

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



Contenidos sobre integración trabajo-familia en las mallas curriculares de escuelas de administración según la doctrina social de la Iglesia Católica

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN PERSONA, MATRIMONIO Y FAMILIA**

AUTOR

Brenda Miluska Tesen Torres

ASESOR

Rafael Camilo Giron Cordova

<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

Chiclayo, 2022

**Contenidos sobre integración trabajo-familia en las mallas
curriculares de escuelas de administración según la doctrina social
de la Iglesia Católica**

PRESENTADA POR

Brenda Miluska Tesen Torres

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

MAESTRO EN PERSONA, MATRIMONIO Y FAMILIA

APROBADA POR

Ana Maria Margarita Llanos Baltodano

PRESIDENTE

Nancy Emilia Estela Salazar

SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova

VOCAL

Dedicatoria

A Dios, quien representa mi principal motivación para buscar el bien y la verdad.

A mis padres, quienes siempre están alentándome para dar lo mejor de mí y recordándome que mi trabajo debe ser siempre un servicio a los demás.

Agradecimientos

A Dios, quien permitió que realizase esta maestría

A mis padres, por su confianza y apoyo cuando emprendo una actividad en bien de mi formación humana y espiritual.

A mi familia espiritual: “Instituto Secular Cruzadas de Santa María” por su apoyo en mi realización personal y profesional.

A mi asesor, el profesor Rafael Camilo Girón Córdova, por su paciencia y dedicación en la realización de la presente investigación.

Índice

Resumen	5
Abstract	6
1. Introducción	7
2. Revisión de literatura	9
2.1. Antecedentes de estudio	9
2.2. Teorías entorno a la familia	12
2.3. Teorías entorno al trabajo	14
2.4. La Familia desde los criterios de la Doctrina Social de la Iglesia Católica	14
2.5. El Trabajo desde los criterios de la Doctrina Social de la Iglesia Católica	15
3. Materiales y métodos	17
2.1. Paradigma, método y diseño de investigación	17
3.2. Procedimiento de recolección de datos cualitativos	17
3.3. Análisis de categorías conceptuales	17
3.4. Matriz de consistencia	18
3.5. Consideraciones éticas implicadas	19
4. Resultados y discusión	19
4.1. Aportes de la Doctrina Social de la Iglesia Católica sobre la integración trabajo – familia	19
4.2. Mallas curriculares de las escuelas de Administración de tres universidades del norte, para identificar las asignaturas donde se pueda incluir la integración trabajo-familia	25
4.3. Inclusión de contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las asignaturas de las mallas curriculares de las escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica	29
4.4. Propuesta de tabla de contenidos de las asignaturas identificadas correspondientes a las escuelas de Administración de tres universidades del norte según la Doctrina Social de la Iglesia Católica	31
4.5. Discusión de resultados	35
5. Conclusiones	36
6. Recomendaciones	37
7. Referencias	38

Resumen

Ante la problemática de contraponer la vida familiar y laboral, en lugar de buscar su integración, siendo ambos contextos parte importante para el desarrollo integral de la persona, el propósito de la investigación, es presentar una lista de contenidos posibles sobre integración Trabajo – Familia para ser desarrollados en las mallas curriculares de tres Escuelas de Administración, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica (DSIC), reconociendo la necesidad de que el futuro directivo de empresas, tenga claro conocimiento sobre el valor del trabajo y la familia, y la importancia de su integración, para generar un cambio en la cultura empresarial. En la investigación se utilizó el método bibliográfico – documental, sirviéndose como base fundamental para su desarrollo los documentos propuestos por la DSIC, que expresan una visión objetiva sobre el verdadero sentido del trabajo y la familia a la luz del evangelio. Entre los resultados obtenidos, en primer lugar, se analizaron los aportes que presenta la DSIC sobre integración trabajo – familia, luego se analizaron las mallas curriculares de las universidades seleccionadas, lográndose identificar las asignaturas donde incluir la integración trabajo – familia, y finalmente se propusieron y sustentaron contenidos sobre integración trabajo – familia a incluir, los cuales se presentaron en una tabla para cada asignatura.

Palabras claves: Integración Trabajo – Familia, Doctrina Social de la Iglesia, Mallas Curriculares

Abstract

Faced with the problem of contrasting family and work life, instead of seeking their integration, both contexts being an important part for the integral development of the person, the purpose of the research is to present a list of possible contents on Work-Family integration. to be developed in the curricula of three Schools of Administration, according to the Social Doctrine of the Catholic Church (DSIC), recognizing the need for future business managers to have a clear understanding of the value of work and family, and the importance of its integration, to generate a change in the business culture. In the investigation, the bibliographic-documentary method was used, using the documents proposed by the DSIC as a fundamental basis for its development, which express an objective vision of the true meaning of work and family in the light of the gospel. Among the results obtained, in the first place, the contributions presented by the DSIC on work-family integration were analyzed, then the curricula of the selected universities were analyzed, managing to identify the subjects where work-family integration was included, and finally they proposed and supported contents on work-family integration to include, which were presented in a table for each subject.

Keywords: Work-Family Integration, Social Doctrine of the Church, Curriculum Meshes

1. Introducción

Dos ámbitos importantes que influyen en el desarrollo integral del hombre, son el trabajo y la familia, pero que suelen estar contrapuestos por la falta de visión en su integración. Chinchilla, Jiménez & García-Lombardía (como se citó en Eyzaguirre, 2020) nos recuerdan que estos dos ámbitos enriquecen a la persona, y su complementariedad ayudan a integrar la propia vida.

Sin embargo, Rahman & Ali (como se citó en Fernández, 2021) mencionan que hoy en día, debido a un mundo laboral más competitivo y exigente, las jornadas de trabajo son más largas y esforzadas, originándose el llamado conflicto trabajo – familia, que trae consecuencias a nivel personal y familiar. Armstrong, Atkin-Plunk & Wells (como se citó en Fernández, 2021) indican algunos casos: insatisfacción, agotamiento emocional, ansiedad, estrés o incluso depresión. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), también señala efectos negativos como: bajo rendimiento laboral, menor compromiso con la empresa, tensión emocional en el hogar o el descuido de los hijos o familiares mayores. En el Informe de la Situación del lugar del trabajo en el mundo 2021 realizado por Gallup en 116 países, se observó que en 2020 el nivel más alto de estrés diario a nivel mundial un 57% se registró en Canadá y EE, a diferencia de Europa Occidental, que disminuyó de un 46 % en 2019 a un 39 % (Mena, 2020). En Perú, según un estudio realizado por Visma Latinoamérica, se observó que un 70% de los trabajadores peruanos encuestados sufren de estrés laboral, y un 71% indicó que el estrés ha generado en ellos depresión laboral (Acosta, 2021). Ante ello, Chinchilla (2019) nos recuerda sobre la existencia de empresas con prácticas que deshumanizan a la persona, no permitiendo a los colaboradores cumplir su papel dentro de su vida familiar y comunitaria, tomándose decisiones sobre ellos como si fueran piezas mecánicas. También, el acceso a cargos directivos por parte de las mujeres ha ido creciendo; Chinchilla (2019) nos recuerda que desde la mitad del siglo XX las empresas han tenido que dar paso a la diversidad y empezar a ser inclusivos, creando entornos que ayuden a compatibilizar su trabajo, sin abandonar otros ámbitos de su vida. Sin embargo, en un estudio sobre Maternidad y Trayectoria Profesional, se observó que un 57% han tenido que renunciar a trabajos por ser incompatibles con su maternidad.

Eyzaguirre (2020) menciona que, ante el estado de emergencia debido al Covid-19, se observó en nuestro país un significativo cambio en el ámbito laboral. En particular el manejo de la conciliación trabajo-familia no ha sido el adecuado, a pesar de que la Constitución Política en Perú

sí tiene regulado la protección a la familia y reconoce que el trabajo es base fundamental de la sociedad y del desarrollo de la persona. Bosch, Chinchilla & La Heras (como se citó en Valdivieso, 2019) confirman que en un estudio IFREI (IESE Family Responsible Employer Index) dirigido por el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE, realizado en 2016 se obtuvo como resultado, que muchas de las empresas en Perú están aún en camino para adaptarse a las iniciativas de conciliación trabajo – familia. Por su parte, Melé (1992), mencionando unos de los discursos del papa Juan Pablo II, refiere que la atención tanto de los varones como las mujeres al hogar, debe ser la adecuada, evitándose descuidar la familia y los hijos, por causa del trabajo. El discurso dado por el Papa Francisco en los Estados Generales de la Natalidad, promovida por el Foro de Asociaciones Familiares, exhortó al mundo de la economía a promover vidas, más que producir ganancias, realzando la importancia de la flexibilidad de horarios y condiciones de trabajo, con la iniciativa de contribuir al desarrollo invaluable de las familias. Asimismo exhortó a las mujeres a no tener vergüenza de ser madres; es la sociedad quien ha de avergonzarse por quitar la posibilidad de acoger la vida, siendo tan necesaria para que la sociedad exista (Boletín de la Oficina de Prensa de la Santa Sede, 2021). Melé (1992) en otros de los discursos del papa Juan Pablo II hace hincapié que toda empresa cumplidora socialmente a de exigir un modelo de empresario más humano. Chinchilla (2019) señala que el cambio en la cultura empresarial, depende de los valores de quienes las dirigen, porque serán quienes tomen las decisiones y muevan a la acción; deberán tener claro la relación existente entre trabajo - familia, las necesidades de todo ser humano y las necesidades empresariales, buscando la unidad, colaborador – empresa. Valdivieso (2019) nos señala, que teniéndose en cuenta el enfoque de Familia en las organizaciones, se podrán establecer políticas empresariales en beneficio de la misma, para la tranquilidad del trabajador.

Ante lo expuesto anteriormente, el problema de la investigación quedó definido de la siguiente forma: ¿Cómo incorporar contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las mallas curriculares de las Escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica?

Para ello el objetivo general fue: incorporar contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las mallas curriculares de Escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica. Y los objetivos específicos fueron: a) Analizar los aportes de la Doctrina Social de la Iglesia Católica sobre la integración trabajo-familia; b) Analizar las mallas curriculares de las escuelas de Administración de tres universidades del norte para

identificar las asignaturas donde se pueda incluir la integración trabajo-familia; c) Sustentar la inclusión de contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las asignaturas de las mallas curriculares de las escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica; d) Elaborar una tabla donde se visualice la incorporación de los contenidos en las asignaturas identificadas correspondientes a las escuelas de Administración de tres universidades del norte según la Doctrina Social de la Iglesia Católica

Asimismo, la presente investigación se justifica por su relevancia teórica, que consiste en la importancia de tomar conciencia del valor que tiene tanto el trabajo como la familia en la vida de cada persona y en el mejoramiento del rendimiento laboral; para ello se fundamentó en los aportes que presenta la Doctrina Social de la Iglesia Católica, sobre cada término y sobre su integración. A su vez, la relevancia práctica está basada en la elaboración de una tabla de contenidos sobre integración trabajo – familia que podrán ser incluidos en las asignaturas seleccionadas correspondientes a las Escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica.

En consecuencia, la incorporación de los contenidos sobre integración Trabajo-Familia servirán para que los futuros líderes de empresas, desde su formación universitaria posean claros conocimientos sobre estos dos contextos, mejorándose la gestión empresarial y la formación de empresas cada vez más humanas, previniendo la problemática anteriormente descrita. Chinchilla (2019) menciona la necesidad de contar con líderes que tengan claro los principios y valores, para una adecuada cultura organizacional, regida por un paradigma antropológico, donde la persona es vista verdaderamente como un fin en sí mismo y cuyo valor es único. Para eso las empresas deben estar dirigidas por líderes trascendentes, que se preocupan por el desarrollo de sus colaboradores.

2. Revisión de literatura

2.1. Antecedentes de estudio

A continuación, se detallan los antecedentes encontrados en torno al estudio sobre trabajo - familia y la necesidad de su integración.

Francisco (como se citó en Collazos, 2019) tesis de pre grado titulada “La familia: referente personal y social. Una aproximación a la importancia de la familia en la construcción de relaciones interpersonales, desde la exhortación apostólica Amoris Laetitia” y que fue presentada en la Universidad Javeriana, destacó según la Exhortación Apostólica Evangelii Gaudium, que la familia

representa la célula vital de la sociedad y por ello el daño que se ocasione a los vínculos que en ella se forman es especialmente grave, ya que en ella se aprende a convivir con los demás, y se trasmite la fe a los hijos. Asimismo, Juan Pablo II (como se citó en Perochena & Armejo, 2016) tesis de maestría denominada “Conciliación trabajo – familia”, presentada en la Universidad de Piura, dio a conocer que el ámbito familiar en los tiempos modernos ha sido afectado por los distintos cambios culturales y sociales. Algunas familias permanecen fieles a sus valores fundamentales, sin embargo, otras dudan o se sienten desanimadas. En el ámbito empresarial, Perochena y Armejo (2016) recordaron que, apostar por la familia representa un gran “beneficio” para la empresa, porque la estabilidad de cada persona está en primer lugar en la familia y luego ésta se lleva a la empresa, por lo que es importante atender el bienestar de la familia de los colaboradores.

Las investigaciones mencionadas, aportaron para reconocer el valor que tiene la familia y su importancia para el desarrollo del hombre, pues manifiestan que lo cimentado en la familia, se verá reflejado en los lugares donde el hombre se desempeña, reconociendo a la familia como formadora principal en valores y virtudes. Estos aportes sirvieron para profundizar en el marco teórico y el primer objetivo.

Lemes (2016) señaló en su tesis doctoral titulada “Los Principios de Dignidad Humana, Proporcionalidad y Buena Fe como Límites a los Derechos del Trabajador”, presentada en la Universidad de Burgos, que cuando el colaborador ingresa a su centro laboral no deja en la puerta de la empresa sus derechos fundamentales, justificándose de esa manera la mala calidad laboral, y yendo en contra de su dignidad. Lamentablemente hoy en día algunas de las injusticias que viven los trabajadores en su centro laboral, por la necesidad de brindar un bienestar a su familia, es el aceptar jornadas largas de trabajo, con un pago mínimo.

Algunos aportes que Melé (como se citó en Bio, 2017) en su tesis de maestría, titulada “Trabajo, empleo y remuneración justa: análisis corporativo de la encíclica "Laborem Exercens" y la legislación laboral peruana”, presentada en la Universidad Católica Sedes Sapientiae, fue que todo trabajo ha de realizarse en favor del desarrollo del hombre, debido a la dignidad propia de su ser. Por ello todo trabajo ha de ser organizado y realizado para que sea una actividad dignificante para la persona.

Almanza (2016) en su tesis de grado titulada “La Moral Social del Papa Francisco en Evangelii Gaudium ¿Una puesta al día de Gaudium et Spes?”, presentada en la Universidad Javeriana, señaló que dicha constitución pastoral Gaudium et Spes, realiza un breve análisis sobre

el trabajo, visto como accionar humano, y del cual se despliegan tres dimensiones: la dimensión personal, que sirve de medio para conseguir el sustento diario y para que el hombre se vaya perfeccionando; la dimensión social, que busca el bien común, y la dimensión salvífica, pues el hombre es quien prolonga la obra del Creador, cumpliendo sus designios. Además, el autor comenta, que la dignidad del hombre proviene de la unión íntima que tiene con su creador, manifestada en el diálogo continuo que tiene con él, vocación de amor a la que ha sido llamado y que le ayuda a vivir en plenitud cuando reconoce libremente ese amor y se confía totalmente en quien lo creó.

El aporte de estas investigaciones, sirvieron para reafirmar la necesidad de valorar el trabajo y no sea ejercido como una actividad “esclavizante” para obtener solo una remuneración, que lamentablemente no siempre es justa; sino como medio de perfección, por la dignidad propia del hombre, que es quien lo realiza, lo cual se profundizó en el marco teórico y el análisis del primer objetivo,

Campbell (como se citó en Vezga, 2019) en su artículo de investigación titulada “La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo” presentada en la Universidad de Colombia, enfatiza en mirar la relación trabajo-familia buscando un balance más que un conflicto, aunque son dos ámbitos de la vida diferentes, se afectan mutuamente, por ello se ha de buscar su equilibrio, más aún, la empresa debe promover estrategias que faciliten alcanzar el balance adecuado. Asimismo Vezga (2019) da importancia a la realidad que tiene todo trabajador de lidiar a diario con las exigencias del ámbito laboral y familiar, que, si no son atendidas, influyen en la calidad de vida y en la relación con la organización y su familia.

En el artículo realizado por Valdiviezo (2019) sobre “La responsabilidad familiar empresarial en la Gestión de empresas. Paradigma y perspectiva jurídica” presentado en la revista de investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, detalló que gran parte de las empresas centran su atención en la responsabilidad social externa (clientes, proveedores, medio ambiente, etc) y muy pocos tienen en cuenta la responsabilidad social interna, cuyo activo principal, son sus colaboradores. Por ello es importante la visión humanista dentro de la empresa, que ha de ser dirigida por los directivos empresariales, quienes tomarán decisiones y irán creando la cultura organizacional. Pero si no se tiene claro esta visión humanista, si se desconoce la importancia de integrar trabajo – familia, no se podrá tener un adecuado compromiso socialmente responsable. Además, el artículo señala que es necesario un compromiso

que vaya más allá del cumplimiento de normas legales, para buscar un compromiso por el deber ético, que debe tener todo empresario.

El aporte de los artículos presentados sirvió para reconocer la importancia de contar con una visión más humana dentro de las organizaciones, preocupándose verdaderamente por las necesidades de los colaboradores, buscando su desarrollo integral; para ello es necesario que los dirigentes sean los primeros en fomentar esta cultura. Los aportes sirvieron para profundizar en el análisis del primer objetivo.

Bio (2017) refiere en su tesis de maestría titulada “Trabajo, empleo y remuneración justa: análisis corporativo de la encíclica "Laborem Exercens" y la legislación laboral peruana”, presentada en la Universidad Católica Sedes Sapientiae, que la intervención de la Doctrina Social de la Iglesia en los acontecimientos sociales a lo largo de los siglos, ha sido para poder expresar su punto de vista doctrinal, caracterizada por una continua renovación. Recordemos que la intervención más relevante de la Iglesia en el ámbito social, fue a raíz de la Revolución industrial, atendiendo al problema de entonces sobre el trabajo, surgiendo la primera encíclica social “Rerum Novarum”, del papa León XIII.

El aporte de la tesis sirvió para reconocer la necesaria intervención de las enseñanzas de la Iglesia para guiar el buen accionar del hombre en los distintos ámbitos donde se desenvuelve, que se profundizó en el primer objetivo y marco teórico.

2.2. Teorías entorno a la familia

A). Teorías con concepción errónea sobre la Familia

Mírez y Agip (2017) según una investigación realizada, nos presentaron algunos modelos que van en contra de la verdadera naturaleza de la familia y por tanto en contra de la concepción de la persona y su dignidad:

Modelo familiar Economista: Presenta a la familia solo en su dimensión material, su interés es satisfacer y lograr el progreso económico familiar, y por encima de todo está el dinero; no importa el amor, los valores y los sentimientos. Los hijos, son vistos como una carga económica y en su relación con la sociedad prevalece el individualismo, el materialismo y el utilitarismo.

Modelo familiar Sociológico: Lo importante es el desarrollo profesional y el gozar de prestigio. La relación de los cónyuges está basada en apariencias para quedar bien con los

demás y obtener beneficios sociales y laborales. Cada quien realiza lo que le plazca según exija su vida laboral y social, siendo el hogar solo un lugar de descanso. Se procura que los hijos ejerzan una buena carrera profesional y un buen desarrollo social. No importa la educación en valores y virtudes. Se deja de lado la comunicación familiar.

Del mismo modo, Burgos (2005) señaló que existe una teoría reduccionista de la familia cuando se le concibe como una institución natural. Esta visión reduce a la familia a un hecho biológico, que surge de manera espontánea y es igual en todas las sociedades, es decir, está determinada. Con esta visión se olvida que la familia posee una dimensión humana, que por el hecho de ser hombres realizamos comportamientos similares, pero también comportamientos diversos. De ahí la existencia de estructuras familiares diversas.

B). Teorías con concepción personalista sobre la Familia

Ante lo expuesto, Mírez y Agip (2017) manifestaron que existe un modelo familiar correcto, acorde a la persona en sí misma, de acuerdo a su desarrollo integral.

Modelo antropológico personalista familiar: Tiene como centro a la persona, buscando su desarrollo integral (corpóreo, psicológico y espiritual). En su relación con el cónyuge el amor es de donación, libre y voluntaria, que los hace felices. En la educación de los hijos, tienen como base los valores y virtudes, la toma responsable de las decisiones, el buen uso de la libertad y el sentido trascendente de la vida, iluminada por la fe. En su relación con la sociedad, se cuida de la unidad familiar, la ayuda en la resolución de problemas, y el valorar el trabajo como medio de humanización de la persona con beneficio en la sociedad.

Asimismo, Melendo (2002) presentó una teoría importante en torno a la familia, teniendo en cuenta su valor de educadora para la forja de hombres y del bien de la sociedad:

La familia, clave de la sociedad y forja de hombres: Del Portillo (como se citó en Melendo, 2002) refiere que la salud y bienestar de la sociedad depende de la salud y bienestar de las familias, que lo que en ella se aprenda repercutirá en el bien o mal del entorno social. Sigue diciendo que, si en las familias se vive el respeto y la tolerancia entre los padres, entonces habrá relaciones más humanas, si en ella los hombres aprenden a sacrificarse unos por otros, entonces la sociedad será más fraterna. Ante ello se deduce la importancia de cuidar de la familia, pues sin ella no hay sociedades, ya que es forjadora de la persona en su plenitud.

2.3. Teorías entorno al trabajo

A). Teoría con concepción errónea sobre el trabajo

El trabajo desde el punto vista marxista: Melé (2000) hace referencia que para Carlos Marx el trabajo es solo una fuerza en el proceso que lleva la producción, además que es alienante todo trabajo asalariado, ya que los patronos se quedan con todos los beneficios, dejando a los trabajadores sin sus respectivos beneficios. Ante ello busca la lucha y cese de la opresión.

B). Teorías con concepción personalista sobre el trabajo

Según Melendo (2002) el trabajo es medio de perfección personal, que permite el desarrollo de la persona. Hoy en día se vive una economía donde los valores personales no tienen crecimiento, por el contrario, existe un alza en la creación de necesidades materiales innecesarias, llegando a un consumismo donde la generación de rentabilidad es lo más importante.

Según Morales (2003) el trabajo no puede reducirse al solo hecho de un esfuerzo manual, no es solo instrumento de producción, pues al pensar así se olvida su dignidad. Por ello se debe recordar que trabajo y persona se identifican, tomando el trabajo su dignidad de la grandeza de la persona humana, quien no puede ser cosificada.

Juan Pablo II (1981) también enfatiza la concepción personalista del trabajo, teniendo en cuenta su dimensión subjetiva, en cuanto perfecciona a la persona, desarrollando sus capacidades.

2.4. La Familia desde los criterios de la Doctrina Social de la Iglesia Católica

Juan Pablo II (1981b) en la Exhortación Apostólica Familiaris Consortio mencionó la existencia de fuerzas que tratan de destruir la familia, olvidándose que esta representa la base fundamental para la renovación de la sociedad, la promoción humana y cristiana.

La familia primera sociedad natural: Juan Pablo II (1994) en su Carta Gratissiman Sane, nos recordó que la familia representa la comunión de personas, donde van a desarrollarse las primeras relaciones interpersonales, teniendo un papel primordial en la sociedad. También, en su Carta Encíclica Centesimus Annus, señaló que en el seno familiar es donde la persona va

conociendo sobre la verdad y el bien, lo que es amar y sentirse amado, lo que significa ser una persona (Juan Pablo II, 1991). Asimismo, en su Exhortación Apostólica *Christifideles Laici*, mencionó que viéndose la familia atacada por diversas formas ideológicas en su función educativa, es necesario exigir un cuidado y respeto de la misma, a través de instrumentos legislativos, medios económicos, y más aún, la intervención de las propias autoridades públicas. Recordándose, que salvar a la familia es salvar a la sociedad (Juan Pablo II, 1988). Por ello en *Gaudium et spes* se señaló la necesidad de una sociedad a medida de la familia, cuyo centro es la persona, vista no como un medio sino como un fin (Pablo VI, 1965).

La familia: santuario de la vida y educadora de los hijos: Juan Pablo II (1988) en la Carta Apostólica *Mulieris Dignitatem*, refiere que la familia representa el lugar donde la vida es acogida, gracias al don recíproco del hombre y la mujer en el matrimonio. En cuanto a la educación, Juan Pablo II (1994) en la Carta *Gratissimum Sane*, señaló que el ejercicio de la maternidad y paternidad debe ser responsable. La madre es la primera educadora y el padre colabora en los cuidados durante y después del embarazo. Asimismo, la carta presentada por la Santa Sede sobre los Derechos de la Familia, hacen mención, que la labor educativa de los hijos abarca la educación en plenitud de su dignidad, en todas sus dimensiones, lo que incluye la vida social (Santa Sede, 1983). Además, en la Exhortación Apostólica *Amoris Laetitia* se manifiesta que el ejercicio de la responsabilidad por parte de los cónyuges ha de tener una justa jerarquía de valores: deberes para con Dios, con uno mismo, con la familia y con la sociedad (Francisco, 2016).

La familia protagonista de la vida social: Juan Pablo II (1981b) en la Exhortación Apostólica *Familiaris Consortio* expresó que las familias deben asumir el papel protagónico dentro la sociedad, con el fin de hacer prevalecer leyes que favorezcan y defiendan el bienestar de la misma (“política familiar”). Además, el estado y la sociedad, deben cuidar y hacer respetar el valor de la familia como colaboradora de la promoción del bienestar de todos los hombres y de cada uno en particular, promoviendo ayudas económicas, políticas, culturales, etc. para que las familias cumplan con sus responsabilidades. Lamentablemente se observa que en distintos países del mundo la familia no recibe la ayuda y el respeto a sus derechos, viéndose atacada en sus valores y exigencias fundamentales.

2.5. El Trabajo desde los criterios de la Doctrina Social de la Iglesia Católica

Los acontecimientos surgidos por la Revolución Industrial, trajeron para la Iglesia el gran desafío de intervenir afirmando la necesidad de establecer principios universales y de actualidad,

para garantizar la protección del hombre que trabaja y del cumplimiento de sus derechos (Pontificio Consejo Justicia y Paz, 2015).

Dignidad del trabajo: Melé (1992) refiriéndose a los mensajes de Juan Pablo II a los Empresarios y Directivos Económicos, mencionó que la dignidad del trabajo, deriva de la condición digna del hombre, creado a imagen y semejanza de Dios. Por ello, no es solo un factor de producción, sino un bien del hombre y para el hombre.

Juan Pablo II (1981a) en su Carta Encíclica *Laborem Exercens* al hablar de la dimensión subjetiva y objetiva del trabajo menciona lo siguiente:

- **Dimensión subjetiva:** Si bien es cierto que el hombre está llamado al trabajo, no se puede olvidar que es el trabajo quien está en función del hombre, y que ha de ser medido por la dignidad de la persona que lo realiza, independientemente de cuál sea el trabajo a realizar. Así se podrá entender que es el hombre quien domina al trabajo y no el trabajo al hombre
- **Dimensión objetiva:** Representa el conjunto de recursos, técnicas, instrumentos y actividades, que el hombre utiliza para producir, y sirven de gran ayuda para el perfeccionamiento de los mismos, sin embargo, en ocasiones pueden ser adversarios, suplantándole, quitándole responsabilidades y creatividad, reduciéndole a ser un esclavo.

Necesidad del trabajo: En la Carta Encíclica *Centesimus Annus* se mencionó que el trabajo es un bien para todos, que debe ser fomentado por la sociedad como un derecho al que accedan todos aquellos capaces de él, para el crecimiento humano. El trabajo ayuda a cubrir las necesidades dentro de la familia, la comunidad, en general toda la sociedad. Por ello, el Estado tiene un papel fundamental en la vida económica, vigilando y dirigiendo el ejercicio del cumplimiento de los derechos humanos y promoviendo políticas que permita acceder a un empleo (Juan Pablo II, 1991).

Trabajo y familia: La Carta de los Derechos de la Familia, presentó puntos importantes sobre la atención a la familia: a) la justa remuneración, permitiendo el sustento familiar y evitando que las madres tengan que trabajar descuidando la vida familiar y la educación de los hijos, b) el reconocimiento y respeto de la labor de la madre en el cuidado de la casa como valor para la familia y la sociedad (Juan Pablo II, 1983). Asimismo, en la *Laborem Exercens* se mencionó que en muchas de las sociedades las mujeres han logrado desempeñarse en distintos sectores de la vida, por ello, las organizaciones han de adaptar y modificar los procesos laborales permitiendo un desarrollo pleno en sus funciones sin perjudicar su vida familiar (Juan Pablo II, 1981).

3. Materiales y métodos

2.1. Paradigma, método y diseño de investigación

Esta investigación utilizó un paradigma y método interpretativo – cualitativo, que según Bonilla & Rodríguez (como se citó en Bernal, 2016) es profundizar sobre un caso específico, buscando describir, cualificar e interpretar determinado sujeto o situación social. Además, para Bernal (2010) el paradigma interpretativo tiene como finalidad la elaboración de conceptos sobre la realidad y la información recogida de los fenómenos sociales a estudio. El tipo de investigación fue bibliográfico – documental, el cual consiste en analizar información de un tema específico para poder establecer posturas, relaciones, diferencias y también poder tener conocimiento del estado actual del tema a investigar. El diseño de la investigación, fue no experimental, por lo que presentó un esquema flexible, propio del paradigma interpretativo – cualitativo, además según Gómez (2012) este diseño organiza y estructura de manera adecuada las distintas actividades que servirán para la obtención de la información necesaria para la investigación.

3.2. Procedimiento de recolección de datos cualitativos

Las técnicas de recolección de datos fueron: a) análisis de documentos; permitió recopilar los documentos fuentes; pueden ser documentos institucionales o grupales, personales, formal o informales, lo importante que sean provenientes de fuentes confiables (Sandoval, 2002), b) el fichaje; permitió recolectar citas y contenido bibliográfico de manera ordenada, por ejemplo las fichas bibliográficas, donde se recogieron las referencias de los libros utilizados, y fichas textuales, que permitieron recoger ideas y definiciones más relevantes, c) internet, permitió recopilar información en libros, revistas, tesis, artículos; contenido con respaldo académico (Campos, 2017).

3.3. Análisis de categorías conceptuales

La metodología cualitativa por lo general presenta información muy amplia, por eso para lograr un mejor análisis de los datos recogidos, es necesario establecer categorías que ayuden a clasificar y simplificar la información (Monje, 2011).

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ANÁLISIS DE CATEGORÍAS CONCEPTUALES (Para los resultados de la investigación)
Contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las mallas curriculares de Escuelas de Administración según la Doctrina Social de la Iglesia Católica	¿Cómo incorporar contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las mallas curriculares de las Escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica?	Incorporar contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las mallas curriculares de las Escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica	1. Analizar los aportes de la Doctrina Social de la Iglesia Católica (DSIC) sobre la integración trabajo-familia	1. Aportes de la Doctrina Social de la Iglesia Católica sobre la integración trabajo – familia 1.1. La sociedad al servicio de la Familia A. Familia, vida económica y trabajo B. Familia y derecho al trabajo C. Corresponsabilidad entre los cónyuges: vida familiar y laboral 1.2. Trabajo y sociedad: Familia A. Ámbitos de valores del trabajo B. Trabajo y derechos familiares El salario El papel de la mujer Otras prestaciones 1.3. Empresa comunidad de vida A. Dimensión moral de la actividad económica B. El papel del empresario Perfil y misión del empresario Superar dificultades y tentaciones
			2. Analizar las mallas curriculares de las escuelas de Administración de tres universidades del norte para identificar las asignaturas donde se pueda incluir la integración trabajo-familia	2. Mallas curriculares de las escuelas de Administración de tres universidades del norte, para identificar las asignaturas donde se pueda incluir la integración trabajo-familia 2.1. Identificación de las asignaturas donde se pueda incluir la integración trabajo-familia dentro de la malla curricular de la universidad “A”, “B” y “C”
			3. Sustentar la inclusión de contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las asignaturas de las mallas curriculares de las escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica	3. Inclusión de contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las asignaturas de las mallas curriculares de las escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica 3.1. Sustentar los contenidos temáticos en relación a las asignaturas seleccionadas, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica
			4. Elaborar una tabla donde se visualice la incorporación de los contenidos en las asignaturas identificadas correspondientes a las escuelas de Administración de tres universidades del norte según la Doctrina Social de la Iglesia Católica	4. Tabla de contenidos de las asignaturas identificadas correspondientes a las escuelas de Administración de tres universidades del norte según la Doctrina Social de la Iglesia Católica 4.1. Esquema donde se visualiza el contenido temático, ciclo, asignatura y área correspondiente

Fuente: Elaboración propia

3.4. Matriz de consistencia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	Innovación en comunicación y desarrollo humano responsable			
TEMA:	Contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las mallas curriculares de Escuelas de Administración según la Doctrina Social de la Iglesia Católica			
PROBLEMA:	¿Cómo incorporar contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las mallas curriculares de las Escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica?			
TESISTA: Brenda Miluska Tesén Torres	ASESOR: Mtro. Rafael Camilo Girón Córdova			
VARIABLES (CATEGORÍAS CONCEPTUALES)	OBJETIVOS			
	GENERAL:			
1. Integración Trabajo-Familia basado en la DSIC	Incorporar contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las mallas curriculares de las Escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica			
	ESPECÍFICOS:			
2. Mallas curriculares de las Escuelas de Administración de tres universidades del norte	1. Analizar los aportes de la Doctrina Social de la Iglesia Católica (DSIC) sobre la integración trabajo-familia	2. Analizar las mallas curriculares de las escuelas de Administración de tres universidades del norte para identificar las asignaturas donde se pueda incluir la integración trabajo-familia	3. Sustentar la inclusión de contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las asignaturas de las mallas curriculares de las escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica	4. Elaborar una tabla donde se visualice la incorporación de los contenidos en las asignaturas identificadas correspondientes a las escuelas de Administración de tres universidades del norte según la Doctrina Social de la Iglesia Católica
APORTE	Incorporación de contenidos sobre integración Trabajo-Familia en algunas asignaturas de las mallas curriculares de las Escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica			

Fuente: Elaboración propia

3.5. Consideraciones éticas implicadas

Respeto a la persona: Toda la Doctrina Social de la Iglesia, se desarrolla en torno al principio de la inviolable dignidad de la persona (Pontificio Consejo Justicia y Paz, 2015), pues el hombre es imagen viva de Dios. De aquí parte su valor y respeto. Por eso en el planteamiento de esta investigación se logró tener en cuenta este principio, para dar a conocer la importancia de integrar trabajo – familia como dos ámbitos necesarios para el desarrollo integral del hombre.

Dignidad del trabajo: El trabajo es digno por que el sujeto que lo realiza le da tal dignidad. El trabajo implica siempre la presencia del hombre, que a su vez se relaciona con otros, creándose encuentros colaborativos que repercuten en la vida de cada uno de ellos, de sus familias y de toda la sociedad. Por ello la presente investigación, buscó que se comprendiera cómo influye el trabajo en la vida del hombre y cómo debe ayudarlo en su crecimiento personal.

Valor de la vida familiar: Conociendo que la familia es la primera educadora de ciudadanos con valores y principios, es posible reconocer el cuidado que debe recibir. Sin embargo, hoy en día se ha visto desprovista de ello. Por eso, esta investigación presentó un panorama sobre el valor que tiene la familia y la necesidad de su protección.

Respeto a la verdad: Considerando que la presente investigación puede contribuir a futuros estudios, en el proceso de recopilación de información, se respetó los aportes extraídos de los diferentes autores consultados, conservando la originalidad de las fuentes a través de las citas realizadas. Todo ello conforme a lo que representa toda investigación científica: buscar la verdad.

4. Resultados y discusión

4.1. Aportes de la Doctrina Social de la Iglesia Católica sobre la integración trabajo – familia

Los aportes de la Iglesia ante los problemas sociales, tienen como fin llevar al hombre a la reflexión crítica, para lograr encontrar soluciones válidas y duraderas ante las distintas situaciones no conformes al ideal trazado por la Palabra revelada, lo que traerá consigo una mejor orientación en las acciones del hombre (Juan Pablo II, 1990).

4.1.1. La sociedad al servicio de la Familia

Juan Pablo II (1981b) en su Exhortación Apostólica Familiaris Consortio manifiesta que la familia y la sociedad han de complementarse, porque en ambas es necesario la búsqueda de la

defensa del bien de todos los hombres. Se debería tener en cuenta la participación de la familia en la sociedad, sin olvidar su desarrollo, lo que implica el valor y respeto hacia la misma. Además, la familia ha de ser resguardada por la sociedad, respetando la promoción de sus derechos, lo que requiere auténticas políticas familiares (Pontificio Consejo Justicia y Paz, 2015).

A. Familia, vida económica y trabajo

La Santa Sede (1983) menciona en la Carta de los Derechos de la Familia, que el trabajo no debe ser un obstáculo para la unidad, bienestar y estabilidad familiar, por ello ha de procurar velar por un mejor orden social y económico, ofreciendo hasta un sano esparcimiento personal. Se debe tener en cuenta no solo el salario familiar, sino la posibilidad de una remuneración por el trabajo en casa, si lo requiere uno de los padres.

El Pontificio Consejo Justicia y Paz (2015) en el Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, al hablar sobre la interdependencia existente entre la familia y el trabajo, sugiere que exista una consideración más real que permita incluirlas, quitando la concepción privatista que se tiene de la familia y economista del trabajo. Por ello, es necesario el establecimiento de políticas laborales que favorezcan el tiempo dedicado a la vida familiar, evitándose las situaciones que pueden traer crisis y tensiones familiares, que luego repercutirán de forma negativa en el rendimiento laboral. Asimismo, recuerda que el trabajo hace posible que la familia cuente con los medios de subsistencia necesarios, por ello ha de cuidarse el salario familiar, el cual representa un salario suficiente para que la familia viva dignamente, mejorándose la relación entre el trabajo y la familia.

B. Corresponsabilidad entre los cónyuges: vida familiar y laboral

El Pontificio Consejo Justicia y Paz (2015) en el Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, al hablar sobre el papel educador de la familia, expresa, que es la primera escuela de virtudes sociales, ayudando a desarrollar en cada persona el verdadero sentido de la libertad y responsabilidad, así como la adquisición de valores fundamentales que permitan ser ciudadanos libres y honestos, capaces de asumir diversas tareas en la sociedad, contribuyendo al bien común.

Pablo VI (1965) en su Constitución Pastoral *Gaudium Et Spes* manifiesta la importancia de la presencia de los padres en la familia, para cooperar en la educación de los hijos, en un clima de armonía y sana comunicación. Sin dejar la legítima promoción social que cada uno tiene.

La Exhortación Apostólica *Familiaris Consortio*, refiere que el hombre dentro de la vida conyugal y familiar debe vivir como don su función como padre y como esposo, pues representa

el camino natural para su plena realización paterna. Sin embargo, algunas sociedades y culturas inducen a los padres a tener cierto desinterés y falta de presencia en la familia, ante ello, se menciona la importancia de recuperar el papel paterno dentro de la vida familiar y sobre todo en la educación de los hijos, como una forma única e insustituible, evitándose la inestabilidad psicológica, moral y los evidentes conflictos en las relaciones familiares, pues hoy en día el padre puede verse tan absorbido en sí mismo y por el trabajo, que deja solos a los niños y jóvenes, viéndose afectada su propia autoridad (Juan Pablo II, 1981)

Además, en la Exhortación Apostólica *Amoris Laetitia*, se menciona que la figura paterna ayuda a que los hijos tengan una visión más clara de los límites de la realidad, orientándoles e invitándoles al esfuerzo y la lucha ante un mundo amplio y desafiante. En cambio la presencia de la figura femenina, ayuda a desarrollar una autoestima que favorezca su capacidad de intimidad y de empatía, despertando ese sentido de confianza, al mirar el mundo como un lugar bueno que lo recibe, transmitiéndole todo esto con su ternura y compasión (Francisco, 2016).

Ante lo expuesto anteriormente, Juan Pablo II (1981a) en su Carta Encíclica *Laborem Exercens* menciona que en la organización del proceso laboral, debe ser respetada la forma de vida de cada persona, en especial su vida familiar, teniendo en cuenta su sexo y edad. Aquí se ha de detallar la revalorización social de las funciones maternas, pues en ocasiones sus aspiraciones familiares se ven limitadas ante la presión que se vive en los puestos de trabajo, de los cuales pueden ser excluidas por no tener una mejor estructura laboral, que ayude a no descuidar el trabajo como el cuidado de la casa, sobre todo en el cuidado moral, religioso y psicológico de los hijos.

Del mismo modo en la Exhortación Apostólica *Familiaris Consortio* se habla de una renovada «teología del trabajo» que ilumine y profundice mejor en el significado del trabajo en la vida cristiana y el vínculo necesario que debe establecerse entre la vida laboral y familiar (Juan Pablo II, 1981b).

4.1.2. Trabajo y sociedad: familia

En el Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia se nos recuerda que, si bien el trabajo procede del hombre, a su vez tiene como fin al mismo hombre, es decir, su orientación va hacia el sujeto que lo realiza, afirmándose que el trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo. Asimismo, el trabajo de un hombre se vincula con la de otros hombres, y con esto se observa la intrínseca dimensión social del trabajo, cuyos frutos favorecen el intercambio, encuentro y relaciones con los demás. Por ello, el trabajo representa a su vez una obligación moral para el

prójimo, en primer lugar, con la familia y seguidamente con la sociedad a la que pertenece, pues cada hombre es heredero del trabajo de generaciones pasadas y artífice de un futuro de hombres que vendrán después (Pontificio Consejo Justicia y Paz, 2015).

Revalorando el aspecto social del trabajo, Pío XI (1931) señala en la Carta Encíclica *Quadragesimo Anno*, la necesidad de un orden social y jurídico verdadero, que garantice el adecuado ejercicio del trabajo, capaz de proporcionar frutos, siendo valorado y remunerado justamente.

A. Ámbitos de valores del trabajo

Juan Pablo II (1981a), en su Carta Encíclica *Laborem Exercens*, nos presenta los siguientes ámbitos en relación al trabajo:

- **Dignidad del trabajo humano:** En el principio, la voluntad del Creador era que el hombre por medio del trabajo alcanzará el “dominio” en este mundo, debido a la dignidad que le ha sido otorgada, mas no a costa de terminar siendo esclavo del trabajo, perjudicando las fuerzas físicas y degradando su dignidad. Juan Pablo II (1982), en el encuentro con trabajadores y empresarios españoles, mencionó que el trabajo no representa un castigo del cielo; las primeras páginas del Génesis dan a conocer que es Dios quien trabajó en la creación del mundo, dándole tal dignidad al trabajo y que ha sido transmitida al hombre para asemejarse a su Creador, realizarse individualmente y al mismo tiempo ofreciendo un servicio en bien del prójimo.
- **El trabajo es el fundamento sobre el que se forma la vida familiar:** Tanto el trabajo como la vida familiar han de compenetrarse, pues ambos representan un derecho natural y vocación del hombre. El trabajo en cierto sentido ayuda en la fundación de una familia, permitiéndole contar con los medios de subsistencia necesarios y la educación para los hijos.
- **El trabajo y la sociedad:** La familia es la primera en proporcionar contenidos y valores a cada hombre que luego se desenvolverá en una sociedad, sin embargo, en esta última, es el mismo hombre que con su trabajo contribuirá al bien común para multiplicar el patrimonio de toda la humanidad, en conjunto con sus compatriotas.

B. Trabajo y derechos familiares

El Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia enseña que, como los demás derechos, el derecho del trabajador tiene sus bases en la dignidad de la persona, por ello el Magisterio Social de la Iglesia ha enunciado algunos derechos que deben ser respetados por los ordenamientos jurídicos: derecho a la justa remuneración, a trabajar en ambientes que no dañen la salud física y moral, al

descanso, a subsidios, a la pensión, a la seguridad social para la vejez, enfermedad o accidentes en el trabajo, derechos vinculados a la maternidad, etc. En ocasiones estos derechos se ven desatendidos y se observan condiciones de trabajo inhumanos, siendo más frecuente en los países en vías de desarrollo (Pontificio Consejo Justicia y Paz, 2015).

Pablo VI (1965) en su Constitución Pastoral *Gaudium Et Spes*, hace mención que todo proceso productivo debe ajustarse a las necesidades y modo de vida de cada persona, en especial de su vida familiar, teniendo en cuenta el sexo y la edad; ninguna ley económica puede justificar que en ocasiones los trabajadores terminen siendo esclavos de su propio trabajo, sin ningún tiempo de descanso para cultivar su vida familiar, cultural, social y religiosa. Del mismo modo Pablo VI (1971) en su Carta Apostólica *Octogesima Adveniens* menciona que la aceptación de los principios de la organización sindical sirve para la defensa de estos derechos, para la legítima colaboración al progreso de la economía social y al desarrollo del sentido de la responsabilidad, colaborando al bien común, no para aprovechar su posición y querer imponer.

El salario: Pio XI (1931) en su Carta Encíclica *Quadragesimo-Anno* señala tres consideraciones para regular y determinar el salario: a) el sustento del obrero y de su familia; b) situación de la empresa, teniendo en cuenta las condiciones de la empresa y empresario, c) necesidad del bien común, no siendo justo el disminuir o aumentar excesivamente los salarios, por obtener mayores ganancias sin tener en cuenta el bien común. Además, es clave de la justicia en el sistema socio-económico el poder acceder a los bienes naturales y a los que son fruto de la producción gracias al justo salario recibo, que permita mantener una familia dignamente y asegurar su futuro (Juan Pablo II, 1981).

El papel de la mujer: La Carta Apostólica *Octogesima Adveniens*, menciona que la igualdad de derechos para la mujer, no contradice su función específica y necesaria en el hogar, sino todo lo contrario. La legislación debería proteger dicha vocación y su desenvolvimiento dentro de la sociedad, reconociendo su participación en la vida económica, social, cultural y política, respetándose en todo momento su dignidad (Pablo VI, 1971). Por ello Juan Pablo II (1981a) en su Carta Encíclica *Laborem Exercens* confirma la necesidad de respetar socialmente las funciones maternas de la mujer, sobre todo el cuidado y formación de los hijos, sin que ello obstaculice su libertad y sufra discriminación psicológica o sea considerada con inferioridad, siendo excluida de aquellos oficios a los que está capacitada, y viéndose presionada a dejar sus aspiraciones de formar una familia o si la tiene en no cumplir el papel insustituible dentro de ella. León XIII (1891) en su

Carta Encíclica *Rerum novarum*, nos dice que las labores de la mujer en casa responden por naturaleza a la educación de los hijos y en general a la prosperidad de la familia.

Otras prestaciones: León XIII (1891) en su Carta Encíclica *Rerum Novarum* enfatiza la importancia de brindar el descanso necesario a los trabajadores, en recompensa del esfuerzo realizado y como medio para recuperar fuerzas. Para ello se ha de establecer una jornada laboral justa y que el descanso debe ser establecido según la clase de trabajo, el tiempo, lugar y las mismas condiciones del operario, así pueda tener espacios para su vida personal y familiar. También es importante reconocer que existen trabajos que por su condición solo pueden ser ejercidos por varones, y por tanto evitar ser realizados por mujeres o niños, cuyo cuidado ha de ser especial.

Juan Pablo II (1981a) en su Carta Encíclica *Laborem Exercens*, también hace mención de la necesidad del descanso, proponiendo que se regule de tal forma que no interrumpa el domingo y se permitan las vacaciones una vez al año o de forma eventual, asimismo la necesidad de cuidar la vida y salud del trabajador, así como el de su familia.

4.1.3. Empresa comunidad de vida

Juan Pablo II (1982) en su encuentro con trabajadores y empresarios españoles señaló que la empresa no es solo un organismo de producción, sino una comunidad de vida, donde las personas se relacionan entre sí y se fomente su desarrollo personal. Más aún, en su discurso a empresarios y agentes económicos en Milán, Juan Pablo II (1983) exhortó que en la empresa directa o indirectamente todos colaboran en la vida económica y social de la misma, buscando la unidad en el trabajo para cooperar en la producción de bienes. En la Carta Encíclica *Centesimus Annus*, se pone de manifiesto que la empresa es una asociación de personas y no solo de capitales, el hombre no solo es un productor y consumidor de bienes (Juan Pablo II, 1991).

A. Dimensión moral de la empresa

La función social de la empresa, ha de ser profundamente ética, pues debe estar orientada a contribuir en el perfeccionamiento de la persona, buscando el desarrollo de sus capacidades personales y la producción eficaz de los bienes y servicios. Por lo tanto, más allá del aspecto técnico y económico, la empresa posee una profunda dimensión moral, estando al servicio del hombre (Juan Pablo II, 1892). Asimismo, Juan Pablo II (1987), en su discurso a empresarios argentinos, enfatizó que la dimensión de servicio que debe tener toda actividad económica, está dirigida de modo especial a los trabajadores y sus familias, de allí la necesidad de obrar, aún en tiempos

difíciles, con valores éticos, que superen todo egoísmo. De este modo la empresa permitirá en todo momento, que el hombre, las familias y asociaciones alcancen su propia perfección.

B. Papel del empresario

Los empresarios tienen un papel importante dentro de la sociedad, al ser quienes organizan los medios humanos, teniendo en cuenta la función de cada uno de los que integran la empresa, en busca de la unidad. Por ello toda organización ha de estar administrada no solo con competencias técnicas y capacidad de iniciativa, sino con justicia y caridad inherente a su propia misión y conciencia cristiana. Hoy se necesitan hombres y mujeres de negocio con grandes iniciativas, generosos, firmes y con esperanza (Juan Pablo II, 1987).

Perfil y misión del empresario: Juan Pablo II (1990) en el discurso dirigido a empresarios mexicanos, les recordó la actitud de servicio al bien común que debe caracterizar a todo empresario, el cual marca su modo de hacer siempre y no ocasionalmente, aceptando la responsabilidad de sus acciones ante las personas que conforman la empresa, la sociedad y el ambiente. También les exhortó a seguir clarificando la idea de no ver el trabajo en un sentido comercial, donde solo se compra y se vende, sino rescatando la importancia de la dignidad de la persona.

Es necesario empresarios cada vez más humanos, que cumplan con sus deberes, sean honestos, busquen constantemente el bien común, prefiriendo más la riqueza de amar, que amar la riqueza. Empresarios que se identifiquen con aquel administrador que nos presenta el evangelio, a quien se le pide cuentas de su administración; asumiendo la responsabilidad moral que tiene con los hombres, mujeres, familias, y la misma sociedad en general (Juan Pablo II, 1987).

Superar dificultades y tentaciones: El empresario en ocasiones puede verse tentado a abandonar el camino de la honradez empresarial y querer adorar al becerro de oro que nos presenta el evangelio. El ganar de manera fácil e ilícita, el tener más poder y dominio, la sed del lucro y ambición, el despilfarro de los bienes obtenidos, la deshonestidad en los negocios y el egoísmo que lleva a obrar injustamente sobre los trabajadores, son tentaciones peligrosas que asechan la conciencia y la actividad empresarial, trayendo inquietud y falta de serenidad en uno mismo y en sus familias. (Juan Pablo II, 1987). Se debe recordar que las familias no solo necesitan un elevado estilo de vida, sino la presencia amorosa del padre o la madre, del esposo o la esposa (Juan Pablo II, 1990).

4.2. Mallas curriculares de las escuelas de Administración de tres universidades del norte, para identificar las asignaturas donde se pueda incluir la integración trabajo-familia

Las tres universidades son particulares, tienen prestigio académico y están licenciadas. Su objetivo educacional, es que el egresado de Administración de Empresas sea capaz de gestionar eficazmente las organizaciones, haciendo uso de herramientas y habilidades estratégicas para el logro de objetivos, actuando con sentido ético en su vida personal y profesional. Se seleccionaron las asignaturas donde puedan ser posible desarrollarse temas en función a la persona, su desarrollo personal y profesional (integración).

- **Universidad “A”:** Al analizar la malla curricular, se observó que, a lo largo de los ciclos académicos, sí presenta asignaturas donde incluir temas para desarrollar la integración trabajo-familia. Además, gran parte de las asignaturas pertenecen al área de formación profesional, es decir, dirigido específicamente para los estudiantes de la carrera de Administración.

Tabla 1

Asignaturas identificadas donde se puede incluir la integración trabajo-familia dentro de la malla curricular de la Universidad “A”

ASIGNATURAS	CICLO	ÁREA
Antropología Filosófica	IV	Formación general
Comportamiento humano en las organizaciones	IV	Formación profesional
Gestión y Liderazgo de personas	V	Formación profesional
Gestión y Dirección de Empresas Familiares	VI	Formación profesional
Gestión del Talento Humano	VII	Formación profesional
Doctrina Social de la Iglesia	VIII	Formación general
Deontología para directivos	X	Formación profesional

Fuente. Malla curricular de la Universidad “A”

Antropología filosófica: Su propósito es contribuir al conocimiento y desarrollo de la persona; algunos de los temas son: la persona humana, la dignidad, familia, etc.

Comportamiento humano en las organizaciones. Su propósito es realizar planes de mejora para el comportamiento humano en las organizaciones; algunos de los temas son: valores, manejo del tiempo, clima laboral, cultura organizacional, etc.

Gestión y Liderazgo de personas: Su propósito es desarrollar criterios específicos para liderar de manera efectiva, eficiente y trascendente a las personas; algunos de los temas son: motivos y motivaciones, criterios de decisión, tipos de directivos, capacitación, remuneración.

Gestión y Dirección de Empresas Familiares: Su propósito es analizar conceptos y fundamentos de la dirección y gestión en una empresa familiar. Algunos de los temas son: cultura familiar, cultura empresarial, conflictos más frecuentes, rol de los directivos.

Gestión del Talento Humano: Su propósito es gestionar al talento humano en la organización de acuerdo al ámbito donde se desempeñe. Algunos de los temas son: tareas y perfil del puesto, reclutamiento, capacitación, compensaciones, seguridad, salud ocupacional.

Doctrina Social de la Iglesia: Su propósito es capacitar a los estudiantes en el conocimiento y aplicación de los principios y contenidos de la moral social católica. Motiva y orienta la conducta de los estudiantes hacia la defensa y promoción de la justicia social.

Deontología para directivos: Su propósito es analizar e incorporar criterios básicos que lleven a la reflexión sobre el comportamiento personal y profesional. Algunos temas son: responsabilidad y ética, justicia, ética del trabajo en las organizaciones, liderazgo empresarial.

- **Universidad “B”:** Al analizar la malla curricular, se observó que a lo largo de los ciclos académicos, son pocas las asignaturas donde podrían incluirse temas para desarrollar la integración trabajo-familia, sin embargo, existe la posibilidad de abarcar entre dos o tres temas en las asignaturas seleccionadas, enfatizando en las áreas de formación profesional.

Tabla 2

Asignaturas identificadas donde se puede incluir la integración trabajo-familia dentro de la malla curricular de la Universidad “B”

Asignaturas	Ciclo	Área
Comportamiento y Cultura en las Organizaciones	IV	Formación profesional
Ciudadanía y Reflexión ética	IV	Formación general
Gestión del Talento Humano	VI	Formación profesional
Ética profesional y Responsabilidad Social	IX	Formación general

Fuente. Malla curricular de la Universidad “B”

Comportamiento y Cultura en las Organizaciones: Su propósito es permitir reconocer los elementos internos y externos que influyen en el comportamiento de las personas, en el ámbito de la sociedad, las organizaciones y grupos. Algunos temas son: el estudio de las personas, clima laboral y cultura organizacional.

Ciudadanía y Reflexión Ética: Su propósito es definir la noción de ética y ciudadanía y sus alcances en los problemas sociales y políticos actuales. El estudiante reconocerá que en toda sociedad hay múltiples intereses y que es posible que convivan pacíficamente.

Gestión del Talento Humano: Su propósito es lograr utilizar herramientas de gestión del talento humano. Algunos temas son: planeación, organización, control de técnicas para promover el desempeño eficiente del personal, logro de objetivos.

Ética profesional y Responsabilidad Social: Su propósito es crear conciencia de la responsabilidad de ejercer una profesión y la importancia de actuar bajo principios y valores éticos. Algunos temas son: ética en los negocios, responsabilidad social empresarial.

- **Universidad “C”:** Al analizar la malla curricular, se observó que sí existen algunas asignaturas, sobre todo de formación profesional, donde incluir temas para desarrollar la integración trabajo-familia.

Tabla 3

Asignaturas identificadas donde se puede incluir la integración trabajo-familia dentro de la malla curricular de la Universidad “C”

ASIGNATURAS	CICLO	ÁREA
Filosofía y Ética	I	De formación general
Gestión de Personas	III	De formación profesional
Comportamiento Organizacional	VI	De formación profesional
Gestión y Dirección de Empresas Familiares (<i>electivo</i>)	IX	De formación profesional
Responsabilidad Social	X	De formación general

Fuente. Malla curricular de la Universidad “C”

Filosofía y Ética: Su propósito es comprender y explicar la naturaleza del pensamiento filosófico, búsqueda del sentido y la verdad, asumiendo una conducta ética. Algunos temas son: los actos humanos, la conducta ética y el juicio moral, valores, etc.

Gestión de Personas: Su propósito es utilizar e interpretar herramientas para la mejor gestión del talento humano en una organización. Algunos temas son: gestión estratégica y operativa del talento humano, enfoque sistémico de la administración de recursos humanos, etc.

Comportamiento Organizacional: Su propósito es aplicar herramientas y técnicas para el análisis e intervención del comportamiento humano en las organizaciones. Algunos temas son: fundamentos del comportamiento organizacional, valores, comportamiento ético.

Gestión y Dirección de Empresas Familiares (electivo): Su propósito es comprender los aspectos problemáticos de las empresas familiares en el Perú. Algunos temas son: gestión de la empresa familiar en el Perú, fortalezas y debilidades, factores de éxito, etc.

Responsabilidad Social: Su propósito es valorar la responsabilidad social corporativa en la sociedad global y proponer un programa de intervención. Algunos temas son: responsabilidad social del Estado, de la empresa, de las personas y manejo de conflictos.

4.3. Inclusión de contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las asignaturas de las mallas curriculares de las escuelas de Administración de tres universidades del norte, según la Doctrina Social de la Iglesia Católica

Los documentos de la Doctrina Social de la Iglesia Católica (DSIC) ayudaron a poder extraer los temas a incluirse en las asignaturas seleccionadas de las tres Escuelas de Administración. Se ha de tener en cuenta que la DSIC otorga a cada ámbito (trabajo y familia) un verdadero sentido y su mutua interrelación, reconociendo que alrededor de ellos se desenvuelve la vida de toda persona en la sociedad (Gutián, 2009).

Juan Pablo II (1987) en su discurso dirigido a empresarios argentinos recordó que la misión propia de la Iglesia no es dar soluciones técnicas a los problemas socio-económicos; sino iluminar las conciencias de los hombres para que toda actividad no degrade a la persona, considerándolo solo como un instrumento de producción, sino que sean actividades que realmente le humanicen.

Los temas seleccionados fueron los siguientes:

- **La familia protagonista de la vida social:** Porque en este tema se abordaría la importancia del papel de la familia en bien de la persona y de la sociedad, siendo necesario su reconocimiento y protección. Benedicto XVI (como se cita en Gutián, 2009) destaca que el bienestar de la familia repercute en un bien para la sociedad, pues representa el entorno más favorable para recibir el don de los hijos y ayudarles en la creación de competencias: madurez personal, crecimiento interior, educación en la responsabilidad y sentido al bien común, entre otras virtudes sociales; constituyendo así la primera escuela de ciudadanía.
- **Dignidad del trabajo:** Porque en este tema se abordaría la importancia de reconocer el trabajo como medio de perfección de la persona, por lo que ha de ser establecido y ejecutado en condiciones que favorezcan en bien del hombre y su entorno. Juan Pablo II (como se cita en Gutián, 2009) da a conocer que el trabajo tiene una dimensión subjetiva, debido que es siempre la persona quien lo realiza y por ello ha de ayudarle en su perfeccionamiento,

asimismo, recuerda que es la persona completa la que trabaja y no una parte de ella, esto implica atenderla al conjunto de sus contextos vitales, teniendo un puesto especial la familia.

- **Empresa comunidad de vida:** Porque en este tema se abordaría la necesidad de ver la empresa no solo como una organización que busca lograr beneficios monetarios, sino que está formada por personas que han de ser tratadas dignamente y ayudadas en su desarrollo personal y laboral. Juan Pablo II (como se cita en Melé, 1992), trasciende la visión económica de la empresa, para darle una visión antropológica, abierta a los valores humanos y estructurada socialmente al servicio del hombre.

- **Trabajo y derechos familiares:** Porque en este tema se abordaría la importancia de conocer y respetar los derechos del trabajador, los cuales se fundamentan en la dignidad de la persona. La DSI da a conocer que la relación trabajo-familia tiene positivas contribuciones: con la familia se aprende valores y virtudes que facilitan la vida laboral y con el trabajo y la laboriosidad se abren caminos que colaboran en la educación familiar (Gutián, 2009).

- **Corresponsabilidad conyugal: vida familiar y laboral:** Porque en este tema se abordaría la importancia de posibilitar el ejercicio de la paternidad y maternidad de forma responsable, sin excluir el cumplimiento de las responsabilidades laborales. Gutián (2009) menciona que el aporte del genio femenino al mundo del trabajo ha sido importante, sin embargo, la DSI recuerda que es también importante que no se abandone el papel fundamental de la mujer en el cuidado de la familia, en especial de los hijos. Asimismo el aporte que el varón hace a las labores familiares como esposo y padre es indispensable. Se ha de evitar que la familia no sea solo hotel de paso, donde se encuentren solo para comer y descansar.

- **El papel de la mujer en la familia y el trabajo:** Porque en este tema se abordaría la participación de la mujer en el ámbito laboral y la protección de su labor insustituible en el hogar, buscando se armonice sus responsabilidades laborales y familiares. La DSI reconoce la importancia de la dignidad y vocación de la mujer, por lo que insiste que las organizaciones del trabajo tengan siempre presente los derechos que en toda mujer se debe respetar. De esta forma se evitaría los condicionamientos muchas veces perniciosos que sufre en el trabajo y que le impiden ejercer su vocación de madre (Pontificio Consejo Justicia y Paz, 2015).

- **Dimensión moral de la empresa:** Porque en este tema se abordaría la necesidad de dirigir la actividad empresarial hacia la persona y el bien común, a través de la aplicación de criterios morales. Juan Pablo II (como se cita en Melé, 1992) en unos de sus discursos dirigidos a los

responsables de la actividad económica, les exhorta a regir sus acciones de modo responsable, para afrontar las decisiones de forma correcta, hasta llegar a adquirir un modo de ser y pensar donde se armonice valores económicos y morales.

- **Perfil y misión del empresario:** Porque en este tema se abordaría la necesidad de contar con directivos que se preocupen por el bienestar de sus trabajadores y cumplan honestamente con su deber en bien de la sociedad. Juan Pablo II (como se cita en Melé, 1992) exhorta a tomar conciencia de las responsabilidades que tienen al ser parte en la ordenación de la sociedad, cuyas decisiones empresariales repercuten en todo el tejido social y económico.

4.4. Propuesta de tabla de contenidos de las asignaturas identificadas correspondientes a las escuelas de Administración de tres universidades del norte según la Doctrina Social de la Iglesia Católica

A. Datos identificatorios de la propuesta

- **Título de la propuesta:** Integrar la vida familiar y laboral
- **Responsables:** Brenda Miluska Tesén Torres
- **Ubicación en los planes de estudio de cada universidad:** Los temas propuestos se incorporarían al actual contenido de las asignaturas analizadas de cada universidad tal como se muestra en el Cuadro de programación de temas
- **Especialistas:** Docentes especialistas en las determinadas asignaturas y Director de carrera o escuela profesional.
- **Realidad que se quiere intervenir:** Estudiantes de las escuelas de Administración de tres universidades del norte, en las cuales se quiere incorporar dentro de las asignaturas posibles, contenidos en integración trabajo-familia, según la DSIC

B. Justificación de la propuesta

Con el fin de lograr que los futuros líderes de empresas tengan una visión más humana de la misma, promoviendo el respeto y cuidado de la vida familiar de los colaboradores, es decir, permitirles cumplir con su papel en la familia y vida personal, lo que contribuirá a un mejor rendimiento laboral e identificación con la empresa.

C. Formulación de los objetivos de la propuesta

General:

Enriquecer la formación de los estudiantes de la Escuela de Administración sobre la importancia de integrar Trabajo-Familia para el desarrollo personal y social.

Específicos:

- Reconocer que la familia es un elemento fundamental para el bien de las personas y de la sociedad, por lo que es necesario favorecer y garantizar el bienestar de la misma a través de políticas familiares
- Reconocer la importancia de la dignidad del trabajo como medio de perfección para el hombre, por ello deberá organizarse y realizarse para que sea una actividad dignificante para la persona y en bien de la sociedad
- Sensibilizar sobre la importancia de contar con una visión más humana dentro de la organización, para que los dirigentes de las empresas tomen decisiones teniendo en cuenta el desarrollo integral de la persona

D. Identificación de contenidos de la propuesta

- La familia protagonista de la vida social
- Dignidad del trabajo
- Empresa comunidad de vida
- Trabajo y derechos familiares
- Corresponsabilidad conyugal: vida familiar y laboral
- El papel de la mujer en la familia y el trabajo
- Dimensión moral de la empresa
- Perfil y misión del empresario

E. Cuadro de programación de temas

A continuación se presentan los temas a incluir según las asignaturas identificadas dentro de la malla curricular de las universidades a estudio, y se detalla lo siguiente:

- Universidades: Universidad (A); Universidad (B); Universidad (C)
- Nivel de profundidad en el desarrollo de los temas: (nivel 1); (nivel 2). Teniendo en cuenta el ciclo y asignaturas.

Nº temas	Aprendizaje esperado	CONTENIDO TEMÁTICO	CICLO	ASIGNATURA	ÁREA
01	Reconocer que el estado y la sociedad, deben cuidar y hacer respetar el valor de la familia como colaboradora de la promoción del bienestar de todos los hombres y de cada uno en particular	La familia protagonista de la vida social (nivel 2)	IV	Antropología Filosófica (A)	De formación general
			IV	Ciudadanía y Reflexión ética (B)	
		La familia protagonista de la vida social (nivel 1)	I	Filosofía y Ética (C)	
02	Reconocer que la dignidad del trabajo, deriva de la condición digna que posee toda persona, por lo que representa un bien del hombre y para el hombre	Dignidad del trabajo (nivel 2)	IV	Antropología Filosófica (A)	De formación general
			IV	Ciudadanía y Reflexión ética (B)	
		Dignidad del trabajo (nivel 1)	I	Filosofía y Ética (C)	
03	Reconocer que la empresa no es solo un organismo de producción, sino una comunidad de vida, donde las personas se relacionan entre sí, y se fomenta su desarrollo personal	Empresa comunidad de vida (nivel 2)	IV	Comportamiento humano en las Organizaciones (A)	De formación profesional
			IV	Comportamiento y Cultura en las Organizaciones (B)	
			VI	Comportamiento Organizacional (C)	
04	Comprender que todo proceso productivo debe ajustarse a las necesidades y modo de vida de cada persona, en especial de su vida familiar, evitándose el ser esclava de su propio trabajo	Trabajo y derechos familiares (nivel 2)	V	Gestión y Liderazgo de Personas (A)	De formación profesional
			VI	Gestión del Talento Humano (B)	
			Trabajo y derechos familiares (nivel 1)	III	
05	Valorar el papel que tienen los padres en la vida familiar, cooperando en la educación de los hijos, sin abandonar su desarrollo profesional	Corresponsabilidad conyugal: vida familiar y laboral (nivel 2)	VI	Gestión y Dirección de Empresas Familiares (A)	De formación profesional
			IV	Comportamiento y Cultura en las Organizaciones (B)	
			IX	Gestión y Dirección de Empresas Familiares (<i>electivo</i>) (C)	
06	Valorar la participación en la vida económica, social, cultural y política de la mujer, la cual no contradice su función necesaria en el hogar, por lo que debe ser respetada y protegida	El papel de la mujer en la familia y el trabajo (nivel 2)	VII	Gestión del Talento Humano (A)	De formación profesional
			VI	Gestión del Talento Humano (B)	
		El papel de la mujer en la familia y el trabajo (nivel 1)	III	Gestión de Personas (C)	
07	Reconocer que la empresa debe estar orientada a contribuir en el perfeccionamiento de la persona, y la producción eficaz de los bienes y servicios en bien de todos	Dimensión moral de la empresa (nivel 2)	VIII	Doctrina Social de la Iglesia (A)	De formación general
			IX	Ética profesional y Responsabilidad Social (B)	
			X	Responsabilidad Social (C)	
08	Reconocer que el empresario ha de velar no solo por alcanzar un fin comercial para la empresa, sino ha de asumir la responsabilidad moral que tiene con los demás	Perfil y misión del empresario (nivel 2)	X	Deontología para directivos (A)	De formación profesional
			IX	Ética profesional y Responsabilidad Social (B)	
			X	Responsabilidad Social (C)	

Fuente. Elaboración propia

F. Metodología del programa: Aplicación de temas por semestre en asignaturas afines a la integración trabajo-familia y la introducción del tema en el sílabo de la asignatura seleccionada y elaboración de sesiones.

G. Equipo de apoyo: Profesores responsables de las asignaturas relacionadas a los contenidos temáticos, equipo encargado de elaborar plan curricular y Director de carrera.

H. Determinación de recursos materiales: Implementación de bibliografía relacionada a la DSI en los aspectos temáticos propuestos

I. Procedimientos de evaluación: A través del material y apuntes generados por los profesores.

J. Presupuesto: Capacitación de los profesores encargados de los cursos involucrados en la propuesta respecto a los contenidos temáticos propuestos, para ello se realizarán tres seminarios:

Procesos	Detalle	Total (S/.)
I SEMINARIO	Pago a ponente*	S/.300.00
	Servicios de Google Meet **	S/.22.00
	Imprevistos	S/.200.00
Subtotal		S/.522.00
II SEMINARIO	Pago a ponente*	S/.300.00
	Servicios de Google Meet **	S/.22.00
	Imprevistos	S/.200.00
Subtotal		S/.522.00
III SEMINARIO	Pago a ponente*	S/.300.00
	Servicios de Google Meet **	S/.22.00
	Imprevistos	S/.200.00
Subtotal		S/.522.00
Total		S/.1,566.00

Fuente. Elaboración propia

(*) Por clase

(**) Mensual

K. Bibliografía donde se encuentra el fundamento teórico de la propuesta

Juan Pablo II (22 de noviembre de 1981b). Exhortación Apostólica Familiaris Consortio sobre la misión de la familia cristiana en el mundo actual. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/apost_exhortations/documents/hf_jp-ii_exh_19811122_familiaris-consortio.html

Juan Pablo II. (7 de noviembre de 1982). Viaje apostólico a España. Encuentro con trabajadores y empresarios. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/speeches/1982/november/documents/hf_jp-ii_spe_19821107_lavoratori-impreditori.html

Juan Pablo II (14 de septiembre de 1981a). Carta Encíclica Laborem Exercens. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html

León XIII. (5 de mayo de 1891) Carta Encíclica Rerum novarum. https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html

Pontificio Consejo “Justicia y Paz”, (2015). Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia. Lima: Paulinas

4.5. Discusión de resultados

La presente investigación consideró como objetivo general la incorporación de contenidos sobre integración Trabajo-Familia en las mallas curriculares de las Escuelas de Administración de tres universidades del norte según la Doctrina Social de la Iglesia Católica (DSIC). Para ello se analizaron los diversos documentos que presenta la DSIC sobre el trabajo y la familia, y teniéndose en cuenta los aportes más importantes, se seleccionaron los contenidos que se incorporarían. La propuesta resulta novedosa, porque contribuye a tener un mejor conocimiento sobre el valor y necesidad de integrar la vida laboral y familiar, favoreciendo al desarrollo personal y profesional de la persona.

En el análisis realizado que la DSIC proporciona, se destacó la necesidad que exista entre el trabajo y la familia una consideración más real, siendo necesario el establecimiento de políticas laborales que favorezcan el tiempo dedicado a la familia evitando así ciertas crisis y tensiones familiares que luego repercutirán en el rendimiento laboral, de la misma manera se ha de tener en cuenta la necesidad de cuidar el trabajo como medio que favorece la estabilidad económica de la familia (El Pontificio Consejo Justicia y Paz, 2015).

También se analizaron las mallas curriculares de las tres universidades de estudio, para identificar sus contenidos, logrando determinar las asignaturas donde se pudieran incluir temas en relación a la integración trabajo-familia a lo largo de los ciclos académicos. Luego de ese análisis se comprobó que sí existe la posibilidad de poder incluirlos en las tres universidades.

Los contenidos propuestos se sustentaron en la recopilación y análisis realizado de los documentos de la DSIC sobre el trabajo, la familia y su integración, los cuales exponen con claridad la realidad en que se vive estos dos ámbitos, la importancia que tienen en la vida de la persona y cómo su integración favorece en bien de toda la sociedad. Así en uno de los mensajes de Juan Pablo II a los Empresarios y Directivos Económicos, exhorta a recordar la importancia de la dignidad del trabajo, la cual deriva de la condición digna que posee todo hombre, creado a imagen y semejanza de Dios, asimismo hace referencia de la trascendencia de la visión económica que debe tener la empresa, para darle una visión antropológica (Melé, 1992). Además, Juan Pablo II (1982) señala que más allá del aspecto técnico y económico, la empresa posee una profunda dimensión moral, estando al servicio del hombre. Esto incluye lo mencionado en la Carta Encíclica Rerum Novarum al hablar del establecimiento de una jornada laboral justa, teniendo en cuenta tiempo, lugar y las mismas condiciones del operario, con la finalidad de que los trabajadores tengan espacios

necesarios para su vida personal y familiar (León XIII, 1891). Y todo esto considerándose ya que la prosperidad familiar y conyugal tiene gran repercusión en el bienestar personal y social como lo menciona Pablo VI (1965) en su Constitución Pastoral *Gaudium et spes*. Por ello en la Exhortación Apostólica *Familiaris Consortio* se hace mención de que el estado y la sociedad, deben cuidar y hacer respetar el valor de la familia como colaboradora de la promoción del bienestar de todos los hombres y de cada uno en particular (Juan Pablo II, 1981b). De allí que el ejercicio de la maternidad y paternidad debe ser responsable, como se señala en la Carta *Gratissimum Sane* (Juan Pablo II 1994). Del mismo modo, en la Exhortación Apostólica *Familiaris Consortio* se habla de una renovada «teología del trabajo» que ilumine y profundice mejor en el significado del trabajo en la vida cristiana y el vínculo necesario que debe establecerse entre la vida laboral y familiar (Juan Pablo II, 1981b).

Finalmente se elaboró una tabla donde se visualizan los temas propuestos, los cuales están en función del ciclo y asignatura donde se desarrollará, teniendo en cuenta la malla curricular de cada universidad a estudio. Asimismo, se observa el área a la que pertenece cada asignatura y el aprendizaje esperado. Todo ello con la finalidad de lograr incorporar la integración trabajo – familia.

5. Conclusiones

A continuación se presentan las conclusiones que consideran los objetivos presentados para la investigación a estudio:

1. Para la incorporación de contenidos sobre integración Trabajo-Familia, se realizó un análisis de los aportes que la DSIC presenta sobre el trabajo y familia, y sobre las mallas curriculares de las universidades a estudio, con el fin de identificar los temas y las asignaturas afines donde puedan ser incluidos, sustentándose la necesidad de ser desarrollados, para lo cual se elaboró una tabla donde se visualizan dichos contenidos con su respectivo aprendizaje esperado, el ciclo académico de la asignatura y el área a la que corresponde.

2. En el análisis realizado a los documentos de la DSIC, se encontraron aportes de manera particular sobre el trabajo, la familia, y la necesidad de ser integrados. En cuanto al Trabajo, la DSIC hace mención que la dignidad del mismo, deriva de la dignidad que posee el hombre, por ello ha de estar en función de la persona y no siendo la persona esclava del trabajo, asimismo, se ha de garantizar un adecuado ejercicio del trabajo, que proporcione frutos pero sin olvidar que este sea valorado y se obtenga una justa remuneración. En cuanto a la Familia, la DSIC nos recuerda

que representa la primera escuela de virtudes y valores, donde se adquieren responsabilidades que luego se desarrollarán en la sociedad, por ello la importancia de la unidad familiar y el adecuado ejercicio de los padres para alcanzar este fin. De este modo la DSIC menciona que tanto el trabajo como la familia son parte fundamental para el desarrollo del hombre, por lo que han de complementarse, para alcanzar su propia perfección.

3. Tras el análisis realizado a las mallas curriculares de las escuelas de Administración de las tres universidades a estudio, se observó que existen asignaturas que a lo largo de los ciclos académicos pueden desarrollar temas en relación a la integración trabajo - familia. Así en la universidad “A” son 7 las asignaturas (ciclos del IV – VIII y X), en la universidad “B” son 4 las asignaturas (ciclos del IV, VI y IX) y en la universidad “C” son 5 las asignaturas (ciclos del I, III, VI, IX y X).

4. Los temas a incorporar según el análisis de los aportes de la DSIC estuvieron en relación a la necesidad del bienestar de la familia como primera escuela para la educación de los futuros ciudadanos; el reconocimiento de la dignidad del trabajo, ejecutándose en bien del hombre y su entorno; la necesidad de una visión más humana en las organizaciones, contando con empresarios que reconozcan y respeten los derechos de todo colaborador en bien propio y de su entorno, por ejemplo sus responsabilidades familiares.

5. En la tabla que se elaboró, se visualizan los temas a incorporar, la asignatura de la malla curricular afín, según cada universidad, y el área a la que pertenece, el ciclo académico en el cual se desarrollaría, y el aprendizaje que se espera alcanzar de cada contenido propuesto.

6. Recomendaciones

- Se propone a los Directores de cada una de las Escuelas de Administración de Empresas, la pertinencia de incorporar dentro su respectiva malla curricular los contenidos propuestos en la presente investigación con el fin de contribuir en la integración trabajo – familia.
- A las universidades, que a través de un análisis más profundo, puedan llevar la incorporación de estos temas en algún curso de maestría.
- A las empresas, poder realizar capacitaciones, donde se desarrollen algunos contenidos propuestos, para contribuir en el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.
- Que a nivel de Post Grado, puedan seguir desarrollándose futuras investigación en relación al presente estudio.

7. Referencias

- Acosta, M. (2021). El costo del trabajo remoto en la salud mental: 7 de cada 10 peruanos sufren de estrés laboral. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/el-costodel-trabajo-remoto-en-la-salud-mental-7-de-cada-10-peruanos-sufre-de-estres-burnout-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Almanza, A. (2016). *La moral social del Papa Francisco en Evangelii Gaudium : ¿Una puesta al día de Gaudium et Spes?* (Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá). <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/40230>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. (4ª Ed). Bogotá: Pearson. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Bio, C. (2017). *Trabajo, empleo y remuneración justa: Análisis corporativo de la encíclica "Laborem Exercens" y la legislación laboral peruana* (Tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima). <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/217>
- Boletín de la Oficina de Prensa de la Santa Sede. (17, mayo, 2021). Apertura de los Estados Generales de la Natalidad. Discurso del Santo Padre Francisco. *Oficina de Prensa de la Santa Sede*, pp. 1-4. <https://press.vatican.va/content/salastampa/es/bollettino/pubblico/2021/05/14/prom.html>
- Bosch, M. & Riumalló, M. (2017). *Responsabilidad Familiar Corporativa. Estudio IFREI 1.5*. Chile: ESE Business School Universidad de los Andes
- Burgos, J. (2005). ¿Es la familia una institución natural? *Cuadernos de Bioética*, 16(3), 3359-374. <https://www.redalyc.org/pdf/875/87512622004.pdf>
- Chinchilla, N. (2019). *Hacia una economía más humana y sostenible. Hacia una economía más humana y sostenible/discurso de ingreso en la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras*. Barcelona: Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras. https://racef.es/archivos/discursos/racef_chinchilla250_19_2aed_web0620.pdf
- Eyzaguirre, R. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes de Bioética*, 3(2), 81-90. <https://doi.org/10.35383/apuntes.v3i2.496>
- Fernández, C. (2021). *Relación conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de empresas públicas y privadas*. Lima: Perú. Universidad de Lima

- Francisco. (19 de marzo de 2016). Exhortación Apostólica Postsinodal *Amoris Laetitia*.
https://www.vatican.va/content/francesco/es/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_20160319_amoris-laetitia.html
- Gallup. (2021). *'State of the Global Workplace 2021 Report'*.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Red Tercer Milenio.
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Gutián, G. (2009). La relación trabajo-familia: un diálogo entre la doctrina social de la Iglesia y las ciencias sociales. *Scripta Theologica*. 41(2), 377-402.
<https://revistas.unav.edu/index.php/scripta-theologica/article/view/13359>
- Juan Pablo II (14 de septiembre de 1981a). Carta Encíclica *Laborem Exercens*.
https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html
- Juan Pablo II (22 de noviembre de 1981b). Exhortación Apostólica *Familiaris Consortio* sobre la misión de la familia cristiana en el mundo actual. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/apost_exhortations/documents/hf_jp-ii_exh_19811122_familiaris-consortio.html
- Juan Pablo II. (7 de noviembre de 1982). Viaje apostólico a España. Encuentro con trabajadores y empresarios. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/speeches/1982/november/documents/hf_jp-ii_spe_19821107_lavoratori-impreditori.html
- Juan Pablo II. (22 de mayo de 1983). Discurso a los empresarios y agentes económicos en el recinto ferial «Fiera Campionaria» de Milán. Recuperado de https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/speeches/1983/may/documents/hf_jp-ii_spe_19830522_impreditori-milano.html
- Juan Pablo II. (11 de abril de 1987). Discurso del papa Juan Pablo II a los Empresarios Argentinos. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/speeches/1987/april/documents/hf_jp-ii_spe_19870411_impreditori-argentini.html
- Juan Pablo II. (30 de diciembre de 1988). Exhortación Apostólica postsinodal *Christifideles Laici* sobre vocación y misión de los laicos en la Iglesia y en el mundo. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/apost_exhortations/documents/hf_jp-ii_exh_30121988_christifideles-laici.html

- Juan Pablo II. (9 de mayo de 1990). Discurso del santo padre Juan Pablo a los empresarios mexicanos. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/speeches/1990/may/documents/hf_jp-ii_spe_19900509_impreditori-durango.html
- Juan Pablo II. (1 de mayo de 1991). Carta Encíclica Centesimus Annus. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html
- Juan Pablo II. (2 de febrero de 1994). Carta Gratissimam Sane. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/letters/1994/documents/hf_jp-ii_let_02021994_families.html
- León XIII. (5 de mayo de 1891) Carta Encíclica Rerum novarum. https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html
- Lemes, C. (2016). *Los Principios de Dignidad Humana, Proporcionalidad y Buena Fe como Límites a los Derechos del Trabajador*. Burgos: España. Universidad de Burgos
- Melé, D (1992). *Empresa y Economía al Servicio del Hombre. Mensajes de Juan Pablo II a los Empresarios y Directivos Económicos*. Pamplona: Eunsa. https://www.academia.edu/35011814/Dom%C3%A8nec_Mel%C3%A9_Carn%C3%A9_EMPRESA_Y_ECONOM%C3%8DA_AL_SERVICIO_DEL_HOMBRE?auto=download&email_work_card=download-paper
- Melé, D (2000). *Cristianos en la Sociedad. Introducción a la Doctrina Social de la Iglesia*. (3ª ed.). Madrid: Rialp
- Melendo, T. (2002). *Solución: la familia*. (3ª ed.). Madrid: Palabra
- Mena, M. (2020). 2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. Statista. <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
- Mírez, M. & Agip, S. (2017). Modelo familiar predominante en padres de familia de la catequesis parroquial. *Educare et Comunicare: Revista de investigación de la Facultad de Humanidades*, 5(1), 37-52. <https://doi.org/10.35383/educare.v1i8.69>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

- Morales, T (2003). *Hora de los Laicos*. (2ª ed.). Madrid: Ediciones Encuentro
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: Autor. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf
- Pablo VI. (7 de diciembre de 1965). Constitución Pastoral *Gaudium Et Spes* sobre la Iglesia en el mundo actual. https://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html
- Pablo VI. (14 de mayo de 1971). Carta Apostólica *Octogesima Adveniens*. https://www.vatican.va/content/paul-vi/es/apost_letters/documents/hf_p-vi_apl_19710514_octogesima-adveniens.html
- Pio XI. (15 de mayo de 1931). Carta Encíclica *Quadragesimo Anno*. https://www.vatican.va/content/pius-xi/es/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno.html
- Pontificio Consejo Justicia y Paz. (2015). *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*. Lima: Paulinas
- Sandoval, C. (2002). Investigación cualitativa. Bogotá: Instituto Colombiano para el fomento de la Educación Superior, Icfes. <https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/manual%20colombia%20cualitativo.pdf>
- Santa Sede. (22 de octubre de 1983). Carta de los derechos de la familia. https://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/family/documents/rc_pc_family_doc_19831022_family-rights_sp.html#
- Valdivieso, E. (2019). La Responsabilidad Familiar Empresarial en la Gestión de Empresas. Paradigmas y Perspectiva Jurídica. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 8(2), 116-139. <https://doi.org/10.35383/ius.v1i2.279>
- Vezga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>