuestos, la mujer sigue siendo la que más tiempo invierte en las labores domésticas, tanto en Colombia como en los países nórdicos —la diferencia radica en el tiempo, pero es mínima—. Entre los países latinos y europeos la diferencia, en cambio, aumenta en un 200 %, según lo indican los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD). ¿Qué

pasa en Colombia? Según la encuesta unificada de tiempo, llevada a cabo en 2013, el tiempo diario que invierten las mujeres en actividades no comprendidas en el sistema de cuentas nacionales —cocinar, lavar los platos, atender a los niños— es de 7 horas, 23 minutos al día. Los hombres, por su parte, dedican a esas actividades 3 horas, 10 minutos.

Los datos anteriores hacen evidente la dificultad para separar el ámbito doméstico del laboral, porque no podemos dejar de ser quienes somos ni dejar de pensar en aquellos a quienes queremos cuando estamos trabajando. Como mujer, no puedo olvidar que tengo una familia, porque soy quien soy en función de lo que he vivido y de mi historia con mi familia. Y al revés: cuando vuelvo a casa tengo en la mente y en el corazón el trabajo, las aspiraciones, los deseos, los proyectos, el crecimiento.

Por lo tanto, la separación de estos dos ámbitos no es más que una ilusión. Lo que sí es real y posible es su gestión, y en ello es en lo que hay que trabajar. La tarea empieza por mirar las consecuencias de esa permeabilidad existente entre los ámbitos del trabajo y del hogar. Las mujeres llevamos el trabajo a la casa (combinamos el teletrabajo con las labores domésticas), pero también la casa al trabajo (como en el caso de una parlamentaria que lleva a su niño a las sesiones, o el de una mujer del campo, que debe combinar las labores de la tierra con el cuidado de su hijo). Los ejemplos no solo reflejan las dificultades que tiene una mujer para cumplir sus roles de madre y trabajadora, sino también la inequidad respecto al cuidado de los hijos, independientemente del nivel de desarrollo social de aquella.

El problema se centra en la siguiente realidad: la mujer, que era la responsable de las actividades del hogar, ahora está afuera, trabajando... Y la pregunta es: ¿quién se va a quedar en la casa para cumplir con aquellas tareas? Sin duda, alguien tiene que hacerlo.

Qué pasa con el ámbito doméstico

¿Qué es?, ¿qué implica?, ¿tiene alguna importancia?, ¿cómo afecta a las mujeres? Me centro en ellas, porque son ellas las que invierten más tiempo en las actividades domésticas y porque, además, van a trabajar sabiendo que son quienes mayor tiempo invierten en esas labores.

La palabra *doméstico* viene del latín *domus*, 'casa'. Por lo tanto, el Diccionario de la Real Academia la define como relativo a la casa u hogar. La casa es el primer ámbito donde se da nuestro desarrollo humano. Puede que esa casa tenga características

distintas, puede que tenga más o menos posibilidades económicas, puede que esté mejor o peor construida, en un mejor o peor sitio, pero sigue siendo el ámbito donde nos desarrollamos como personas. Esa casa necesita, como mínimo, el cubrimiento de las necesidades básicas: comer, dormir, tener ropa limpia, además de la atención de las personas con las que vivimos. Eso es básico y se hace a través del cuidado.

Es en este punto donde empiezan las investigaciones. La primera pregunta que surgió (tabla 1) fue respecto a las tareas básicas, y la encuesta arrojó los siguientes resultados:

Tabla 1. Tareas domésticas y de cuidado

Tareas domésticas y de cuidado	Porcentaje (%)
Aseo y limpieza	94,81
Alimentación	90,37
Lavado y planchado	88,15
Cuidado de niños	77,78
Jardinería	65,19
Mantenimiento y reparaciones	61,94
Cuidado de mayores o enfermos	52,59
Cuidado de mascotas	51,11

Fuente: elaboración de Idrovo y Hernández (2010) con base en datos del Ministerio de Trabajo.

Estas son las actividades que condensa la *Cartilla* del Ministerio del Trabajo, todas enmarcadas como trabajo doméstico. La conducción de vehículos también está incluida, pero no las labores de mantenimiento ni reparación. Si bien estas tareas se consideran trabajo y somos conscientes de ello, suelen verse como un deber de ama de casa, independientemente de quien las haga —hombre o mujer—. Y, como es lógico, el resultado de no hacerlo se ve: caos, desorden, platos y ollas sucias, ropa sin lavar, pisos sin limpiar, niños sin bañar...

Importancia de las actividades domésticas

Coincidimos en responder que el trabajo doméstico es muy importante, por las siguientes razones:

- aporta a la economía, aunque no salga a relucir en las cuentas (Eisler, 2007);
- configura nuestra identidad (Idrovo y Hernández, 2010);
- fomenta el desarrollo humano (Arias, 2007; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 1999);

- contribuye a los niveles de satisfacción trabajo-familia (Jansen et al., 2003; Stevens et al., 2007; Zimmerman et al., 2003).

Esta satisfacción (último ítem) del ámbito familiar y del trabajo se ve impactada directa y casi exponencialmente por la satisfacción de todos los miembros de la familia respecto al desarrollo de las tareas domésticas, en términos de: “Yo estoy más contenta en la medida en que estoy más satisfecha con la manera como se desarrollan las actividades domésticas en mi casa”. Muchas familias enfrentan conflictos serios —que llevan incluso a la disolución del vínculo que puedan tener—, solamente porque hay una insatisfacción al respecto. El problema radica en que aun teniendo conciencia del impacto del trabajo doméstico en el bienestar individual y familiar, este no cuenta con un reconocimiento real.

Hay un desfase entre lo que nos dicen los datos y lo que nos dice el sentido común; entre nuestro discurso y nuestras experiencias. Y falta por decir que cuando el trabajo doméstico es remunerado, se debe pagar el mínimo legal.

Invisibilidad: lo público y lo privado

En el ámbito público, la falta de reconocimiento económico del trabajo doméstico, excluido actualmente del sistema de cuentas nacionales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2004), es uno de los puntos que fomentan la invisibilidad del trabajo de las mujeres. Vale decir que solo desde 2000 se ha empezado a medir el tiempo, lo cual ha hecho más visible la carga laboral que muchas mujeres suelen tener. Aquellas que trabajan fuera y llegan a la casa a seguir trabajando cumplen una labor que las afecta, impacta y no es saludable.

Así las cosas, los índices de salud pública se tendrían que empezar a medir también —pues aún no hay datos sobre ello—, para desarrollar planes e implementar acciones (en América Latina se ha empezado a medir incluso el tiempo que perdemos en trancones y en diversos procesos antes no contemplados, lo cual nos permite tener una imagen más clara de la realidad).

La falta de reconocimiento social del valor del trabajo doméstico es otro punto que contribuye a fomentar esa invisibilidad. Socialmente creemos que ese trabajo no requiere de mayores habilidades, en comparación con otros trabajos; por el contrario, suele asumirse una especie de conocimiento *a priori*, por parte de las mujeres. Pero hay un desconocimiento no solo del aprendizaje que requieren las labores del hogar, sino también de los procesos y de los tiempos involucrados. Cocinar, lavar y limpiar implica un conocimiento, unas habilidades y, por supuesto, un tiempo para hacerlas.

En el ámbito privado, el trabajo doméstico se da por hecho, está ahí; pensamos que nos es debido, sin importar las circunstancias. Si bien aprendemos a valorarlo cuando nos vamos a vivir solos —nos damos cuenta de que “alguien hacía la comida, lavaba la ropa y ordenaba las cosas”—, la aversión por aquel suele presentarse: “¡No me gusta!” “¡No sé cómo hacerlo!”. Hemos reducido la vida y nuestro desempeño a una noción de éxito que es externa, y esto se refleja en el escaso reconocimiento que tienen las amas de casa.

Aun cuando aquellas cuentan con muchas de las habilidades que exigen las empresas (integridad, orientación al cliente, liderazgo, comunicación, iniciativa, solución de problemas, trabajo en equipo, visión de negocio, mejora personal, orientación interfuncional), el reconocimiento económico y social que se hace a las amas de casa está lejos de ser comparable con el reconocimiento que tienen los directivos de una empresa. Al respecto, la tabla 2 presenta los siguientes resultados:

Tabla 2. Habilidades requeridas para realizar las actividades del hogar

¿Qué habilidades se requieren para hacer estas actividades al interior del hogar?	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Correlación chi2
Responsabilidad	98,5	98,5	98,5	
Trato humano	94	100	97	
Comunicación	92,5	98,5	96	
Paciencia	91	97	94	
Iniciativa	84	93	88	
Solución de problemas	76	91	84	0,0179
Flexibilidad	67	78	73	
Creatividad	69	75	72	
Participación	69	75	72	
Trabajo en equipo	58	63	61	

Nota: la muestra fue de un total de 135 personas, de las cuales 67 eran hombres y 68 eran mujeres.

Fuente: elaboración propia.

Una recomendación para las jóvenes: cuando por alguna razón hayan hecho un paréntesis en su vida laboral, para dedicarse solo al cuidado del hogar, a la vuelta no digan: “Estuve solo en la casa”. ¡No! Estuvieron allí haciendo otra serie de cosas, desarrollando habilidades que son las que está buscando el mercado actualmente: habilidades en comunicación con los hijos; destrezas para ordenar; iniciativa y talento para hacer varias cosas a la vez; capacidad para solucionar problemas del hogar (llamar al plomero, al electricista); coordinar los servicios de asistencia; hacer seguimiento de los trabajos elaborados y verificar su calidad, entre otros.

En un estudio reciente se les preguntó a las mujeres colombianas, de distintos niveles operativos, medios y directivos: ¿qué piensan del éxito y el crecimiento laboral vs. la satisfacción laboral y familiar? ¿Van alineados? ¿Cómo funciona? Si bien se asume que son dos cosas distintas (como mujer, puedo tener éxito y estar recibiendo un excelente sueldo; pueda que me consideren lo máximo, pero ello no garantiza mi satisfacción laboral si debo sacrificar tiempo con mi familia), el éxito y el crecimiento laboral pueden ir de la mano con la satisfacción laboral y familiar, si se tiene no solo el convencimiento de que se puede lograr, sino también el apoyo de los actores involucrados. Con esto me refiero a todas las organizaciones que consideran la flexibilidad laboral como una alternativa para fomentar la productividad. Las empresas tienen un talento femenino suficientemente capacitado con las habilidades requeridas por los empresarios, que está siendo desaprovechado por la inexistencia de facilidades para que las mujeres puedan realizarse profesionalmente, sin sacrificar tiempo con su familia ni poner en riesgo su salud.

No obstante, las organizaciones siguen con unos sistemas controladores, inflexibles, que terminan poniendo en riesgo la salud de sus empleados, su motivación laboral y, consecuentemente, su productividad.

¿Cómo la invisibilización del trabajo doméstico afecta la identidad de la mujer?

Otro estudio se realizó con mujeres colombianas profesionales, entre los 29 y los 40 años, sobre su percepción sobre el trabajo doméstico (en el momento de la encuesta estaban trabajando y haciendo un posgrado). Frente a la pregunta por su relación con la expresión “ama de casa”, y sus sentimientos al respecto, encontramos las siguientes impresiones:

- Este tema genera contradicción: queremos pero no podemos, y cuando podemos, a lo mejor ya es muy tarde.
- Implica tareas necesarias pero desagradables, aburridas y desagradecidas.
- Hay un punto de quiebre y es cuando se piensa en la maternidad; en ese momento las cosas se hacen más duras todavía.
- Se agudiza el deseo de poder continuar una carrera profesional, y a la vez de dedicarle tiempo al cuidado de la familia.
- La imposibilidad de realizar ambas cosas produce desconcierto y frustración, porque cada una tiene sus luchas y la pregunta siempre es: ¿cómo lo hago?

Propuestas

Para los que desarrollan políticas públicas:

- Garantizar un mínimo de sostenibilidad social, a través de una legislación que apoye políticas organizacionales flexibles. Se trata de un tema de sostenibilidad, desarrollo y cuidado del capital social. El desequilibrio familiar lo termina pagando el Estado, pues la utilización de sustancias como el alcohol o las drogas, los trastornos psicológicos y una serie de problemas que derivan de un desequilibrio al interior de los hogares repercute negativamente en la sociedad.
- Reevaluar reglas y regulaciones para apoyar las motivaciones y necesidades de toda la fuerza laboral, incluidos hombres y mujeres, porque son distintas.
- En el ámbito empresarial, sustituir aquellos esquemas rígidos y de control por sistemas flexibles y de apoyo, con el objetivo de mejorar los niveles de salud, energía y productividad, a la vez que reducir la insatisfacción, la rotación y la intención de cambiar de empleo.

Para las mujeres en particular:

- Considerar sus limitaciones de tiempo, energía física y psicológica, así como de recursos económicos y relacionales.
- Asumir las limitaciones. Las mujeres queremos ser lo máximo en todo: queremos ser las mejores trabajadoras, las mejores parejas, las mejores amigas, las mejores ciudadanas, las mejores madres. Pero no siempre es posible y debemos comprenderlo.
- Identificar qué nos hace felices y actuar de acuerdo con ello. Solo así lograremos reducir los niveles de frustración e infelicidad.

Referencias

- Arias, R. L. (2007). Aportes de una lectura en relación con la ética del cuidado y los derechos humanos para la intervención social en el siglo XXI. *Revista Trabajo Social*, (9), 25-36.
- Eisler, R. (2007). *The real wealth of nations: Creating a caring economics*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Idrovo, S. y Hernández, M. (2012). *El cuidado de las necesidades básicas: sostenibilidad invisible*. En S. Idrovo, M. Hernández y R. González (eds.), *Sostenibilidad, cuidado y vida cotidiana. Una aproximación desde Latinoamérica* (pp. 231-253). Chía: Universidad de La Sabana.
- Idrovo, S. y Leyva, P. (2014). *Éxito y satisfacción laboral y personal: cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá*. *Pensamiento y Gestión*, (36), 153-181.
- Jansen, N. W. H., Kant, I., Kristensen, T. S. y Nijhuis, F. J. N. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45, 479-491.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (1999). El corazón invisible: el trato de atención y cuidado y la economía mundial (p. 77). En *Informe sobre desarrollo humano: La mundialización con rostro humano*. Autor
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E. y Kiger, G. (2007). Examining the "Neglected side of the work-family interface": Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28, 242-262.
- Zimmerman, T. S., Haddock, S. A., Current, L. R. y Ziemba, S. (2003). Intimate partnership: Foundation to the successful balance of family and work. *American Journal of Family Therapy*, 31, 107-124.

EL VALOR DEL TRABAJO: ENTRE EL ÉXITO Y EL FRACASO*

Juan López Padilla

Instituto de Investigaciones Sociales y Opinión Pública

jlopez@up.edu.mx

//El sentido del trabajo: entre el éxito y el fracaso” es un planteamiento de Viktor Frankl (1992); él ha dicho que hay que buscar el sentido del trabajo, y este se mueve entre el éxito y el fracaso.

Es muy común en el mundo contemporáneo apuntar al éxito. Coloquialmente, decimos a la gente: “Que tengas éxito”, “Que el éxito te acompañe”, “Que seas un hombre... una mujer exitosa”. Pero si interpretamos el éxito desde la óptica de los parámetros económicos, una persona que trabaje así, con esa motivación, se convertiría en un neurótico del trabajo, con “neurosis de capital”, como lo llama la escritora francesa Viviane Forrester.

Una persona así presenta una psicopatología, porque el acto de trabajar solo por ganar dinero implica la negación del sentido del amor, la amistad, la familia, las actividades lúdicas, festivas y recreativas. Aquel que tiene esta neurosis de capital se mueve con voluntad de poder y no con voluntad de sentido; quiere dominar, vencer, competir, lograr, obtener... Su lenguaje es el del hombre contemporáneo. El deber de amar, servir, alegrar, favorecer, consolar, comprender, dar queda en un segundo plano.

* Esta memoria es la transcripción de una conferencia, por lo cual no se especifican las referencias de las obras consultadas.

*Darte, darne, darnos, no cerrar nunca las manos,
no se acabarán nunca las dichas, los besos y los años si nos damos;
la vida nos la ganaremos entregándote, entregándome, entregándonos.*

Pedro Salinas

Hemos venido a este mundo a darnos, no solo a tener, no solo con la exclusiva mentalidad de lograr el éxito. Afortunadamente, la vida no se mide entre el éxito y el fracaso; incluso tener determinados fracasos resulta ser altamente formativo, desde el punto de vista de la personalidad humana. Un hombre y una mujer no son pantallas de color blanco, son claroscuros¹ —como las pinturas de Rembrandt o Caravaggio, en las que las luces del cuadro brillan en medio de la oscuridad—, con sus virtudes y logros personales en medio de sus defectos. Y así se conforma y se construye la personalidad humana.

Recordemos las Olimpiadas de Múnich en 1972. El competidor finlandés Lasse Viren tropezó y cayó al suelo en la vuelta doce de la carrera de los diez mil metros. Aun así se levantó, alcanzó el pelotón, y en las últimas dos vueltas corrió —incluso mirando hacia atrás, para ver a sus competidores más cercanos— hasta alcanzar el primer lugar. Así consiguió la victoria y el récord de los diez mil metros planos (luego corrió los cinco mil metros, y también los ganó).

Tener derrotas, dificultades, obstáculos, es altamente formativo para la persona, es parte de su madurez. Como dice Viktor Frankl, nosotros podemos poner nuestros defectos en el suelo y posicionarnos encima de ellos para visualizar más lejos, así como hicieron los filósofos medievales, que se apoyaron en los hombros de los griegos para mirar más allá.

En palabras de Frankl, tenemos que visualizar para ir más lejos; ver los fracasos, las derrotas, las dificultades y los obstáculos como retos. Porque la vida no se mueve entre el éxito y el fracaso; se mueve entre dos vectores distintos, dos actitudes frente a la vida: “La vida no tiene sentido” (el vacío existencial, el aburrimiento, la apatía) y “La vida tiene sentido”.

La vida tiene sentido cuando amamos a otra persona distinta de nosotros mismos. Cuando una madre soltera quiere a su hijo, dota plenamente de sentido su vida, porque es el amor lo que da sentido a la existencia humana. Cuando una persona se olvida de sí misma, más humana se hace.

1 El claroscuro es una técnica de pintura que consiste en el uso de contrastes fuertes, entre iluminados y ensombrecidos, para destacar algunos elementos.

Busca el tú que nunca es tuyo ni puede serlo jamás.

Antonio Machado

No es el “yo” fundamental lo que busca el poeta sino el “tú” esencial. Amar a una persona, dice Viktor Frankl, es pronunciar un *sí* y un *tú* lleno de sentido. Hoy vivimos una mentalidad narcisista, con una autoestima mala, negativa. Así lo dice Luis Rojas Marcus, psiquiatra español, y lo canta muy bien en una canción Gerardina Trovato, a dúo con Andrea Bocelli:

Vivo repasando esta ley viviendo el tiempo a contra ley; le pregunto a mi espejo
quién seré pero no me ve; yo no soy Dios ni capaz de crear la vida; vivo como un
actor suicida, cogiéndome al pasado como un muñeco programado y yo que no
he pedido vivir, viviré como una canción de amor que nadie cantará.

Como diciendo: “Mi vida no tiene sentido”. Y le contesta Andrea Bocelli: “Y es que no has visto al hombre de la calle, viviendo en plena calle, envuelto en llagas y cartones [...] ¡Por qué eres tan injusta! Niña mimada, teniendo todo, tienes nada”.

Así imagino al hombre contemporáneo: cree tener todo cuando en realidad no tiene nada. El hombre está desposeído interiormente; fagocitado por un conjunto de sucesos, porque pretende dominar las cosas exteriores, cuando en realidad su reinado ha de ser interior, como descrito por Calderón de la Barca: “pequeño mundo soy, en esto me fundo, en que ser dueño de mí o soy del mundo”.

Lo verdaderamente importante, y en esto consiste la cultura, es “ser más persona”, como lo dijo Juan Pablo II en un discurso a la Unesco, o Tomás de Aquino, en su *Suma teológica*, a propósito de la educación, la conducción y la promoción de la prole al estado perfecto del hombre en cuanto hombre, que es el estado de virtud (no del hombre en cuanto ingeniero, administrador, psicólogo ni gerente). Así que hay que apostar a las virtudes, a esos hábitos operativos buenos que nos hacen obrar el bien de manera pronta y deleitable, de tal manera que la vida nos resulte distendida, agradable y atractiva. Así le parece la vida a un hombre cuando trabaja con amor, porque lo importante es la actitud que tiene frente al trabajo.

Presionados por una cultura de provisionalidad, hay quienes compiten por llegar a ser directores, porque ello implica un mejor sueldo, pero no porque les apasione. Esa cultura, en la que prima el deseo de vivir de una manera instantánea —en términos de: “Voy a trabajar ahora en este sitio mientras encuentro otro donde pueda ser mejor remunerado”—, muchas veces actúa en detrimento del aprendizaje, e incluso del bienestar; se contrapone a una cultura de compromisos a largo plazo, en

la que lo verdaderamente importante es amar el trabajo, porque solo así aprenderemos, nos cultivaremos y muy posiblemente tendremos más ingresos económicos.

El trabajo no hace al hombre, este no solo se realiza mediante el trabajo. Decía Aristóteles: “Estamos no ociosos para tener ocio”; trabajamos para tener una cultura recreativa, donde se ponen en práctica muchas virtudes que no siempre se adquieren en el trabajo. Es en esos espacios lúdicos donde aprendemos a servir a los demás, a quererlos, a amarlos, a comprenderlos y a hacer amigos. Esto es lo que verdaderamente enriquece al hombre, porque es así como se estructura la propia personalidad. La vida se mueve entre el aburrimiento y el vacío existencial, y solo cobra sentido cuando amamos a los demás (recalco: amor en todo el sentido de la palabra).

Amar es la voluntad con toda tu fuerza.

San Agustín

Lo que verdaderamente constituye nuestro ser es ser “Homo amans”.

Todo aquel que obra por un fin. El fin es el bien amado y querido por todos.

Tomás de Aquino

Hoy vivimos un ambiente de inflación sexual que hace difícil que brote una sana afectividad. Como cuando en un proceso de inflación económica se devalúa la moneda, cuando hay inflación sexual se devalúa el amor, y con él la persona, porque desentenderse del amor es desentenderse de la persona.

Todo lo que el hombre hace, lo hace por amor. Amor al trabajo, al estudio, al cónyuge, a Dios, a los hijos, al perro, al gato, a una excursión, un paseo, una luna de miel, una flor, un pastel. Hay que amar todo, porque no podemos despreciar en esta vida ninguna cosa que haga parte de la voluntad de Dios.

Todo hay que amarlo, pero hay que amarlo ordenadamente.

San Agustín

Y yo digo, además: “¡Sí! hay que amar a la mujer, pero a la propia, no a la del frente”. Nosotros tenemos algunas cosas como amor de concupiscencia. Así como a una flor le tengo amor de concupiscencia, a la mujer a la que le regalo la flor le tengo amor de amistad o amor de benevolencia. El primero es un amor relativo y el segundo un amor absoluto.

La dimensión sexual es un don, y me atrevo a decir que la sexualidad no es una necesidad, sino un don que Dios ha concedido al hombre, como una gran expresión de su dignidad.

En palabras de Joseph Ratzinger, “Hay cuatro sacramentos originarios: el nacimiento, la muerte, el uso del matrimonio y la comida”. Esto nos viene bien a los hombres contemporáneos y es bueno tenerlo presente. Hoy en día toda una cultura gira en torno a la comida y a la bebida... es un recreo maravilloso. Yo les digo a los hombres que inviten a sus mujeres a bailar, porque no hay mujer que haya salido del vientre de su madre —dice Cervantes— que no sea bailadora. Y si se sienten cohibidos, apenados o tímidos cuando bailan en público, háganlo en casa. Mientras ella pone la música, ustedes destapan una botella de vino.

Tenemos que hacer este mundo más romántico, más amoroso, porque solo así podremos entender el sentido de nuestra existencia. Mientras que la carrera profesional y la especialización están convirtiendo al hombre en un neurótico, hay empresas que son un cultivo de divorcios para sus empleados (el número de personas que se divorcia es cada vez más alto).

Recientemente, me enteré de una empresa mexicana que se hizo famosa por el número de divorcios que produjo. Hombres y mujeres trabajaban desde las 8:00 de la mañana hasta las 11:00 de la noche. Conscientes de la disciplina, constancia, orden y eficiencia del trabajo de las mujeres en horas laborales, se les exigían horas extraordinarias, y probablemente sin la suficiente remuneración.

Hoy, con la mano en la cintura, le dice un muchacho a una niña: “¿No te gustaría hacer el amor? No se lo he propuesto a nadie, solo a una niña encantadora como tú”. La niña, sensata, contestará: “¿Qué? ¿Hacer el amor? Si quieres, mejor te hago un pastel... El amor no se hace... Me quieres o no me quieres... Te entregas o no te entregas...”.

Solamente una vez amé en la vida, con la dulce y total renunciación.

Solamente una vez y nada más se entrega el alma.

Agustín Lara

El amor como compromiso solo se conoce en una sociedad conyugal. Me desconcierta un poco cuando dicen, a la vuelta de los años, que los cónyuges se quieren como novios... Entonces yo digo: “¡Qué estupidez! ¡Qué maduren! Quiéranse como cónyuges, no como adolescentes inmaduros, que todavía no saben lo que quieren con toda franqueza”.

Como dice López Quintás, hoy vivimos un ambiente bastante desordenado. En medio de una sociedad que ha normalizado las relaciones sexuales prematrimoniales, encontramos jóvenes que no le encuentran sentido al matrimonio, porque lo

reducen a la simple posibilidad de intercambio sexual con su pareja: “¿Para qué me caso si ya viví lo que es un supuesto matrimonio?”.

En mi país cuentan anécdotas de un muchacho que le dice a su padre:

- Oiga apá, ya me quiero casar...
- Qué bueno, mijo, ¿y eso con quién?
- Con Lupe, apá, la hija de María...
- ¿Cuál, mijo, la que vive al fondo de esta calle, junto a la iglesia? ¿Me dijo Lupe?
- Esa misma, apá...
- Con esa no se puede casar, mijo.
- ¿Por qué, apá?...
- Porque es su media hermana y así, años después, con otra y con otra muchacha... Resulta que mijo no se puede casar, porque todas son sus medio hermanas.

El muchacho, deprimido, llega donde su mamá, quien le pregunta:

- ¿Qué te pasa, mijo?
- Nada, amá —ni modo que le diga a su madre que su padre es adúltero. La madre insiste—. ¡Que no, amá...!
- ¡Que me diga!
- Pos nada, amá, que no puedo casarme con nadie...
- ¿Por qué no, mijo?
- Porque dice mi apá que todas son mis medio hermanas...
- ¡No le haga caso mijo! —le dice la amá— ¿Usté, cátese con quien quiera, ese señor no es su apá!

Así está el ambiente. Hoy hay que decirles a los jóvenes que le apuesten a la virginidad. Parece una petición bastante exigente, pero ¿por qué no se convierte uno mismo en el regalo para su propio cónyuge? Y me dirijo a los jóvenes que no se han casado aún: el amor es el regalo esencial, dice Tomás de Aquino, y todo lo que se nos entrega en virtud del amor es un regalo. Yo opino que cuando los jóvenes tienen relaciones sexuales antes de casarse se pierde parte del misterio que envuelve al amor.

La vida no consiste en entendernos sino en amarnos.

Miguel de Unamuno

Hemos de apostar al amor con sentido fuerte. Y no me refiero a ese “estado de imbecilidad transitoria” y de “angostamiento mental”. Hay que vivir a expensas de la persona amada, teniendo en cuenta que ese enamoramiento no es un querer entregarse, sino un entregarse sin querer... se nos escapa el alma.

Una persona es buena cuando ama, porque el amor visualiza, conoce a la persona y procura explorarla más, hasta llegar a lo más recóndito de su ser. Por eso el amor tiene distintos efectos: primero, la unión, esa fuerza unitiva que se crea entre los que se aman. Segundo, el celo, porque el marido tiene celo de su mujer y ella de su marido —que no es lo mismo que celotipia, sino, por el contrario, un total cuidado de su cónyuge—; el amante es el guardián del amor, el custodio de su amor, no solo del amor de su cónyuge, sino del amor que habita en él. Tercero, que el amante esté en el amado y el amado en el amante. Cuarto y último, el éxtasis, esto es, salir de sí mismo para vivir en función del otro. El que está casado tiene la convicción de que ya no vive para sí, sino para otro. Y hemos venido a este mundo para salir de nosotros, para ir más allá de nosotros mismos, trascendiéndonos a nosotros mismos, como dice Viktor Frankl (1992).

El hombre tiene que aprender a madurar, a darse, a querer, a entregar la vida. Se suple en la persona amada su falta de correspondencia, de reciprocidad, de lucha por ser mejor. Porque el sentido fuerte del amor al que me refiero tiene su cabal perfección en la amistad, lo más perfecto en el orden del amor. La vida del hombre se resume en ser amigo de los demás, amigo de Dios y, especialmente, amigo del cónyuge.

La ideología de género está causando estragos en la vida familiar, y no solo en la mujer, sino también en el hombre. Antes, siguiendo a Marx, la historia de la humanidad se leía por medio de procesos económicos; se hablaba de una lucha de clases, de la necesidad de enfrentar a los pobres contra los ricos para superar la diferencia y llegar a la igualdad.

Hoy, siguiendo a Engels, la historia de la humanidad se lee como la lucha entre hombres y mujeres: “Enfrentemos más bien a la mujer contra el marido para que superando la diferencia lleguemos a la igualdad”. Algo verdaderamente devastador. Porque hay que hablar de identidad en la diferencia, no de igualdad ni de diversidad. No somos diversos; esa diversidad apunta a distintas preferencias u orientaciones sexuales —o más bien desorientaciones sexuales—. Hay que hablar de diferencia, no de diversidad; hay que hablar de identidad, no de igualdad. Identidad en la diferencia. Todos nosotros —hombres y mujeres— somos idénticos, y eso

es algo ontológicamente mucho más fuerte que la igualdad. Así como Dios es Padre y Dios es Hijo, el Hijo es Dios y el Espíritu Santo es Dios.

No hay mayor identidad ontológica que la que existe entre las Tres Personas Divinas ni tampoco mayor diferencia, porque el Hijo no es el Padre y el Padre no es el Hijo. El hombre y la mujer no somos iguales, y el que diga que el marido y la mujer son iguales está diciendo un verdadero disparate. Somos idénticos en la diferencia... esto es lo ontológicamente importante.

Y digo lo anterior, porque desde el punto de vista sociológico se está dando una irrupción de la mujer en las funciones públicas. Debo aclarar que no estoy en contra de su trabajo profesional externo; solo que me parece importante comprender qué es la mujer y qué es el hombre, ontológicamente hablando. No se trata de saber cuáles son sus roles, porque está claro que no es un problema de división del trabajo, sino una cuestión de vocación.

La mujer es en sí misma la casa de la vida. Si las mujeres descubrieran la capacidad de encanto que producen en los hombres causarían la más grande de todas las revoluciones. Dice Ortega: más puede una mujer con su encanto que con su voto público, eligiendo presidente de la República.

El encanto no solo tiene que ver con la proporción física, sino también con la proporción del alma, con el cuerpo, con las virtudes, con las emociones, con la comisura de los labios, con el timbre de la voz, con el modo de mirar y querer a los demás. Eso es lo que hace que una persona sea única e insustituible en el mundo, que tenga una misión y una vocación especial que cumplir.

Todas las mujeres son tan guapas como se lo propongan. Hoy las mujeres se visitan para sus amigas, porque entre ellas se llenan de halagos mutuos. Por su parte, el marido le dice: "Te noto rara", a lo que ella responde: "¡Vaya! Hasta que te llamé la atención...", y él dice: "No sé".

Las mujeres tienen que sacar a los hombres de esa aparente indiferencia, porque tenemos el alma dislocada. Mientras las mujeres tienen un sentido unitario de la vida —"Hogar y amar, bodas y modas, sueño de todas"—, para el varón el amor es un capítulo, no porque no esté capacitado para entregarse, sino porque tiene el alma dispersa. Para la mujer el amor es todo.

No se está en contra de que las mujeres puedan realizar trabajos, incluso más perfectos que los que hacen muchos hombres. Ellas trabajan con más disciplina, honestidad, actitud y eficacia... son omnipotentes, orientan el destino de muchos varones en este mundo, empezando por el de sus maridos y el de sus hijos. Pero es innegable

que el ingreso abrupto que han tenido muchas madres de familia en la vida profesional está causando serios daños en la formación psicoafectiva de los niños, que necesitan los brazos de una madre tierna y cariñosa, por lo menos en los primeros años de edad. Las mujeres son insustituibles. La mujer es planeta, el varón es satélite.

*No tienes más que hacer que ser hermosa
ni tengo más espejo que mirarte,
satélite de ti no hago otra cosa,
no tienes más que hacer que ser hermosa.*

Miguel Hernández

Mujeres: cuenten con su marido para todo, incluso para hacer compras... no dejen de quererlo, de amarlo, de consentirlo. Promover el diálogo entre esposos debe estar de moda. Hombres: aprenderse poemas para ella, escribir un "Te quiero" en la servilleta del restaurante es importante, porque en este mundo se ha perdido el romanticismo. Recuperemos entonces la poesía para conquistar, dejemos que la mujer siga siendo femenina.

En medio de este mundo exitoso, quiero terminar la charla diciendo que hoy hay que vivir la amistad conyugal. No hay ningún libro que hable sobre cómo enriquecer la amistad conyugal, porque está en nuestras manos hacer que el amor crezca. Y en cuanto a la unión se refiere, a la persona que hay que querer más en esta vida es al cónyuge. Si queremos cambiar este ambiente de competencia, hemos de apostarle a la amistad conyugal, porque "mi esposa es mi mejor amiga".

La amistad conyugal tiene cinco actos: 1) la benevolencia; 2) la beneficencia —que se manifiesta a su vez en muchos actos: consolar, curar, acompañar, sonreír, escuchar, dialogar, etc.—; 3) concordia; 4) convivencia —aprender a charlar, a hacer confianza con el marido y con la mujer, es así como le apostamos a la vida familiar en este mundo contemporáneo—; y 5) protección —apoyo mutuo, cuidado de la casa, de los hijos, de sus vidas. Esa protección se traduce en respeto—. La amistad exige la igualdad como condición; en lo posible, los dos deberán mantener el mismo nivel de virtud.

*El hombre antes que ser un ser social por naturaleza
es un ser conyugal.*

Aristóteles

*La amistad entre el marido y la mujer parece suma
y no hay ninguna que le supere.*

Tomás de Aquino

Referencias

Frankl, V. (1992). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder.

López, A. (2003). *El secreto de una vida lograda. Curso de pedagogía del amor y la familia*. Madrid: Palabra.

HUMANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DIRECTIVA

Antonio Vázquez Vega

European Open Business School

avazquezvega@gmail.com

Dice el profesor Alejandro Llano, citando a los clásicos, que nada hay más débil que un argumento de autoridad, y lo dice precisamente cuando le piden que hable del sentido humanístico de la función directiva. Y es que la tarea no es fácil: convencer a los fríos hombres de empresa de que el humanismo es algo urgente en nuestras corporaciones es más, mucho más que eso.

El humanismo hoy no es solo un recurso elocuente cuando nos referimos a los temas de responsabilidad social corporativa. Hoy no es un acto de justicia ni un tema de interés... es una necesidad imprescindible y vital para el desarrollo de nuestras empresas.

No es más el discípulo que el maestro, y con la humildad que me exige el reconocimiento de estos autores, seguiré su camino para citar al que es considerado el padre del *management*. Me refiero al profesor Peter Drucker, quien ya hace tiempo afirmó que el *management* está profundamente comprometido con asuntos espirituales, la naturaleza del hombre, el bien y el mal.

Años más tarde, un colega suyo, el profesor Barnard de la Universidad de Harvard, escribió: "me ha sido imposible avanzar en el estudio de las organizaciones sin enfrentarme con algunas cuestiones de fondo como estas: ¿qué es un individuo? ¿Qué queremos decir al utilizar la palabra *persona*?" Si bien la tentación es evitar este tipo de cuestiones tan fáciles de

contestar, dejando que sigan tratando con ellas los filósofos o los científicos en seminarios o en congresos como el que nos convoca en esta oportunidad (VII Congreso Internacional de La Familia), aún siguen en discusión, sin llegar a algún acuerdo.

No podemos evitar enfrentarnos a tales preguntas; las estamos contestando siempre, aunque sea de modo implícito, al formular cualquier juicio sobre la actuación de las personas. Y lo que es más importante: todo el mundo, especialmente los líderes, directores y ejecutivos, actúa sobre la base de unos supuestos que implican que ya han dado una respuesta a aquellas cuestiones, aunque solo raras veces sean conscientes de ello.

Pero la realidad es tozuda, y la vida, la calle, nos demuestra que en este mundo implacable de la empresa lo que reina es la religión del éxito y del poder a cualquier precio. ¿Es posible que ahí pueda tener un lugar el humanismo? La tesis que expongo es que el humanismo no es solo una necesidad, sino nuestra única tabla de salvación, una realidad jamás tan oportuna y manifiesta.

¿Por qué? Su análisis nos llevaría mucho tiempo. Basta empezar con lo que dice el profesor Francis Fukuyama, cuando hace referencia a que asistimos al final de una parte de la historia, es decir, de los grandes logros de las dos grandes ideologías: el comunismo y el neocapitalismo.

Ciertamente no sé si asistimos a lo que el profesor explica que es el final de la historia, pero en lo que sí seguramente todos coincidimos es que el *management* y la *empresa* son el signo y símbolo de nuestro tiempo. En román paladino, la empresa es hoy el primer agente social que existe, y su acción vertebrada de forma directa la sociedad y por ende nuestra vida.

Nuestra sociedad está cambiando. Es lo único seguro, y lo que pasa es que no sabemos lo que pasa. Estamos saturados de información; lo virtual sustituye a lo real, lo transnacional a lo local, y el teléfono fijo ha muerto, como lo han hecho el CD y el *mouse*. En este momento el número de estudiantes con estudios de excelencia en India es superior a toda la población de Estados Unidos. Si pusiéramos en una lista a todos los científicos que ha tenido la humanidad, descubriríamos que el 80 % de ellos viven y están pensando en la forma de transformar el mundo en el que vivimos. La pregunta es: ¿está afectando esto a nuestras empresas? ¿Cómo lo está haciendo?

De nuevo debo acudir al profesor Llano, quien en su libro *La nueva sensibilidad*, habla de la forma en que los valores dominantes están siendo transformados por los valores ascendentes. Así, desde el punto de vista de la finalidad de la empresa, hemos pasado del beneficio económico al servicio a la sociedad; desde la perspectiva

de las necesidades humanas básicas, hemos pasado del deseo de adquirir y poseer al afán de crear y compartir.

¿Cuáles eran las empresas más admiradas hace sesenta años? Probablemente General Electric o General Motors, por el inventario que tenían, por el número de trabajadores (cuantos más edificios, más contundentes nos parecían esas empresas). ¿Cuáles son las empresas más admiradas en el mundo actualmente? Google, Facebook, Apple, Zara. ¿Y qué es Google? Un algoritmo.

Hoy más que nunca, el valor de una empresa es un intangible. En la actualidad nos damos cuenta en las empresas de que no valemos lo que tenemos, ni siquiera lo que somos... Valemos lo que vamos a llegar a ser. El 70 % de la decisión de la compra de un carro es un intangible; si bien todos los carros tienen una misma funcionalidad, la decisión se basa en el gusto, es decir, en una sensación, una percepción.

Hoy nuestras empresas han cambiado radicalmente, no tienen nada que ver con las empresas de hace sesenta años. Por eso, el profesor Alejandro Llano afirma, desde la perspectiva de la afinidad industrial, que hemos pasado de los objetivos primarios a la atención de los efectos secundarios, y desde la perspectiva de la organización, donde hemos derivado del rango a la inclusión.

En efecto, nuestras empresas están cambiando, no hay duda, tal y como lo hace nuestra sociedad. Pero cambio no es sustitución, sino transformación, complementariedad. Las empresas de hoy no han olvidado sus valores dominantes, pero sienten que hay unos nuevos y que deben adaptarse a ellos y asumirlos si quieren progresar. Basta con el análisis de estos aspectos para concluir que hoy más que nunca hace falta alguien que sea capaz de reinventar las empresas.

No es un problema de medios, ni de tecnología, ni de información. La ciencia hoy nos dice que no puede garantizar nada. La vida nos demuestra que una empresa con cuarenta trabajadores puede valer más que una de veinte mil, con todos los medios técnicos existentes. Si no, que se lo pregunten a los señores de WhatsApp. Hoy, más que nunca, necesitamos gente como Steve Jobs (empresario y magnate de los negocios del sector informático) y Amancio Ortega Gaona (empresario español dedicado al sector textil), dos hombres que fueron capaces de reinventar sectores profundamente maduros.

Cuando Ortega, un sencillo señor de una provincia de España, creó una tiendecita llamada Zara, lo que hizo fue reinventar todo el sector de la moda. Así, en menos de treinta años, Zara se convirtió en uno de los mayores imperios de la moda, con más de ocho mil tiendas en todo el mundo. Y qué voy a decir de Steve Jobs; no solo ha sido capaz de detectar las necesidades de la gente, sino de crearlas.

Ante los múltiples desafíos actuales, nuestras empresas deben adaptarse al cambio. Basta con leer los comentarios de algunos de nuestros directivos actuales, o con revisar algunos casos de éxito, para darnos cuenta de que el hombre es la gran esperanza en el progreso de sus organizaciones y el único que puede dar respuesta a esos retos.

Siempre les digo a los analistas financieros que una de las razones que explican nuestro éxito es la relación especial que tenemos con la gente; pero no les interesa, lo único que quieren son las cifras. Los empleados crecen con libertad y autonomía, cualidades que son el sello distintivo de la cultura de la organización.
(Consejero delegado de L'Oréal)

Cualquiera que tenga cerca un enfermo de diabetes sabe lo que Novo Nordisk ha hecho por ellos: produce para el mundo la mitad de la insulina, y con ello ha cambiado la forma de vivir de millones de personas que padecen esta enfermedad. Para que el personal entienda las metas de la firma, lo reúne en pequeños grupos para que escuche a los enfermos de diabetes, quienes hablan acerca de la forma en que este padecimiento ha afectado sus vidas. Prevalece la cultura del debate y la discusión, como en cualquier buena familia.

Por su parte ST Microelectronics produce la mitad de los chips para Nokia y Hewlett Packard (HP). Varios de sus mejores trabajadores han rechazado ofertas de trabajo, y de mucho más dinero, debido al ambiente inspirador y de familia que aquí impera. Skandia, una de las grandes compañías de seguros, está lejos de volver a implantar el viejo modelo de mandar y controlar; contrata a los mejores y los deja moverse solos. La firma Morgan Stanley es elogiada, incluso por sus competidores, por su disposición para escuchar y no echar en saco roto los comentarios del personal. ING (Banca) ha diseñado las oficinas de tal manera que nadie queda a más de cinco metros de una ventana. "Necesitamos mostrarle a nuestros clientes que tenemos un rostro humano. La persona es lo más importante". La oficina es espantosa, pero la empresa ha conseguido que todos estén cerca.

Necesitamos del hombre y de la mujer. De su humanismo. Necesitamos que vuelvan a ser "el dueño y señor de las cosas", "un líder", en términos de empresa. Creemos que ser un hombre o una mujer en nuestras empresas no basta; hay que ser líder, aun cuando no entendamos muy bien el alcance de esa expresión.

Dicha creencia es la que ha llevado a que en nuestras empresas inauguremos unos florecientes departamentos de recursos humanos que hace sesenta años no existían. Departamentos cuya importancia es cada vez más reconocida, y cuya

misión principal ha sido la de promover, desarrollar e implantar políticas de personal, que van desde la dirección por objetivos hasta el clima laboral; desde la valoración de puestos hasta los sistemas de retribución; desde los planes de carrera hasta la cultura organizacional, etc. Un montón de procesos, sistemas y políticas que han trabajado de forma directa en la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados. Una labor extraordinaria que ha repercutido, sobre todo y en primer lugar, en la propia empresa.

Por fuerza y voluntad propia, debo hacer un breve paréntesis para contarles que he podido analizar la labor del director de recursos humanos, y me he dado cuenta de que en Colombia son las mujeres las que de forma aplastante ocupan esa posición. Debo admitir que no me ha llamado la atención ese dato, porque creo firmemente que las mujeres, su forma natural de hacer empresa y su estilo de dirección van a cambiar muchas cosas en las compañías.

Las mujeres en nuestro tiempo no solo tienen una vocación de referencia en nuestros hogares... la tienen también en nuestras empresas y en nuestra sociedad. Y la época actual es especialmente apropiada para que ellas puedan desempeñar esa función familiar y profesional. Esto no es un piropo, es una súplica.

Esas políticas de recursos humanos, aun siendo buenas y necesarias, no son suficientes. Las personas que conforman nuestras empresas no son simples recursos, son mucho más. Son hombres y mujeres, y su valor es infinito. No podemos pensar que por aplicar determinadas políticas de recursos humanos vamos a conseguir que nuestra gente llegue a ser líder, como si esas técnicas fueran un remedio fácil y rápido para conseguir la mejora de nuestros equipos. No podemos pensar que las habilidades que hacen que una persona sea líder en una empresa se pueden conseguir con tres prácticas o dos cursos de formación, como si se tratara de una pastilla que al ingerirla nos convierte en líderes.

Debo admitir que el tema del liderazgo me preocupa. A lo largo de mi carrera profesional he dado muchos cursos sobre el tema y he recibido muchos más. Y la mayoría de las veces he quedado con la sensación de que no estamos acertando, que nos quedamos cortos. Ciertamente hay ponentes excelentes, mejores programas, y sin duda se aprenden muchas cosas. Pero cuando quienes los impartimos tenemos un poco de honradez, nos damos cuenta de que no estamos tocando la fibra de la gente.

¿Por qué? ¿Por qué no estamos sabiendo sacar lo mejor de nuestros equipos, eso que puede hacer de ellos líderes. Esta preocupación implica diversos análisis, muchos de los cuales pueden ser equivocados. Basta con mirar la cantidad de literatura que hay en el mercado para darnos cuenta de que en la era de la información, de

la tecnología y del alabado progreso es cuando menos sabemos del hombre; y esto es —reitero— preocupante.

¿En qué estamos fallando? Nadie duda de que hoy nuestras empresas dediquen más recursos que nunca al desarrollo de su personal; tampoco de que unos y otros estamos convencidos de la necesidad de encontrar esa fórmula que ayuda a nuestros equipos a superarse cada día.

De nuevo, con la humildad que tiene el reconocimiento, he debido regresar al argumento de autoridad. En este caso, para fijarme en un personaje sin duda extraordinario, me refiero a Juan Pablo II, posiblemente el mejor pensador de nuestra época. Para la mayoría de los historiadores, el hombre que más ha influido en el siglo XX, y para todos nosotros, hoy, con cariño, un santo.

Juan Pablo II consiguió, de forma única, reafirmar a los pueblos y a las personas. Cuando en Santiago de Compostela clamaba, con esa fuerza que él sabía dar a las cosas: “Europa, sé tú misma, vuelve a tus raíces”, nos estaba confirmando en un camino que aún no hemos sabido descubrir. Nadie como él ha reafirmado tanto la dignidad de la persona. Y me pregunto yo: ¿en qué difiere eso de la función directiva? ¿Cuál es realmente nuestra misión y nuestra tarea sino la de reconfirmar a las personas en sí mismas? Quienes hemos tenido la responsabilidad de dirigir equipos, hemos descubierto que nuestro principal oficio es escuchar a la gente y darle, en su posición, la seguridad que requiere. En otras palabras, reafirmar a las personas.

No existe tarea más grande en la función directiva, y en esto los militares podrían darnos lecciones. Sabemos que es así; sabemos que de pronto, en el escenario de nuestras empresas, aparecerá un tipo que lo cambiará todo y a todos.

Afirmemos a un hombre en su auténtica condición y cambiará el mundo. Por eso me resulta tan sorprendente que los directores de recursos humanos sigamos teniendo ese tozudo empeño en separar vida personal de la vida laboral. En la empresa, dicen muy dignos, estamos para trabajar, y los problemas personales hay que dejarlos fuera.

Yo, si estoy deprimido, no trabajo igual; si me he enfado con mi mujer por la mañana, me paso el día hecho polvo, y si el segundo de mis hijos tiene un problema, no me lo quito de la cabeza, ni siquiera mientras duermo. Lo siento, pero no soy capaz de separar mi vida personal de mi vida laboral; no soy un esquizofrénico con una doble vida; no soy por un lado trabajador y por el otro persona; por una parte profesional y por la otra amigo; por un lado empleado y por el otro padre y esposo. No. Soy un trabajador y, además, padre, esposo, amigo, persona. No puedo separar esas cosas de mi vida, porque ello acabaría conmigo.

Al profundizar en estos temas, observé tres puntos que me llamaron poderosamente la atención. El primero, que en las charlas con los directivos de empresas a veces muy importantes, cuando llevo unos minutos hablando con ellos, me doy cuenta de que quieren hablarme no de los temas profesionales, que manejan extraordinariamente, sino de sus temas personales. Quieren hablarme acerca de lo que llevan en la cabeza y en el corazón.

El segundo punto que me hizo reflexionar fue observar que en algunas de las escuelas de negocios en las que colaboro, siempre que invitamos a un empresario de éxito, muy reconocido —tal vez por haber sido un gran emprendedor—, al final de esas sesiones todos coinciden de la misma manera. Dicen, casi que en un tono confidencial: “Ustedes pensarán que he alcanzado el éxito en la vida y, sin embargo, en lo más importante me he equivocado: he desatendido a mi familia”. Y mirando a esos futuros ejecutivos que van a salir a “comerse el mundo”, les digo: “No se equivoquen, cuiden su vida personal”.

El tercero saltaba a la vista. Los países con las economías más desarrolladas del mundo, casi todos ellos en el norte de Europa, pertenecientes a la llamada “sociedad del bienestar”, son los que presentan el índice de suicidios más alto del mundo, y donde la medicina que más se formula son los antidepresivos. Están tan mal, que los gobiernos no saben qué hacer para incentivar la procreación y lograr que las personas cuiden de sus familias.

Un cuarto y último punto me sirvió como reflexión sobre mi propia vida. Han escuchado al inicio de esta intervención mi currículum, del cual me gusta jactarme, convencido de las empresas en las que he trabajado o de los sitios en los que me he formado. Y como si esto no fuera suficiente para mi ego, me gusta contar los muchos libros que he escrito o las escuelas de negocios en las que participo, sin darme cuenta de que lo que es más importante en mi vida es, tal vez, lo que más he descuidado.

Por eso, desde hace tiempo, cuando me invitan a dar una charla o una conferencia —me da igual el tema—, siempre inicio con esta foto y les digo a los participantes lo que aprendí de un buen amigo inglés, afincado en Estados Unidos: “Yo lo que he hecho bien, bien, en mi vida es casarme y tener los hijos que tengo. Ellos son la fuerza y el motor de mi vida; ellos son la razón de todas las razones”. Yo me he pasado la vida acumulando “cartoncitos”.

De forma particular debo agradecer a mi esposa, que es la que nos ha mantenido unidos a todos, peleando con los cuatro “bestias” que hay en casa y una “princesa”, que es mi hija Victoria. La verdad es que toda la vida me había preguntado cómo

ha podido mi mujer manejar a esos cuatro “barbudos”, y lo descubrí este verano, cuando consiguió reunirnos para tomarnos una foto. Con su don de mando lo logró.

Creo definitivamente que el gran aporte de congresos como este es resaltar el papel de la familia, y de forma muy particular de la mujer, en el descubrimiento del hombre como un ser que no tiene una doble vida, y del liderazgo como algo personal, familiar y social. Desde hace algún tiempo vengo trabajando en estos cuatro campos: hacerse uno, hacerse al otro, hacer familia, hacer empresa.

Hoy, un liderazgo no puede entenderse de forma aislada, como un conjunto de técnicas que hacen de nosotros unos súper ejecutivos. En los fundamentos de esta universidad (Universidad de La Sabana), y de quienes la emprendieron, estaba esa coherencia de vida que hoy miramos sin tapujos.

Hablar de humanización de la función directiva hoy es hablar de los hombres y las mujeres que pueblan nuestras empresas, cuyos tres pilares se encuentran bien fundados. De estos, el primero es el más fácil: hacer empresa. Los otros tres son los verdaderamente difíciles, a pesar de ser aspectos básicos en cada uno de nosotros. Nuestra vida no es más que un conjunto de crisis que vamos sorteando, porque todos tenemos crisis, porque es la única manera y el único proceso hacia la madurez.

Las crisis son buenas, son necesarias... El problema es cómo las gestionamos. Hoy más que nunca es necesario un liderazgo ontológico, volver la vista hacia la persona, ayudar a la gente a entenderse a sí misma. Porque la gente no se aguanta ni siquiera a sí misma.

El segundo pilar es hacerse al otro. ¿Ustedes creen que existe una decisión más importante en la vida que la de casarse? Si cualquiera de nosotros tuviera la oportunidad de dar tan solo un consejo a un hijo, le diría: “Mira, hijo mío: equivócate en la carrera que vas a estudiar, en el carro que vas a elegir, en la ciudad en la que vas a vivir; equivócate en lo que quieras, pero solo hay una cosa en la vida en la que no te puedes equivocar: es en la persona que elijas para casarte...”. Ese es el consejo que deberíamos dar y, sin embargo, no lo aplicamos. La realidad es que no nos damos cuenta de que el mejor *coach* que existe es nuestra esposa o nuestro marido. ¿Hay alguien que nos conozca mejor? Y sobre todo ¿que nos hable más claro?

El tercer pilar es hacer familia. No conozco a nadie que no tenga como ilusión o como proyecto hacer familia. ¿Cómo no vamos a hablar en las empresas de esa realidad? Por eso, hoy más que nunca, se hace necesario hablar de esos tres pilares también en las empresas, aunque solo sea porque es el lugar donde pasamos más tiempo.

El matrimonio no es más que una larga conversación, y en ella hablamos sin duda de los hijos, nuestro tema favorito y del que no nos cansaríamos de hablar. Y si

sentimos que estas cosas van bien, sentimos que podemos en todo. Por ello los invito a reafirmar a vuestra gente. En eso consiste la función directiva, y para eso solo hay una respuesta y una sola receta: quererles muchísimo.

Y querer no es dejar de exigir. Quien más quiere es también quien más exige. Querer a los demás es ayudarles a ser ellos mismos, y eso exige mucho tiempo y salir de uno mismo para orientar a los demás. Preocupémonos por nuestra gente, por sus cosas, por sus problemas; consigan que un hombre o una mujer de nuestra compañía se sientan queridos y comprendidos por su empresa en las cosas que aprecian y les aseguro que ¡se “comen” a la competencia en una semana!

Felicito al Instituto de la Familia por su cumpleaños número 25. Felicidades a todo el equipo, porque nos ha hecho mejores personas. Quiero terminar con algo que les convenza de que todo lo que les he dicho es cierto, y para ello tengo que acudir a un argumento de autoridad, esta vez, el de dos premios Nobel: John Nash, Premio Nobel de Economía, y Vargas Llosa, Premio Nobel de Literatura.

Cuando reciben el premio, ambos están en el momento culmen de su carrera profesional; ese momento en el que uno mira hacia atrás, con la honradez de poder dar las gracias por haber escogido lo que de verdad le importa, y por haber llegado donde jamás se soñó que se podría llegar. Sin duda, en ese momento los dos se acordaron de sus padres y hermanos; de sus amigos, profesores y colegas; pero cuando tuvieron que enfocarse en algo, lo hicieron en el único ser que se ha hecho uno con ellos: su esposa.

PONENCIAS

CAMBIOS EN EL PODER ECONÓMICO DEL PADRE. UNA MIRADA A LO LARGO DE TRES GENERACIONES*

Andrés Mauricio Cano Rodas

Instituto de la Familia

Universidad de La Sabana

andres.cano@unisabana.edu.co

Esta exposición forma parte de una investigación sobre paternidad en el contexto cundiboyacense. De las cuatro categorías principales, una de ellas fue sobre el poder económico, tema que abordo en la siguiente presentación.

Esta investigación es producto de un interés basado en estudios que relacionan la ausencia de la paternidad con los riesgos psicosociales a los que los niños pueden llegar a estar expuestos, como la drogadicción y determinados comportamientos sexuales, entre otros.

Otra inquietud que motivó este estudio tiene que ver con las formas de ejercer la paternidad, y surgió básicamente por el hecho de ser padre. A raíz de la pregunta: ¿Qué es ser papá? —que todos en esta posición seguramente nos hacemos—, y de otras más (¿Cómo hago para ser padre? ¿Con tantas formas de paternidad que existen, cómo debo ser yo con mi hijo?), empecé a analizar y a cuestionar la forma de ser de mi papá conmigo, y llegaron a mi mente las siguientes reflexiones: “Mi padre era así conmigo y yo no quiero ser así con mi hija”. “Esto lo aprendí de él y quiero que mi hija también lo aprenda”.

* La ponencia presenta algunos hallazgos de la investigación “Cambios y significados de la paternidad en tres generaciones familiares”, adscrita y financiada por el Instituto de la Familia de la Universidad de La Sabana [Grupo Familia y Sociedad].

Hay una frase que siempre me ha impactado de la antropóloga cultural Margaret Mead: “La maternidad es una necesidad biológica pero la paternidad es una invención social”. Esta sentencia puede llegar a restarle importancia al papel del padre en cuanto a la educación de los hijos, frente al rol que cumple la madre, una razón que sin duda ha llevado a que la maternidad sea objeto de más estudio que la paternidad.

Las siguientes son algunas ideas asociadas con la paternidad: la relación de un padre (sea biológico o no) con un hijo (Dominelli, 2008); una realidad histórica y multiforme (Bonino, 2003); un tipo de masculinidad que se socializa (Puyana y Mosquera, 2005); una autoridad que se ejerce al articularla con la afectividad (Bandler, 1993); algo que depende de la relación con la madre (Mander, 2001); una relación que brinda la seguridad (material, afectiva y moral) que necesita la persona para estar en la sociedad (Gil Calvo, 2004).

Metodología

Este estudio, de enfoque cualitativo, es un análisis de los relatos de vida de siete grupos familiares, en los departamentos de Cundinamarca y Boyacá (Colombia). La codificación y análisis se llevaron a cabo por medio del programa Atlas Ti. El contexto cundiboyacense tiene tres características principales: 1) una economía basada en la agricultura; 2) un sincretismo o armonía cultural con una mentalidad hispánico-muisca; y 3) un aporte significativo a la mano de obra colombiana.

El grupo objeto de investigación estuvo conformado por las siguientes cohortes generacionales: 1ª generación: padres nacidos entre 1920 y 1949 (entre 65 y 94 años); 2ª generación: padres nacidos entre 1950 y 1979 (entre 35 y 64 años); y 3ª generación: padres nacidos desde 1980 (menores de 34 años). ¿Cómo ha sido la proveeduría económica en cada una de estas generaciones?

Primera generación

La proveeduría es una responsabilidad exclusiva del padre, cuyo poder en el seno familiar depende de dicho aporte: “En asuntos de las obligaciones no está libre, eso sí tiene que cumplirlas sea como sea” (Julio, 91 años). Por su parte, la mujer no participa en nada relacionado con esta obligación.

Dicha responsabilidad económica le da al hombre libertad para castigar y tomar decisiones, a la vez que lo aleja afectivamente de sus hijos. Esta mentalidad se transmitió generacionalmente, pues los hijos de estos padres la comparten: “A veces le he tenido que dar sus correacitos, yo he aprendido también, la letra con sangre entra,

como dice el dicho. Y otra... en una mano el plato de sopa, y en la otra el rejoy" (Mario, 57 años).

Lo importante era que no nos pegaran, que nos dieran lo necesario y todo, si nos querían quien sabe, si no nos querían quien sabe, echábamos pa'lante, sin saber si nos querían o no, que una palabra de cariño no la hubo, que una caricia no la hubo, que un cariño no lo hubo, no nos faltó nada, pero no... el cariño no... /

Como el cuarto [hijo], trabajaba y le ayudaba a los hermanos y... ¿ya qué tenía que ver [el esposo] ahí? Nada, ni modo que se metiera a opinar o a pedir reporte si él no estaba pagando, era entre [Lucas] y yo que les estábamos dando estudio. (María, 70 años)

Para los hijos de esa primera generación lo que importaba era que el papá trajera el sustento a la casa, sin pensar nunca en nada relacionado con el afecto. Si el padre no cumplía con este aporte económico, sencillamente se apartaba de su función de padre. De las características más relevantes de esta generación se destacan las siguientes: una estructura patriarcal muy marcada; un trabajo remunerado fuera de casa; un monopolio del poder de decisión por parte del hombre; y el destino del dinero —solo para comer—.

Segunda generación

Aquí prevalece la proveeduría económica por parte del padre, para mantener su función o su papel como tal. "Nunca falté en la casa con el mercado..." "De todas maneras yo estuve pendiente del estudio de ellos... su alimentación, [su] dormida... yo les colaboro digamos... lo único que no hice yo [fue] vivir continuamente con ellos" (Mario, 57 años). "Ser hombre era... primero pues con la responsabilidad, o sea que nunca falté en la casa con el mercado..." (Rubén, 56 años).

Esto tiene que ver no solo con el tema de responsabilidad, sino también de masculinidad —clave en el desarrollo de esta investigación—. Para el padre de esta generación —con una visión un tanto machista de su realidad—, el hecho de no aportar económicamente en su hogar lo hace sentir "menos hombre". Y a ello se suma una preocupación por darle a su familia aquello de lo que careció cuando era joven ("Darles lo que no tuve...").

Además del alimento, otras prioridades comenzaron a surgir: "Mi mamá se acostumbó a hacernos a nosotros las camisas... eso nos hacía un botón acá y otro acá [...] y siempre el mejor vestido: "ay, papi —le decía su esposa—, que para una telita,

para hacerle un vestido a la niña" ... y yo "no, cual vestido, eso comprémoslo nuevo" (Rubén, 56 años). "Yo tengo un hijo y uno se ve a veces a gatas... porque eso piden [...] porque allá mi papá sembraba trigo, maíz, pues había de qué comer, pero nos vinimos para acá, aquí tocaba era comprar todo ¿sí?" (Fernando, 41 años).

Opiniones del tipo: "Mi papá se limitó a darme, a proveerme en cuestiones económicas, pero yo no quiero eso para mis hijos" dan cuenta de que la parte económica adquiere un carácter diferente y de un cambio de mentalidad en esta generación.

Cuando el papá está en la ciudad las cosas cambian. La mamá empieza a trabajar y adquiere un papel mayor respecto a la manutención de los hijos. El poder se comparte: "Él cuenta conmigo... mmm no sé hasta qué punto será que él cuente conmigo... porque [...] para lo económico siempre me busca es a mí, no a la mamá... porque la mamá también gana, pero siempre me busca es a mí" (Fernando, 41 años).

El hecho de que el hombre y la mujer reciban remuneración económica por su trabajo es uno de los factores que cuestiona la estructura patriarcal en esta generación, aun cuando el hombre persiste en mantener el poder.

Tercera generación

El aporte económico para la manutención de la familia es compartido. Los dos, papá y mamá, trabajan el mismo número de horas y reciben el mismo sueldo. Hay aquí una lucha de poder: "Ahhh sí, yo le doy mi salario a ella jajaja". "Entonces hay épocas en las que afortunadamente mis papás me apoyan muchísimo o [Adriana] (su pareja) me ayuda muchísimo... en cuestiones económicas" (Carlos, 33 años).

Lo que ella haga o aporte es considerado por el padre como eso, solo un aporte para ayudar, porque la responsabilidad sigue recayendo substancialmente en él. No obstante, el poder económico que adquiere la mujer le da la capacidad de tomar decisiones —algo que ella no podía hacer en las anteriores generaciones—: decidir qué hacer con su tiempo libre, manejar su dinero y emplear esa "libertad" para irse a los extremos, según lo manifiesta un esposo: "entonces ya mi esposa descansó [en] mí y yo ya me estaba acumulando en ciertas actividades muchas cosas. Hasta tal punto que ella aprovechaba ya para salir con sus amigas y pues llegaba 3, 4 de la mañana" (Pablo, 33 años).

En esta generación el poder económico se vuelve determinante para tener hijos. Los papás se dan cuenta de las pautas que impone la sociedad y surge una preocupación por no poder darles lo que ellos necesitan, una razón crucial para decidir no tener una familia numerosa: "tener muchos hijos y no poderles dar las comodidades

que ellos necesitan, el diálogo... no solo es dinero en esta vida, no solo es que tome y ya" (Juan, 28 años). El padre ya tiene una forma de pensar muy diferente a los de las anteriores generaciones: "Para tener un hijo se necesita tener mucho dinero...", situación a la que asocia su realidad. Así, por voluntad propia, empieza a reducir el número de hijos que quiere tener.

El rol de padre trasciende la labor de manutención, y otros factores, como el cariño y la dedicación, comienzan a hacer parte de la labor: "es muy consentido porque él medio abre la boca... aunque también pueda estar haciendo yo mal ahí [...] ya ahorita se olvidó, ahorita ya se olvidó... solo me llama para decirme: papi quiero este juguete... y yo bueno mijito" (Pablo, 33 años).

Conclusiones del estudio

Si bien se observa cierta transición desde una estructura patriarcal hacia una nueva paternidad, como la denominan algunos autores, la organización familiar está basada en el poder del padre sobre la madre y los hijos (Gutiérrez de Pineda y Vila de Pineda, 1988). El padre, por el hecho de ser hombre, es quien tiene el poder en su casa, aunque esto varía según el contexto: en el territorio urbano se tiene a cuestionar más la paternidad que en las áreas rurales.

Por muchos motivos, la sociedad ha sufrido cambios, y estos se registran aún más en sitios urbanos, lo cual influye de forma inevitable la mentalidad de los padres. Cuando esto ocurre, el papá se despoja de su realidad biológica, porque el trabajo lo convierte en máquina. Al despojarse de esa fuerza física, sinónimo de masculinidad, su comportamiento cambia. "Entre más estén enraizadas las características masculinas en la biología, más va a requerir el hombre demostrar su hombría a partir de actos que denoten el vigor y la valentía" (Fuller, 2001).

Otro aspecto que se evidencia en este estudio es el contexto de la modernidad, y con este la entrada de la mujer al mundo laboral, la valoración del estudio, la tecnología y el consumismo. "El poder económico comienza a tener una ruptura con la entrada de la mujer al mundo laboral y la participación de esta en las decisiones económicas del hogar" (Meler, 2010). "El consumismo de hoy no tiene como objeto satisfacer las necesidades [...] el *spiritus movens* de la actividad del consumidor ya no es un conjunto de necesidades definidas, sino el deseo" (Bauman, 2004, p. 80).

Ya no es predominio del hombre el manejo del dinero ni su finalidad última. Al ir perdiendo su poder, paulatinamente empiezan a surgir sentimientos de frustración en el padre, frente a esta nueva realidad que debe enfrentar. "Muchos hombres ad-

quieren sentimientos de frustración e ira cuando sienten que no están cumpliendo su papel de proveedor y protector en su familia” (Rosenberg y Wilcox, 2006). Y si los dos están trabajando, en esta nueva generación de padres, entonces ¿quién está ejerciendo la autoridad y la crianza de sus hijos? Este es un aspecto que a los papás también preocupa por igual, es decir, tanto al hombre como a la mujer.

El significado del hijo

Este tema ha tenido varios cambios interesantes. “En la sociedad preindustrial se necesitaba a los hijos como fuerza de trabajo, como futuro de vejez para los padres, como herederos de los bienes y del nombre, en cambio, a finales del siglo XX el hijo se ve como un gasto, como una carga” (Beck y Beck-Gernsheim, 2001). “El ser padre adquiere ahora significado de acuerdo a la consecución de un deseo referido a él mismo, en beneficio de sus intereses” (2001), o como lo expresa Bauman (2008) “en nuestra época, los hijos, son ante todo y fundamentalmente, un objeto de consumo emocional” (p. 63).

Si bien son puntos de vista un tanto fuertes, permiten ver el significado que tiene un hijo para un padre realmente. En la universidad, todavía se ve que los chicos digan cosas como esta: “Profe, ya por fin voy a empezar el segundo programa para estudiar la carrera que yo quiero, no la que quiere mi papá”.

Así pues, de la forma como yo considere a mí hijo, asimismo voy a ejercer la paternidad. Si yo pienso que mi hijo es un medio de trabajo, entonces voy a educarlo para que haga eso para mí, para que sea un obrero. Pero si yo veo a mi hijo como alguien que va a continuar con mi empresa, entonces lo que voy a hacer es educarlo para que escoja la carrera que necesita mi empresa.

El desplazamiento del poder: del poder del padre sobre el hijo al poder del padre para el hijo y para la esposa

¿Qué poder tiene el padre para los hijos? Tiene el poder de proveer afecto, amor por ellos y por su esposa; aquí ya se ve otro tipo de poder que tiene el padre. El poder de la misma masculinidad de mostrarle a su niño qué es ser hombre; esta es una valiosa posibilidad que tiene el padre. El poder de darle ejemplo a su hijo. De ahí la necesidad de pasar de un poder sobre el hijo —donde el hijo se considera una posesión— a un poder para el hijo —donde el hijo es una persona autónoma, con una libertad y con una dignidad infinita—.

Referencias

- Badinter, E. (1993). *XY, la identidad masculina*. Bogotá: Norma S.A.
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2008). *Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. (2001). *El normal caos del amor. Las nuevas formas de relación amorosa*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Bonino, L. (2003). Las nuevas paternidades. *Cuadernos de Trabajo Social*, 171-182.
- Cano, A. (2013). *Cambios y significados de la paternidad en Colombia* (tesis inédita de grado). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Dominelli, L., Brown, L., Strega, S., Callahan, M. y Walmsley, C. (2008). Reconfigurando a los padres. Análisis de estudios locales desde una perspectiva internacional. *Trabajo Social*, 107-116.
- Fuller, N. (2001). No uno sino muchos rostros. Identidad masculina en el Perú urbano. En M. Viveros, J. Olavarría y N. Fuller (Eds.), *Hombres e identidades de género. Investigaciones desde América Latina* (pp. 265-370). Bogotá: CES Universidad Nacional de Colombia.
- Gil Calvo, E. (2004). Hacia una nueva concepción de la paternidad y la maternidad. *Arbor*, 401-419.
- Gutiérrez de Pineda, V. y Vila de Pineda, P. (1988). *Honor, familia y sociedad en la estructura patriarcal. El caso de Santander*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Meler, I. (2010). Amor y poder entre los géneros. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 14(1), 187-203.
- Puyana, Y., Mosquera, C., Micolta, A., Maldonado, M. C., Lamus, D., Useche, X. et al. (2003). *Padres y madres en cinco ciudades colombianas, cambios y permanencias*. Bogotá: Almudena Editores.
- Rosenberg, J. y Wilcox, B. (2006). *The importance of fathers in the healthy development of children*. Washington: U. S. Department of Health and Human Services.

NECESIDADES LABORALES DE LAS FAMILIAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: LOGROS Y DESAFÍOS ACTUALES*

Viviana Lucía Aya Gómez

Universidad de La Sabana

Instituto de la Familia

viviana.aya@unisabana.edu.co

Agradezco la invitación a este panel acerca de las reflexiones de los padres frente a los hijos de hoy. Hemos hablado de los cambios en la maternidad, y la doctora María Luisa ha profundizado en la asunción del reto de ser padres de un hijo con discapacidad.

Mi ponencia se centra en las necesidades laborales de las familias de las personas con discapacidad, los principales logros y los desafíos actuales. Los resultados pertenecen a un proceso que realizamos al interior del grupo de investigación del Instituto de la Familia, titulado Familia y Sociedad.

En este proyecto de investigación, tuvimos una muestra de 900 familias en toda Colombia, distribuidas en 7 ciudades. De las 900, 450 familias pertenecían a niños con discapacidad, y 450, a adultos con discapacidad. Si bien —como decía la doctora María Luisa— muchos estudios se han enfocado en las personas y abandonan la familia, en este caso quisimos indagar sobre la dinámica familiar y nos centraremos

* La ponencia presenta algunos hallazgos de la investigación "Validación para Colombia del cuestionario de evaluación de las necesidades familiares en familias de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo", adscrita y financiada por el Instituto de la Familia de la Universidad de La Sabana (Grupo Familia y Sociedad) y la Universidad de Ibagué.

en las familias de adultos, que son aquellos que trabajan o tienen algún tipo de inclusión laboral.

Es importante mencionar que en todas las familias —los adultos— tenían una condición de discapacidad intelectual o cognitiva, también conocida como “retraso mental”, y en algunos casos, asociación con autismo o pluridiscapacidad. Esto quiere decir que podían, además, tener una discapacidad visual o una parálisis cerebral.

Aquí quise hacer una especie de *collage*, que vamos a indagar a lo largo de la presentación de algunas de las experiencias laborales de jóvenes con discapacidad. El estudio abarca diferentes áreas, pero hoy nos centraremos en las necesidades laborales, para mostrar un panorama actual de la situación en Colombia respecto a esta temática.

Lo primero son algunos datos sociodemográficos dentro de las familias participantes, y vemos que el 62,1 % corresponde a las madres (a lo largo de las investigaciones en este tema, se ha encontrado que las madres son principalmente las que están a cargo de las personas con discapacidad). En contraste, solo 11,6 % corresponde a los padres; 7,9 %, a los hermanos; y 13,6 %, a las hermanas. Esto también se relaciona con los cambios en la paternidad de los que hablaba Andrés Cano al principio, y es cómo el padre ha empezado a participar del cuidado del hijo con discapacidad. Otro tema que ha cobrado relevancia es el papel de los hermanos.

Un segundo aspecto es la situación laboral del familiar, que muestra la gran necesidad de conseguir un empleo. Vemos que en condición de desempleo se encuentra el 16,4 %, y en condición de no trabajo, el 33,5 % (se dedica, por ejemplo, al trabajo de la casa). Esto significa que la mitad de la muestra se encuentra en una situación de no trabajo, y si es una familia monoparental (un solo cuidador), vemos que en muchos casos está la mamá en una situación de desempleo, el adulto con discapacidad —que no tiene opción laboral— y un hermano, quien es el que sustenta económicamente a la familia. Casos como este aumentan las necesidades e impactan la calidad de vida de la familia.

Otro dato reporta un 62,8 % de familias de personas con discapacidad que no reciben apoyo para las tareas del día a día, dato que nos muestra una gran necesidad de establecer redes de apoyo para aliviar la sobrecarga del cuidador.

Unas décadas atrás, el porcentaje de inclusión laboral era 1 %, y hoy es 27,4 %. Si bien hay avances, las necesidades siguen siendo grandes. Aunque la educación inclusiva es de un 13,6 %, algo muy positivo, muchos adultos siguen siendo tratados como niños, y no es sano para ellos estar en un contexto donde sus compañeros tienen 10 años cuando ellos tienen 30.

Por su parte, el porcentaje de educación especial es de 28,9 % (el más alto), que corresponde a aquellos que están en centros de personas con discapacidad, sin participación activa con otras personas sin discapacidad.

Para indagar un poco más en detalle sobre las necesidades laborales de las familias, la primera es planear un servicio de orientación vocacional, cuya importancia radica en ver qué habilidades tiene la persona para ajustarla a un empleo. Probablemente a cualquiera de nosotros, si nos asignan un empleo donde hay que desarrollar una actividad para la que no somos buenos, el desempeño no va a ser el mejor. La mayoría de las veces nos hemos centrado en lo que no puede hacer la persona con discapacidad, en vez de enfocarnos en lo que sí puede hacer y las habilidades que tiene. Identificar esas habilidades permitirá ubicarla en un puesto laboral en que pueda desempeñarse de manera eficiente.

La orientación vocacional incluye una segunda necesidad laboral, que es la preparación en ese trabajo laboral, no solo el entrenamiento en la actividad que tiene que desempeñar, sino en relacionarse con los compañeros, manejar el dinero y el transporte, lo cual va a permitir que sea exitosa esa experiencia de inclusión laboral (el 83,3 % de las familias reportan la necesidad de conseguir o mantener un trabajo).

La tercera es la necesidad de planear el futuro para cuando el cuidador no pueda hacerse cargo de los miembros de su familia. En el caso de los padres, este tema es muy importante para plantearse el futuro de su hijo con discapacidad. ¿Qué va a pasar con él? ¿Quién se va a ser cargo de él? Aquí vemos que el 91,5 % de las familias reporta una necesidad en este aspecto.

¿Qué nos lleva a concluir los datos expuestos? Que hay una urgente necesidad de implementar acciones orientadas a satisfacer las necesidades laborales de las familias de adultos con discapacidad en Colombia. Y estos resultados quisiera resumirlos en tres reflexiones principales: la primera, respecto al significado del trabajo para las personas (tanto para aquellas con discapacidad como para las personas sin discapacidad), porque además de ser un medio para obtener recursos económicos, es ante todo una vía de crecimiento y realización como persona, aspecto que no debe perderse de vista. La segunda, respecto al trabajo como un medio de participación social. Y la tercera, respecto al trabajo como un medio de reconocimiento de la dignidad humana de cada individuo. Por lo tanto, a las personas con discapacidad les debe ser reconocida esta dignidad con la oportunidad de acceder a un trabajo.

También quiero reflexionar sobre la posibilidad de abrir esas oportunidades desde la familia, porque muchas veces es esta la que obstaculiza el proceso, dada la

sobreprotección que ejerce sobre sus seres con discapacidad. En el caso de las empresas, y de la comunidad en general, estas deben promover la participación social e incluir a todas las personas para darles la oportunidad de reconocer su dignidad mediante el trabajo.

Aunque queda un largo camino por recorrer, y son grandes las necesidades de las familias de las personas con discapacidad, hay experiencias laborales exitosas. A algunas de ellas las he conocido personalmente; a otras, no.

En Bogotá se encuentra María, una persona amigable y alegre. Tiene su propia empresa de mermeladas artesanales, y es ella la que fabrica los productos. Empezó con un pedido muy pequeño, de diez mermeladas, y hoy tiene una gran empresa —la contratan para muchos eventos—. Se levanta muy temprano para elaborar las mermeladas y le encanta salir a venderlas.

Otra experiencia es la de Edgardo, mesero en la planta de Mercedes-Benz en Argentina. Es el primero que entra a trabajar y el último que sale; se encarga de poner todo el bufet para el almuerzo, de recoger los platos, y tiene muy buenas relaciones con todos sus compañeros.

Otra experiencia exitosa, que de pronto alguno de ustedes la conocen, es la de Pablo Pineda. Este famoso español es la primera persona con síndrome de Down en alcanzar un título universitario. Es licenciado, actor, conferencista, presentador, escritor y profesor. Se ganó un premio en la película *Yo también*, que recibió un galardón importante.

Finalmente encontramos a Scott, a quien tuve la oportunidad de conocer de primera mano en Estados Unidos. Él es empleado en una compañía de desperdicios. Tiene una parálisis cerebral severa, se comunica mediante pictogramas y tiene una silla especialmente ajustada para manejar el dispositivo que le ayuda a recoger los desperdicios y a triturarlos. Su trabajo es una parte muy importante de todo el proceso. Scott trabaja tiempo parcial, porque también se cansa mucho, debido a su compromiso motor. Aun así, sus compañeros están muy contentos de trabajar con él.

Finalmente me pareció importante compartir las experiencias de las personas que los rodean:

Para mí ha sido muy enriquecedor trabajar con una persona con discapacidad. Al principio me daba cierto miedo tratarla, pero no se imagina cuánto he aprendido de ella. Hace muy bien su trabajo, es la primera en llegar y la última en irse. Además, es muy comprometida y responsable con las tareas asignadas. Ha sido una experiencia maravillosa trabajar con ella. (Compañero de trabajo de Scott)

Muchos de los compañeros de trabajo coinciden en el aprendizaje que han tenido de esa persona con discapacidad. Por su parte, se cuenta con el testimonio de una madre: “Le confieso que nosotros como familia sobreprotegíamos mucho a nuestro hijo con discapacidad. Le trasmitíamos nuestros miedos y le negábamos las oportunidades. Comprendimos que a pesar de su discapacidad, él tiene grandes habilidades y debemos como familia darle alas para que pueda volar en la vida” (palabras de la madre de un joven con discapacidad intelectual).

Conclusiones

Es muy importante centrarnos en las habilidades de las personas con discapacidad, pues ello permitirá abrirles una puerta no solo en el ámbito laboral, sino en la sociedad. Al respecto hay que tener en cuenta la importancia de los siguientes elementos:

El entrenamiento laboral. A todos nos deben explicar cómo desempeñarnos en el trabajo, y en el caso particular de las personas con discapacidad, a veces requieren que les repitan la tarea un mayor número de veces, hasta que finalmente la puedan interiorizar.

El manejo de los cambios. Las personas con discapacidad son muy rutinarias, y cuando se les cambia alguna actividad, tienden a desajustarse.

Fortalecer los apoyos. En el caso de Scott, él no podía coger un bus (y si viviera en Colombia, mucho menos un Transmilenio), razón por la cual requería la ayuda de alguien para llevarlo al trabajo.

En definitiva, la inclusión laboral de personas con discapacidad sí es posible. Aunque el camino es largo, las necesidades son grandes. Muchas gracias.

Referencias

- Aya, V., Córdoba, L. y Verdugo, M. (2014). Investigación y atención psicosocial de familias de personas con discapacidad: un enfoque práctico por medio del mapa de calidad de vida familiar. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 45(4), 48-62.
- Aya, V. y Córdoba, L. (2013). Asumiendo juntos los retos: calidad de vida en familias de jóvenes con discapacidad intelectual. *Revista de la Facultad de Medicina Universidad Nacional de Colombia*, 61(2), 155-166.
- Kyzer, K., Turnbull, A., Summers, J. y Aya, V. (2012). The relationship of family support to family outcomes: A synthesis of findings from research. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 37(1), 31-44.
- Restrepo, I., Aya, V. y Tamayo, J. (2012). Aplicación del modelo de calidad de vida familiar en el proyecto: opciones y apoyos para la transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 43(4), 55-65.

HACIA UNA ARMONÍA EN LA RELACIÓN FAMILIA Y TRABAJO*

Wilmar Gil Valencia

Universidad Católica de Oriente

Departamento de Familia

wgil@uco.edu.co

El presente trabajo surge de la investigación “Caracterización familiar del municipio de Rionegro”, en la cual se indagó sobre las tendencias en cuanto a tipología y dinámica familiar. Con respecto a este último tema, se investigó sobre la percepción de las familias acerca de la influencia que en ellas tiene el trabajo y las propuestas que podrían implementarse para armonizar la relación trabajo-familia. Para ello se desarrolló un estudio cualitativo de tipo etnográfico, donde se realizaron grupos focales en varios sectores del municipio, tanto urbanos como rurales, con miembros de diferentes familias.

En virtud de las dinámicas de consumo propias de la sociedad actual, caracterizadas por jornadas de trabajo extensas, bajos salarios y una canasta familiar costosa, se encontró que las familias creen que en esta región el trabajo ejerce una influencia negativa en las relaciones familiares, en la medida que no permite que tengan suficiente tiempo para compartir. Si bien los padres son conscientes de que su presencia en la formación de los hijos es indispensable, prima la necesidad de proveer a las familias de los bienes necesarios para subsistir. Se evidencia en ellas un cuestionamiento de los roles tradicionales, como la dedicación exclusiva de la mujer a las tareas

* La ponencia presenta algunos hallazgos de la investigación: “Caracterización de las familias de Rionegro, oportunidades para la acción pastoral”, adscrita y financiada por la Universidad Católica (Grupo Humanitas).

del hogar y el deber del hombre como único proveedor para la subsistencia de la familia. Frente a esto, las familias optan por una distribución justa del tiempo laboral y el tiempo familiar, sumada a una repartición equitativa de las tareas del hogar.

Rionegro es el principal municipio de la subregión del oriente antioqueño; su historia, su cultura, su tradición religiosa, su desarrollo industrial, su clima y su ubicación geográfica son factores que convierten a este municipio en un lugar apetecible para vivir. Por lo tanto, es un receptor de diferentes personas provenientes de varios lugares de Colombia, pero en especial de otros municipios del oriente antioqueño y de Medellín.

Durante las últimas décadas, Rionegro ha pasado por varias transiciones. Entre la década de los noventa y principios de 2000, este municipio atravesó una etapa de recepción de muchas personas desplazadas por la violencia en el oriente antioqueño, lo que implicó cambios en la población. En especial, en algunos barrios de personas de escasos recursos era común la consolidación de familias extensas y ampliadas; uno de los miembros venía a Rionegro a probar fortuna, y luego se traía a sus familiares para que huyeran de la violencia. Generalmente, estas familias provenían de municipios como San Francisco, Cocorná, San Luis, Granada y Sonsón. Ya desde finales de la primera década del siglo XXI, Rionegro empezó una transformación hacia dinámicas ciudadinas: por un lado, se consolidó como centro empresarial y, por el otro, comenzó una ola de construcción de diferentes proyectos inmobiliarios, que implicó la llegada de muchas personas.

Frente a estas situaciones de cambio que vive el municipio, se dan impactos de todo tipo; entre ellos, obviamente se puede contar la familia como una de las realidades que está siendo influenciada por esta mutación social. Por lo tanto, en aras de comprender la manera como se vive la relación familiar en el municipio, se planteó este estudio, el cual, en la actualidad, está posibilitando el diseño de estrategias de promoción de las familias desde lo público y lo privado.

La investigación tiene un enfoque cualitativo de corte etnográfico; de esta manera, se describieron las características más predominantes de las familias del municipio de Rionegro en cuanto a conformación y dinámica, mediante el análisis de diversas variables, como la relación entre la familia y el trabajo. Para esto se hizo una revisión de distintas fuentes, como los diagnósticos de salud, sociales y de necesidades básicas insatisfechas existentes en el municipio. Los estudios y diagnósticos analizados correspondían a información de los últimos diez años, de instituciones como el Sisben, el Censo de 2005, el Informe APS 2008-2012, Sivigila, datos de las secretarías de salud y de la Diócesis de Sonsón Rionegro, entre otros.

Si bien en Rionegro hay información muy valiosa, esta se encuentra dispersa, lo cual conduce a una proliferación de diagnósticos y lecturas de un mismo fenómeno. Por lo tanto, se realizó una concatenación de las fuentes consultadas para encontrar las principales tendencias en cuanto a datos familiar-demográficos que permitieran la comprensión del fenómeno investigado.

Además, se desarrollaron veintidós talleres en diferentes grupos de las zonas urbana y rural, con personas que pertenecían a programas de familia del municipio, grupos parroquiales, familias de la Universidad Católica de Oriente y de algunos colegios. La elaboración de talleres permitió acceder de manera directa a la forma como las familias actúan en diferentes situaciones y fenómenos de la vida cotidiana, así como conocer sus necesidades y sueños. Mediante un ejercicio de construcción grupal fue posible el acercamiento a la realidad de las familias de cada uno de los sectores donde se desarrolló el estudio. Se usaron los diarios de campo como herramienta para recolectar las impresiones, expresiones verbales y no verbales.

Toda esa información fue llevada a matrices categoriales, donde se trianguló la información y se consolidó el análisis. Con todo esto se buscó responder a la pregunta: ¿cómo están configuradas las familias del municipio de Rionegro, tanto en su estructura (incorporación o ausencia de miembros, tipología familiar) y dinámica (cambio de roles, manejo de la autoridad, relación familia-trabajo, formas de comunicación)?

Para efectos del presente trabajo se muestran los resultados de la investigación respecto a la relación familia-trabajo, que fue una de las categorías que se analizó en la investigación, y se presenta la concepción de *familia* que siguió la investigación; luego, se expone una lectura del contexto actual, a partir de las dinámicas consumistas; después, se dan a conocer y se analizan los resultados de la investigación, para terminar con una serie de recomendaciones para conciliar la relación familia-trabajo desde las propuestas y visiones de las personas que participaron en el estudio.

El concepto de familia

La familia surge desde la alianza entre un hombre y una mujer que viven un proyecto común junto con sus hijos, buscando la convivencia desde el amor y el respeto, mediante la implementación de normas fundamentadas en el diálogo. Es una relación que posibilita compartir alegrías, tristezas y experiencias, con miras a vivir en armonía y ser un remanso de paz. De esta manera se convierte en núcleo de la sociedad, que busca el desarrollo integral de todos sus miembros para que sean personas íntegras en todas sus dimensiones.

El ser humano es un ser familiar, en su naturaleza está inscrita la capacidad de formar comunidades fundadas en el afecto. En este caso, la familia se configura a partir del hecho de ser una comunidad de personas. Desde esta perspectiva, la familia es una comunidad relacional compuesta por seres humanos que deciden compartir sus vidas a partir de un deseo común. “La familia se constituye como una estructura del encuentro continuo en el que se produce el descubrimiento del otro como otro, como otro distinto, y, en ciertos casos, profundamente disimétrico” (Domínguez, 2007, p. 212).

La familia es una realidad fundamental para poder realizarse como persona, puesto que la relación familiar es un reflejo de lo que es el ser humano: un ser relacional, un ser para el encuentro, una unidad. Por esta razón, la familia adquiere la categoría de *sujeto social*, con unas dinámicas propias y un modo de ser peculiar, que solo es comprensible si se examina desde la totalidad; por lo tanto, la familia es más que la agregación de individuos. “La familia es autora de lo que ella es y descubre el para qué de su vida en común. De este modo, el ser familiar es una realidad interpersonal que dimana de las personas. Se construye a imagen de la persona. Es una persona de personas” (2007, p. 212).

En la relación familiar existe la posibilidad de que las personas puedan realizar la vocación al amor a la que están llamadas; además, es el primer espacio que humaniza, que permite la inserción en la cultura, la adquisición de valores y el reconocimiento de la diferencia. “Todo el existir de la persona se halla en una trama relacional con los otros, en la cual juega un papel primordial el entorno familiar” (Ros, 2009, p. 111). De cierta manera, “la familia es el espacio primario de la convivencia de los seres humanos, es el primer contexto que percibimos al inicio de la existencia, a través del cual configuramos la dimensión colectiva de nuestra personalidad” (Ortiz, 2011, p. 88).

A partir de lo dicho, la persona no puede existir de un modo plenamente humano si no vive la experiencia familiar: “la familia es imprescindible, más bien, y antes, para que la persona sea, en cuanto persona: para que encarne su propio ser personal” (Melendo, 2003, p. 57). Sin esta experiencia amorosa y donativa, que permite su desarrollo, “no hay persona ni posibilidad de crecimiento en cuanto persona” (2003, p. 57), pues “en el seno de una familia humana, el hombre es (nace) y crece en cuanto persona” (2003, p. 58).

Por lo tanto, la familia es una relación fundamental para la persona e irrenunciable para la sociedad. Si se realiza una lectura desde la sociología relacional, la familia se entiende como relación social plena, donde su “ser-deber ser de una re-

lación de reciprocidad plena entre sexos y entre generaciones” (Donati, 2003, p. 34) es el entramado de relaciones intersubjetivas (empáticas y comunicativas) que constituyen el grupo del mundo vital. La familia posee en su interior relaciones estructurales, es decir, vínculos que son generados por subculturas y expectativas del sistema más general de pertenencias que la constituyen como institución social (2003, p. 116).

En esta conexión se crean vínculos que se derivan en deberes (por ejemplo, los esposos se encargan de cuidarse mutuamente y, como padres, del cuidado de sus hijos); además, cada persona configura su identidad a partir de su posicionamiento relacional dentro de la familia, el cual brinda caracteres indelebles para toda la existencia (por ejemplo, una vez nace, el hijo adquiere su identidad desde la conciencia de ser generado por un alguien, teniendo en cuenta que el término *generado* no solo se refiere a la procedencia biológica, sino que incluye toda la información recibida en el núcleo familiar o por aquellos otros significativos, que influyen decididamente en la estructuración de la personalidad).

Esta relación sobrepasa los límites individuales en la medida que pone a la persona en referencia a otro, y con ello configura un modo de ser diverso, que implica la adquisición de nuevas características personales, desarrolladas a partir del intercambio familiar. De esta manera se teje una red relacional, que se fortalece en el desarrollo de tareas de donación; por ejemplo, el esposo que se dona a su esposa en el intercambio sexual y de apoyo, y que a la vez se entrega a sus hijos mediante el ejercicio de la educación, reconociéndose como hombre, diferente a la mujer, y como padre, diferente a los hijos. En otras palabras, este intercambio permite la personalización en el sentido del reconocimiento de la propia identidad y de la entrega como finalidad de la persona.

Cuando las personas se encuentran en relación con sus familiares, descubren el auténtico significado de familia, que por sí solos no podrían comprender. La identidad de la familia se forma en las personas, a partir de la relación familiar, cuando estas se sienten partícipes de algo que excede su individualidad y que tiene unas características que no encuentra en otro tipo de relaciones.

La persona descubre la respuesta por el sentido de la vida, mediante la reciprocidad basada sobre la donación gratuita entre los miembros de la familia. “La familia no es una estructura humana arbitraria ni un mero agregado de personas con cualquier vinculación. La familia debe ser construida a partir de los dones que tiene, a partir de lo que es como comunidad y a partir de lo que aportan sus integrantes” (Domínguez, 2007, p. 212).

Por otra parte, la familia puede entenderse como un sistema, un conjunto de personas relacionadas entre sí, con una organización y una finalidad, unidas por el parentesco y el amor, que busca el desarrollo pleno de sus miembros. Es un sistema abierto, porque se relaciona con la sociedad; es influida por esta, y aún conserva el carácter de ser célula del entramado social; es ella germen de muchas de las dinámicas societarias, tanto positivas como negativas; se configura como unidad sistémica en la medida que es una unidad distinta de la sociedad; siempre aparecerá como espacio transicional entre lo público y lo privado; es un espacio intermedio, en el cual se vive la intimidad, pero a la vez se da la preparación de las personas para vivir en la sociedad.

De hecho, la familia es “un sistema abierto constituido por unidades ligadas entre sí por reglas de comportamiento y por funciones dinámicas en constante interacción entre sí e intercambio con el exterior” (Andolfi, 1987, p. 6), es “una estructura organizada de individuos que tienen entre sí vínculos estrechos, estables, que están unidos por necesidades básicas de sobrevivencia, que comparten una historia y un código singular” (Vidal, 2001, p. 5).

Hasta aquí puede decirse que la familia ofrece a la persona un patrimonio fundamental para su humanización y un patrimonio relacional indispensable para la sociedad; por lo tanto, todas las instancias sociales deben promover la protección de la familia, donde se le reconozca una verdadera subjetividad social. Esto vale para gobiernos, ONG, y sobre todo para el sector productivo y económico, que en varias ocasiones va en contra de la relación familiar.

La familia frente a un modelo económico inequitativo

La familia en el mundo de hoy está inmersa en una cultura que no siempre es favorable para su desarrollo. El papa Francisco logra describir esta desgarradora situación en su encíclica *Evangelii Gaudium*:

[...] hoy tenemos que decir “no a una economía de la exclusión y la inequidad”. Esa economía mata. No puede ser que no sea noticia que muere de frío un anciano en situación de calle y que sí lo sea una caída de dos puntos en la bolsa. Eso es exclusión. No se puede tolerar más que se tire comida cuando hay gente que pasa hambre. Eso es inequidad. Hoy todo entra dentro del juego de la competitividad y de la ley del más fuerte, donde el poderoso se come al más débil. Como consecuencia de esta situación, grandes masas de la población se ven excluidas y

marginadas: sin trabajo, sin horizontes, sin salida. Se considera al ser humano en sí mismo como un bien de consumo, que se puede usar y luego tirar. Hemos dado inicio a la cultura del “descarte” que, además, se promueve. Ya no se trata simplemente del fenómeno de la explotación y de la opresión, sino de algo nuevo: con la exclusión queda afectada en su misma raíz la pertenencia a la sociedad en la que se vive, pues ya no se está en ella abajo, en la periferia, o sin poder, sino que se está fuera. Los excluidos no son “explotados” sino desechos, “sobrantes”. (2013)

Esta situación de exclusión, de tratar al hombre como objeto y mercancía, hace de la familia un mero agente consumidor, una unidad básica para dinamizar un sistema injusto y excluyente. Este mercado condiciona la familia, la somete al mandato del dinero, sacrificando con esto el amor familiar, minando la posibilidad de donación de los esposos, su apertura a la vida y su labor de agentes de transformación social.

Esta dictadura del dinero lleva a que muchas familias vivan en función de la consecución de este, y en muchas ocasiones, aun pagando el precio de la soledad de los hijos, la instrumentalización de la pareja y el aislamiento de la sociedad.

[...] se vislumbra con más nitidez que los valores públicos, la cultura, y las actitudes se ven condicionadas y afectadas de modo directo por los modos de medir valor que implícitamente ha generalizado el paradigma económico dominante.

La exageración de esta situación tiene como consecuencia que para muchos uno vale lo que uno gana. (Pérez Adán, 2005, p. 56)

Con esa experiencia de exclusión y cosificación de lo humano, el sentido del trabajo se empobrece, queda reducido a un mero medio para la satisfacción de deseos materiales, perdiendo su carácter de camino de humanización. “En realidad hemos pasado de la ambición inicial de dar valor contable al propio trabajo (el trabajo como medio de acceder a propiedad y la propiedad como medio de acceder a la renta), a la desilusión de que el trabajo solo nos puede dar dinero” (Pérez Adán, 2005, p. 56).

La relación familia-trabajo en las familias rionegreras

Rionegro ha vivido como ningún otro municipio de la región del oriente Antioqueño, y aún del mismo departamento que no sea del Valle de Aburrá, una auténtica mutación hacia los procesos de industrialización, lo cual ha cambiado la relación entre la vida familiar y laboral, proceso que se ha venido dando desde hace unas tres décadas, pero con mayor crecimiento durante el último decenio. El crecimiento empresarial ha

traído consigo la generación de empleo, pero también una modificación en el modo de ser de las familias, pues la imposición de jornadas extensas de trabajo ha generado el descuido de algunas labores del hogar. Gran parte de las personas trabajan en las empresas del sector industrial y de cultivo de flores, y sus horarios son bastante extensos y en ocasiones incompatibles con las relaciones familiares, caso que sucede cuando los padres trabajan en las noches y duermen en el día.

El trabajo es uno de los pilares fundamentales en los que se sustentan el desarrollo social y la relación familiar. De hecho, “el trabajo es esencial en cuanto representa la condición que hace posible la fundación de una familia, cuyos medios de subsistencia se adquieren mediante el trabajo” (Pontificio Consejo “Justicia y Paz”, 2005). No en vano, el trabajo constituye el principal medio de satisfacción de las necesidades básicas primarias del ser humano; “la familia es, al mismo tiempo, una comunidad hecha posible gracias al trabajo y la primera escuela interior de trabajo para todo hombre” (Juan Pablo II, 1981). Estas dos realidades son fundamentales para el ser humano: el trabajo orientado hacia el saber y el saber hacer —obviamente partiendo del ser— y la familia como aquella experiencia fundamental para la estructuración del ser y primera escuela de humanidad.

Sin embargo, en muchas ocasiones se constata que es difícil mantener una estrecha y buena relación entre estas dos realidades, pues las decisiones que se toman en un ámbito afectan inevitable y directamente al otro. “El trabajo está íntimamente unido con la vida de las familias: condiciona las decisiones, influye en las relaciones entre los cónyuges y entre padres e hijos y además incide en la relación de la familia con la sociedad” (Benedicto XVI, 2010).

A partir de la información colectada en el campo, se encontró que esta situación de transformación social presenta uno de los desafíos más difíciles para las familias del municipio de Rionegro: consolidar una relación armoniosa entre la vida familiar y el trabajo. Ver el trabajo como un factor desintegrador iría en contra de la condición necesaria que Juan Pablo II pide cuando se refiere al trabajo: que no sea un factor que “disgregue nunca la familia, sino que la promueva en su cohesión y estabilidad” (1981).

Trabajar y ejercer la paternidad al mismo tiempo es complicado; mientras que las expectativas de la sociedad con respecto a la educación de los hijos son cada vez más altas, la obligación de conseguir el sustento diario para cumplir con la función económica de la familia cada vez requiere más tiempo. Al respecto debe tenerse en cuenta que

[...] el trabajo debe ser honrado porque es fuente de riqueza o, al menos, de condiciones para una vida decorosa, y, en general, instrumento eficaz contra la pobreza (cf. Pr 10,4). Pero no se debe ceder a la tentación de idolatrarlo, porque en él no se puede encontrar el sentido último y definitivo de la vida. (Pontificio Consejo "Justicia y Paz", 2005)

Según la investigación, una de las causas de conflicto al interior de las familias tiene que ver con la dedicación excesiva al trabajo, fenómeno que podría explicarse a partir de la necesidad de satisfacer exigencias materiales, pero también a otros factores, como la falta de donación, es decir, el centrarse solo en la consecución individualista de la felicidad, dejando de lado el sentido comunitario del bien. Además, puede deberse a la necesidad de evadir situaciones conflictivas familiares o personales, donde la vida laboral se convierte en un refugio para evitar afrontar los problemas. Finalmente, es llamativo que este fenómeno de "la excesiva dedicación a la actividad laboral se presenta más en los hombres de las parejas [...] que en las mujeres, generando en estas relaciones paralelas" (Álvarez y Serna, 2007, p. 94).

A partir de las exigencias de la economía de mercado, con los consiguientes procesos de industrialización que se dan en Rionegro, se comenzó a evidenciar en las familias un cuestionamiento de los roles tradicionales (la mujer como ama de casa y el hombre como proveedor exclusivo para la subsistencia de la familia). Pero más allá del cuestionamiento, se observa una nueva perspectiva de cooperación, en la que hombre y mujer comparten las labores del hogar y la crianza de los hijos, y trabajan.

Estos cambios, que no se dan en todas las familias, pueden considerarse como una esperanza para la conciliación de la relación familiar-laboral; en este sentido, la familia puede ser en realidad "protagonista esencial de la vida económica, orientada no por la lógica del mercado, sino según la lógica del compartir y de la solidaridad entre las generaciones" (Pontificio Consejo "Justicia y Paz", 2005).

Sin embargo, en algunas familias aún existen prácticas asociadas al machismo, lo cual se evidencia en la presencia de violencia intrafamiliar, en especial contra la mujer. De acuerdo con los datos de la red de prevención de la violencia intrafamiliar (2013), en los últimos veinte años los casos reportados se han incrementado en 656 %. En 1993 se presentaron 108 casos, y en 2013, 611, de los cuales la mayoría corresponden a violencia contra la mujer. En estas situaciones, el factor económico tiene una marcada relación con dinámicas de maltrato en las familias, pues es un medio por el cual se ejerce coerción hacia a las mujeres, impidiendo que puedan salir de este tipo de relaciones enfermizas.

Durante los encuentros para recolección de información, fue recurrente el planteamiento de la comunicación como el aspecto más deficiente entre las familias, en muchos casos debido a las ocupaciones laborales. Sin embargo, cuando las familias tienen tiempo para fortalecer la comunicación, tampoco lo hacen; por el contrario, se distraen con actividades de ocio, como la televisión, no tanto con una finalidad de educativa, sino de entretenimiento y descanso, luego largas jornadas de trabajo.

Además, muchos padres usan algunos medios tecnológicos como la televisión, para que sirvan de apoyo en su tarea de cuidado, o los videojuegos, para que cubran su espacio mientras ellos desarrollan las labores domésticas o aquellas inherentes a su trabajo. De esta manera, los hijos terminan accediendo a distintos medios, y mientras los padres se tranquilizan a sí mismos sabiendo que sus hijos están en casa, los niños se exponen a los riesgos que implica el acceso —no supervisado— a los múltiples contenidos que ofrece la red.

Estrategias para la conciliación familia-trabajo

Frente al desafío de lograr una articulación más o menos armoniosa entre lo laboral y lo familiar, la solución más benéfica planteada por los participantes de la investigación es la distribución y orden de su tiempo. Se parte del hecho de que el trabajo es el eje transversal de la economía y la supervivencia familiar, por lo cual no es una realidad que pueda excluirse, sino todo lo contrario: una realidad que ha de manejarse adecuadamente para armonizarla con los tiempos en familia.

Con respecto al conflicto que puede darse entre la familia y el trabajo, surge el desafío de aprovechar el poco tiempo que se pueda compartir en familia, convirtiéndolo en tiempo de calidad, es decir, adecuado para expresar amor, corregir, compartir vida y momentos de recreación. Sin embargo, otros actores pueden intervenir en ese proceso de armonización trabajo-familia; los sectores productivos y de servicios pueden asumir prácticas familiarmente responsables, que pueden ir desde programas encaminados al fortalecimiento familiar hasta cambios en los diseños de los horarios de los trabajadores, para que haya no solo calidad, sino cantidad de tiempo.

“La empresa debe caracterizarse por la capacidad de servir al bien común de la sociedad mediante la producción de bienes y servicios útiles” (Pontificio Consejo “Justicia y Paz”, 2005), pero sin descuidar lo humano; más aún, sin colocar al hombre al servicio de la utilidad. Es la empresa la que debe “ponerse de rodillas” ante el orden superior que es la humanidad, y servir a la familia en cuando “persona de personas”.

Se encontró que los padres de familia creen que es necesario legislar, diseñar y ejecutar políticas, planes y programas que permitan a mujeres y hombres compatibilizar corresponsablemente ambos mundos, familia y trabajo, de modo que favorezcan la calidad de vida de las familias. Para ello, es necesario que las empresas, las organizaciones profesionales, los sindicatos y el Estado se hagan promotores de políticas laborales que no perjudiquen, sino que favorezcan el núcleo familiar desde el punto de vista ocupacional. No en vano se afirma que “las compañías que saben organizarse para que sus empleados concilien vida personal y laboral son las que obtienen mayores ratios de eficiencia” (Guijarro, 2009, p. 158).

Otro dato que arrojó la investigación es la necesidad de generar espacios de integración familiar, donde los miembros de la familia puedan compartir sus experiencias de vida para profundizar sus vínculos, a partir del aprovechamiento adecuado del tiempo libre.

Es significativo que las familias manifiesten que usan su tiempo libre para cosas que los divierten de manera individual, como los videojuegos, el chat o cosas por el estilo; ver o practicar deportes; o algún hobby, que termina aislando al individuo de su vida familiar. Así, las familias terminan convirtiéndose en meras agrupaciones domésticas de individuos y pierden su dimensión de ser comunidades de vida y amor.

Es sabido que el equilibrio adecuado entre familia y trabajo pasará por la relación que se da con la posibilidad del descanso, aquel tiempo que permite re-crear, en este caso, la re-creación de las relaciones familiares, mediante la posibilidad del encuentro entre las generaciones y, para los creyentes, del encuentro con Dios.

Referencias

- Álvarez, M. V. y Serna, A. M. (2007). *Crisis y conflictos de pareja: aproximaciones para la intervención*. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó (Funlam).
- Andolfi, M. (1987). *Terapia familiar: un enfoque internacional*. Barcelona: Paidós.
- Benedicto XVI. (26 de septiembre de 2010). Carta del Papa para el VII Encuentro Mundial de las Familias. Recuperado el 1.º de noviembre de 2013 de <http://www.zenit.org/es/articulos/carta-del-papa-para-el-vii-encuentro-mundial-de-las-familias>
- Domínguez, X. M. (2007). *Antropología de la familia. Persona, matrimonio y familia*. Madrid: BAC.
- Donati, P. (2003). *Manual de sociología de la familia*. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra (EUNSA).
- Francisco. (2013). *Exhortación apostólica evangelii gaudium*. Roma: Editrice Vaticana.
- Guijarro, J. M. (2009). La conciliación de la vida familiar y laboral. En J. R. Codoñer (Ed.), *La familia: 150 preguntas y respuestas* (pp. 155-172). Valencia: Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir.
- Juan Pablo II. (1981). *Carta encíclica laboreo exercens*. Recuperado el 13 de marzo de 2014 de http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html
- Juan Pablo II. (22 de noviembre de 1981). *Exhortación apostólica familiaris consortio*. Recuperado de http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/apost_exhortations/documents/hf_jp-ii_exh_19811122_familiaris-consortio_sp.html
- Melendo, T. (2003). *Familia, ¡sé lo que eres!* Madrid: RIALP.
- Ortiz, L. G. (2011). *Pensar la familia de hoy. El paradigma de los derechos humanos. Fin del régimen patriarcal*. Bogotá: Aurora.
- Pérez Adán, J. (2005). *Repensar la familia*. Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.
- Pontificio Consejo "Justicia y Paz". (2005). *Compendio de la doctrina social de la Iglesia*. Ciudad del Vaticano: L. E. Vaticana. Recuperado el febrero de 2014 de http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_sp.html
- Ros, J. (2009). *La familia: 150 preguntas y respuestas*. Valencia: Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir.
- Vidal, R. (2001). *Conflicto psíquico y estructura familiar. Sistemas abiertos*. Bogotá: Psicolibros.

EL PAPEL ECONÓMICO DE LA FAMILIA. DESDE LA INVISIBILIZACIÓN HACIA SU RECONOCIMIENTO

Gloria Inés Sánchez Vinasco

Universidad de Caldas

Departamento de Estudios de Familia

gloria.sanchez@ucaldas.edu.co

El Departamento de Estudios de Familia de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Caldas es una unidad académico-administrativa, responsable de desarrollar procesos de investigación, docencia y proyección en el campo de la familia. Desde la investigación se han desarrollado procesos que han permitido la construcción de conocimiento sobre las dinámicas, formas de organización, relaciones y situaciones de vida que presentan las familias, a fin de analizarlas y comprenderlas a la luz de los cambios y transformaciones sociales, económicas, políticas, culturales y ambientales que han tenido la sociedad y los grupos familiares. Este conocimiento ha alimentado los desarrollos académicos del programa de pregrado de Desarrollo Familiar y de algunos postgrados, como la Especialización en Intervención en Relaciones Familiares —junto con la maestría del mismo nombre— y la Maestría de Estudios de Familia y Desarrollo, trayectoria que ha permitido la consolidación de una propuesta de doctorado en estudios de familia, la cual se encuentra en proceso de aprobación.

El Departamento, en su actuar investigativo, se ha conformado como un colectivo de estudios de familia, reconocido por Colciencias. En sus líneas de trabajo se encuentran la línea de Economía y Familia, desde la cual surge el interés por

estudiar aspectos de la relación familia-economía, en el marco de procesos de desarrollo. Para ello, desde una perspectiva crítica, se ha asumido el compromiso de abordar la economía como una de las disciplinas llamadas a aportar referentes para avanzar en el análisis y comprensión de los procesos y dinámicas económicas que se generan al interior y fuera del grupo familiar, y que se constituyen en aspectos fundamentales para viabilizar o inhibir el desarrollo de las personas, las familias y la sociedad.

En el abordaje de los supuestos y planteamientos de la economía se ha logrado constatar que el papel cumplido por las familias en los procesos económicos no se ha constituido en un tema de interés y relevancia por parte de teóricos y analistas de esta disciplina, particularmente de los que tienen una visión convencional de aquella. Quienes se han acercado a su estudio lo han hecho desde un enfoque excluyente, al considerarla solo como consumidora de bienes y servicios obtenidos en el mercado (visión clásica); como unidad maximizadora de las decisiones económicas (visión neoclásica); o como reproductora de la fuerza de trabajo (visión marxista). Estas perspectivas desconocen el papel económico de las familias al invisibilizar los procesos productivos que se llevan a cabo al interior de estas, los cuales son indispensables para garantizar la provisión de energía requerida para la reproducción social y generacional de sus miembros, y por esta vía garantizar también el mantenimiento de la sociedad.

Por lo anterior, y con miras a aportar elementos que permitan evidenciar el papel económico de la familia, desde el Departamento de Estudios de Familia se han desarrollado investigaciones sobre los procesos económicos que las familias realizan, y entre ellos, los que se implementan en el marco del trabajo doméstico y del trabajo de cuidado, ambos fundamentales para la producción de energía humana. En este espacio voy a compartir algunas reflexiones surgidas de la investigación “Valoración económica del trabajo doméstico en Manizales. Un abordaje desde el valor agregado en preparación de alimentos, aseo de la ropa y de la casa”, desarrollado conjuntamente con la profesora María Olga Loaiza Orozco y el profesor Guillermo Villegas Arenas.

Desarrollo de las reflexiones

Develar y reconocer el papel económico de la familia lo situamos en el análisis de la lógica de la economía capitalista, a partir de la revisión y contrastación de los conceptos de *trabajo*, *producción* y *salario*, asociados a la división social y sexual del trabajo,

y las cuentas nacionales, entre otros, con sus implicaciones ideológicas respecto a quién o quiénes están o no preparados para participar de estos procesos y los lugares por donde deben transitar los seres humanos.

Desde la lógica capitalista, con la emergencia de la industrialización entre los siglos XV y XVIII, se escinden los procesos de producción realizados en las unidades domésticas y se trasladan a las nacientes empresas, en las cuales los seres humanos, que carecen del dominio de los medios de producción, se ven abocados a vender su fuerza de trabajo por un salario que les permita satisfacer las necesidades humanas materiales que antes lograban garantizar en las familias, con la participación de todos los miembros en la transformación de los productos aportados por la naturaleza para garantizar su supervivencia.

En este contexto, surge el trabajador fabril, quien debido a no disponer de capital y tierra, debía vincularse a las nacientes industrias y empresas para obtener un salario que le permitiera garantizar la subsistencia de su familia, la cual solo sería posible a través de la combinación de bienes producidos en su interior, y otros que debían comprarse en el mercado para su consumo inmediato o para su transformación mediante la utilización de tiempo y energía. El salario se constituye entonces en un recurso necesario e indispensable para la subsistencia de las familias, dadas las limitaciones que enfrentan para seguir produciendo sus propios productos. Lo anterior conlleva a la salarización, la cual genera un debilitamiento de la actividad doméstica de producción que había caracterizado a las unidades domésticas hasta ese momento. En la actualidad se mantiene.

Desde esta perspectiva, las industrias y las empresas se constituyen en los sitios en los cuales se van a producir las mercancías y los servicios que van a circular en el mercado. El trabajo empieza a ser asimilado y acuñado, por los economistas clásicos y neoclásicos, exclusivamente como aquel realizado para la producción de bienes y servicios con un valor de uso y de cambio, los cuales son transados en el mercado con la mediación del precio asignado a los productos y servicios ofrecidos para la satisfacción de las necesidades de las personas y de la sociedad. Se alude entonces al trabajo realizado en el espacio público, por personas que invierten tiempo y energía en el proceso productivo, y que por ello reciben una retribución económica denominada *salario*. Bajo esta lógica capitalista, solo se concibe como *producción* los procesos de transformación de materias primas en bienes y servicios que van a circular en el mercado, y cuya mediación con el consumidor final se da mediante el precio del bien o servicio.

Por lo tanto, solo se considera trabajo aquello que está asociado a un salario. Desde una visión crítica, esta mirada es insuficiente para explicar el concepto amplio de *trabajo*, que implica el conjunto de actividades implementadas por las personas para la producción de algo, que tiene una utilidad social relacionada con la producción y restitución de energía humana fundamental para la vida de las personas y la garantía de los procesos de reproducción social, cotidiana y generacional.

Aquellas actividades realizadas por las familias, en predios agrícolas y pecuarios de subsistencia; las labores insertas en economías informales; las prácticas artesanales, entre otras, por no seguir la lógica capitalista, se consideran marginales o no productivas, y se ubican por fuera de los análisis económicos. Por lo tanto, no se incluyen en la contabilidad de un país.

Además de lo anterior, la racionalidad capitalista trae consigo la división y especialización del trabajo, y con ello, la demarcación de espacios para la circulación de las personas y de las actividades por realizar; emerge “la separación entre la casa y el trabajo” (Jelin, 2004, p. 33), con una carga identitaria para los hombres y las mujeres. Así, el espacio público se destina para los hombres, porque son quienes, mayoritariamente, se han insertado en las empresas para llevar a cabo los procesos de producción. Por su parte, las mujeres se han adscrito al espacio privado-doméstico, por la responsabilidad y obligación que se les ha asignado, cultural y socialmente, de cuidar de la familia, en su condición de mujeres y madres. De otra parte, el surgimiento del mercado, con su división de espacios, marca límites y distinciones en el tiempo de las personas, con una fuerte “ruptura entre tiempo familiar y tiempo laboral” (Pineda, 2010).

Al retomar las nociones de trabajo y producción expuestas desde la lógica capitalista y la visión convencional de la economía, devienen unas implicaciones ideológicas y monetarias. De las primeras, se deriva una marcada generalización a considerar ciertas formas de producción como secundarias y supeditadas al modo de producción capitalista; de la segundas, el hecho de considerar como trabajo solo lo que se realiza en las empresas, mientras que el mercado hace que las otras actividades no se contabilicen ni se consideren en las estadísticas del país, y que por lo tanto se excluyan en las cuentas nacionales. En esta línea de ideas, las familias se consideran como unidades de consumo, y con ello, la mayoría de las labores domésticas, realizadas mayoritariamente por las mujeres, se tornan invisibles, en la medida en que sus resultados no son tangibles ni medibles desde los indicadores definidos por las teorías económicas clásicas como trabajo y producción, porque no ingresan al mercado formal, no se les imputa un precio ni tienen una remuneración, dado

que hacen parte de las funciones otorgadas a las familias para la satisfacción de las necesidades de sus integrantes.

Cabe apoyar las anteriores afirmaciones con los planteamientos de dos analistas de los procesos económicos al interior de las familias. Según Benería (1982), una gran proporción del trabajo de muchas personas, en especial las mujeres, no es remunerado; por lo tanto, no es reconocido como trabajo —trabajo que es realizado al interior de la familia y que conlleva al desconocimiento del papel económico de aquella—. De ahí afirmaciones como: “Mi mamá no trabaja, ella es ama de casa”. Para Carrasco, la visión ortodoxa de la economía “sólo entendió como producción y trabajo la actividad que se realizaba de forma remunerada en el mercado y nunca otorgó categoría económica al trabajo no remunerado realizado en los hogares” (2005, p. 44),

Es importante señalar que esta lectura crítica es puesta en circulación por los movimientos y pensamientos feministas; estudiosos de las ciencias sociales; voces masculinas —que en los últimos tiempos empiezan a repensar el lugar de los hombres en las familias y la sociedad—; y quienes han cuestionado la naturalización acrítica que se ha hecho de la adscripción de los lugares para hombres y mujeres, y de lo que ello connota en sus vidas económicas, emocionales, afectivas y, en últimas, en el desarrollo de los seres humanos. Esta lectura permite evidenciar las dinámicas de dominación, subordinación y explotación de las personas —en especial de las mujeres—, y sus implicaciones en la construcción de aquellas relaciones desiguales y disimétricas que median las formas de pensar y actuar. Asimismo, permite avanzar en la deconstrucción de los discursos que naturalizan el trabajo doméstico y las prácticas de cuidado como propias del lugar parental de las mujeres y las familias.

Estas reflexiones y debates iluminaron la investigación sobre la valoración económica del trabajo doméstico. Un abordaje desde el valor agregado en la preparación de alimentos, el arreglo de la ropa y de la casa se ha constituido en un soporte importante para hacer evidente el papel económico de la familia y avanzar en los análisis de la categoría de *trabajo del cuidado* y su relación con el trabajo doméstico.

En las discusiones planteadas en el estudio se afirma que la familia como espacio doméstico mantiene una interrelación con el sistema económico en dos sentidos: por un lado, por ser la responsable de proveer los seres humanos que requiere el mercado para sus diversas actividades, lo cual lo garantiza mediante los procesos de reproducción social, cotidiana y generacional, como se expresó anteriormente; por el otro, las familias obtienen del mercado las materias primas, bienes y servicios requeridos para la subsistencia familiar. Es decir, estas interrelaciones dan cuenta de un *continuum*

productivo, en tanto que en las familias las personas se alimentan, educan, se socializan, descansan, reponen la energía y disponen las condiciones necesarias para salir al mercado y transitar en él durante un tiempo significativo de sus vidas.

Las familias se relacionan con el mercado desde la proveeduría humana y el consumo, pero no agotan su actuar allí, como lo han planteado los economistas convencionales. Además de ello, se configuran en unidades productivas, en tanto realizan todo un proceso de utilización de bienes de capital, materias primas y trabajo para la producción de bienes que adquieren la categoría de *bienes de uso* (por ejemplo, la producción de alimentos, vestuario, recreación y servicios, como arreglo y aseo de la casa, lavada y planchado de la ropa, que permiten la satisfacción de necesidades materiales de subsistencia). Pero también circulan satisfactores no tangibles, expresados en lo afectivo y emocional, los cuales posibilitan un estado de bienestar y calidad de vida.

En esta línea de ideas, considerar a las familias como unidades productivas implica reconocer que ellas despliegan procesos administrativos, representados en la toma de decisiones sobre los insumos y materias primas por adquirir en el mercado; sobre los procesos de transformación de aquellos; y la aplicación de técnicas, tecnologías y conocimientos en la producción de bienes y servicios. De esta forma, las familias se constituyen en unidades que agregan valor. En cada actividad realizada en el hogar, integrantes de las familias emplean tiempo, trabajo concreto y abstracto —principalmente de las mujeres—, para la producción de bienes de consumo requeridos para la reproducción social y generacional.

Es claro que esta producción de bienes y servicios puede asociarse cualitativamente a la producción realizada en el mercado. La diferencia radica en que la primera no circula por el mercado; por ello no se le imputa una cuantificación, y quienes la realizan son considerados no productivos, no trabajadores. La segunda, por ser transada en el mercado a través de un precio, ha adquirido un *status* social y económico —con calificativos como *productivo*—, en tanto que están definidos los indicadores que permiten cuantificar los costos y beneficios económicos implicados en cada actividad llevada a cabo por asalariados.

La agregación de valor en la producción de alimentos se ilustra a continuación: la familia compra el maíz, el cual es cocinado y molido para obtener la harina utilizada para la preparación de alimentos (uno de ellos, las arepas); en cada paso de esta cadena, la familia agrega valor cuando aplica tiempo, trabajo y otros insumos en la elaboración de este producto para el consumo de sus integrantes. De igual manera sucede con otras actividades del hogar, como el aseo de la ropa y de la casa.

Para establecer el valor agregado generado por las familias en la producción de bienes y servicios, se utilizó el precio de mercado de cada una de las actividades realizadas en el interior del hogar: el precio de la comida preparada, el costo del arreglo de la ropa (lavandería o realizado por una persona) y el valor que se paga por el arreglo de la casa. Se logró identificar cómo

La imputación del valor agregado en la producción de alimentos, aseo de la ropa y de la casa a precios de mercado, arrojó para la ciudad de Manizales en el año 2000, un valor de 1.273.277 millones de pesos, cifra que superó en un 160 % el valor agregado aportado por la industria manufacturera. Dos lecturas alternas permiten reforzar lo antes expuesto: la relación 1: 2,6 indica que mientras la manufactura genera un \$1,0 de valor agregado, en lo doméstico se obtienen \$2,6. La relación contraria, convertida en porcentaje, señala que el valor agregado manufacturero sólo equivale al 38,4 % de la producción que hacen todas las familias. (Loaiza, Sánchez y Villegas, 2004, p. 152)

Otro resultado por destacar del estudio es que las familias con altos recursos económicos agregan más valor, en la medida en que tienen las condiciones suficientes para incrementar el acceso a materias primas en el mercado, las cuales deben ser procesadas para el consumo familiar.

De otra parte, fue importante encontrar el peso que tiene el valor agregado generado en la producción doméstica respecto a otros sectores, en tanto se logró establecer que “el valor agregado de la ciudad de Manizales ascendía, en el momento de la investigación, a \$1.762.429 millones de los cuales el aporte doméstico era del 72 %” (Loaiza et al., pp. 153-154), es decir, las unidades familiares se constituyen en un actor importante en la economía de la ciudad, y por ende del país, con una incidencia en el producto interno bruto (PIB), así no se incluya como indicador de este. Si las familias no asumieran este significativo papel, pondrían en apuros a la sociedad y al Estado.

Estos resultados permiten afirmar que las familias, efectivamente, tienen un papel importante en la producción de bienes de uso y servicios requeridos para la satisfacción de las necesidades cotidianas de sus integrantes, y que no se restringe su actuación a una función eminentemente consumidora, como lo han señalado las teorías económicas clásicas y neoclásicas. El estudio contribuyó a visibilizar lo oculto e invisible, y a aportar elementos para el reconocimiento y valoración social, económica e ideológica del trabajo doméstico y de quienes culturalmente se les ha imputado esta responsabilidad: las mujeres; un trabajo que lleva implícitas

relaciones objetivas, subjetivas, afectivas y emocionales, asociadas al cuidado de las personas, pero no solo las dependientes (niños) ni en situación de discapacidad, sino de todos sus integrantes (porque todos, en nuestra trayectoria de vida, necesitamos satisfacer nuestras necesidades materiales y no materiales; es decir, requerimos de cuidados y brindamos cuidados).

Un aspecto fundamental del estudio es el llamado a abordar los análisis de los procesos económicos y productivos en su totalidad e integralidad; reconocer las múltiples interrelaciones que existen entre las familias, las empresas, el mercado y la sociedad en su conjunto. Además, sugiere para la economía convencional un gran reto, tanto en sus marcos conceptuales como metodológicos, y alude a la necesidad de incorporar en sus estudios regionales, nacionales e internacionales los procesos económicos que se generan en las familias, a través del trabajo doméstico. Esto llevó, por un lado, a replantear la visión de la familia como “unidad de consumo” y, por el otro, a la definición de indicadores no convencionales para incluir en las cuentas nacionales la producción realizada en las familias.

Lo anterior se debe traducir en una reflexión sobre la no neutralidad de los supuestos teóricos, los modelos e instrumentos utilizados en los estudios macroeconómicos en el país, en tanto han desconocido el papel económico de las familias, y en ellas las relaciones disimétricas, de exclusión e invisibilización de quienes han estado al frente del trabajo doméstico: las mujeres.

De otra parte, abordar la economía en su conjunto, con la incorporación de la producción doméstica y las desigualdades que en ella todavía subsisten, permitirá definir políticas y programas que contribuyan a promover el bienestar de las familias y a dimensionar los efectos de ciertas políticas fiscales sobre determinados grupos poblacionales: mujeres, niños, ancianos.

Por ejemplo, la aplicación o el incremento de un impuesto sobre precocidos o enlatados puede resultar en sobreesfuerzos de las personas responsables de la producción doméstica, en especial de las mujeres que participan en el mercado laboral. A propósito, según lo advierte Benería (1992), las políticas de ajuste económico tienen implicaciones y respuestas diferenciadas según el género, la generación y la condición socioeconómica. Este tema aún no ha sido suficientemente explorado en el país.

A manera de cierre, se puede observar cómo una mirada crítica de la economía permite develar las implicaciones de la lógica capitalista en el análisis y abordaje de los procesos de producción que se desarrollan en las familias con la participación de sus integrantes, principalmente mujeres, los cuales dan cuenta de aquellas relaciones jerárquicas y de subordinación que se han naturalizado, tanto en las familias

como en la sociedad (la demarcación de los espacios públicos y privados, y la valoración de quienes circulan y desarrollan las actividades en cada uno de ellos), para finalmente poder comprender el papel de la familia para la subsistencia del grupo y de la colectividad.

Dejo para la reflexión unas palabras de Jelin (2004): “la familia no podrá ser ‘democrática’ en tanto no se democratice la provisión y el acceso a los servicios colectivos necesarios para las tareas cotidianas de la domesticidad” (p. 53).

Referencias

- Barbeito, A. y LO-Vuolo, R. (1992). *La modernización excluyente: transformación económica y estado de bienestar en Argentina*. Buenos Aires: Lozada.
- Becker, G. (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza.
- Benería, L. (1982). Accounting for women's work. En L. Benería (Ed.), *Women and development*. Nueva York: Praeger.
- Benería, L. (1989). The family realm: Theoretical contributions for understanding its uniqueness. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 805-816.
- Borsotti, C., (1978). Notas sobre la familia como unidad socioeconómica. *Cuadernos de la CEPAL* (22).
- Campillo, F. (1998). El trabajo doméstico no remunerado en la economía. En *Departamento Nacional de Planeación. Macroeconomía, Género y Estado*. Bogotá: Tercer Mundo.
- Campillo, F. (2000). El trabajo doméstico no remunerado en la economía. *Nómadas* (12).
- Capra, F. (1985). *El punto crucial. Rutas del viento*. Barcelona: Integral.
- Carrasco, C. (2005). *La paradoja del cuidado: necesario pero invisible*. Recuperado el 12 de agosto de 2013 de http://mueveteporlaigualdad.org/publicaciones/laparadojadelcuidado_carrasco.pdf
- Cortés, J. (1992). Valoración del trabajo doméstico. En Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Ed.), *Memorias del Seminario Nivel y Calidad de Vida*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadística.
- Dussel, E. (1984). *La filosofía de la producción*. Bogotá: Nueva América.
- Flaquer, L. (1998). *El destino de la familia*. Barcelona: Ariel.
- Herrera, B. (1995). Escuelas y modelos económicos. En: J. Pulecio (Ed.), *Economía para todos*. Bogotá: Tercer Mundo.
- Jelin, E. (2004). *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Loaiza, M., Sánchez, G. y Villegas, G. (2004). *Valoración económica del trabajo doméstico. Un abordaje desde el valor agregado en preparación de alimentos, en el aseo de la ropa y de la casa*. Manizales: Eumed.net. Recuperado de <http://www.eumed.net/coursecon/libreria/2004/lsv-dom.pdf>

- López, E. (1977) La labor doméstica como fuente importante de valor de plusvalía en los países dependientes. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(14): 19-29.
- Mijailov, M. I. (1999). *La Revolución Industrial*. Bogotá: Panamericana Editorial.
- Murillo, S. (1996). *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI.
- Palenzuela, P. (1995, primavera). Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica. *Sociología del Trabajo*, (24).
- Pineda, J. (2010). Familia posmoderna popular, masculinidades y economía del cuidado. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 2, 51-78
- Pulecio, J. (1995). *Economía para todos*. Bogotá: Tercer Mundo.
- Serrano E. (s. f.). *Teoría del consumidor*. Documento de trabajo inédito, preparado para discusión en la línea de investigación Familia y Economía del Departamento de Estudios de Familia de la Universidad de Caldas.
- Serrano y Villegas, G. (2000). Desigualdad intrafamiliar: Contrastación empírica para Manizales. En *PROEQUIDAD/GTZ. Estudios sobre economía y género*. Bogotá: Creatividad.

ECOLOGÍA HUMANA: EL GRAN DESAFÍO

Cristián Conen

Universidad de La Sabana

Instituto de la Familia

cristian.conen@unisabana.edu.co

Hacia un cambio de patrón cultural

Existe un ideal que crece en la conciencia personal y social de la población de muchos países: la urgencia de forjar un nuevo patrón cultural más humano, en otras palabras, una cultura basada en el respeto más efectivo y generalizado a la persona humana, una cultura personalista. Esta conciencia comienza a transformarse en reclamo, todavía silencioso aunque ardiente, de personas que no han encontrado en el llamado “estado de bienestar” contemporáneo ni en el llamado “progresismo” una respuesta adecuada a sus anhelos más profundos de felicidad personal y social.

En términos de Alfonso López Quintás (2009), puede afirmarse que durante cuatro siglos la humanidad persiguió con energía el ideal de aumentar el saber para incrementar el poder y elevar al máximo el grado de felicidad de los seres humanos. Se cultivaron los distintos saberes por la convicción de que el saber teórico se traduce en saber técnico, y este en dominio de la realidad, en producción de artefactos, en confort y bienestar. En forma reductiva, se dio por hecho que esta progresión podía elevarse a la enésima potencia, de tal modo que un saber teórico muy elevado daría lugar a una medida correlativa de saber técnico, dominio de la realidad y felicidad.

La Primera Guerra Mundial quebró trágicamente este ideal. Un mero saber teórico y técnico asombroso llevó a pueblos enteros a la hecatombe, no a la felicidad histórica posible. En la posguerra, muchos dirigentes sociales pidieron enérgicamente un cambio en el estilo de pensar y actuar. Este cambio exigía una sustitución del ideal racional materialista de la Edad Moderna por otro más ajustado al ser de la persona humana. Tal sustitución no se llevó a cabo y sobrevino la Segunda Guerra Mundial.

La gran mayoría de la clase dirigente de la sociedad occidental contemporánea, sea de derecha, centro o izquierda, a pesar de tantos hechos dolorosos vividos por la humanidad, no ha sabido o no ha querido cambiar el ideal. Esta actitud resta energía o desorienta a la hora de gobernar y de educar a las nuevas generaciones, y se manifiesta en el desconcierto personal y social actual, la apatía de sectores amplios de la juventud y la incapacidad para dar solución real a los grandes problemas de nuestros países.

Se requiere un cambio de patrón o matriz cultural personal y social: la promoción de una cultura donde los seres humanos, en los distintos ámbitos de su vida, se traten de una manera más adecuada. En mi opinión, ese desafío requiere, en primer lugar, una reforma profunda de la instrucción escolar y superior, que en general alimenta la cultura de las cosas y no la de las personas.

La actitud utilitaria dominante en la cultura de las cosas no es adecuada para las relaciones interpersonales, por ser cada ser humano digno, es decir, por valer en sí mismo y por sí mismo. En consecuencia, esta matriz de actitud utilitaria del trato interrelacional humano actual, ya sea a través del reduccionismo del ser humano a trabajador o a consumidor (que tiene su extremo más escandaloso y trágico en la búsqueda de consumidores por parte del narcotráfico y los fabricantes de armamentos), está haciendo estragos en la vida y en la salud de las personas, así como en sus relaciones y vínculos.

El aumento de la delincuencia, la violencia, las adicciones, la apatía, los trastornos de personalidad, la falta de atención, los problemas de alimentación y el suicidio en los jóvenes de nuestro tiempo se han convertido en realidades negativas globales, que en mi opinión constituyen la sintomatología personal y social de la agotada cultura de las cosas, cuyo eje es el utilitarismo y el relativismo.

Desde posiciones políticas de izquierda, derecha y centro, muchas veces se recurre solo a las claves de la pobreza económica, la falta de trabajo y el analfabetismo para explicar esos flagelos. Sin perjuicio del impacto que dichas realidades tienen en los fenómenos descritos, el hecho evidente de su existencia en sociedades desarrolladas, desde el punto de vista económico y escolar de su población, permite la

conclusión lógica de que la raíz de dichas situaciones es otra: la despersonalización de la cultura humana contemporánea.

La nueva matriz educativa para la vida personal y social del ser humano es el desarrollo en las nuevas generaciones de más altas calidades de amor, encuentro, unidad y vida comunitaria, a través de la escuela y la universidad, y la humanización de las relaciones sociales que irradian las relaciones interpersonales familiares, basadas en entregas de sí “incondicionales”.¹

El encuentro humano no se reduce a coexistir, estudiar o trabajar juntos. El encuentro, cito nuevamente a López Quintás (2009) “es el entreveramiento de dos o más realidades que se enriquecen mutuamente”. Este entreveramiento supone amor y el amor generosidad, es decir, exige una decisión de entregarse, de darse, de unirse a la otra persona en cuanto tal, no meramente a alguna de sus cualidades. La persona es un ser que se constituye, madura y perfecciona creando encuentros. El encuentro significa unidad. Facilitar a las generaciones actuales la realización de encuentros y capacitarlas para fundar modos elevados de unidad en los distintos ámbitos de la vida personal, profesional y social es el nuevo ideal o patrón cultural al cual queremos sumarnos y contribuir a desarrollar.

Hay un concepto que expresa —con amplias posibilidades de aceptación general, en una sociedad plural como en la que nos encontramos— ese ideal al que me refiero: *ecología humana*. El gran desafío del siglo XXI es la ecología humana, concepto acuñado por Juan Pablo II en su encíclica *Centessimus annus*, del 1.º de mayo de 1991. En sus puntos 38 y 39 el papa polaco expresa:

Además de la destrucción irracional del ambiente natural hay que recordar aquí la más grave aún del ambiente humano, al que, sin embargo, se está lejos de prestar la necesaria atención. Mientras nos preocupamos justamente, aunque mucho menos de lo necesario, de preservar el “habitat” natural de las diversas especies animales amenazadas de extinción, [...] nos esforzamos muy poco por salvaguardar las condiciones morales de una auténtica ecología humana.

[...]

La primera estructura fundamental a favor de la ecología humana es la familia, en cuyo seno el hombre recibe las primeras nociones sobre la verdad y el bien; aprende qué quiere decir amar y ser amado, y por consiguiente qué quiere decir en concreto ser una persona.

1 El bien específico que aporta la familia a la persona y a la sociedad es el carácter no condicionado de sus vínculos. En otros ámbitos de la vida social, la valoración del ser humano está condicionada por su idoneidad profesional, técnica o deportiva. En la familia cada ser humano es valorado por lo que es y no por lo que hace o tiene.

Más recientemente, el papa Francisco, con ocasión de la Jornada Internacional del Medio Ambiente de 2013, expresó:

¡La persona humana está en peligro!, esto es cierto, ¡hoy la persona humana está en peligro! ¡He aquí la urgencia de la ecología humana!; y el problema es grave porque la causa del problema no es superficial, sino profunda: no es sólo una cuestión de economía, sino de ética y de antropología. [...] El sistema sigue como antes, porque las que dominan son las dinámicas de una economía y de una finanza que carece de ética. El que manda hoy no es el hombre, es el dinero, el dinero, el dinero manda [...] Hombres y mujeres son sacrificados a los ídolos de la ganancia y del consumo: es la cultura del descarte [...] Por eso la ecología humana y la ecología ambiental caminan juntas.

El desafío de una cultura personalista no es una novedad, sino que es la propuesta que con distintos nombres y en diversos contextos históricos han hecho los papas en el marco de la Doctrina Social de la Iglesia. León XIII habló de una “cultura de la amistad humana”; Pío XI, de una cultura de la “caridad social”; Pablo VI, de “la civilización del amor”; Juan Pablo II, de la “ecología humana”; y recientemente el Papa Francisco, de una cultura del “encuentro”. En definitiva, se trata de una cultura donde el eje fundamental no está en las cosas, sino en las personas, una cultura donde las personas se tratan como personas y no como cosas. Una cultura personalista tiene como fundamento la familia y se basa en acciones concretas personales y sociales, en la perspectiva de la protección y promoción de la familia. Una cultura personalista se basa, en palabras de Rodrigo Guerra López (2008), en “la perspectiva de la familia”.

La ecología humana tiene distintos campos de acción. Uno es el *macro político*: es tiempo de políticas de Estado de protección y promoción integral de la familia. Otro campo de acción es el de las mismas *familias*, a través de sus acciones de cuidado, desarrollo y auto-restauración de la vida familiar, así como de entusiasmo a las nuevas generaciones por el tipo de unión más sólida y sustentable: el matrimonio. Finalmente, otro gran campo de acción de ecología humana es la economía, y más precisamente la *empresa*.

Ecología humana y empresa: diagnóstico de situación

Una gran área de acción de la ecología humana en el siglo XXI, es decir, del cuidado y desarrollo del hábitat ecológico espiritual para la vida humana, la familia, debe ser el de la empresa. Así como existen empresas que contaminan el hábitat físico, a través de la

falta adecuada del tratamiento de sus residuos, o la contaminación del agua o del aire, en general, las culturas de las empresas consideran a la familia de su personal con indiferencia. Para la mayoría de empresas, las familias de su personal son una cuestión privada, individual e íntima, que no les incumbe, y esta actitud las lleva a contaminar sus tiempos y las relaciones interpersonales familiares.

El resultado de esa indiferencia de las empresas hacia las familias de quienes trabajan en ellas son: horarios laborales que invaden y ahogan el tiempo familiar diario; políticas de viajes y traslados que ignoran el alto impacto negativo que esas actividades ejercen en la unidad y la armonía conyugal y en el proceso de educación de los hijos; adjudicación del tiempo de vacaciones a madres o padres trabajadores, sin considerar la conveniencia de su coincidencia con el tiempo de vacaciones de los hijos, para evitar que ellos estén solos; entre otros aspectos.

Muchas empresas no se sienten aún responsables de arrojar al hogar, después de jornadas laborales cada vez más extensas, a padres, madres y cónyuges en un estado de agotamiento que resta toda la energía no solo para educar, sino también para las acciones y actitudes a través de las cuales un matrimonio se expresa afecto, se comunica y cultiva su relación. ¿Qué queda para la familia en esas condiciones? Las capacidades agotadas de energía, paciencia, tolerancia, misericordia, generosidad y perdón, que son los elementos reales que permiten entretener, en cada historia familiar concreta, el desafío de una felicidad y armonía posibles.

Si bien se ha avanzado en general en la no discriminación de la mujer en el mundo laboral profesional, no existe aún conciencia del grave daño a la salud personal y familiar que se deriva de la no consideración, en el mundo empresarial, de la posibilidad de integrar sus responsabilidades profesionales con sus responsabilidades familiares, y lo mismo cabe decir para el hombre.

Dos grandes hechos sociales de la historia de la humanidad no han sido aun debidamente estudiados, ni tratados adecuadamente, en los desafíos que se plantean desde la perspectiva familiar. En primer lugar, con la Revolución Industrial, se produjo el hecho social de la no coincidencia del lugar de residencia familiar con el lugar de trabajo profesional para el hombre. En la era preindustrial, el hombre trabajaba en el mismo lugar en que vivía. Con la aparición de la fábrica, salió de su hogar y se trasladó a las distintas corporaciones. Surgió entonces ese paradigma cultural (no natural) de familia, caracterizado por los roles de *hombre proveedor* y de *mujer a cargo de la crianza y educación de los hijos*.

En segundo lugar, con las dos guerras mundiales, y a la par del desarrollo del reconocimiento legal de los derechos civiles de la mujer, se produjo otro hecho social:

la salida de la mujer del hogar. Ante la escasez de mano de obra masculina (muchos hombres habían muerto en la guerra), la mujer comenzó a desarrollar trabajos profesionales que antes solo había ejercido el hombre. La humanidad empezó a tener la posibilidad de enriquecerse con el aporte que el mundo femenino puede brindar a las distintas profesiones y artes. El problema surge cuando al incorporarse la mujer al mundo laboral profesional, lo hace con los patrones de normalidad y culturas laborales masculinas. Cito a Paola del Bosco:

Históricamente ha sido el varón el que, saliendo del hogar, empezó a promover en la sociedad una nueva comunidad, la empresa, destinada a resolver en forma más eficaz la producción a través de la coordinación del esfuerzo de muchos hacia un mismo fin. He aquí la razón por la cual las culturas empresarias llevan la impronta masculina en cuanto a horarios, estructura organizativa, dinamismo, comunicación y liderazgo. Estas características compatibles con la modalidad del trabajo del varón, son las que han hecho sufrir a la mujer y a los hijos desde que ha empezado a incorporarse al mundo del trabajo profesional. (2010)

Para paliar esta situación y permitir una mayor y mejor incorporación de las mujeres al ámbito laboral, las organizaciones empresariales deben reconocer y modificar sus estructuras masculinizadas, para dar lugar a otras más flexibles, que permitan a cada uno de sus miembros, en su diversidad, tanto a varones como a mujeres, encontrar las condiciones para desarrollar al máximo las cualidades que poseen, según sus condiciones culturales y naturales (Fraile y Del Bosco, 2010).

Este desafío aún no ha sido resuelto en forma generalizada en los sistemas laborales legales ni en las políticas empresariales. A título de ejemplo, puede destacarse el hecho de que si padres y madres profesionales trabajan ocho o diez horas al día, los hijos estarán solos. El problema es que a diferencia del animal, el ser humano requiere de un largo periodo de crianza y educación, a partir de la autoridad y la calidez afectiva de sus progenitores. Si ellos no están presentes o lo están en estado de agotamiento físico y espiritual, dicho proceso de educación se obstaculiza o frustra.

Culturas empresariales personalistas

Es posible advertir diferentes tipos de culturas empresariales y, por lo tanto, diversos tipos de empresas. La clave para identificarlas es descubrir qué entiende cada empresa por *persona*, ya que es evidente que los directivos dirigen personas humanas. Cito a Juan Antonio Pérez López:

Puede afirmarse, que tres modos de concebir lo que es una persona tienen como resultado tres diferentes modelos culturales de empresa.

El primero, el mecanicista, concibe a la persona como un ser estable, que no aprende nunca, que representa la fuerza laboral como si fuera una máquina y a la que sólo se le puede estimular con incentivos extrínsecos: sanciones o reconocimientos. La empresa mecanicista se refiere a las personas como *mano de obra*, porque del obrero solo le interesan las manos.

El modelo mecanicista se fue superando en los años treinta del siglo pasado, a partir de las investigaciones realizadas en la empresa General Electric dando lugar a la llamada empresa psicosocial.

En este tipo de empresa, se analizan y consideran cuestiones más de fondo como por ejemplo, los motivos que llevan a una persona a trabajar. Reconoce entre aquellos, además de los motivos extrínsecos (dinero, reconocimiento) motivos intrínsecos, como el gusto por el mismo trabajo realizado y el aprendizaje y desarrollo que conlleva, en otras palabras, que quien trabaja esté más a gusto y satisfecho con su trabajo y pueda ser más eficaz. Esto supone un gran avance con respecto al paradigma anterior, por cuanto se da importancia no solo a las manos de quien trabaja sino a su psicología y sentimientos. Sin embargo, esta cultura empresarial se detiene en lo que le conviene al trabajador pero no considera lo que le conviene a otros, por ejemplo sus familiares. (Pérez-López, 1991)

El tercer modo de empresa, cuyo ADN puede dar lugar a políticas familiarmente responsables, es la empresa personalista. Los directivos de estas empresas tienen en cuenta que las personas son únicas, tienen algo particular que dar, y se mueven también para ayudar, servir y hacer el bien a los demás, es decir, por motivos trascendentes a uno mismo. Un líder empresario personalista dirige personas de forma que emerja de ellas lo mejor de lo propio, de sus talentos y potencialidades.

En una empresa personalista, la dirigencia se hace responsable de los vínculos y relaciones interpersonales familiares de quien trabaja, ya que no se lo considera como un ser aislado (individuo), sino como padre, madre, hijo, hija, cónyuge, es decir, como un ser familiar.

Empresas familiarmente responsables (EFR)

Una nueva cultura empresarial se va forjando en muchas empresas personalistas: la empresa familiarmente responsable comienza lentamente a ser una tendencia en los

EEUU y en España, y es probable que se consolide en el resto del mundo. Existe un factor altamente dinamizante para este cambio: las expectativas de un mejor balance de vida personal por parte de las nuevas generaciones. ¿Cómo se explica este cambio de expectativas y en el factor humano de la empresa? Cito a Patricia Debeljiuh:

La generación tradicional o también llamada de los veteranos, nacidos hasta 1950 vivió y creció en un entorno de escasez y austeridad y fue educada en una cultura del esfuerzo y del logro que marcó su trayectoria profesional. La visión de permanencia a largo plazo y los valores como la lealtad a la familia y al trabajo, estaban muy enraizados en ellos (Destefano y Debeljiuh, 2010, p. 114).

[...]

La siguiente generación conocida como los [baby-boommers] (1951-1964), actualmente ocupan cargos directivos y se nota en ellos que han basado su carrera profesional en la presencia y en la dedicación al trabajo. En muchos casos, esto les llevó a descuidar las demandas de su vida personal y familiar. En su madurez profesional, los [baby-boommers] han acumulado la mayor proporción de adictos al trabajo de la historia. El fenómeno del Yuppismo (young urban professional individual) surgido [a] principio de la década del 80 en Estados Unidos, para denominar el prototipo de joven exitoso en el trabajo que hace ostentación de símbolos de estatus social elevado, nació también con esa generación. (p. 123).

[...]

Las nuevas generaciones X (1965-1983) e Y (1984-1990) fueron testigos y muchos padecieron el quiebre de salud personal y familiar de sus padres y por lo tanto, tienen una expectativa de balancear mejor su vida personal y familiar. Ellos buscan mejor calidad de vida. Valoran los vínculos afectivos con amigos y familiares, tal vez porque han sufrido la ausencia de sus padres. De ahí que quieran compartir el nacimiento y desarrollo de sus hijos, estar más presentes en su educación y tener un rol más activo en el hogar. Valoran mucho tener y disfrutar una vida independiente del trabajo.

[...]

Estas expectativas las trasladan al mundo laboral y empresario y de ahí que sean los grandes impulsores de empresas con culturas familiarmente responsables. (p. 123)

¿Qué es una empresa familiarmente responsable?

Se denomina empresa familiarmente responsable (EFR) aquella en cuya cultura institucional, la familia del personal no es vista con indiferencia, como un ámbito individual y privado totalmente ajeno a la empresa, sino como un nuevo *stakeholder*, al mismo nivel que un accionista, un cliente, un proveedor o un distribuidor.

Esta visión estratégica de la familia para la empresa deriva de considerar que lo que más motiva a quien trabaja, cualquiera que sea su jerarquía en la corporación, es su familia. Luego, ha sido un grave error en el gobierno del factor humano empresarial su no consideración.

Muchos artículos y libros se han escrito acerca del factor humano en la empresa; mucho se ha hablado de las estrategias y de las intrategias utilizadas por el dirigente empresario para lograr la participación del personal en los objetivos de la empresa. Pero faltaba la consideración del factor más radical de motivación que tienen las personas que trabajan, desde un obrero hasta un alto ejecutivo: su familia.

El término *empresa familiarmente responsable* nació en la Escuela de Negocios de la Universidad de Navarra en España (IESE), tras una sesión de *brainstorming* durante un desayuno con el profesor Dr. Carlos Cardona, recuerda Nuria Chinchilla. A los participantes de esa reunión les pareció que la familia del empleado —el nuevo *stakeholder* de la empresa— merecía algo más que simpatía o amigabilidad de parte del empresario (hasta ese momento el nombre utilizado en EEUU para identificar esta nueva cultura empresarial era *empresas amigables a la familia*). La familia del empleado necesitaba también responsabilidad por parte de la empresa (quisieron diferenciarla de la empresa socialmente responsable, ya que esta denominación estaba enfocada en la acción externa de la empresa en el entorno ambiental y humano donde se encontraba localizada); así, el nombre de empresa familiarmente responsable (EFR) se reserva para la acción interna o hacia adentro de la empresa, concretamente los empleados y sus familias (Chinchilla y León, 2004).

La empresa familiarmente responsable es el núcleo de la economía personalista. Al dirigente empresario ya no solo le importan las manos de quienes trabajan (empresa mecanicista) o el grado de satisfacción psicológica y afectiva de quienes trabajan por su trabajo (empresa psicosocial). Ahora se consideran los motivos más profundos del trabajo humano, que son el desarrollo personal de lo propio y la relación óptima con los seres queridos de la familia (empresa personalista).

¿Por qué una empresa familiarmente responsable?

Las culturas empresariales personalistas tenderán a consolidarse y expandirse por una razón evidente y poderosa: somos personas, no individuos. Un profesor de la Universidad de Navarra, donde cursé mis estudios de maestría y doctorado, Javier Hervada, dijo en una clase algo que no se me olvida: “no hay nada más práctico que una buena teoría”. Aplicado a esta temática, podemos decir que no hay nada más práctico, nada que tenga tantas consecuencias prácticas en la vida humana ordinaria, que la distinción entre individuo y persona.

Etimológicamente, la palabra *individuo* proviene de la voz latina *indivisum*, y alude a un ser único, sin relaciones, cerrado sobre sí mismo. La persona humana, en cambio, además de ser una subjetividad única e irrepetible en la historia de la humanidad, es un *ser en relación con*. Toda persona es hijo, hija, padre, madre, abuelo, abuela, nieto, nieta, cónyuge, etc. Por lo tanto, emplear o contratar a una persona no es lo mismo que emplear o contratar a un individuo. Quien emplea o contrata a una persona debe tener presente que el empleado o contratado tiene relaciones o vínculos personales y familiares que atender, de los cuales es responsable, y por lo tanto, la empresa es corresponsable.

La vida familiar sin tiempo es una utopía. Si una persona es tratada en la empresa como individuo, es decir, si sus dirigentes son indiferentes a sus propios talentos y potencialidades; a sus necesidades familiares fundamentales a la hora de fijar y diseñar las políticas horarias laborales, de viajes, de traslados o de vacaciones, esa persona probablemente llegará a tener problemas familiares que involucrarán su atención y afectividad, generando a su vez un impacto negativo en su trabajo y en su salud.

No solo estamos en este caso ante una situación de injusticia, sino ante un grave error estratégico en el gobierno de las personas dentro de la empresa, ya que no se considera la mayor fuente de motivación de la voluntad que tiene un ser humano: el desarrollo de lo propio y el amor a sus seres queridos.

¿Para qué una empresa familiarmente responsable?

Existe un concepto instalado en el lenguaje de las culturas empresariales, bajo el cual subyace una visión individualista de quien trabaja: “recursos humanos”. ¿Qué es un recurso? El dinero o una máquina, por ejemplo. ¿Cuál es el objetivo de una empresa respecto de sus recursos? Podríamos responder: hacerlos rendir o funcionar. El dinero debe rendir y las máquinas funcionar, si es posible, las veinticuatro horas. El problema surge cuando a una persona, hombre o mujer, madre o padre, se la trata como

recurso, es decir, cuando simplemente se la hace rendir o funcionar, con premios o castigos, como desde una vieja visión mecanicista —o incluso más evolucionada, cuando se producen las condiciones para que se sienta más a gusto funcionando y rindiendo la mayor cantidad de horas por día (empresa psicosocial)—. En ambos casos, aunque quizás con diferentes tiempos, el resultado será el mismo: la persona tratada simplemente como recurso se rompe (problemas de salud) y rompe sus vínculos (problemas familiares).

Es posible constatar que las empresas que incorporan políticas institucionales internas de integración entre el trabajo y la familia de su personal logran más captación y retención de talentos, menos migración de personal, menos nivel de ausentismo y más sentido de pertenencia a la empresa, todo lo cual beneficia tanto al trabajador y su familia como al empresario.

Es necesario fomentar empresas con políticas familiarmente responsables, para beneficio de la empresa (más rentabilidad sobre la base de una mayor motivación y sentido de pertenencia por parte de su personal); para beneficio de las personas que trabajan en ellas (menos estrés, problemas cardíacos o de presión y, por lo tanto, más salud personal); y para beneficio de sus familiares (más salud o armonía en los vínculos y relaciones familiares).

¿Cuáles pueden ser las políticas familiarmente responsables?

Si bien la respuesta no debe ser igualmente válida para todas las empresas, ya que depende de las particularidades de la población de cada una, del servicio que esta brinda o del lugar donde está localizada, las distintas políticas familiarmente responsables pueden agruparse en siete bloques (Chinchilla y León, 2004):

1) Medidas de flexibilidad en cuanto al tiempo

La flexibilidad del tiempo laboral, como política de integración de la familia y el trabajo, es hasta ahora la más difundida y la que menos costosa para la empresa. Se basa en el criterio del trabajo por objetivos y no por control de horas de presencia.

Tanto las exigencias del trabajo profesional como las de la familia, ambas tienden a fluctuar en función del tiempo que cada uno requiere en diferentes momentos: vencimientos de plazos, ciclos de vida personal y familiar, etapa de la trayectoria profesional y acontecimientos imprevistos. Una política de flexibilidad laboral permite

a la mujer y al hombre acompañar esas fluctuaciones, sin que las responsabilidades de uno y otro ámbito se vean afectadas. A título de ejemplo, pueden mencionarse como medidas de flexibilidad de tiempo las siguientes:

1. horario laboral flexible: los empleados, dentro de su jornada, pueden decidir a qué hora empezar y a qué hora terminar;
2. trabajo a tiempo parcial: los empleados pueden trabajar media jornada;
3. semana laboral comprimida: los empleados pueden trabajar más horas al día, a cambio de un día o medio día libre;
4. jornada laboral reducida: los empleados pueden trabajar menos horas al día o a la semana, si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior;
5. permiso por maternidad: mayor que lo establecido por la ley;
6. permiso por paternidad: mayor que lo establecido por la ley;
7. excedencia de tiempo: para cuidar a hijos o padres;
8. créditos de tiempo libre: para atender necesidades especiales.

De las medidas enumeradas, quiero destacar el horario flexible en los sectores o áreas de la empresa que lo permiten. La flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo facilita el reparto de tareas dentro del matrimonio, como llevar a los hijos al colegio o al médico, resolver roturas urgentes de la casa o realizar compras ordinarias.

En cuanto a las excedencias y las licencias por maternidad o paternidad, es importante que estas medidas vayan acompañadas de una política de sustitución de empleados rentada, de manera que el trabajo de quien ha pedido la excedencia o la licencia no recaiga en los compañeros. De lo contrario, estará mal visto por ellos y se afectará el buen clima laboral.

2) Medidas de flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo

Consisten en ofrecer la opción de trabajar en la casa o en la empresa. El *teletrabajo* permite al empleado trabajar desde la propia casa, con su propia tecnología, para ganar el tiempo de traslados o estar más disponible con los hijos. Con el *teledespacho*, la empresa provee al empleado toda la infraestructura necesaria para que pueda trabajar desde la casa.

Para algunos empleados, en determinados momentos de su ciclo de vida personal o familiar, la posibilidad de trabajar desde el hogar evita su rotación o que salgan definitivamente del mercado laboral.

3) Política de viajes y traslados

No es igual el impacto familiar que se produce si el empleado que debe viajar mucho, o ser trasladado a otra sucursal de la empresa en una región distinta del país o en el exterior, es padre o madre de hijos infantes o, en cambio, progenitor de adolescentes. No es lo mismo si está recién casado o si ya ha consolidado su matrimonio. No es lo mismo si el cónyuge del empleado que se pretende trasladar tiene también un trabajo profesional o si no lo tiene. Un niño sufre menos el cambio de escuela y amigos que un adolescente, un matrimonio flamante requiere tiempos de consolidación diferentes que los matrimonios adultos. Es más complejo el traslado si el cónyuge del trasladado debe dejar su propio trabajo.

La no consideración de estas diferentes realidades familiares puede generarle conflictos familiares al empleado, como resultado de sus continuos viajes o de los traslados. Dichos conflictos, además de afectar su salud física y espiritual, afectarán su capacidad de concentración, energía y atención para el trabajo. Se producirá un daño para la empresa, para el empleado y para la familia de este.

4) Política de vacaciones

Es justo tratar igual lo igual y desigual lo desigual. Por el contrario, resulta una discriminación injusta tratar igual lo desigual o desigual lo igual. Si un padre o una madre en una empresa no tienen prioridad sobre sus compañeros que no son padres, para elegir su periodo de vacaciones, de manera que puedan coincidir con las de sus hijos, se los estará discriminando injustamente. El resultado será negativo no solo para los hijos, que estarán solos, sino para los padres, que no podrán compartirlas con ellos, y para la misma empresa, que contará en esos tiempos con empleados preocupados y dispersos por tener que dejar a sus hijos solos.

5) Política de servicios

Esta política, además de ayudar a la integración entre familia y trabajo, puede significar un complemento de la política salarial de la empresa. Algunos ejemplos de servicios empresariales que pueden facilitar la integración familia-trabajo pueden ser los siguientes:

1. información sobre guarderías o colegios locales;
2. información sobre centros para el cuidado de ancianos y discapacitados;
3. guardería para los hijos de empleados dentro o fuera de la empresa;
4. pago de cuidadores para los hijos durante viajes de trabajo y horas extras.

6) Política de beneficios

Los beneficios pueden representar una ayuda económica importante como parte de la política salarial de la empresa y de la cultura de integración familia-trabajo.

1. seguros médicos familiares;
2. viajes familiares en momentos especiales del ciclo de vida familiar del empleado (aniversarios);
3. planes dentales o psicológicos para toda la familia, que cubran una cantidad fija al año;
4. financiamiento de créditos para compra o ampliación del hogar familiar;
5. plan especial de jubilación y seguros que permitan al empleado enfrentar los riesgos derivados de viudez o la incapacidad laboral parcial o permanente;
6. regalos por matrimonio y nacimiento de hijos;
7. compras con descuento.

7) Política de apoyo profesional y asesoría

A través de esta política, se brinda a los empleados asesoramientos profesionales o cursos en temáticas fundamentales para la salud, la seguridad o la armonía familiar.

1. orientación familiar en situaciones ordinarias de la vida familiar (educación de los hijos, conocimiento de sus personalidades, adolescencia, etc.);
2. asesoramiento psicológico;
3. asesoramiento legal;
4. asesoramiento financiero;
5. curso prenatal;
6. curso de nutrición.

Conclusión

A manera de conclusión de esta ponencia, quiero hacer propio un pensamiento del sociólogo español José Pérez Adán: lo que interesa es que nuestra cultura laboral sea capaz de ver en los óptimos familiares óptimos profesionales y en los óptimos profesionales óptimos familiares. El empleo debe ser capaz de contemplar personas con familiares que trabajan y no solo trabajadores que dedican ciertas horas a sus asuntos privados fuera del empleo remunerado. Traer a las personas en su totalidad al trabajo supone entender que sus deberes familiares enriquecen al mismo tiempo y, sobre todo, a la persona, a la familia, a la empresa y a la comunidad social.

Es la hora de la ecología humana, es la hora de un cambio de patrón cultural, es la hora de una cultura personalista basada en la perspectiva de la familia, que también comprende a la economía y a la empresa. Un país con salud espiritual —donde se valoren los valores— requiere una población sana; una población sana requiere familias y matrimonios sanos, y la empresa tiene mucho que aportar para ese fin. Este es el gran desafío para Colombia y para el mundo en el siglo XXI.

Referencias

- Chinchilla, N. y León, C. (2004). *La ambición femenina. Cómo reconciliar trabajo y familia*. Madrid: Aguilar.
- Chinchilla, N. y Moragas, M. (2007). *Dueños de nuestro destino*. Barcelona: Ariel.
- Destefano, A. y Debeljiuh, P. (2010). *El desafío de cada día*. Buenos Aires: s. e.
- Fraile, G. y Del Bosco, P. (2010). *El desafío de cada día. Trabajo y familia (re) conciliados*. Buenos Aires: IAE Press.
- Guerra-López, R. (2008). La familia en América Latina y el cambio epocal contemporáneo. En AAVV (Ed.), *Posibilidades y desafíos de la familia en Latinoamérica*. Buenos Aires: Universidad Católica Argentina.
- López-Quintás, A. (2009). *El amor humano, su sentido y alcance*. San José: Promesa.
- Pérez-López, J. (1991). *Teoría de las acción humana en las organizaciones: la acción personal*. Madrid: Rialp.

LOS JÓVENES NI-NI Y SU IMPACTO EN LA VIDA FAMILIAR Y SOCIAL*

Alejandro Piscitelli-Murphy
Universidad Católica Argentina
Departamento de Sociología
alejandro_piscitelli@uca.edu.ar

En la agenda pública de nuestros días suele aparecer recurrentemente, como uno de los problemas sociales que genera mayor preocupación, el de los jóvenes *ni-ni*, es decir, jóvenes que no tienen entre sus actividades habituales ni estudiar ni trabajar. Datos recientes del Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC) indican que si bien esta población mostraba un significativo descenso durante la mayor parte de la década pasada, la tendencia cambió desde 2008, y hoy asciende a unos 810 mil jóvenes en los centros urbanos, según mide la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).¹

Si ampliamos un poco más el foco de interés, nos daremos cuenta de que el fenómeno de los jóvenes ni-ni en realidad forma parte de otro más amplio: la exclusión social. Si bien entre los que no estudian ni trabajan podrían encontrarse jóvenes de clases más acomodadas, es evidente que entre los sectores más desplazados y carenciados esto se registra de manera abrumadora.

Pero volvamos a la exclusión social. Como fenómeno sociocultural, esta se manifiesta en los sectores afectados de las

* La investigación fue realizada con un grupo de trabajo de la Universidad de San Isidro.

1 Recordemos que la muestra de la EPH se realiza en todas las capitales de provincia, además de Buenos Aires, el Conurbano y otras cuatro ciudades importantes del país: Mar del Plata, Bahía Blanca, Rosario y Río Cuarto.

formas más diversas, e interviene en distintas facetas de las vidas cotidianas de sus pobladores. Si intentamos solucionar parcial o totalmente este problema, debemos enfocarnos en los jóvenes: aquellos que deben comenzar a recorrer un proyecto de vida, y sin embargo están incapacitados para lograrlo.

En la Diócesis de San Isidro son muchas las zonas carenciadas donde se hace presente este fenómeno. De todas ellas hemos decidido dirigir la mirada hacia el Bajo Boulogne. Con el antecedente de haber realizado desde la Fundación Plácido Marín la investigación sobre “La exclusión social en el Bajo Boulogne”, nos proponemos ahora avanzar en la problemática específica de los jóvenes.

Nuestro punto de partida u objetivo general fue el de indagar los hábitos, costumbres y expectativas de los jóvenes en situación de exclusión (sin actividad laboral o estudiantil), con miras a encontrar soluciones tendientes a romper con esa situación de aislamiento. Para ello constituimos un equipo de investigación compuesto por:

- un investigador *senior*;
- un coordinador para la realización del trabajo de campo y asesoramiento general;
- dieciséis entrevistadores que fueron capacitados oportunamente durante junio de 2015.

En función de la naturaleza de los aspectos que queríamos relevar, consideramos adecuado plantear una investigación de tipo cualitativo. Se planificó entonces realizar una investigación con metodología exploratoria, con la mayor cantidad posible de casos, considerando las dificultades que conlleva entrevistar a este tipo de población, así como el nivel de *saturación muestral*: en las muestras de naturaleza cualitativa, la cantidad de casos elegidos se considera suficiente cuando los entrevistados que se van agregando ya no aportan ningún dato o información significativamente *novedosa*. En nuestra investigación se realizaron 59 entrevistas semiestructuradas, teniendo en cuenta este cometido. El trabajo de campo tuvo dos etapas:

El acercamiento

Prácticamente, durante todo julio se fue realizando el proceso de *acercamiento* a los potenciales entrevistados. Las particularidades de esta población hicieron que los entrevistadores debieran ir generando, muy lentamente, un vínculo de confianza que luego permitiera concretar la entrevista. Y este vínculo se debía realizar prácticamente en las esquinas, lugares de encuentro posible con estos jóvenes. Se comenzaba con un simple saludo, y se continuaba construyendo una relación que incluso llegaba, en algunos casos, a concretar la entrevista en lugares más personales, como la casa propia.

En esta primera etapa, que comienza recorriendo las esquinas, escaleras, veredas y pasillos de cada barrio asignado a los entrevistadores, no solo se comenzaron a encontrar distintos perfiles y edades de los jóvenes —como vemos luego—, sino las distintas problemáticas, que comenzaron a aflorar: chicas que se prostituyen o que roban, jóvenes sin padres, sin trabajo, desorientados, y sobre todo desanimados. Y en medio de esa realidad, el consumo de drogas. En esos primeros acercamientos ya se podía encontrar una petición de ayuda, ya fuera de manera explícita, o a través de formas indirectas —hasta haciendo chistes—.

Las entrevistas

A partir de las estrategias recién mencionadas, se consiguió la concreción de las entrevistas, que se instrumentaron entre finales de julio y mediados de agosto. La muestra final, como ya dijimos, se compuso de 59 casos, repartidos entre 54 varones y 15 mujeres. Los rangos de edad oscilaron entre los 14 y los 31 años. El origen barrial de los jóvenes fue diverso: Bajo Boulogne, Santa Ana, Hidalgo, Villa María, San Isidro y Los ranchos de goma. En algunos casos se registró cierta forma de trabajo o estudio, pero la manifiesta precariedad en el ejercicio de la actividad, más la riqueza que esos testimonios brindaban, nos llevó a considerarlos en el *corpus* de la investigación.

Con el equipo de investigación se debatieron los temas concretos por consultar. Finalmente se decidió diagramar una entrevista semi-estructurada, tal como adelantamos arriba, que abarcó siete dimensiones biográficas: aspectos sociodemográficos, gustos, creencias, prácticas cotidianas, experiencias laborales y académicas, relación con las adicciones y perspectivas personales frente al futuro. Estas fueron divididas en 36 ítems, que luego fueron reagrupados para la realización del presente informe.

Para una mejor comprensión del informe, es válido hacer algunas aclaraciones prácticas. Cuando se realizan entrevistas en profundidad y se transcriben fragmentos, se suelen consignar inmediatamente los datos del entrevistado. En este caso, ante la magnitud de los testimonios, y para facilitar la lectura, consideramos suficiente poner el número de entrevista entre paréntesis. En algunos casos este número va acompañado de una *f*, lo que significa que el testimonio corresponde a una mujer. El análisis de los datos se ha realizado en forma *transversal*. Hemos tomado los temas previstos, a través de las distintas entrevistas, para mostrar un clima general, sin ahondar en algún caso en particular. Buscamos las *generalidades* que se registran en esta población y no las historias de vida particulares. No obstante, queda abierta la posibilidad de poner en marcha esta segunda estrategia, al menos para aquellos casos que así lo ameriten.

Las formas familiares

Las formas familiares predominantes entre los entrevistados son variadas y complejas. Sin embargo, encontramos en muy pocos casos la ausencia de familiares directos; solo en tres encontramos jóvenes viviendo solos, y en otros dos otras particularidades: “Vivo con mis compañeros” (44) y “Vivo con la banda de la que soy jefa. Somos cuatro mujeres que alquilamos en los ranchos. Todas tenemos 18 años” (1).

Las restantes figuras familiares oscilan entre el monoparentalismo, familias extendidas y familias nucleares. El primer caso es el más extendido; en él se refleja con gran intensidad la carencia de la figura paterna: 44 de los 59 jóvenes no viven con su padre. El segundo caso adopta las formas más variadas, ya que conviven en distintos casos padres con sobrinos, tíos, primos, abuelos, padrastros, hijos. Algunas de las respuestas fueron: “Vivo con mis hijas y a veces viene mi novio, está un tiempo pero peleamos mucho y él se va” (40). “Vivo con mi mamá, mi sobrina, mi señora y mi bebé” (20). “Vivo con mis cuatro hijas mellizas de dos años, mellizos de ocho años, adonde pinte o me den lugar” (4). “Vivo con mis tíos. Mi vieja se fue con un tipo y no volvió más hace cuatro años” (55).

En síntesis, encontramos que entre los jóvenes entrevistados siempre “hay familia”, aunque adopten las formas más diversas en cuanto a los parentescos y los modos de convivencia. Los lazos no parecen ser especialmente sólidos, siendo que los testimonios transmiten cierta inestabilidad y dinámica de cambio.

La educación formal

No existe ningún joven que no haya pasado por algún nivel formal de educación. El perfil predominante entre los entrevistados tiene el nivel primario completo y el secundario incompleto: este último prácticamente nadie logra terminarlo. En cuanto al entorno familiar, la situación es similar, más allá de algunas respuestas particulares, que mostramos a continuación:

- “Terminé todo. Mi abuelo es doctor, mi papá albañil y mi mamá doctora” (51).
- “Yo llegué hasta quinto grado. Mis tíos —con los que vive— ni idea. Y mi vieja estudió de trola” (55).

Actividades propias y familiares

Cuando se consulta sobre las actividades propias y familiares, encontramos una diferencia significativa entre las primeras y las segundas. Entre los familiares se des-

taca el trabajo como actividad claramente predominante y agotadora: en general demanda muchas horas de dedicación, y por ende muchas horas fuera de la casa.

Entre los propios entrevistados encontramos también algunos casos en los que declaran estar trabajando habitualmente (unos quince), e incluso algunos que declaran estar estudiando (solo cuatro). Pero la particularidad más extendida es que casi todos no explicitan qué es lo que hacen, salvo alguna excepción: "Trabajo en el taller de mi hermano" (37) o "Trabajo en Disco ocho horas". El resto de las respuestas son abrumadoramente similares en cuanto a la falta de actividades habituales que impliquen algún grado de rutina estable:

- "Ninguna, no sé. Me echaron de casa" (4).
- "Duermo todo el día y mi papá trabaja" (16).
- "Robar, familia no tengo, mi viejo murió de sobredosis y mi vieja de sida" (1).
- "No hago nada. Mamá tiene un plan y papá es changarín" (11).
- "No hago ninguna actividad, y la de mi familia no la sé, porque no la veo" (47).
- "Yo agarro la calle. Los pibes son mi familia. Mis tíos me joden todo el tiempo".
- "Mis padres tienen un negocio. Mi hermano trabaja. Yo no trabajo ni estudio" (59).

Un día común

A continuación se pidió a los entrevistados que describieran un día común en sus vidas. Lógicamente lo descrito guarda una estrecha relación con las actividades presentadas recientemente.

- "Me levanto a las 14 horas y planeo el trabajo. Nos separamos las tareas, dos vamos a Carrefour y dos a Boulogne, al Unicenter a robar" (1f).
- "Me levanto al mediodía y bajo a pedir para darle algo de comer a mis hijos. Arreglo para la noche, soy prostituta" (6f).
- "Voy a entrenar todos los días (juega fútbol profesionalmente). A la noche me pierdo, bajo y fumo" (7).
- "Me levanto, como algo, y salgo para estar con los pibes" (14).
- "Me levanto, llevo a los chicos al jardín. Duermo. A la tarde-noche les dejo los chicos a mi viejo y estoy en la esquina con los pibes" (21f).
- "Me levanto tarde, a veces si hay comida le doy a las chicas antes del cole. Después vienen mis amigos y fumamos. Después de la escuela las chicas van al comedor. Las acuesto y salgo" (40f).

- “Me levanto; si hay algo, desayuno, y si no, salgo a la calle y voy a lo de mis amigas, a las esquinas, y así se pasa el día como pinte” (17f).
- “Me levanto a las diez, hago algo en casa, lógico como algo, y a las trece, más o menos, salgo a la calle con mis amigos”.
- “Vago todo el día en la calle, deambulo para ver qué pinta: un arrebato y hay algo de plata” (55).

Aún en los casos en los que podemos encontrar una cierta lógica de trabajo, no se deja de lado nunca el encuentro con los amigos:

- “Muy rutinario: me levanto, desayuno, y a laburar diez horas corridas; llego a la noche, una ducha y pinta la junta” (44).
- “Me levanto para ir a trabajar, y a la tarde salgo a la esquina” (26).
- Me levanto temprano, ayudo al trabajo de mi viejo, llego tarde y, cuando no estoy cansado, salgo con los pibes” (34).
- “Me levanto, tomo mate, voy al taller, vuelvo, estoy con los pibes, duermo poco” (37).
- “Me levanto para ir a trabajar, y a la tarde salgo a la esquina” (26).
- “Me levanto cuando me levanto, a veces lo hago temprano cuando trabajo con mi tío y después calle, me junto con los pibes” (58).

Los gustos

Más allá de las prácticas cotidianas, se consultó a los jóvenes sobre sus preferencias. Aquellas mencionadas se concentran en cinco actividades:

- ir a bailar;
- jugar al fútbol;
- estar en la plaza;
- estar con amigos;
- y “joder”.

En el caso de la práctica de deportes, las respuestas se distribuyen entre aquellos que:

1. No practican ninguno, o practicaron y ya no lo hacen;
2. practican fútbol o boxeo.

En cuanto a su relación con la moda, los jóvenes en general están muy pendientes de las vestimentas y accesorios que más se usan. Solamente unos quince del total de la muestra se declararon indiferentes:

- “Me visto sencillo, nada” (33).
- “No, ni cabida” (41).
- “Yo ando así nomás. Lo que encuentro me pongo, hay días que ni me cambio” (55).
- “Yo no le doy bola. Ando así nomás, me pongo lo que me regalan o le robo de las sogas a los vecinos” (6).

El resto muestra claramente su atención en cuanto al uso de vestimentas y accesorios:

- “Me gusta la ropa cara y deportiva, Adidas todo, zapatillas, equipos, camperas” (1f).
- “La ropa de marca, tranquilo, jean, remera, buzo, zapatillas, campera” (3).
- “Me gusta mucho la ropa cara. Soy marquero” (7).
- “Todo lo nuevo, me encanta tener lo último de la moda” (9).
- “Las cadenas, aritos, ropas y viseras” (14).
- “Los tatuajes y, si tengo plata, sigo la moda, compro lo que me gusta” (21).
- “Me gusta usar gorra, chupin de colores, arito, *tattoo*” (32).
- “Los tatuajes, las mechas de colores, los *piercings* y calzas” (40f).
- “El corte de pelo a la moda de los chicos que andan en la calle, usar aro, *piercing*, pantalones con colores llamativos” (57).

Finalmente en este ítem, se consultó a los jóvenes si admiran a alguna persona, ya sea popular, famosa o de su propio entorno. Las respuestas se distribuyeron entre las siguientes posturas:

1. Un grupo que dice no saber, no admirar a nadie, o admirarse a sí mismos; este constituye prácticamente la tercera parte de los entrevistados.
2. Un grupo que apunta a familiares cercanos:
 - “Admiro a mi abuelo, es un ejemplo para mí, siempre está de buen humor, me da buenos consejos” (7).
 - “A mi vieja. Nos crio sola. Una gran mujer” (37).
 - “A mi abuela, mi nona. Porque me crio cuando mamá murió, y yo tenía tres meses. Soy huérfano (56).
 - “A mi viejo” (49).

En términos comparativos, existen muchas más menciones para las madres que para los padres, lo cual es lógico en un contexto de marcado monoparentalismo de las estructuras familiares.¹

3. Un grupo que apunta a figuras religiosas convencionales y figuras religiosas de la piedad popular:

- "A San la Muerte, yo le pido todo el tiempo a él" (6).
- "A Dios, mucho" (27).
- "A Jesús, al gaucho" (36).
- "Si, aguante el gauchito Gil" (1).
- "A Dios y a la Virgen" (21).

4. Un grupo que, en menor medida, apunta a ídolos populares, nacionales o internacionales, del deporte y la música. A tono con las expresiones de admiración, más adelante les preguntamos sobre las creencias que poseían. Más de la mitad de los entrevistados afirman creer en Dios. En algunos casos, esas afirmaciones se complementan con santos convencionales (San Cayetano, San Benito, etc.) o populares (gauchito gil). Y también suele aparecer la figura de la Virgen entre las preferencias de los jóvenes.

En mucha menor magnitud, registramos casos en los que los jóvenes dicen no creer "En nada" (16) o "No creo en nada, ni en mí creo" (58), y aquellos que dicen: "Sí, en mí" (1).

La amistad

Entramos aquí en un punto neurálgico de la vida cotidiana de estos jóvenes: nos referimos a las formas de relacionarse con sus amigos. Sus actividades, gustos, anhelos, adicciones... se ven influidos de una forma u otra por el encuentro o por la referencia con ellos. Cuando se les consulta sobre las actividades que acostumbran llevar adelante entre amigos, las respuestas son muy similares. De manera casi excluyente se menciona:

- fumar;
- tomar;
- drogarse.

1 Tengamos en cuenta que cuando hablamos de "monoparentalismo", en referencia a un hogar con la presencia de uno solo de los padres, nos estamos refiriendo, en la inmensa mayoría de los casos, a las madres.

En menor medida, aparece también la práctica futbolística o de algún otro juego. También existe homogeneidad en las respuestas cuando se consulta sobre los lugares de encuentro cotidiano:

- la plaza;
 - la esquina;
 - los boliches;
 - las “galerías”.
- “De lunes a viernes, Coca Cola, puchos. El fin de semana, birrita, fasito” (2).
 - “Hablamos, nos reímos, fasitos, coca. Lo hacemos en la oscuridad, en las galerías” (5).
 - “Nos drogamos y el lugar es la plaza o la esquina” (14).
 - “No hacemos ninguna, solo nos juntamos en la esquina chicas y chicos” (18).
 - “Ciber, baile, una esquina antes” (42).
 - “Viva la marihuana, en las galerías, fumar porro”.

Con menos frecuencia, se menciona “la casa de alguno” como escenario de sus actividades (solo en doce de los 59 casos). Allí se pueden realizar actividades de consumo:

- “Elegimos una casa y la actividad es charlar y fumar juntos” (44).

Como también actividades “convencionales”:

- “En la casa de un amigo con la *play*, computadora, escuchar música” (53).
- “En mi casa jugamos a las cartas en el comedor, por plata; al chinchón las mujeres y al truco los hombres” (56).

Los temas de conversación más recurrentes en esos encuentros son claramente la droga y las mujeres (para el caso de los hombres):

- “Compartimos el momento, hablamos mucho de droga y baile” (17).
- “Droga, hablamos cual re pega más” (21).
- “Cartas, juegos, porros, alcohol, de lo que nos pasa” (34).
- “De todo, que droga te pega más, de los del barrio” (40).
- “Lo que más compartimos es el faso, mitad y mitad justo, pastilla y hablamos de mujeres y baile” (46).
- “El faso, de droga, son temas más interesantes” (50).
- “Mujeres, droga, fierros” (37).

En algunos casos extremos encontramos otro tipo de temas:

- “Estudiamos bien los robos y nos damos un saque” (1).
- “Hablamos de hacer un buen *laburo*, robar mucha plata y salvarnos” (55).

El amor y la vida

Con el objetivo de sacar a la luz perspectivas más profundas de los jóvenes sobre su quehacer cotidiano, se les consultó precisamente sobre el amor y la vida. Ante la pregunta: “¿Qué pensás del amor?”, vale resaltar que siempre orientaron su respuesta estrictamente a la posible relación de pareja y no a cuestiones familiares o de otro tipo. El abanico de respuestas se distribuye entre aquellos que:

1. Ven el amor como algo negativo:

- “Es una mierda, tengo malas experiencias” (2).
- “No creo en el amor, es una mierda” (4).
- “Nada. Para mí es una mentira” (55).

2. Ven al amor como algo con dos caras:

- “Es lindo y doloroso” (13).
- “Es loco y gira, que hoy está y mañana no está” (9).
- “Es algo lindo mientras dura y cruel cuando se va” (19).
- “Que cuando me enamoro doy todo. Una boluda” (38f).
- “Bueno y malo a la vez” (18).
- “Me gusta mientras dura, lloro mucho cuando se va” (31).

3. Ven al amor como algo positivo:

- “Es lo más hermoso que hay. Yo soy muy enamoradizo” (7).
- “El amor es algo lindo que ayuda. Estoy en pareja” (2).
- “Amar es algo bueno” (22).
- “Es genial” (27).
- “Es algo maravilloso” (51).

Con respecto a lo segundo, a qué piensan de la vida, podemos agrupar las respuestas entre:

1. Quienes se la plantean como una oportunidad para disfrutar, aprovechando el día a día, sin miras a largos plazos:
 - “Hay que vivir día a día” (4).
 - “Es un carnaval, una joda, matraca y matraca” (6).
 - “Mientras esté vivo, la disfruto” (13).
2. Quienes se plantean el saber vivirla, el no desperdiciarla, a pesar de los malos momentos:
 - “Que hay que vivirla bien” (22).
 - “Que es una sola y hay que saber vivirla” (28).
 - “Pienso que es algo lindo y que gracias al esfuerzo estoy vivo y sano” (35).
 - “Te golpea mucho, me quedé sin papá, me fallecieron muchos hermanos pero sigo adelante” (20).
3. Quienes mantienen una posición negativa:
 - “Es mala y cuando estoy careta la veo de otra manera” (43).
 - “No existe. Los hombres son unos hijos de p..., te c... y listo” (1).
 - “En estos momentos la vida es una cagada, estoy sin trabajo, sin mi hijo y pareja” (17).
 - “Es fea, mira a mi mamá, me abandonó, es un mambo feo” (55).
 - “Que es muy dura y difícil la vida, que el destino te marca para siempre” (56).

Los sueños

Más allá de las variadas circunstancias que les toca vivir a los jóvenes, esto no les impide tener sueños, y de los más variados. Son muy pocos los que manifestaron no tenerlos. Los que sí se animaron a expresarlos plantearon una serie de respuestas que podríamos agrupar en:

1. Aquellos que sueñan con cosas materiales o de bienestar familiar:
 - “Tener mi casa, independizarme” (5).
 - “Tener mucha plata” (24).
 - “Mi sueño es tener mi propia casa, tener mi familia, un auto y buena salud” (46).
 - “Que mi hermano salga en libertad y dejar de hacer sufrir a mi mamá y no drogarme más” (14).
 - “Que mi hijo sea feliz y que su papá se haga cargo de él” (56f).

2. Aquellos que sueñan con salir alguna vez del barrio.

- “Poder vivir en otro lado y tranquilo, en otro ambiente, aquí es siempre igual” (20).
- “Salir de acá, tener mi propio taller” (37).
- “Irme lejos adonde alguien me quiera” (55).
- “Trabajar y salir del barrio” (43).

La cárcel

La experiencia sobre la vida carcelaria suele ser bastante cercana para los entrevistados, ya sea porque la han vivido personalmente, ya sea porque la sufre alguno de sus familiares o allegados. La real o potencial experiencia carcelaria es vivida como algo muy próximo y cotidiano. En general, se la define como un lugar infernal donde nadie quiere ir:

- “Es lo peor que te puede pasar, a un ser humano le quita años de vida” (3).
- “Es lo peor, horrible, yo estuve presa cuatro años en Florencio Varela por robo” (6).
- “Es muy triste, un re-sufrimiento, más que en otros lados, les hablo a mis amigos de lo que es, tengo a mi hermano preso hace once años, hace poco casi lo matan. El servicio es una porquería, la cárcel es lo peor, pasas hambre, frío, soledad. Pensás en el afuera, es estar en medio de la nada. Hay maldad, presiones, es feo, el día no pasa. Por suerte pude salir” (20).
- “Horrible, sé de muchos que la pasaron mal” (33).
- “Mi viejo estuvo preso y sufrimos mucho” (34).
- “No me gusta, mi tío está preso y lo extraño” (31).

No obstante la homogeneidad en las respuestas, existen algunos casos extremos que encuentran en la cárcel un lugar de contención, lo cual denotaría una situación extrema de carencias:

- “Yo estuve dos veces presa, está bueno tenés todo, droga, sexo gratis” (1f).
- “Está buena. Tenés techo, comida y drogas” (55).

La uniformidad presentada en la idea que muestran los jóvenes sobre el encierro y la cárcel no implica que no haya variadas posiciones con respecto a la idea de justicia. El siguiente tema sobre el que se indagó en la entrevista apuntaba justamente a considerar si para ellos existía alguna forma, ya sea institucional o no. La idea predominante entre los jóvenes es que no existe justicia de ningún tipo, y para ello se esgrimen los argumentos más variados:

- “No existe. Hace tres años que estoy esperando un juicio y estoy en veremos” (4).
- “No. Hay mucha corrupción” (9).
- “No existe, si no, no habría tantos transas y violadores” (14).
- “No creo en la justicia porque son un desastre, hay mucha corrupción” (56).
- “No hay justicia, por eso hay muerte y es lo que es” (26).

El resto de los jóvenes reconoce la existencia de algún tipo de justicia, pero apuntan fundamentalmente a dos fuentes: en primer lugar, la justicia divina:

- “Sí, la de Dios” (21).
- “Sí, la de Dios, [la] de los hombres no existe” (22).
- “La de Dios es la única que vale” (58).
- “La justicia es mala, no existe, no va a lo legal, la justicia es siniestra. No están presos quienes tendrían que estar. El que me hace ver la justicia es Dios, porque cuando hago algo malo Él me hace ver a mí, lógico solo a mí” (59).

En segundo lugar, la mano propia:

- “Sí, ojo por ojo” (24).
- “La ley no existe. Justicia por mano propia” (28).
- “Existe justicia con mano propia, porque legal no hay” (44).
- “Es tomar venganza, y con mis propias manos” (46).
- “Mano propia, porque la justicia no da bola” (43).
- “Si no va por mano propia, no” (28).

La mirada de los otros

Para objetivar la visión propia de los jóvenes sobre su cotidianeidad, se les solicitó que hicieran el ejercicio de imaginar cómo las personas que les rodean les ven. Ante esta propuesta, prácticamente la mitad de ellos manifestó, con ciertos matices y diferencias, no interesarle lo que la gente piensa, siendo que en la mayoría de los casos la imagen es negativa:

- “La gente piensa cosas malas de mí. Hoy en día me resbala lo que piensa. Yo cambié” (29).
- “La gente me ve como un chico más y me da lo mismo lo que siento, porque pienso en mí mismo” (44).

- “A veces bien, a veces se asustan, y no sé por qué, me da lo mismo lo que piensen. Yo sé lo que soy” (15).
- “Como un drogón, como un vago. No me importa lo que dice la gente” (50).
- “No me interesa lo que piensen de mí. No me importa en realidad” (57).
- “Mal, que soy chorro. Es la verdad, yo le robo a todos los que pasan, a mí no me importa nada” (55).
- “Me ven malo por lo que hago, consumo. Eso me molesta, ya que solo consumo, no robo a nadie y me cuesta conseguir trabajo” (17).

En menor medida, otro grupo de jóvenes percibe ser bien visto por la gente en general:

- “La gente me ve bien, respetuoso y buena persona. A mí me gusta que hablen bien de mí y que me vean bien” (3).
- “Dicen que soy buena piba y eso me encanta” (5f).
- “Bien, estoy contento por eso” (8).
- “Que soy alegre, compañero, bien. Me gusta” (31).

Cuando “cerramos el círculo” y realizamos la misma pregunta, pero apuntando a la visión de los familiares más cercanos, se explicitan más crudamente los roces y conflictos cotidianos:

- “Bien y más o menos. A veces peleamos por mi consumo, y todo se pone para la mierda” (8).
- “La situación es difícil, los veo disgustados conmigo, porque mi hermano está preso y no quieren que yo caiga preso” (9).
- “Me ven mal, muy bardero, que ando haciendo cosas malas, pero no me importa” (14).
- “No sé, no tengo trato con mi familia, se cansaron. En estos momentos estamos mal, esperan que cambie mi vida”.
- “Que tengo que cambiar la vida, que tengo que trabajar para tener mis cosas” (41).
- “Y ellos quieren que estudie, que consiga un buen laburo. Quieren que me deje de juntar con los vagos de la cuadra. Mis papás, mi hermano, hicieron y hacen todo por mí” (59).
- “Está todo mal en la casa. Peleamos mucho, pienso en matarlos e irme a la mierda. Que me rescate y no me drogue. Me pegan” (55).

Si bien mayoritaria, la anterior no es la única perspectiva que se aprecia entre los jóvenes y sus familias. En otros casos se sienten queridos y apreciados:

- “Mi familia me ve bien. Yo los veo bien y sé que ellos confían en lo que yo quiero y puedo lograr” (46).
- “Bien, dentro de todo bien. Trato de hacer lo que puedo y de cambiar actitudes que me faltan” (35).

El trabajo

Cuando se pregunta a los jóvenes sobre la idea que poseen sobre el trabajo, las respuestas no se presentan significativas. En el análisis detallado, notamos que aquellas son estereotipadas o de ocasión:

- “Una base fundamental de crecimiento para desarrollo de uno mismo” (9).
- “Es importante para poder mantener una familia” (18).
- “Es algo que te ayuda a progresar” (27).
- “El trabajo dignifica y está bueno trabajar” (7).
- “Algo bueno que te ayuda a comprar para comer” (40).

Por otra parte, una abrumadora mayoría tuvo en algún momento de su pasado reciente alguna experiencia laboral. Las experiencias son variadas, pero siempre dentro de un rango de labores poco calificadas: operario de limpieza, ayudante de albañilería, bachero, changarín, mantenimiento, etc.

Abrumadora es también la cantidad de entrevistados que dieron una misma calificación a su experiencia laboral: positiva. Las razones fundamentales: el haber aprendido cosas y el haber tenido dinero propio. En cuanto a las actividades laborales de los familiares que viven con ellos, existe también un alto nivel de uniformidad: trabajan todos y mucho.

Las drogas

Para sondear la actitud de los jóvenes frente a las drogas, seguimos un camino que nos llevó, lentamente, de lo más general e impersonal a lo más particular e íntimo. *En primer lugar*, consultamos, en términos generales, qué pensaban de las drogas. *En segundo lugar*, apuntamos a lo que ellos “ven” en el barrio sobre el consumo. Y *en tercer lugar*, nos metimos de lleno en las vivencias personales: si consumen, qué

consumen, por qué consumen y qué efectos consideran que esto les puede producir. Con respecto a lo que piensan sobre las drogas, las respuestas fueron bastante homogéneas: se las percibe como algo pernicioso para cualquiera:

- “Son malditas las drogas, es un vicio de mierda que te atrapa” (7).
- “Es lo peor que puede existir” (20).
- “Es una mierda la droga, no te sirve para nada” (28).
- “Está mal y hace mal” (18).
- “Que es un infierno” (19).

Respecto a lo que ven en su barrio, el resumen es mucho más sencillo: *todos ven todo*. Es innecesario transcribir los testimonios, ya que se repiten invariablemente de forma unánime. Además de alcohol y tabaco, prácticamente todos mencionan la marihuana, la cocaína, el pegamento y pastillas varias.

La misma homogeneidad se percibe cuando llegamos al punto más personal del tema: el consumo propio. *Solo dos de los cincuenta y nueve entrevistados declaran no consumir*. Y el porro se lleva las preferencias del consumo, aunque todos han probado de todo. Varios declaran consumir desde pequeños: desde los 7, los 12 o los 15 años. ¿Por qué comenzaron a consumir? Las respuestas podrían dividirse en tres tipos:

1. La inmensa mayoría son aquellas que hacen énfasis en una forma de escape ante la vivencia de situaciones insoportables, especialmente desde lo familiar:
 - “Porque había quilombos en casa y no los quería ver” (32).

En una menor proporción nos encontramos con

2. respuestas que ponen el acento en “acompañar a amigos” y
3. respuestas que apuntan sencillamente a la curiosidad:
 - “Quería probar y me gustó mucho” (5).

El conocimiento sobre las consecuencias del consumo es notable:

- “Yo no puedo vivir sin la droga” (1).
- “Cambié mi cuerpo, yo era gordo y ahora soy flaco, cambié mucho. Adelgacé veinte kilos” (2).
- “Estoy cada día más loco de la cabeza” (9).
- “Te trastorna, te cambia el pensamiento” (30).

Los jóvenes son tan conscientes del consumo como de la imposibilidad para salir de la adicción por sus propias fuerzas. Es así que más de la mitad reconoce explícitamente que salir de la droga los beneficiaría.

- “Quiero dejar pero no puedo, me cuesta mucho” (7).
- “Me beneficiaría un montón en lo personal, en lo afectivo y en lo laboral” (35).

Esta dependencia inmanejable los lleva también a reconocer la fuerte ligazón entre el consumo y los actos delictivos. Lo resumimos en un testimonio:

- “Todas las drogas te llevan a la delincuencia, porque cuando no las tenés hacés cualquier cosa, bardeás, ponés caño, no te importa nada...” (1 y 2).

Las expectativas y perspectivas a largo plazo

Cuando se les consulta sobre las perspectivas respecto a su futuro, tanto personal como social, los jóvenes entrevistados plantean escenarios donde se combinan expresiones de deseo con perspectivas de corto plazo. Las respuestas se dividen en los siguientes enfoques:

1. qué *esperan* para su futuro, cuáles son sus anhelos;
2. cómo *se ven* en ese futuro concreto;
3. cómo ven a *su sociedad*, al país en ese futuro. Es decir, en qué escenario imaginan lo que esperan y lo que ven.

En cuanto a lo primero, sus esperanzas son claramente positivas: “con familia, trabajo, siendo mejor, pudiendo consumir bienes confortables, viviendo mejor, etc. En cuanto a lo segundo, las respuestas se reparten entre positivas:

- “Me veo con hijos y disfrutando de todo” (9).
- “Casada, con mi peluquería y mi perro” (38).
- “Con casa, trabajo, auto y mujer” (32).

Y negativas:

- “No me veo, todo peor en todo” (1).
- “No sé. Yo vivo hoy, mañana no sé qué va a pasar” (8).
- “Me veo hecho pelota” (2).
- “Yo no sé cómo voy a estar en un rato, que me voy a ver en cinco años doña, ¡qué pregunta que me hace!” (55).

En cuanto a su visión de la sociedad, hay unanimidad: el futuro del país se percibe *abrumadoramente negativo*:

- “Que en cualquier momento nos matamos todos” (49).
- “Para la mierda” (1).
- “Malo. Sobrevive el que más roba, no se esmeran por hacer más prolijo al país, ignorancia más ignorancia” (35).

En este sentido, debemos destacar que se mantiene una constante, ya registrada en otro tipo de estudios con jóvenes de condición social diversa (Piscitelli-Murphy, 2007). Si bien los jóvenes describen el futuro del país en términos negativos, paradójicamente, se ven optimistas ante su propio futuro. En otras palabras, caen en cierta visión simplista del tipo: “A mí me puede ir bien en un país que es un desastre”.

Cuando se consulta sobre aquellas cosas que les gustaría que cambiaran en su vida y en la sociedad, se apunta básicamente a tres cuestiones, de las que son a la vez, en la mayoría de los casos, víctimas y generadores:

1. que haya menos droga;
 2. que haya menos delincuencia;
 3. que haya menos violencia.
- “En el mundo, que se acabe la droga” (16).
 - “Muchas cosas... dejar de andar en la calle, parar un poco la joda” (28).
 - “Las amistades y yo. La delincuencia, la droga, que no haya más nada” (30).
 - “Dejar de hacer sufrir a mis seres queridos” (32).
 - “Salir de la droga y poder organizarme un poco” (43).

Epílogo: las anotaciones

Al finalizar, los entrevistadores tenían la posibilidad de agregar notas sobre sus pareceres acerca del encuentro con los jóvenes, o cualquier otro tipo de cuestiones que consideraran significativas, y no hubieran estado consignadas a través de las preguntas más formales. Revisando estos apuntes, y como era de esperarse, nos encontramos con un menú variado de descripciones, aclaraciones y comentarios que enriquecen el análisis.

Independientemente de las distintas perspectivas que se pueden apreciar a través de las lecturas, creemos que existe un punto en común: allí se trasluce, de forma muy generalizada, todo lo de movilizador y emocional que tuvieron las entrevistas para los jóvenes, y también para los entrevistadores. En muchos casos, quizás se resume o se refleja, en unas pocas palabras, todo lo que la entrevista no logró en toda su extensión. Encontramos:

Confesiones íntimas o situaciones complejas

- “Fui violada, tengo dos abortos, odio a todos los bebés, no me quiero ni yo misma” (1).
- “Le faltan los dientes a causa de la cocaína. Muy mal aspecto, sucia” (4).
- “Este joven roba, con un hacha te rompe la puerta de tu casa y te roba todo. Con el arma a los que pasan por las galerías. Es terrible cuando está muy pasado de consumo” (9).
- “Tiene mellizos de dos años, los deja solos. Usurpó un departamento en el barrio. Vive sola y se prostituye por plata, para tener algo para sus hijos” (6).
- “Es un chico triste, con un dolor profundo por el abandono de su mamá. Se siente la nada misma... muy dura su corta vida y ese deseo de venganza y matar. Es de terror todo lo que lo rodea” (55).
- “Las últimas preguntas no las contestó. Solo movió los hombros. Indiferencia total a todo lo referente al país, al futuro, a su vida” (57).
- “Con una vida difícil. Dijo que no puede vivir sin un hombre, pero que no le duran... Se cuida porque no quiere que sus hijos sufran lo que ella sufrió por no tener mamá. Es única hija y su novio y tíos fallecieron de cáncer y su mamá de leucemia. Al papá no lo conoce” (56).

Perspectivas alentadoras

- “Es muy educado, cordial, me dijo que quería ir al psicólogo y empezará en breve”.
- “Se lo ve con ganas de cambio” (30).
- “Los vimos tranquilos, pensando lo que me iba a responder, lleno de sueños, bien, ansioso por la llegada de su hijo” (33).
- “Lo vi alegre, con muchas ganas de mejorar... Vestía limpio” (31).

Agradecimiento por sentirse incluidos y sobre todo escuchados

- “La entrevista fue en su casa; mientras la realizábamos, tomábamos mates... hubo llantos, contención... y un agradecimiento por escucharlo” (19).
- “Se rió, un joven muy sufrido, pero a pesar de la sinceridad de lo expresado no se traslada a la vida cotidiana... Junto a él se reunieron tres chicos más. Al finalizar las entrevistas, nos agradecieron e invitaron a volver. Sobre todo, se los vio felices por haber sido escuchados” (20).
- “Por momentos se reía, estaba nerviosa, otras veces estaba pensativa. Lloro cuando se acuerda de su mamá (murió de sobredosis). Agradeció la escucha” (40).
- “Feliz porque le preguntemos, llamando a los gritos a sus amigos para que vengan a contestar ellos también. Tenía muchas ganas de ser escuchada. Muy amable para contestar las preguntas... Su vida es la calle” (59).

Conclusiones

Si tuviéramos que realizar un *tipo ideal*, en términos weberianos,² del joven del Bajo Boulogne, en condiciones vulnerables diríamos que es una persona que:

- fue criada en familias con formas inciertas y disfuncionalidades variadas. Esto tiene como consecuencia procesos de socialización primaria deficientes;
- logra apenas sobrepasar el nivel primario de educación formal;
- realiza una actividad cotidiana, predominantemente improductiva desde lo laboral o educativo. Esto contrasta con el día a día de los familiares, quienes trabajan muchas horas fuera, en puestos poco calificados.
- tiene una representación social estereotipada sobre el trabajo. Sin embargo, conserva buenos recuerdos de sus esporádicas experiencias en este campo.

En esa improductividad recién mencionada:

- tienen un papel importante los amigos con quienes comparte los mismos gustos y las mismas actividades lúdicas;
- la droga ocupa un lugar central en cuanto al consumo; las consecuencias físicas que le trae y la imposibilidad de dejarla, más allá de la conciencia que tiene de su daño.

2 El sociólogo alemán Max Weber [1864-1920] proponía en su teoría que si bien los fenómenos sociales eran únicos e irrepetibles, tenían ciertas regularidades que permitían, a través de la observación, generar “varas de medir”, tipos ideales que nunca se daban de forma pura en la realidad. Sin embargo, servían para contrastar en cuánto esta se alejaba o acercaba a esos parámetros. Véase Weber [1993].

Considerando sus perspectivas más personales:

- tiene una visión ecléctica e indefinida sobre el amor y la vida;
- tiene sueños de corto plazo;
- no cree que exista justicia humana;
- no le interesa lo que otros piensan de él;
- tiene una visión negativa sobre el futuro del país, pero no sobre su situación personal;
- en ese futuro, aspira a que haya menos droga, delincuencia y violencia, aun siendo víctima y protagonista de estos fenómenos.

A través de las entrevistas hemos visto cómo estos jóvenes se relacionan o interactúan con una serie de actores sociales, instituciones o fenómenos que nos parece interesante enumerar, a manera de cierre:

- *La familia.* Es notable cómo esa socialización deficiente de la que hablábamos genera deficiencias en la internalización de las pautas normativas de la sociedad en la que viven. Y esto se refleja en el área del control social (ven la cárcel como algo horrible, pero están constantemente “a punto de entrar en ella”) y en la del autocontrol: perciben los males que se están infligiendo, pero son incapaces de evitarlos por sí solos.³
- *La escuela.* Por ella todos han pasado, al menos en sus niveles básicos, sin que les haya dejado marcas significativamente positivas. Pero muy poco puede hacer esta institución si las deficiencias familiares están consolidadas.
- *El trabajo.* Para estos jóvenes representa “algo que hacen los familiares” o algo que “hicieron alguna vez y estuvo bueno”, pero que no es una alternativa significativa para sus presentes.
- *Los amigos.* El único sostén afectivo y de identidad para muchos de ellos, a pesar de que recrean las carencias y debilidades propias.
- *El barrio.* Escenario donde se desarrolla prácticamente toda su vida; con su clima de violencia e inseguridad, retroalimenta mucho de lo ya descrito.⁴

3 Véase Gottfredson y Hirschi (1994).

4 Véase Gil (2002). Allí el autor explica cómo las tres instituciones que antaño daban más seguridad e identidad hoy presentan inestabilidad y fragilidad, y acentúan la exclusión: la familia, la escuela y el barrio.

4. *La droga.* A lo largo de la investigación su presencia se hace ineludible y su influencia y poder sobre los jóvenes es determinante. Percibimos niveles de consumo masivo; una omnipresencia en el barrio; y una convivencia con otras actividades que *a priori* podrían pensarse como neutralizadoras de sus efectos. La droga aparece en medio de actividades laborales, deportivas, amistosas, amorosas, etc. En otras palabras: se impone sobre estos jóvenes, independientemente de que trabajen, hagan deporte, tengan alguna relación afectiva estable o tengan buenos amigos.

El panorama promedio que se presenta hasta aquí tiene ciertamente características sombrías. Sin embargo, sería inexacto considerar que es imposible modificar la realidad. En ciencias sociales existe un concepto clásico llamado *reificación*, y se utiliza cuando se quiere mostrar una realidad como pétrea, como inmodificable por la voluntad de las personas, y en definitiva de las sociedades. Y la verdad es que no existe ninguna situación o relación social que mantenga siempre estas características. *Todo lo construido por los seres humanos, justamente por su propia naturaleza, puede modificarse.* Quedaría entonces pendiente la tarea de ir pensando en qué formas, circunstancias o actividades se podría comenzar a gestar el cambio, aunque sea parcial, en la vida de estos jóvenes.

Por otra parte, es necesario plantear qué se puede hacer para prevenir situaciones de esta naturaleza. En el ámbito familiar, debemos preguntarnos: ¿cómo hacer para que los más chicos se vayan educando en una atmósfera sana, desde el mismo embarazo de la madre? ¿Cómo hacer para que las historias no se repitan de generación en generación, y para que los más chicos sean conscientes de que ellos tienen el control de sus vidas?

En el ámbito escolar, quizás la estrategia se relacione con lo anterior: capacitar a familiares y allegados para que se interesen más en lo que ocurre allí dentro y que sepan, si es necesario, peticionar y exigir lo que corresponda para que sus hijos tengan mejor educación.

En el ámbito laboral, no solo habría que pensar en la clásica “capacitación”, sino también en la creación de hábitos. La rutina de un trabajo no implica solamente una serie de conocimientos técnicos, sino también una serie de costumbres que los jóvenes deben incorporar.

Y avanzando en estos aspectos, los otros dos elementos que mencionamos, el *barrio y la droga*, inevitablemente se irán modificando, ya que el hecho de que los jóvenes pueden construir una identidad personal y social hará innecesaria la búsqueda de estímulos tan negativos para sus vidas.

Referencias

Gil, F. (2002). *La exclusión social*. Barcelona: Ariel.

Gottfredson, M. y Hirschi, T. (1994). *A general theory of crime*. California: Stanford University Press.

Piscitelli-Murphy, A. (2007). Los jóvenes universitarios y su percepción sobre la inseguridad. *Cuestiones Sociales y Económicas*, 9, 63-86.

Weber, M. (1993). *Economía y sociedad*. México, D.F.: FCE.