



INSTITUTO INTERNACIONAL SAN TELMO

**MODELOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LAS TAREAS  
FAMILIARES EN LA LITERATURA EMPRESARIAL<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup>Nota Técnica de la División de Investigación del Instituto Internacional San Telmo.  
Preparada por la Profesora Brita Hektoen.

Copyright © Septiembre 2008. Instituto Internacional San Telmo, España.

Prohibida la reproducción, total o parcial, sin autorización escrita del Instituto Internacional San Telmo, España.

## **MODELOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LAS TAREAS FAMILIARES EN LA LITERATURA EMPRESARIAL <sup>(1)</sup>**

### **INTRODUCCION.**

En la literatura empresarial hay relativamente poco escrito sobre los modelos o formas de organización de los matrimonios: cómo comparten y reparten la responsabilidad y la dedicación frente a las tareas domésticas y cómo esto afecta a sus carreras profesionales.

La razón de por qué el tema no ha provocado mucho debate es, probablemente, porque hasta hace un par de décadas prácticamente solo existía un modelo de organización: el modelo en el cual el hombre trabajaba fuera del hogar y la mujer dentro del hogar, dedicándose exclusivamente a la familia.

En este modelo cada uno tenía un papel claramente diferenciado, automáticamente aceptado por ambos. El hombre, como único “ganador del pan”, era el principal contribuyente económico, poniendo prioridad en la satisfacción de las necesidades materiales de su familia; la clave entonces era su empleo. La mujer, por su parte, se dedicaba a su familia y a su hogar, y su principal aportación era cuidar y educar a los hijos. Aunque algunas mujeres en este modelo también tenían un empleo fuera de casa, éste quedaba supeditado a las necesidades de la familia.

Las políticas laborales fomentaban esta división de papeles. Las empresas interpretaban que una máxima dedicación al trabajo de sus empleados era buena para ellas y señal de mayor compromiso.

---

<sup>(1)</sup>Nota Técnica de la División de Investigación del Instituto Internacional San Telmo. Preparada por la Profesora Brita Hektoen.

En cuestiones de carrera profesional, la gestión desde el punto de vista de la empresa, era sencilla: primaban las promociones con subidas salariales y las consecuencias de un cambio, implicando mayor dedicación o movilidad geográfica, no suponían grandes conflictos para la familia, ya que el trabajo del esposo tenía clara prioridad.

La incorporación masiva de la mujer al mundo laboral desde los años 70 ha provocado un cambio importante para las familias y en el modo en que los matrimonios priorizan y se organizan para hacer frente a las múltiples responsabilidades dentro y fuera del hogar. Los países pioneros, como los países escandinavos, cuentan hoy con una participación en el mercado laboral del 70% de las mujeres en edad activa. En España, sin embargo, la incorporación se ha producido más tarde, a finales de los años 80 y en los 90, y está creciendo de forma constante: solamente durante los últimos veinticinco años, dos millones de españolas se han incorporado al trabajo. Hoy España cuenta con una participación del 52%, algo por debajo de la media europea que se sitúa en 59%. <sup>(2)</sup>

Un hecho que contribuye al crecimiento de la tasa de actividad femenina es la subida de su nivel de formación. El porcentaje de empleabilidad está directamente relacionado con el nivel de formación. En las universidades españolas las mujeres ya representan un 54% de los alumnos<sup>(2)</sup>. Con un mayor nivel de preparación, la mujer se incorpora al mundo laboral con intención e ilusión de realizar una contribución profesional. Sin embargo, se incorporan en empresas con sistemas diseñados para hombres, con matrimonios tradicionales. Por ello las mujeres muchas veces se ven con dificultades de combinar sus responsabilidades profesionales y familiares, teniendo que posponer o adaptar sus proyectos familiares a la evolución de su carrera o viceversa. Un hecho constatado es la brusca bajada en la natalidad desde 2,8 hijos por mujer en 1975, a 1,24 en 2005, la más baja de Europa. <sup>(3)</sup>

Estos cambios también afectan a los hombres: con la salida del hogar de la mujer cabría esperar una entrada del hombre en el mismo, obligando así a una mayor exigencia para ambos y a un reparto en las tareas domésticas. Como consecuencia, han aparecido nuevos modelos matrimoniales, con prioridades y orientaciones diferentes, con nuevos repartos en la responsabilidad, con una organización familiar distinta y con nuevos conflictos potenciales por gestionar.

El propósito de esta nota técnica es hacer una breve exposición de los diferentes modelos de organización matrimonial que han sido objeto de análisis en la literatura empresarial por parte de tres autores principales; Arlie Hochschild, en su libro *“The second shift”*, Lotte Bailyn, en su nota *“Accommodation of Work to Family: An analysis of Couples with two Careers”* y Charles Handy, en su libro *“El elefante y la pulga”*. <sup>(4)</sup>

---

<sup>(2)</sup> Fuente: INE Encuesta de la población activa 2005

<sup>(3)</sup> Fuente: INE Área de Análisis y previsiones demográficas 2005

<sup>(4)</sup> “The second shift”, Arlie Hochschild, New York: Viking 1989 y 2003.

“Accommodation of Work to Family: An analysis of Couples with two Careers”, Lotte Bailyn, 1977.

“El elefante y la pulga”, Charles Handy: Apóstrofe itinerario, 2002.