



La constante caída de la natalidad presagia múltiples problemas que pueden debilitar fuertemente nuestro Estado del bienestar. El descenso de nacimientos tendrá una incidencia directa en el pago de las futuras pensiones: poca gente joven cotizando con mucha gente mayor a la que cuidar. También las empresas tendrán dificultades en encontrar personal con la preparación técnica y humana precisas para su competitividad. A todo ello hay que sumar jóvenes educados en el tener y consumir, niños mimados que no valoran el esfuerzo ni el trabajo bien hecho.

Para que un país sea competitivo hace falta capital humano y capital social, es decir, suficiente número de personas comprometidas y capaces de desarrollar relaciones sanas y sostenibles. Solo así el país estará preparado y unido para afrontar los retos que se le presentan.

Buena parte de la formación hu-

Análisis

Nuria Chinchilla

PROFESORA DEL IESE, UNIVERSIDAD DE NAVARRA



¡A por ello!

Las mujeres alcanzan el 60% de las licenciaturas y el 25% de los MBA, según los últimos datos

mana se lleva a cabo en la familia. Requiere dedicación. Pero muchos padres y madres tienen dificultades para conciliar. Los últimos datos revelan que el 60% de los licenciados universitarios son mujeres y que el 25% de los MBA también lo son. Ellas aportan una forma distinta de ver las cosas y de afrontar los problemas. El ojo femenino en la empresa ayuda a superar la visión trabajadora-máquina. La mujer-madre ha sido el

agente de cambio que ha empezado a flexibilizar la empresa, mostrando que es factible trabajar de otra manera, incluso más productiva. Los estudios revelan también que son ellas las que cambian las reglas de juego cuando acceden a puestos directivos. El problema está en que solo ocupan un 11% de los mismos, un 8% de los sillones de los consejos de administración y un escaso 4% de los puestos de dirección general. Esta disminución no es solo por el consabido techo de cristal, sino por el que nosotras llamamos techo de cemento, el que se ponen las mismas mujeres al anticipar los costes personales y familiares ante una promoción.

EL PARADIGMA empresarial actual tiene dificultades en incorporar la paternidad y la maternidad. Tampoco la legislación ha conseguido todos los resultados que se preveían. Su aplicación está produ-

ciendo efectos perversos contra las propias mujeres. Solo sancionar a las empresas que no cumplen la ley no incentivar a las que trabajan con nuevas formas flexibles ha provocado que algunas organizaciones no quieran contratar mujeres en edad fértil. Muchas de ellas abandonan la empresa cuando tienen su segundo hijo y otras renuncian a la maternidad esperando tiempos mejores, que no llegarán.

Hay que desatascar esta situación. ¿Cómo? Si es cierto que construimos sociedad, empresa y familia cuando criamos niños y educamos jóvenes para que sean buenos ciudadanos, trabajadores competentes y padres o madres de familia responsables, facilitar e impulsar la conciliación de hombres y mujeres es la mejor manera de apartar las negras nubes que se ciernen en nuestro horizonte. ¡A por ello! ≡

También firma este artículo la profesora Maruja Moragas.