



## **TRABAJO FIN DE GRADO TRABAJO SOCIAL Y CRIMINOLOGIA**

### **“SENNET 2020: ÉTICA DEL TRABAJO Y EDUCACIÓN FAMILIAR”**

AUTORA:  
MIREYA DEL PILAR JIMÉNEZ GARCÍA

TUTOR:  
FERNANDO VIDAL

Madrid, mayo 2021

*A mi familia, por estar a mi lado en todos los momentos de mi vida.*

*A mis amigos, por acompañarme y darme ánimos en estos cinco años.*

*A mi tutor, Fernando Vidal por esas charlas motivacionales en los momentos que más lo necesitaba y por tener una paciencia infinita con mis muchas preguntas.*

*Gracias*

.

## **RESUMEN**

En los últimos años, el mundo laboral ha ido evolucionando y transformándose en una nueva cultura del trabajo. Estos cambios han tenido grandes consecuencias en la vida familiar y sobretodo a la hora de educar a los hijos.

En este trabajo explicamos si se cumplen las hipótesis del sociólogo Sennet entre la transmisión de los estilo de trabajo y cómo ha afectado a las familias el nuevo capitalismo retratado por dicho autor. Además queremos ver cómo es en la actualidad la relación entre la ética laboral y la educación familiar.

Las conclusiones a las que hemos podido llegar han sido las siguientes: el nuevo capitalismo ha traído consigo una mayor precariedad laboral y una ruptura de los vínculos sociales. Esto afecta a la vida familiar en el sentido que los progenitores no pueden educar a su hijos teniendo como referencia los valores adquiridos en sus trabajos, ya que no desarrollan el sentimiento de pertenencia que si obtienen las personas con una carrera laboral. En segundo lugar, las familias han tenido que traspasar su rol socializador a un agente externo, debido a las condiciones laborales actuales. ahora son los colegios los que se encargan de educar a los menores y transmitirse ciertos valores.

Palabras claves: Sennet, nuevo capitalismo, ética laboral y educación familiar.

## **ABSTRACT**

In recent years, the world of work has evolved and transformed into a new work culture. These changes have had great consequences in family life and especially when educating children.

In this work we explain whether the hypotheses of the sociologist Sennet between the transmission of work styles and how the new capitalism portrayed by said author has affected families. We also want to see what the relationship between work ethics and family education is like today.

The conclusions that we have been able to reach have been the following: the new capitalism has brought with it greater job insecurity and a breakdown of social ties. This affects family life in the sense that parents cannot educate their children taking as a reference the values acquired in their jobs, since they do not develop the feeling of belonging that people with a professional career obtain. Second, families have had to transfer their socializing role to an external agent, due to current working conditions. now it is the schools that are in charge of educating minors and transmitting certain values.

Keywords: Sennet, new capitalism, work ethic and family education.

## ÍNDICE.

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>2</b>
2.1	LA SOCIEDAD Y VIDA PÚBLICA.....	2
2.2	LA IDENTIDAD.....	6
2.3	EL NUEVO CAPITALISMO.....	7
2.4	CORROSIÓN DEL CARÁCTER. FRUTO DEL CAPITALISMO.....	9
<b>3</b>	<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>12</b>
<b>5</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>14</b>
5.1	AUTOPERCEPCION.....	14
5.2	IMPACTOS EN LA VIDA FAMILIAR.....	15
5.2.1	<i>IMPACTOS EN LOS HIJOS.....</i>	<i>15</i>
<b>6</b>	<b>ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....</b>	<b>19</b>
6.1	DESCRIPCIÓN GRUPO ANÁLISIS.....	19
6.2	RELACIÓN CON SERVICIOS SOCIALES.....	20
6.3	SITUACIÓN LABORAL.....	20
6.4	INGRESOS.....	23
6.5	AMBIENTE LABORAL, RELACIONES PERSONALES Y CRECIMIENTO PERSONAL. 23	
6.6	VALORES Y SENTIMIENTOS PERSONALES /LABORALES.....	26
6.7	FAMILIA Y TABAJO.....	31
6.8	IDEOLOGÍA.....	34
<b>7</b>	<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>35</b>
<b>8</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>9</b>	<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>38</b>

## **1 INTRODUCCIÓN.**

Richard Sennet nació en Chicago en 1943 es un sociólogo y profesor de la London School of Economics, que se encuadra dentro del pragmatismo. Asistió a la Universidad de Chicago y luego fue a la de Harvard, donde estudio Historia, Sociología y Filosofía. En 1969, finaliza su doctorado en Historia de la civilización estadounidense.

En los últimos años, Sennett ha escrito, principalmente, sobre la vida social en las ciudades, los cambios en las formas de trabajo y los fenómenos relacionados con la actividad de las sociedades humanas, especialmente el trabajo. Además, ha desempeñado el cargo de consultor en diversos organismos pertenecientes a las Naciones Unidas. Reconocido socialmente con premios tales como el Premio Hegel, el Premio Spinoza, doctorado honorario de la Universidad de Cambridge o la Medalla del Centenario de la Universidad de Harvard.

El presente trabajo reflejó varias de sus obras y su finalidad es investigar si la pérdida de la capacidad de sociabilizar en valores de los hijos a través del trabajo de los padres se cumple.

## **2 MARCO TEÓRICO.**

### **2.1 LA SOCIEDAD Y VIDA PÚBLICA.**

Sennet considera que la ciudad es el marco característico donde se desarrolla la vida social moderna (Muñoz, 2014). Ahora bien, ¿cuál es el modelo que presenta Sennett de ciudad, y cómo encuadra al ser humano dentro de ella?

La reflexión del sociólogo sobre la ciudad va desde la Grecia clásica, donde encuentra la primera aproximación de lo que es una ciudad, hasta la segunda mitad del siglo XIX. En esta última época se centra Sennet para definir el modelo nuevo de ciudad que presenta una problemática causada por la revolución urbana y la influencia del capitalismo. Se trata de una ciudad en la que dominan las formas de reacción típicas del capitalismo, de tipo contractual, establecidas por individuos que actúan en pos de su propio interés (Muñoz, 2014).

Los individuos actúan pensando en su propio interés. Pero no nos olvidemos que todos los seres humanos somos gregarios, nacemos y vivimos siendo miembros de una agrupación denominada sociedad. Por ello, en las ciudades es donde se deberán producir las relaciones y donde el ser humano experimentará el desarrollo personal y social.

Para que existan esas ciudades, independientemente de la forma y modelo que adopten, son necesarios una serie de elementos: que haya una población extensa y heterogénea, unida y no esparcida, y que las transacciones entre la población produzcan una interacción masiva densa y diversa (Sennet, 2002, pp. 96- 97). Lo que sea definido como la ciudad dependerá de cómo sean sus habitantes, cómo vivan y cómo se relacionen entre sí. Así, estos no formarán una unidad familiar ideal, homogénea, sino que los miembros que componen esa unidad serán diferentes entre sí y en ocasiones se considerarán hasta extraños. Pero al habitar en la misma comunidad o ciudad están próximos, lo que les empuja a mezclarse entre ellos e interactuar.

Frente a la ciudad, según Sennet, existen dos actitudes del ser humano: el compromiso o la huida. La persona puede relacionarse con los extraños, implicándose en la vida urbana, o puede huir y luchar contra los obstáculos que presenta la ciudad, buscando un entorno

más homogéneo donde el ser humano se sienta más protegido. En ambos casos, la ciudad aporta un valor y más adelante veremos cuál es.

Sennet señala dos virtudes urbanas que vienen dadas por el hecho de vivir en una ciudad. La primera es la sociabilidad y la segunda la subjetividad. Una actitud de curiosidad, de apertura hacia la estimulación que proporciona la diversidad urbana, ayuda a vencer las limitaciones del yo, a superar las interpretaciones binarias de la realidad, permitiéndole interactuar con un entorno más rico en estímulos (Muñoz, 2014). Esta actitud se relaciona con la persona que presenta un compromiso hacia la ciudad.

A partir de lo anterior, podríamos decir que una ciudad buena, según Sennet, sería aquella que dota a los *extraños* de un valor humano que les permita desarrollar otras virtudes y crear otros valores dependiendo de sus vivencias. ¿Pero qué ocurre cuando el ser humano se desconecta del dominio público? ¿Comienza el decaimiento del dominio público?, ¿esto afectaría a la creación de valores y, por tanto, a su identidad? A esta cuestión Sennet le dedica varios apartados en su libro *“El declive del hombre público”*. Su tesis principal se basa en que si el siglo XVIII el modelo de civilización permitía la interacción entre los extraños, a partir del siglo XIX se altera el equilibrio entre los dominios público y privado dando lugar al quebrantamiento del anterior logro, el de la interacción social (Muñoz, 2014). La alteración, como explicaré se debe a la interrupción de la personalidad del individuo en la vida pública.

Para Sennet, la vida pública debe ser ante todo fuente de placer y aprendizaje social, pues el encuentro con el extraño permite el desarrollo del cosmopolitismo, de la civilidad y del compromiso antes que una vida privada de placeres y donde el silencio y la observación distanciada se ha convertido en los principales medios de experimentar la vida pública, pasamos de ser actores sociales para constituirnos en espectadores de la sociedad (Cortázar, 2017)

En el siglo XVIII, las ciudades experimentaron un aumento de población y los jóvenes que salían de sus pueblos para asentarse en ciudades como Londres o París. Estos dejaban atrás a sus familias y los lazos que les unían a esas tradiciones del mundo rural. Esto dio lugar a una clase social nueva con una nueva identidad común (Muñoz, 2014). Como dice Sennet en su libro, los urbanitas fueron creando un sentido de lo público. Las relaciones



entre desconocidos se limitaban alrededor de unos códigos de cortesía y esto permitía el desarrollo de una vida civilizada (Sennet, 1991). Pero en esta esfera la personalidad del individuo no estaba presente y las relaciones se establecían teniendo en cuenta los códigos de creencia. Los individuos se relacionaban teniendo presente, siempre, el rol que representaban ellos y el otro dentro de la vida pública.

De este modo la personalidad quedaba limitada a la vida privada, solo se mostraba con la familia, y se mantenía un equilibrio entre el dominio público y privado. Pero este equilibrio se rompe cuando el principio de personalidad irrumpió en el dominio público y las ideas que se habían establecido para diferenciar lo público de lo privado cambiaron. En este proceso destaca la influencia del capitalismo junto a un cambio en los códigos de creencia dominantes, emergiendo una nueva concepción de la secularidad (Muñoz, 2014).

Ante estos cambios la imagen de la ciudad se modificó. Esta ya no era un espacio en el cual los seres se relacionaban con extraños y adquirían valores. Ahora las personas veían a la ciudad como una amenaza, solo se sentían protegidos en sus hogares, en ese dominio privado. En la familia encontraban esa estabilidad y seguridad que la vida pública no les daba.

En definitiva, la vida pública pasó a un segundo plano en la vida del individuo, ya no se implicaba en el funcionamiento de la ciudad. Los seres humanos adoptaron una actitud pasiva. Como consecuencia, la ciudad ya no aportaba esos valores al individuo y no ayudaba a crear relaciones personales. El hogar se convirtió en ese sitio donde el individuo puede expresarse, se muestra tal y como es y se relaciona abiertamente con otras personas.

Las familias muestran una especial atención al convertirse en protagonistas, como consecuencia del decaimiento de la vida pública. La familia es el agente socializador primario que se encarga de educar a los hijos para que sepan afrontar su futuro, su vida adulta. Sennet defiende que el tipo de familia que se habría vuelto predominante en las ciudades modernas norteamericanas no desarrolla adecuadamente esta función, ya que adopta una actitud defensiva frente a la complejidad urbana, desplazando las relaciones que se podrían dar en el dominio público por considerarlas relaciones fuera de su ámbito familiar y, por tanto, relaciones que no reciben esa influencia directa de la familia. Bajo

esta hipótesis el sociólogo desarrolló el término *familia intensa* en su obra *Vida urbana e identidad personal*. ¿Pero esto ocurre en la sociedad española? ¿Influye el tipo de familia en las relaciones?

Sennet se apoya en su colega Parsons para explicar el concepto de familia. Parsons habla de familia extensa y familia nuclear *aislada*, esta última la define como la típica forma familiar de las sociedades industrializadas, también conocida como *familia conyugal* por basarse en el matrimonio (Casares, 2008). La familia extensa incluye a los abuelos, a los hermanos y sus esposas, las hermanas y sus esposos, tíos, sobrinos, otros parientes y próximos.

En las sociedades industriales y posindustriales los vínculos de la familia extensa se han hecho mucho más laxos, debido a la pérdida de la función económica que antaño tenían y la separación geográfica impuesta por la vida moderna, sobre todo por la emigración del campo a la ciudad (Barajas, 2015)

La familia nuclear aislada en la sociedad industrial ha tenido que reducir sus funciones, como la de unidad de producción, transfiriéndolas a otras estructuras de la sociedad. Además, estos cambios también se ven reflejados en su estructura, de manera que la típica familia dejó de ser funcional. Por tres cuestiones: las funciones de la familia extensa han sido asumidas por agencias especializadas, la fuerza de trabajo en las sociedades industriales requiere de trabajadores móviles y los individuos logran su estatus a través de méritos individuales en las sociedades industriales (Casares, 2008).

Sennet da un paso más a la hora de hablar de la familia en los años 70. Explica en *Vida urbana e identidad personal* cómo afecta el papel de la familia en los procesos de formación de la personalidad de cada individuo.

Recordemos que las familias tenían más importancia en la vida del individuo que la propia vida pública. Esto hace que se creen relaciones intrafamiliares más estrechas y se conciba a la familia como una pequeña sociedad completa en sí misma, en la medida que solo acepta lo semejante (Muñoz, 2014). Además, crean en el individuo una imagen irreal de sociedad, les enseñan que las ciudades deben ser homogéneas, con poca relación personal y por supuesto, sin conflictos.

Así pues, la familia intensa alimenta esa imagen irreal de la semejanza comunitarias a través del desempeño de su función socializadora, inculca en sus hijos el anhelo de una vida comunitaria simple y homogénea, a costa de sacrificar la capacidad de interaccionar en entornos sociales complejos, que son los que definen la realidad de las ciudades modernas (Muñoz, 2014)

Ahora bien, ¿qué ocurre si se sigue apostando por el individualismo y por el abandono de lo público? Que aparecen los temores manifestados por Tocqueville, tal y como Sennett manifiesta: anulación de las virtudes públicas, destrucción vida asociativa, individuo como mero productor – consumidor... Así, la tendencia hacia la privatización y la preferencia por los ambientes sociales homogéneos, redundan en la incapacidad de los individuos para implicarse en las problemáticas que rebasen su estrecho espacio de privacidad o de las relaciones de proximidad, lo que se convierte en una amenaza permanente a la salud de la vida pública y la democracia, e impide el desarrollo autónomo de la persona (Muñoz, 2014).

## **2.2 LA IDENTIDAD.**

La identidad, de manera muy general, se refiere a lo que distingue a una persona de los demás, lo que permite reconocerla a partir de las indicaciones de las que participa. Para Giddens, tiene que ver con la idea que se forman las personas sobre quiénes son y sobre lo que es significativo para ellas (Muñoz, 2014).

Hay varias interpretaciones de lo que es identidad, pero en este apartado tenemos que reflexionar sobre cómo relaciona Sennett los términos identidad, lugar y trabajo. Hablaremos, por tanto, de identidad laboral y sentido de pertenencia.

Cuando pensamos en lo que es el sentido de pertenencia siempre aparece la imagen del hogar, la familia, el grupo de pares, el trabajo... ¿Pero en la vida moderna, con tanta movilidad este término sigue significando lo mismo? Desde el punto de vista de Sennett, no. Por eso, trata de cuestionar aquellas concepciones rígidas de la identidad que pretenden mantenerla aferrada a unas referencias fijas, destacando en su lugar las posibilidades de encuentro, cruce y reformulación de los sentidos de pertenencia, las

cuales se multiplican en la ciudad (Muñoz, 2014). Pero no solo con las relaciones que se dan en la ciudad el individuo crea o cuestiona su identidad, sino que con el trabajo esta identidad se ve modificada.

En épocas anteriores, las personas desde jóvenes empezaban a trabajar en una determinada empresa y su vida laboral solía terminar en esa misma institución. Esto hacía que vivieran con una seguridad que les permitía organizar su futuro y su vida a medida que encontraban su identidad, sin necesidad de preocuparse por tener que buscar trabajo. Sus vidas laborales eran predecibles y estables y esto favorecía el sostenimiento de la vida familiar y la edificación de una identidad.

En definitiva, si existen unas condiciones institucionales suficientemente estables, la vida desarrollada en el seno de una organización presenta la forma de una carrera, siendo factible que la identidad laboral se exprese en la continuidad de una historia laboral (Muñoz, 2014). Sin embargo, el nuevo capitalismo no ayuda a crear esta identidad laboral, como veremos en los siguientes apartados.

### **2.3 EL NUEVO CAPITALISMO.**

En *La cultura del nuevo capitalismo*, Sennet sugiere que el capitalismo flexible destruye sistemáticamente las bases para el desarrollo de una personalidad coherente y deja a los individuos con biografías rotas y fragmentadas (Salas, 2009). Esta flexibilidad, además, rompe todo tipo de vínculo que pueda crearse entre la empresa y el trabajador y no favorece la creación de arraigo y de identidad laboral.

Los individuos tienen que hacer frente a tres desafíos como consecuencia del nuevo capitalismo. El primero se relaciona con la inestabilidad de los trabajos, ya que estos duran cortos periodos de tiempo y el individuo debe aprender a sobrellevar estos cambios. En segundo lugar, ante tanto cambio es necesario desarrollar nuevas habilidades. Y por último, el tercer desafío es la renuncia al pasado (Salas, 2009). Los individuos deben olvidar esa vida pasada, en la cual existían las carreras laborales, la estabilidad, la cohesión familiar...

Frente a los cambios anteriores aparecen tres déficits del cambio estructural: la baja lealtad institucional, la disminución de la confianza informal entre los trabajadores y el debilitamiento del conocimiento institucional (Salas, 2009). Estos déficits, entre otras cosas dan lugar a una desigualdad. Las personas que no tienen esas características laborales, como por ejemplo los artesanos, quedan fuera de la sociedad capitalista. Además, los valores que antes aportaba la empresa al trabajador como el sentimiento de pertenencia o la identidad desaparecen creando seres desconectados, superficiales y sin identidad colectiva.

En este nuevo capitalismo, según Sennet, las familias ahorran reduciendo sus gastos con el fin de obtener una posición más respetable. Optan por pasar más horas en el trabajo, porque esto les permite que sus hijos reciban una buena educación para poder mejorar la posición social (Muñoz, 2014).

En esta época no solo se aboga por el trabajo individual, sino que se apuesta por el trabajo en grupo. En este tipo de trabajo, según Sennet en *La corrosión del carácter*, el individuo debe aprender nuevas exigencias como la receptividad mutua, la agilidad, la adaptabilidad, la improvisación o la flexibilidad. Podemos pensar que las relaciones entre los miembros del grupo ayudaban a crear ese sentimiento de pertenencia, pero no era así. Las personas solo se relacionaban de manera superficial tocando temas meramente necesarios para sacar el trabajo adelante. Además, como iban cambiando de grupo esas características relacionales, debían ir cambiando para permitirles moverse y llegar a los objetivos grupales. A esto Sennet lo denomina *portátiles*.

En definitiva, el nuevo capitalismo, genera fenómenos de exclusión. Que se definen, precisamente, por la mayor precariedad, la ausencia o la ruptura de los vínculos. En este nuevo capitalismo, vivir juntos no es una consecuencia «natural» del orden social (Tedesco, 2001)

## **2.4 CORROSIÓN DEL CARÁCTER. FRUTO DEL CAPITALISMO.**

Sennet, en su obra *La corrosión del carácter*, estudia las consecuencias psico-socio-económicas que el modelo del capitalismo fordista y el nuevo modelo del capitalismo implican sobre el individuo, en su carácter en relación con los otros (Pérez, 2011). Siguiendo el relato de varias personas, Sennett va descubriendo lo peor del nuevo capitalismo y cómo esto va afectado a las personas dependiendo del tipo de trabajo que realizan.

En el primero de los relatos, uno de los individuos, Rico, llega a alcanzar el éxito. Consigue crear su propia empresa, pero los cambios continuos en las condiciones laborales a las que tan bien se ha adaptado y que le han procurado un triunfo, le han quitado la posibilidad de crear una historia personal de cara al futuro. El cambio de valores que ha traído consigo el neoliberalismo ha hecho que se valore a un trabajador por su eficacia y por su rapidez, dejando de lado valores como el compromiso, la lealtad y la confianza, propios de épocas anteriores. Estos cambios han hecho que Rico sienta una gran incertidumbre a la hora de educar a sus hijos y enseñarles esos valores que le debería aportar su trabajo. Además, se destaca la falta de vínculos sociales y familiares. A pesar de tener un buen trabajo, éste no le aporta esa seguridad esperada hasta el punto de que el individuo no se ve capaz de ejercer el rol de padre. Esta función será acogida por los colegios, como subraya Sennet: la exaltación de la disciplina en los colegios compensará la que los padres no pueden dar. A nivel de comunidad, estos cambios han traído consigo la falta de relaciones sociales duraderas. El cambio continuo de trabajo ha hecho que las personas que crearon un vínculo trabajando juntos no puedan sentirse cercanas. Y solo puedan comunicarse por medio de las pantallas. De este modo, se excluyen las relaciones en el ámbito público y existen solo esas relaciones que se dan en la esfera privada.

En contraposición a Rico, su padre, tuvo un trabajo con peores condiciones, limpiaba lavabos y suelos de un edificio de oficinas para poder llevar a casa dinero y satisfacer las necesidades familiares. Además, en la generación de Enrico, padre de Rico, los trabajos eran lineales en el tiempo. Rara vez las vidas de estas personas presentaban algún cambio.

En la comunidad existía ese honor social que la propia comunidad otorgaba a las personas con un cierto estatus dentro de ella. Pero este estatus solo existía en su comunidad, ya que en el resto de sociedad la población como Enrico era considerada un “cero a la izquierda”. Justamente esto era lo que Enrico no quería para su hijo. Quería que su hijo cumpliera ese sueño americano de movilidad social y ascendiera a una posición con poder. Vemos como en esta época, anterior al neoliberalismo, existía ese sentido de pertenencia a una comunidad y el trabajo aportaba unos valores que ayudaban a la crianza familiar.

El segundo testimonio de la obra de Sennet, es todo lo contrario al anterior. Rose ejercía un trabajo tradicional y se intenta adaptar al nuevo modelo de trabajo, pero la incapacidad hace que abandone. Aparece entonces el sentimiento de fragilidad, el derrumbe personal, la inseguridad, la inestabilidad familiar y personal... En este caso los trabajos más tradicionales o artesanales no tienen cabida en el nuevo capitalismo y hace que las personas que los ejercen queden aisladas del mundo laboral. Solo aquellos que se sepan sobreponer a esa situación podrán formar parte del mundo laboral.

Frente a estas formas de trabajo Sennet desarrolla el término *rutina*. Plantea la división del trabajo desde una visión cambiante y rutinaria. Para el sociólogo, la primera forma de trabajo, la de Enrico, no ayuda a las personas a aumentar sus capacidades intelectivas, las atrofia teniendo que realizar todos los días la misma tarea. A diferencia del trabajo de Rico que le ayuda a no caer en esa rutina laboral.

Para no caer en la rutina, en el capítulo tres de *La corrosión del carácter*, Sennet habla de la flexibilidad del trabajo. Esto se conseguiría por medio de la división del trabajo en sectores más especializados. Para ello las empresas deben reinventarse de manera discontinua y conseguir unos mayores beneficios con un menor número de trabajadores. En segundo lugar, debe existir una especialización para conseguir una mayor variedad de productos, pero esto afectaría a los trabajadores que no estuvieran especializados y los mandaría directamente al paro, según el modelo renano. Según el modelo angloamericano, las personas no sufrirían el desempleo pero sí la desigualdad salarial. Teniendo en cuenta estos dos modelos planteados por Sennet, ¿qué modelo beneficia a los individuos y les ayuda a fortalecerse como personas?.

El último elemento aboga por eliminar esa jerarquía de poder, la dirección fijaría unos objetivos que deberá cumplir el trabajador de manera libre. Esto se relaciona con la

propuesta de Sennet de flexibilizar horarios que ayudaría a conciliar la vida laboral y la vida familiar.

Por ultimo, Sennet habla sobre la diferencia entre la ética del trabajo del modelo anterior y la del actual modelo. La antigua ética se concentra en la sabia administración del tiempo, tiene su origen en la labor campesina donde el hombre se las tiene que ver con un tiempo que obliga a una disciplina de la propia actividad (Pérez, 2011 ). Esta disciplina y lucha constante ayuda a crear un carácter. Sin embargo, Sennet, a través de Adam Smith, trae a colación los males de la rutina, como hemos visto en el capítulo anterior,

En el trabajo en equipo del nuevo capitalismo no hay autoridad directa, no hay jerarquía aparente. Las tareas son inmediatas y la responsabilidad se diluye junto con el éxito (Pérez, 2011 ). Este tipo de trabajo no da lugar a relaciones sociales entre compañeros, el jefe solo les exige una flexibilidad y una adaptación los cambios continuos. Esto lo vemos claramente cuando Rico cuenta cómo ha perdido la relación con sus antiguos compañeros.

En definitiva, en este nuevo modelo nada es seguro o permanente. El tiempo de trabajo se resuelve a corto plazo. No se puede planificar un futuro, el trabajador puede ser despedido en cualquier momento a favor de la organización (Ynoub, 2003). Esto repercute en el individuo y en su familia haciendo que vivan con una inseguridad permanente pensando únicamente en el ámbito laboral y olvidándose de crear espacios donde se puedan relacionar con otras personas.

### **3 OBJETIVOS.**

El objetivo principal del trabajo es analizar la relación existente entre el nuevo capitalismo y la transmisión de ética de valores.

Los objetivos específicos que derivan del anterior son los siguientes:

- a. Explicar cómo afectan los trabajos precarios a la hora de educar a los hijos.
- b. Mostar cómo afecta la nueva ética del trabajo en los individuos y en la relación familiar.
- c. Mostar la realidad actual de las familias afectadas por el nuevo capitalismo.



## 4 METODOLOGÍA.

Para llevar a cabo la investigación del presente trabajo, se ha analizado una encuesta con un tamaño mayor y en segundo lugar, una con diez casos.

Una de las dos fuentes de datos es la aportada por Fernando Vidal, autor de la encuesta *Informe Familia Precariado y Familia* realizada en 2020 por medio Catedra Amoris Laetitia. Los resultados analizados en esta parte son cedidos por su autor, ya que no se han llegado a explotar. Además, Vidal consideró cedérmolos para comprobar de una manera más amplia las hipótesis que guían la investigación. El cuestionario de la encuesta *Precariado y Familia 2020*, realizado por Vidal, tiene 96 preguntas. Este incluía varias preguntas filtro que permitieron dividir la muestra en dos bloques, uno eran las personas que tenían pareja y el otro las que no. A cada uno se le hicieron unas determinadas preguntas en función de su respuesta.

Los principales bloques temáticos del cuestionario *Precariado y familia 2020* son:

- Características básicas entrevistado y hogar
- Relación con la actividad económica
- Características de la situación laboral
- Autopercepción
- Impactos en la vida familiar
- Impactos en la pareja
- Impactos en los hijos
- Impactos en la vida en familia
- Impactos en la familia extensa
- Impactos en decisiones futuras
- Características detalladas entrevistado

La población de estudio de la encuesta es mayor de 18 años y menor de 64 años del sur de la Comunidad de Madrid. Las personas encuestadas han sido 791.

En cuando al sexo, podemos ver que de las 791 personas el 51,8% son mujeres frente al 48,2% que son hombres. Las edades de los encuestados se encuadran en dos tramos: el

primer tramo, de los 18 a los 34 años, compuesto por 239 personas (30,2%) y el segundo duplica la representación del anterior, 552 personas (69,8%).

Atendiendo ahora al distrito en el que viven, el 28,6% vive en Carabanchel. En segundo lugar encontramos el distrito de Puente de Vallecas (26,4%) y en tercer lugar el de Villaverde (16,2%).

Pasando a la segunda encuesta, esta consta de diez casos. La selección de estos individuos no se hizo al azar. Estos tenían que cumplir las siguientes características:

- Vivir en un barrio del sur de Madrid.
- Tener familia y convivir con algún miembro de esta.
- Tener un trabajo precario.

Teniendo en cuenta estas características, las personas que pasaron el filtro respondieron a treinta preguntas.

En definitiva, en los próximos apartados encontraremos un primer análisis con una muestra de 791 personas mayor. En segundo lugar, encontraremos un análisis menor realizado por el autor de esta investigación.

## 5 RESULTADOS.

### 5.1 AUTOPERCEPCION

En este primer bloque sobre autopercepción los encuestado respondieron preguntas relacionadas con su actual trabajo y con las opiniones o sensaciones que tenían.

Al preguntarles sobre “¿en qué medida cree que su situación laboral actual en su conjunto está perjudicando a su vida familiar? y las respuestas fueron claras: la mitad del total de encuestados respondieron que “nada” (52,6%) y solo el 17,2% respondió que “bastante” afectaba su situación laboral actual a su vida familiar. Poco más de un cuarto se decantó por la opción “poco” (26,4%).

Ahora bien, si la pregunta es más específica, “en qué medida perjudica cada uno de los siguientes elementos de su/s trabajo/s en su vida familiar?”, las respuestas siguen predominando con el “nada” y los encuestados opinan lo siguiente: la variable “horario laboral” perjudica en “nada” a su vida familiar a más de la mitad de la población encuestada (55,8%), en “algo” a tan solo el 24,1% y en “mucho” al 5,3%.

El salario sigue la misma línea en cuanto a resultados que la anterior variable. Este perjudica en “nada” la vida familiar al 50,3% , en “algo” a menos de un cuarto y en “bastante” al 17,6%. Las personas que respondieron que perjudica “mucho” el salario en su vida laboral se diferencia en un 2% respecto a la variable “horario laboral”.

En las dos ultimas variables, los datos de la respuesta “nada” aumentan en un 10-15% respecto a los anteriores. Las personas que optaron por marcar “mucho” en la variable “inseguridad de la situación laboral” alcanzan el 62,5%, y las que marcaron lo mismo en el elemento “flexibilidad en la organización de las vacaciones”, llegan al 65,4%. En estas preguntas también vemos cómo las demás opciones bajan respecto a los dos anteriores elementos.

Teniendo claros los elementos que perjudican en mayor y menor medida a los 791 encuestados, vamos a ver qué aspectos mejorarían de su actual trabajo. Para esta pregunta las opciones fueron las siguientes:

- Tener un horario laboral más flexible.
- Ganas mas dinero.
- Tener un contrato indefinido que me dé mayor seguridad.
- Mayor libertad de elección de mis vacaciones.
- Mayores posibilidades de promoción profesional.
- Mas capacidad de decisión en mi trabajo.
- Sentirme mejor tratado por mi jefe y/o compañeros.

Respecto al primer elemento, “tener un horario laboral más flexible”, un centenar de personas se decantaron por esta opción (12,8%). Más de la mitad de la muestra se decantó por mejorar el aspectos relativo a “ganar más dinero”, 54,5%. Los resultados de las siguientes opciones decaen respecto a este, siendo el resultado mas próximo el de “tener un contrato indefinido que me dé mayor seguridad” (13,1%). Destacamos en ultimo lugar las opciones de “sentirme mejor tratado por mi jefe y/o compañeros” y “mayor libertad de elección de mis vacaciones”, que solo se diferencian en un 0,1%, situándose por encima “sentirse mejor tratado”.

Como segunda opción, los aspectos que elegirían los trabajadores serian los siguientes de mayor a menor: el 29,7% se decanta por “ganar mas dinero”, seguido de las personas que quieren tener “mayores posibilidades de promoción profesional” (18,1%). En tercera posición encontramos la opción de “tener un horario laboral más flexible” (15,7%). Por ultimo, la opción menos elegida es la de “sentirme mejor tratado por mi jefe y/o compañeros” (8,7%).

## **5.2 IMPACTOS EN LA VIDA FAMILIAR**

### **5.2.1 IMPACTOS EN LOS HIJOS.**

En este segundo apartado, se les preguntó a los encuestados sobre su trabajo actual y cómo era el impacto de las diferentes variables en sus hijos. Antes de empezar, se les hizo una pregunta filtro para dividir a las 791 en dos grupos: los que tenían hijo y, por tanto, podían responder a las siguientes preguntas y los que no los tenían.

Del grupo que tenían hijos que eran 457 personas, el 24,5% tenían dos hijos, 177 personas tenían un hijo, es decir, el 22,4%, y los que formaban una familia numerosa estaban representados por el 8,6%.

Teniendo presente el tipo de familia vamos a ver qué respondieron a la pregunta “¿qué cosas de su propio empleo actual son un buen ejemplo para educar a sus hijos en los valores del trabajo?”. Las posibles repuestas eran “sí” o “no” ante las siguientes variables:

- Las relaciones en el trabajo.
- Un horario que me permite conciliar.
- Una ética profesional.
- La utilidad social de mi trabajo.
- La motivación y los ánimos que tengo de ir a trabajar.

Respecto a las relaciones en el trabajo, un cuarto se decantó por la opción del “no” frente al resto (74,4%) de personas que sí que veían como buen ejemplo las relaciones en el trabajo para la educación de sus hijos. El ejemplo de “un horario que me permite conciliar” no es tan buen ejemplo en la educación de los hijos como indicó el 39,4% de miembro de la familia.

La ética profesional se sitúa a la par que las relaciones laborales. Casi un cuarto (24,3% de la población creyeron que no era un buen ejemplo para la educación de sus hijos frente al 75,7% que creyeron que sí que era un buen ejemplo.

Las dos últimos ejemplos son curiosos, coinciden exactamente en los mismos porcentajes. El 69,4% vio como buen ejemplo “la utilidad social de mi trabajo” y también “la motivación y los ánimos que tengo de ir a trabajar” para la educación de sus hijos. Pasa lo mismo con las personas que no lo vieron como buen ejemplo, éstas representaron en ambos casos el 30,6%.

Analizamos también, cómo afecta el tiempo que pasan en el trabajo a su relación con sus hijos nos encontramos con que la mitad de la muestra (51,2%) opina que “nunca es un problema”. Muy seguido encontramos a los que respondieron que “casi nunca es un problema” (21,9%) y “en ocasiones es un problema” (20,1%) el tiempo que le dedican

al trabajo en la relación con sus hijos. Destacan las 31 personas que consideran que el tiempo que le dedican al trabajo “es un gran problema” en la relación con sus hijos.

En las siguientes preguntas se les preguntó por sus creencias respecto a varios elementos. El primero de ellos fue la condición laboral de sus hijos. En concreto, se les pregunto si creían que sus hijos iban a tener mejores condiciones laborales que ellos. Las respuestas no se diferenciaron en gran medida. Ya la diferencia entre los que respondieron “sí” y los que se decantaron por el “no”, era menos del 10%. En definitiva, un 30,9% creían que sus hijos sí que iban a tener mejores condiciones laborales, frente al 22,1% que opinaba lo contrario. En esta pregunta podemos encontrar las siguientes respuestas: “más bien no” (23,4%) y “más bien sí” (23,6%) van a tener mejores condiciones laborales que las de sus padres.

Viendo como creían que iban a ser las condiciones laborales de sus hijos en un futuro, se quiso saber si creían que el hecho de trabajar iba a ayudar a sus hijos a desarrollarse como personas. En segundo lugar, si las empresas/ organizaciones ayudarían a sus hijos a que se desarrollaran como personas.

Respecto a si el trabajo ayudaría a sus hijos a desarrollarse como personas, el 44,6% creía que les iba a ayudar “mucho”, frente a las personas que creían que “nada” (6,1%). Encontramos también un alto porcentaje (38,7%) en la respuesta “bastante”.

Pasando a si las empresas ayudarían a sus hijos a desarrollarse como personas, el porcentaje mayor lo encontramos en el “bastante” (37,4%), seguido de las personas que creían que las empresas ayudarían “poco” (28,7%) en el desarrollo personal de sus hijos. Por ultimo, un gran porcentaje (22,1%) cree que las empresas van a ayudar en “nada” al desarrollo de sus hijos.

Dejando de lado sus creencias, se les preguntó por el tiempo que dedicaban a sus hijos en varios momentos del día o de la noche. Una de las primeras preguntas fue cuántos días a la semana podían comer o cenar con sus hijos. Más de la mitad afirmaron que podían comer o cenar con sus hijos los siete días a la semana. En segunda posición encontramos los progenitores que no podían comer o cenar ningún día con sus hijos (8,1%). Y ya en tercera posición encontramos igualados en porcentaje (7,9%) a las personas que pueden comer o cenar dos o cinco días a la semana.

Preguntando por lo mismo, pero relativo al tiempo que pasan jugando con sus hijos o simplemente pasando un rato agradable, las respuestas siguen la misma línea que la anterior pregunta. Menos de la mitad (48,1%) juega o pasa un rato agradable con sus hijos a la semana. En el lado opuestos, con un 19,7%, están las personas que no dedican ni tan siquiera un día a esta actividad con sus hijos. Por ultimo, uno de cada diez padres/madres dedica cinco días a la semana a jugar o pasar un rato agradable con sus hijos.

Atendiendo al tiempo que dedican a la educación de sus hijos, se les preguntó por cuántos días a la semana podían hacer los deberes o ayudar con las tareas de clase de sus hijos. Más de un cuarto de los padres/madres (28,7%) no pueden ayudar a sus hijos con los deberes o con las tareas de clase, frente al 15,8% que les ayudan los siete días de la semana. En medio de estos extremos, se encuentran los padres/madres que ayudan a sus hijos/as con los deberes u otras tareas de clase cinco días a la semana (9,6%).

## 6 ANÁLISIS DESCRIPTIVO.

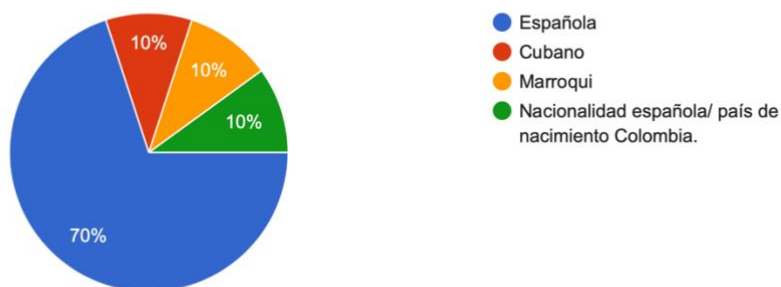
### 6.1 DESCRIPCIÓN GRUPO ANÁLISIS

La edad de los 10 encuestados predomina claramente, 90%, entre los 25 y 65 años de edad. Solo un 10% de estos tienen edades comprendidas entre los 18 y los 34 años. Viendo así, que en la mayoría de los 10 hogares uno de los padres supera los 30 años.

En cuanto al sexo de nuestra muestra podemos observar que el 60% de las personas que han respondido han sido hombres frente al 40% que han sido mujeres.

#### Gráfico 1. Nacionalidad

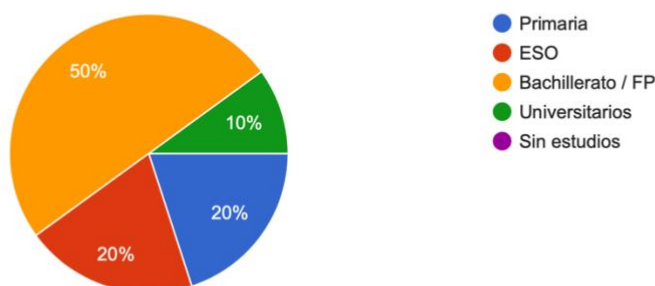
3. Nacionalidad.  
10 respuestas



La nacionalidad predominante es la española, 70%, seguida de una igual representación por la cubana (10%), marroquí (10%) y la colombiana (10%).

#### Gráfico 2. Nivel de estudios

4. Nivel de estudios.  
10 respuestas





Sorprenden los datos sobre el nivel de estudios de los encuestados, ya que el 50% de ellos llegaron a cursar hasta Bachillerato o Formación Profesional, teniendo esperanzas en poder optar a un trabajo mejor, luego, se vio que debido al mercado laboral actual no fue así. Por detrás, nos encontramos con los estudios Primarios y Secundarios, representado ambos un 20% de la muestra total. Finalmente, solo el 10% pudo acudir a la universidad.

## **6.2 RELACIÓN CON SERVICIOS SOCIALES.**

En este segundo apartado se les realizaron las siguientes preguntas: *¿recibe alguna ayuda social usted o su familia? ¿Qué tipo de ayuda recibe?.*

Los resultados obtenidos de la primera pregunta nos muestran que el 50% de la muestra no reciben ningún tipo de ayuda por parte de Servicios Sociales.

El otro 50% al responder que con un “si”, pasaron a responder a la pregunta obligatoria

*6.1 ¿Qué tipo de ayuda recibe?* Seis de los encuestados reciben las siguientes ayudas:

- *“Centro de día para mis hijos”*
- *“Programa de intervención familiar”*
- *“Educativa social de mi hija”*
- *“Prestación de dependencia de un hijo”*
- *“Programa de intervención familiar y servicio de ayuda a domicilio”*
- *“Renta mínima de inserción por discapacidad”*

A la hora de realizar esta pregunta pudimos comprobar que todos sabían qué ayuda percibían, pero muchos de ellos no sabían si esta provenía de la Comunidad de Madrid, del Ayuntamiento de Madrid o de otra entidad.

## **6.3 SITUACIÓN LABORAL**

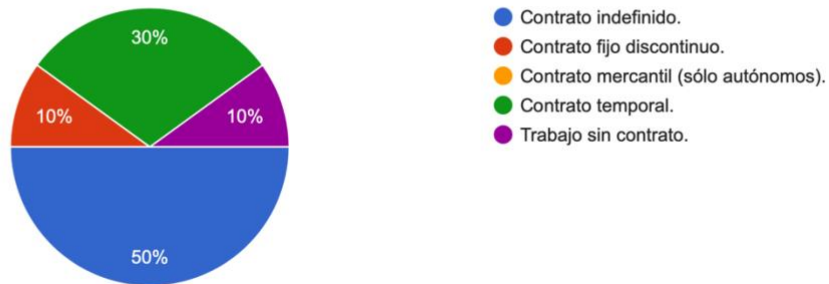
En cuanto a la situación laboral de la muestra, el 100% tienen un *“trabajo asalariado”*.

En esta pregunta vimos que algunos encuestados tenían dificultades para definir de una manera técnica su situación laboral. Estos nos explicaron cuál era su trabajo, qué cantidad de dinero percibían y qué contrato tenían para que yo marcara la opción más correcta.

Su contrato era del tipo indefinido en el 50% de los casos, seguido de un 30% de personas con contrato temporal. Por ultimo, ambos con un 10% están las personas con contrato discontinuo y sin contrato.

### Gráfico 3. Tipo de contrato en la actualidad

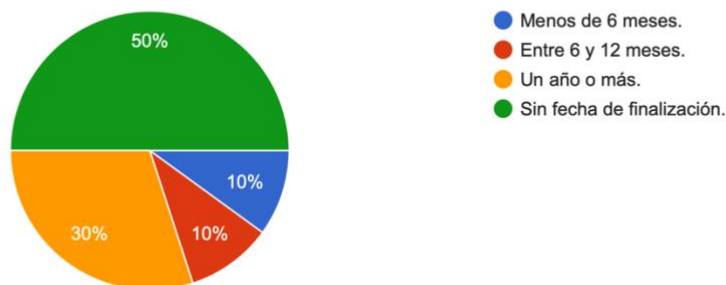
8. ¿Qué tipo de contrato tiene en la actualidad?  
10 respuestas



Al preguntarles por la duración de su contrato, los datos son parecidos a la pregunta anterior. El 50% de la muestra no tiene una fecha de finalización del contrato, el 30% de los encuestados tiene un contrato con una duración de un año o más, y por último, las personas con un contrato entre seis meses y doce meses. Y las que tienen un contrato de menos de seis meses, representaban ambas un 10% de la muestra.

### Gráfico 4. Duración del contrato

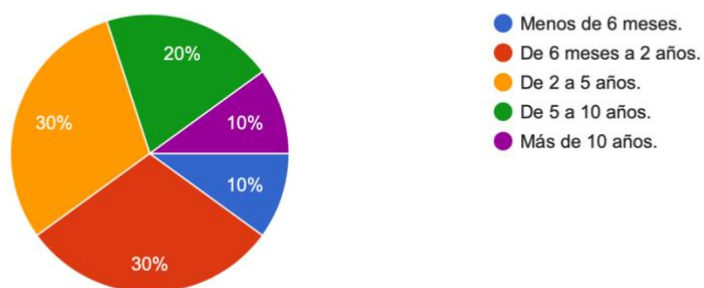
9. ¿Cuál es la duración de su contrato?  
10 respuestas



En ultimo lugar, a la pregunta *¿cuánto tiempo hace que trabaja en la empresa?*, las repuestas fueron muy variadas. El 30% de los diez encuestados llevaban de 2 a 5 años en la empresa. Las personas que llevaban de 6 meses a 2 años también representaban otro 30%, seguidos del 20% de las personas que llevaban de 5 a 10 años trabajando en la empresa. En ultimo lugar, se encuentran las personas que llevan menos de 6 meses (10%) trabajando en la empresa y en el otro extremo las que llevan más de 10 años (10%).

### Gráfico 5. Tiempo que lleva trabajando en la empresa

10. ¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la empresa?  
10 respuestas



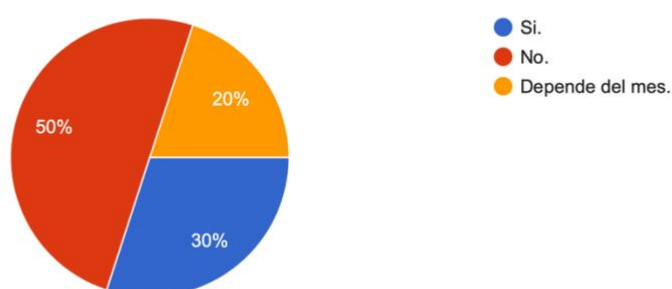
## 6.4 INGRESOS.

En relación al tipo de trabajo que tenían quisimos ver si esto tenía relación con sus ingresos y con cubrir las necesidades, tanto básicas como secundarias. Por ello les realizamos estas dos preguntas: *¿Le permiten sus ingresos cubrir las necesidades básicas familiares?* *¿Le permiten sus ingresos cubrir gastos imprevistos importantes?*

**Gráfico 6.** ¿Cubre los gastos imprevistos?

12. ¿Le permiten sus ingresos cubrir gastos imprevistos importantes?

10 respuestas



De la primera pregunta, *¿le permiten sus ingresos cubrir las necesidades básicas familiares?*, se obtuvo que el 70% de los encuestados sí podían cubrir sus necesidades básicas, frente al 30% que no podían hacerlo. Pero a la hora de preguntarles por los gastos imprevistos, los datos cambiaban. La respuesta mayoritaria fue la del “no” (50%), seguida de las personas que sí podían hacer frente a los gastos imprevistos, 30%. Por último, las personas que “*dependiendo del mes*” podían hacer frente a los gastos imprevistos, 20%.

## 6.5 AMBIENTE LABORAL, RELACIONES PERSONALES Y CRECIMIENTO PERSONAL.

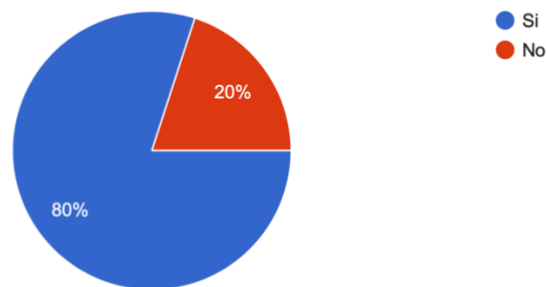
En este apartado fue cuando empezamos a ver la dificultad de las personas a la hora de responder a este tipo de preguntas más reflexivas. Muchas de ellas nos respondían lo que ellos pensaban que queríamos oír, pero les delataban sus ojos y su narrativa cuando nos contaban como era su experiencia en el trabajo.

En esta primera pregunta *En su actual trabajo, ¿se respira un ambiente familiar democrático de respeto y confianza que favorece la cohesión entre trabajadores?*, vemos cómo el 80% respondían que sí existía ese buen ambiente de cohesión entre trabajadores, pero al preguntarles si tenían buena relación con sus compañeros, nos contestaban que “no me veo con ellos en el trabajo” o “sí lo normal”... respuestas un poco ambiguas, como para que no preguntáramos más.

### **Gráfico 7.** Ambiente entre los trabajadores.

13. En su actual trabajo, ¿se respira un ambiente familiar democrático de respeto y confianza que favorece la cohesión entre trabajadores?

10 respuestas

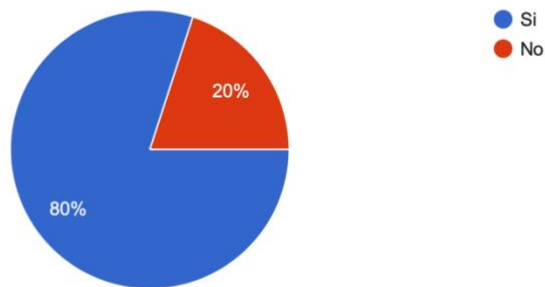


Al preguntar por la comunicación con sus superiores, el 80% comenta que sí existe una buena comunicación frente al 20% que responde lo contrario. Estas respuestas son contradictorias ya que muchos de ellos entendían por jefe al director de la empresa y me contaban que no le conocían, que ellos tenían relación con su encargado. Además, otro de ellos comentó que la buena relación debía existir por obligación porque si no era así, él se encargaba de hacer que fuera buena, y esta forma de “hacer que fuera buena” era discutiendo con su jefe.

### **Gráfico 8.** Comunicación entre trabajadores y superiores.

14. ¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores y los superiores (jefes)?

10 respuestas

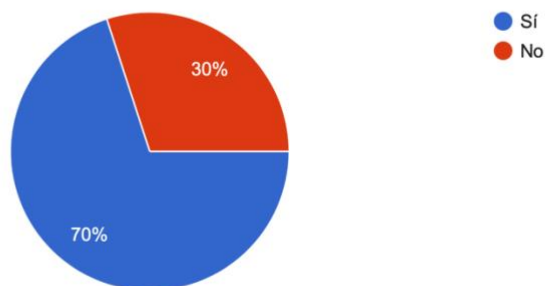


*En su empresa, ¿se promueve la interacción social entre compañeros?* fue otra de las preguntas que observamos que no respondían con sinceridad. Las respuestas objetivas fueron que el 70% de los encuestados sí veían que la empresa promovía la interacción social con sus compañeros, frente al 30% que no veían que existiera esa interacción. A las personas que respondieron un sí, les preguntamos si hacían otra actividad con sus compañeros que no fuera trabajar y respondieron que no. Otro de ellos, contó que cuando trabaja con su compañero, el jefe no sabía si tenían problemas entre ellos o si se llevaban bien, eran ellos los que favorecían la relación laboral.

### Gráfico 9. Interacción social entre compañeros

15. En su empresa, ¿se promueve la interacción social entre compañeros?

10 respuestas



La última pregunta de este apartado va enfocada a su futuro dentro de la empresa. Se les preguntó lo siguiente: *¿cree que tiene oportunidad de crecimiento dentro de la empresa?* (Ejemplo: optar a un puesto mejor). El 80% respondió con un "sí" y el 20%

con un “no”. Pero observamos todo lo contrario, el encuestado que respondía con un “sí” no transmitía lo mismo con su comunicación no verbal que su respuesta.

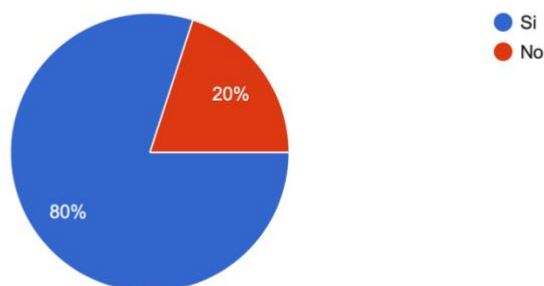
## 6.6 VALORES Y SENTIMIENTOS PERSONALES /LABORALES.

En este sexto apartado se les quiso preguntar por los valores y sentimientos personales / laborales. En la primera pregunta *¿se identifica con el proyecto de la empresa en la que trabaja?*, el 80% de la muestra respondió con un “sí”, pero la sensación que dieron es que pocas personas conocían el proyecto empresarial y los objetivos de su empresa. Por tanto, no podían saber si era el mismo proyecto que ellos querían en su vida familiar. Además, les hubo que explicar que pretendía esta pregunta, qué significaba “*proyecto*”. Hizo que los encuestados optaran por responder de manera positiva. Aun así, el 20% de la muestra no se identificaba con el proyecto de la empresa.

**Gráfico 10.** Identificación con el proyecto de la empresa.

17. ¿Se identifica con el proyecto de la empresa en la que trabaja?

10 respuestas



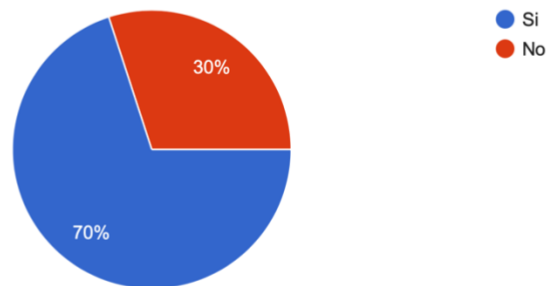
Una vez que se preguntó de manera más general sobre el proyecto, se les hizo una pregunta relacionada con los valores de la empresa: *¿comparte los valores de la empresa en la que trabaja con los suyos propios?* Las respuestas a esta pregunta nos transmitieron la misma sensación que la anterior: muchos de ellos se paraban a pensar y respondían con un “sí” para pasar a la siguiente pregunta. Esto lo pudimos comprobar porque no nos dejaron preguntar por esos valores comunes entre la empresa y su familia. También, vimos que otro encuestado como no sabía qué responder porque al preguntarle se quedó parado y respondió de manera afirmativa, muy seguro de lo que estaba diciendo, cuando sus gestos decían lo contrario: postura rígida, evitaba contacto visual

y cambiaba de tema. En esta pregunta las respuestas negativas suben un 10% respecto a la pregunta anterior, la del proyecto, que obtuvo un 20%.

### Gráfico 11. Coincidencia de valores personales y empresariales

18. ¿Comparte los valores de la empresa en la que trabaja con los suyos propios?

10 respuestas



Cuando la persona respondía con un “no”, automáticamente debían explicar la diferencia entre sus valores y los de la empresa, y las respuestas fueron las siguientes:

- *“organización”.*
- *“propuesta educativa”.*
- *“en la empresa en la que trabajo únicamente interesa la productividad por lo que no se exponen otros valores que no vayan relacionados con la producción. No surge compañerismo, no hay posibilidad de comunicación y prácticamente no existe la interacción entre personas.*
- *“trabajo para la explotación ganadera de una familia y me siento como un miembro mas. La responsabilidad y la dedicación en el cuidado del ganado y del campo los siento igual que si fuera de mi propiedad*

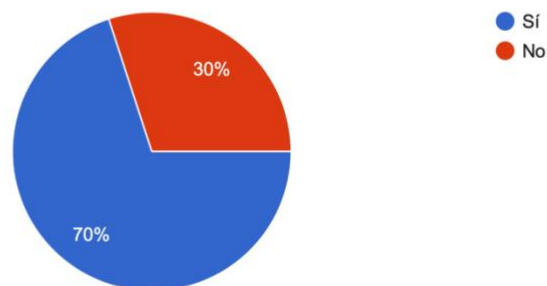
Vemos como las dos últimas respuestas de estas personas nos responden a varias preguntas y dejan claro su posición en relación a la empresa. Una de ellas se muestra contraria a los valores de la empresa y se distancia del sentimiento de pertenencia. Por el contrario la otra se muestra parte de la familia “empresarial”. Esto se debe al tipo de trabajo: una de ellas es una empresa más grande que se focaliza en la productividad, frente a la otra que es una empresa familiar y su objetivo va más encaminado a la dedicación y cuidado del ganado y de sus trabajadores, a que éstos se sientan cómodos trabajando.



Cuando se les pregunta por el sentimiento de pertenencia, el 70% responde que se sienten parte de la empresa frente al 30% que no. Esto se relaciona con las preguntas anteriores. Si la persona comparte ese proyecto y esos valores, se sentirá parte de la empresa. Por el contrario, si no los comparte, se sentirá como un extraño dentro de su trabajo. En esta pregunta hubo que explicar qué significaba ese sentimiento ya que muchos de ellos no lo entendían. Ante esta pregunta se pudo ver que las personas con trabajos menos estables no llegaron a desarrollar ese sentimiento por mucho que respondieran que sí sentían a la empresa como algo suyo.

### Gráfico 12. Sentimiento de pertenencia

19. ¿Considera a la empresa en la que trabaja como algo "mío"?  
10 respuestas



Las tres últimas preguntas de este apartado se relacionan entre sí. La primera de ellas, *¿siente que puede compartir con honestidad sus opiniones con su jefe?*, muestra cómo el 50% de la muestra sí pueden compartir con honestidad sus opiniones con su jefe, el 40% , sin embargo, no lo puede hacer y el 10% “a veces”.

La segunda pregunta, *¿se siente capaz de exigir condiciones de mejora sin que reciba represalias?*, muestra cómo el 50% tiene miedo de exigir unas condiciones mejores sin recibir represalias y la otra mitad no tiene ese miedo. Esto se relaciona con la

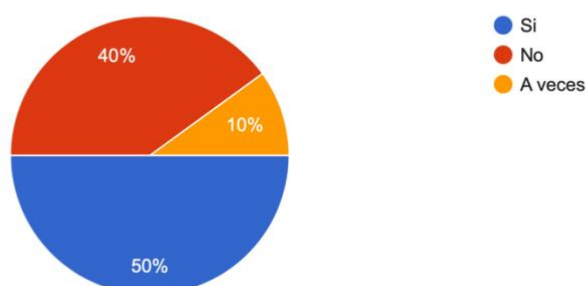
comunicación que existe con los jefes y el clima democrático entre el superior y el trabajador. Vemos cómo el 50% que respondieron con un “sí” a la pregunta *¿siente que puede compartir con honestidad sus opiniones con su jefe?*, coincide con esta segunda pregunta, favoreciendo así esa confianza para exigir una mejora laboral.

En la tercera pregunta se les quiso preguntar por el miedo si no realizaban lo que se les exigía: *¿tiene miedo que le despidan si no hace lo que le piden, más allá de sus obligaciones laborales?* Las repuestas fueron claras: el 60% no tenían miedo de sufrir un despido si no realizaban lo que su jefe les pedía, el 10% sí sentían miedo y el 30% “tal vez”. Estos últimos no quisieron explicar su respuesta.

En relación con lo anterior, se quiso ver si las personas se sentían fácilmente reemplazables por parte de su superior dentro de su actual trabajo. Los resultados fueron los siguientes: el 70% de la muestra no se sentía reemplazable, el 20% sí tenían ese sentimiento y el 10% “tal vez”.

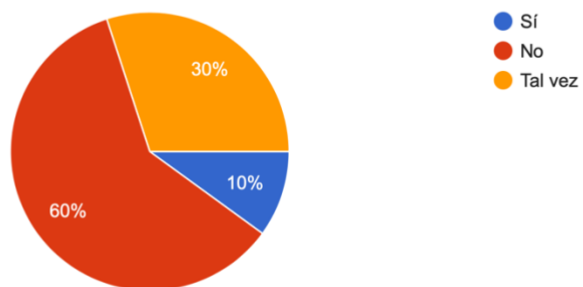
### Gráfico 13. Comunicación opinión a superiores

20. ¿Siente que puede compartir con honestidad sus opiniones con su jefe?  
10 respuestas



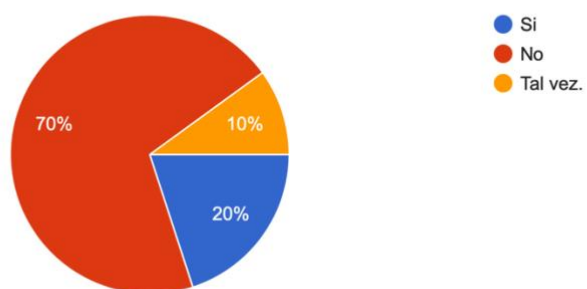
### Gráfico 14. Miedo al despido

22. ¿Tiene miedo que le despidan si no hace lo que le piden, más allá de sus obligaciones laborales?  
10 respuestas



### Gráfico 15. Sentimiento de reemplazo

23. ¿Le hacen sentir fácilmente reemplazable?  
10 respuestas



## 6.7 FAMILIA Y TABAJO.

En este apartado se quiere ver la relación que existe entre el trabajo y la familia. Para ello se realizaron las siguientes preguntas:

- *¿Siente que existe un compromiso por parte de la empresa con los trabajadores que tienen familia?*
- *¿La empresa ayuda en la labor educativa de sus hijos?( Ejemplo: favoreciendo la conciliación laboral).*
- *¿Cree que su labor en la empresa favorece la transmisión de valores o normas a sus hijos?*
- *¿Cree que su trabajo actual le deja tiempo para sus hijos?*
- *¿Cree que con su trabajo actual puede dar un buen futuro a sus hijos?*
- *¿Le gustaría que algún miembro de su familia trabajara en su actual empresa?*

El 80% de la muestra cree que “*sí que existe un compromiso por parte de la empresa con los trabajadores que tienen familia*”, frente al 20% que cree que no. El compromiso de la empresa se ve en , 50%, las personas que responden de manera afirmativa cuando se les pregunta si la empresa ayuda en la labor educativa de sus hijos. Sin embargo, el 30% cree que su empresa no favorece la labor educativa hacia sus hijos y el 20% cree que “a veces” se favorece esa labor y otras veces no. Los encuestados no quisieron explicar esta ultima respuesta.

En cuanto a si la empresa ayuda en la transmisión de valores a sus hijos, el 70% afirman que la empresa sí que favorece esa transmisión de valores, sobre todo en lo relativo al esfuerzo. El 20% consideran que su labor no ayuda a la transmisión de valores o normas a sus hijos y, por último, el 10% respondió de la siguientes manera “valores referidos al esfuerzo, pero no en la forma que a mí me gustaría transmitirlos”.

Otro aspecto por el que se les preguntó, fue por el tiempo libre que les dejaba el trabajo para disfrutar de sus hijos. El 50% respondió que su trabajo actual le dejaba tiempo libre para estar con sus hijos; el 40% respondió que solo “a veces” tenían tiempo para sus hijos y el 10% contestó que no tenían tiempo para dedicarse a sus hijos.

Pensando en el futuro familiar, se les realizó la siguiente pregunta: *¿cree qué con su trabajo actual puede dar un buen futuro a sus hijos?* Las respuestas fueron muy reveladoras ya que el 60% pensaba que sí frente al 40% que no podían dar un buen futuro a sus hijos con su trabajo actual. Muchos de ellos explicaron que su sueldo muchas veces no llegaba a los 900€ y era por ello por lo que no podían pagar en un futuro la educación de sus hijos, ya que muchos meses no tenían ni para gastos imprevistos.

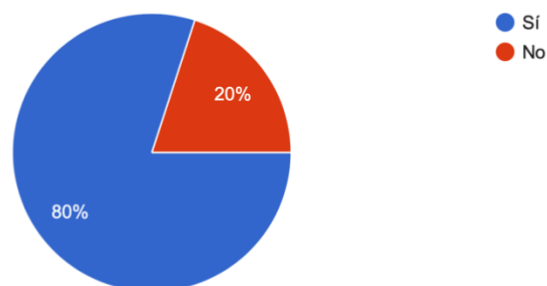
En la última pregunta, les planteé si les gustaría que algún miembro de su familia trabajara en su actual empresa. Y tan solo el 22,2% respondió afirmativamente. El resto de personas contestaron lo siguiente:

- “No mejor no”.
- “No”.
- “Solo en situación de necesidad, de no tener otro remedio. Me gustaría que pudieran acceder a otros puestos más completos y estables.
- “Porque la educación concertada es un modelo que no proporciona la libertad del individuo en tanto en cuanto existe una intervención excesiva de los progenitores en las decisiones del centro”.
- “No”.
- “Me gustaría que accedieran a un puesto menos sacrificado”.
- “Les gustan otras cosas”.

### Gráfico 16. Compromiso de la empresa con los trabajadores

24. ¿Siente que existe un compromiso por parte de la empresa con los trabajadores que tienen familia?

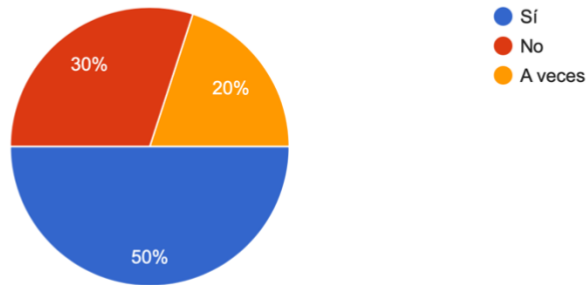
10 respuestas



**Gráfico 17.** Labor educativa empresarial e hijos.

25. ¿La empresa ayuda en la labor educativa de sus hijos? Ejemplo: favoreciendo la conciliación laboral.

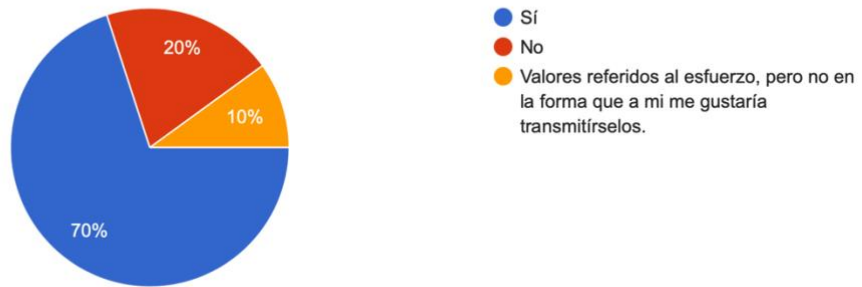
10 respuestas



**Gráfico 18.** Transmisión de valores a los hijos

26. ¿Cree que su labor en la empresa favorece la transmisión de valores o normas a sus hijos?

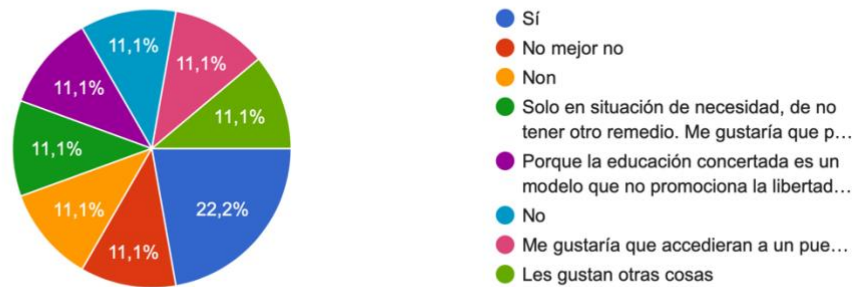
10 respuestas



**Gráfico 19 .** Familia trabajase en la misma empresa

29. ¿Le gustaría que algún miembro de su familia trabajara en su actual empresa?

9 respuestas



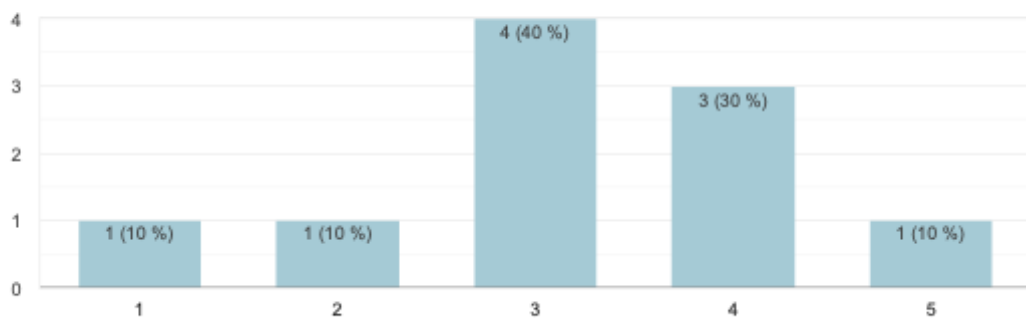
## 6.8 IDEOLOGÍA

En cuanto a la ideología como vemos en el grafico, el 40% de la muestra se sitúa en el centro, teniendo en cuenta que el número 1 es extrema izquierda y el 5 extrema derecha Seguida del 30% que se posicionan más hacia la izquierda (número 4).

Gráfico 20. Ideología

30. Me podría decir, ¿cuál es su ideología?

10 respuestas



## 7 DISCUSIÓN.

Una vez que ya hemos visto los resultados, de la encuesta Precariedad y familia 2020 de Vidal pasaremos a compararlos con la teoría de Sennet. Para ello seguiremos los apartados anteriores.

En cuanto a la autopercepción de los individuos, vemos cómo los encuestados piensan que su situación laboral no está perjudicando a su familia. Sin embargo, en otras preguntas se ven factores que perjudican a la educación de sus hijos, como son el no pasar tiempo suficiente o de calidad con ellos o no estar presente cuando realizan las tareas de clase.

Si les preguntamos por elementos concretos de sus trabajos que están perjudicando en mayor o menor medida a su vida familiar, seguimos viendo cómo las respuestas difieren de la realidad. Es decir, la percepción de más de la mitad es que el horario laboral, el salario, la inseguridad de la situación laboral y la flexibilidad no perjudica en nada a su vida familiar. Esto se puede deber a no haber conocido otro modelo laboral más que el actual, denominado *nuevo capitalismo*.

Estos elementos no afectan, según su autopercepción, a la vida familiar, pero los encuestados sí que cambiarían ciertos aspectos de su actual trabajo. El primero de ellos, sería el relativo a “ganar más dinero”. En segundo lugar encontramos “tener un contrato indefinido que me dé mayor seguridad” y en tercera posición “tener un horario más flexible”. Todos estos elementos son los que afectan directamente a la vida familiar y a los que Sennet se refiere en sus teorías. Vemos cómo un aumento de ingresos favorece la educación futura de los hijos pudiéndoles dar más opciones educativas donde elegir y esto repercutirá en su futuro laboral y en sus posibilidades de encontrar un trabajo mejor que el de sus predecesores, como dice Sennet. Casi la mitad de las personas creen que sus hijos tendrán mejores condiciones laborales que ellos. Esto se puede deber también al esfuerzo que hacen los padres ahorrando para que sus hijos puedan obtener un mejor trabajo y, como consecuencia de esto, unas mejores condiciones. Según Sennet, para que las familias puedan dar una buena educación a los menores deben ahorrar reduciendo sus gastos. Además esto traería consigo una posición mejor dentro de la sociedad.

El contrato indefinido es otra preocupación que causa inseguridad familiar. El nuevo modelo laboral capitalista se caracteriza por la inestabilidad laboral, lo que hace que las



familias no puedan gozar de una seguridad que les asegure tener unos ingresos todos los meses. Además, los individuos deben desarrollar nuevas habilidades y renunciar a ese pasado idílico en el que todo el mundo tenía una carrera laboral. Por último, el horario de este nuevo capitalismo hace que los individuos vivan para trabajar y no dediquen las horas suficientes a sus familias. Esto hace que las familias, en vez de ser agentes socializadores, pasen a un segundo plano y no puedan ejercer las funciones de educar. Como consecuencia estas funciones son absorbidas por los colegios, por las actividades extraescolares, etc.

Centrándonos ahora en el impacto del nuevo modelo laboral en la familia, podemos observar lo siguiente. El nuevo modelo capitalista, según Sennet, rompe los vínculos entre la empresa y sus trabajadores dando lugar a unas biografías rotas, ya que los individuos no pueden crear un arraigo y una identidad laboral como consecuencia de la inestabilidad laboral y del trabajo individualizado que no deja lugar alguno a las relaciones laborales entre compañeros ni a la creación del sentimiento de pertenencias hacia la empresa. Los encuestados creen que esas relaciones en el trabajo no son un buen ejemplo para sus hijos, pero sí que creen que tienen un horario que les permite conciliar, una ética profesional, sostienen la utilidad social de su trabajo y creen que la motivación y los ánimos que tienen por ir a trabajar son buen ejemplo para la educación de sus hijos. Además, los encuestados creen que sus trabajos están siendo “bastante” buen ejemplo formativo para sus hijos.

Hablando de la transmisión de valores del trabajo, el 44,6% cree que el trabajo que tengan sus hijos en el futuro les va a ayudar a desarrollarse como personas. Por tanto, son partidarios de Sennet cuando dice que el trabajo dota a los individuos de identidad. Aunque el sociólogo se refiere a otros elementos que se deben dar a la vez para que esto sea así, una identidad, un lugar y un trabajo estable. Sostiene que con este nuevo capitalismo no se cumplen. Por el contrario, creen que las empresas no van a ayudar a sus hijos a desarrollarse como persona. Esto es otra característica del nuevo capitalismo, según Sennet, ya que este nuevo modelo destruye las bases de una persona coherente y rompe ese arraigo y esa identidad laboral. Es decir, el individuo no se siente parte de la empresa y, por tanto, irá únicamente a trabajar sin preocuparle nada más, y la empresa hará lo mismo, querrá que sus trabajadores rindan lo máximo sin importarles nada más.

## 8 CONCLUSIONES.

El nuevo capitalismo ha traído consigo más precariedad laboral y una ruptura de los vínculos sociales. Los individuos no pueden gozar de una carrera laboral que les permita desarrollar una identidad y un sentimiento de pertenencia hacia la empresa en la que trabajan. Se diferencia del anterior modelo que dotaba a los individuos del mismo trabajo a lo largo de su vida, el cual le permitía formar parte de él y por tanto, crear ese sentimiento de pertenencia que le ayudara en la educación y en la transmisión de valores a sus hijos. Además de esta inestabilidad, las personas deben estar desarrollando nuevas habilidades para adaptarse a las demandas del sector en el que quieren trabajar porque si no son capaces de lograr esa adaptación, el modelo les apartará y quedarán excluidos del mundo laboral.

El tipo de familia también se ha visto modificado. Antes del nuevo capitalismo, la familia era una agente socializador encargado de la educación de los hijos. Ahora, debido a las condiciones laborales, la familia no se siente capaz de llevar a cabo esa educación y por ello, esta función se traslada a los colegios, los cuales se convertirán en agentes socializadores que educarán a los menores en valores. Las familias también se ven en la necesidad de reducir los gastos para poder dar a sus hijos un futuro mejor que el suyo. Además, esa mejora significara una mejor posición social, ya que si los hijos han podido optar a un buen puesto laboral es porque los padres han podido permitirse esos gastos, lo que les posiciona un buen estatus social respecto al resto de la sociedad.

Por ultimo, en cuanto al dominio público y privado también se ha visto modificado. Antes la ciudad era un espacio que dotaba a los “extraños” de un valor humano que les permitía desarrollar otras virtudes / valores dependiendo de las vivencias que tuvieran. Esta vida publica era una fuente de placer y aprendizaje social. Ahora bien, en la actualidad las personas solo se relacionan con sus iguales teniendo presente los roles que representan en la sociedad. Dejan relegado al ámbito privado su personalidad y la ciudad ya no aporta esos nuevos valores como consecuencia de las relaciones con “extraños”.

En definitiva, el nuevo capitalismo ha supuesto grandes cambios pero el más relevante es la exclusión. Como consecuencia del aumento de la precariedad laboral y de la ausencia o ruptura de los vínculos entre trabajador y empresa, los cuales debían de dotar a los individuos de valores que transmitieran a las siguientes generaciones.

## 9 BIBLIOGRAFÍA.

Aso Poza, U. (s.f). Richard Sennett: biografía de este sociólogo estadounidense. Repasamos la vida y la obra de este autor, filósofo, sociólogo y pensador de Illinois. Psicología y Mente. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/biografias/richard-sennett>

Casares García, E. (2008). Estudios sobre el cambio en la estructura de las relaciones familiares. Portularia, VIII (1), 183-195. Recuperado de: <http://revista-redes.rediris.es/webredes/portularia/11.Esther%20casares.pdf>

Cortazar Rodríguez, Francisco. (2017). Richard Sennett: la ciudad, el trabajo y el individuo. Ramírez Plascencia, J., Morqueco Güitrón, A.C. (Coords.), Repensar a lo teóricos de la sociedad III (pp.171-189). Universidad de Guadalajara .Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/317225937\\_Richard\\_Sennett\\_la\\_ciudad\\_el\\_trabajo\\_y\\_el\\_individuo](https://www.researchgate.net/publication/317225937_Richard_Sennett_la_ciudad_el_trabajo_y_el_individuo)

Muñoz Miralles, A. (2014). La construcción del carácter frente a las contradicciones del Nuevo Capitalismo en Richard Sennett (Doctoral disertación, Universidad Jaime I). <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/285329/amunyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muñoz Miralles, Albert., González-Esteban, Elsa. (2017). Aportaciones de R. Sennett al desarrollo de la ética empresarial en el contexto del Nuevo Capitalismo. Veritas, (38), 51-75. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732017000300051>

Pérez Olid, N. (2011). Lectura analítica de la obra de Richard Sennet “la corrosión del carácter”. Aplicación de las narrativas como método en ciencias sociales al estudio de

casos. Recuperado de: <https://www.slideshare.net/albertpereznovell/lectura-analitica-de-la-obra-de-richard-sennet-la-corrosion-del-caracter>

Salas, M. (2009). La cultura del nuevo capitalismo. Richard Sennet. Comentarios y Reseñas Bibliográficas, 1-185.

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5024452.pdf>

Sennett, R. (2018). La corrosión del carácter. Anagrama.

Sennett, R. (1998). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Anagrama.

Sennett, R. (2018). La cultura del nuevo capitalismo. Anagrama.

Tedesco, J. C. (2003). Educación y hegemonía en el nuevo capitalismo: algunas notas e hipótesis de trabajo. Propuesta Educativa, 12 (26), 57-62. Recuperado de: <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:4269c9ff-4ba4-4d03-9780-e8a3da5de04c/re20010710351-pdf.pdf>

Tedesco, J. C. (2001). La educación en el marco del nuevo capitalismo. Revista IIDH, 33, pp. 131-147. Recuperado de: <http://corteidh.or.cr/tablas/R06835-5.pdf>

Ynoub, E. (2003). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo bajo el nuevo capitalismo, de Richard Sennet . Cuestiones de Sociología, (1), 233-241. Recuperado de:

<https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/download/CSn01a20/5236/>