



TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Carlos Livacic Rojas - Jeanne W. Simon

Aldo Meneses Carvajal - Justino Gómez de Benito

(Compiladores)



Universidad de Chile



TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

© 2009 CARLOS LIVACIC ROJAS, JEANNE W. SIMON, ALDO MENESES CARVAJAL, JUSTINO GÓMEZ DE BENITO

Teatinos 254/258, Santiago de Chile.
www.conama.cl

Registro de propiedad intelectual N°
I.S.B.N.

Se terminó de imprimir esta obra en el mes de de 2009
Diseño y producción.
Gráfica Metropolitana
graficametropolitana@gmail.com

Impreso en Chile / Printed in Chile

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
<i>Ignasi Brunet Icart y Rafael Böcker Zavaro</i> DESIGUALDADES DE GÉNERO Y TRABAJO POR CUENTA PROPIA	13
<i>María José del Pino-Espejo, Ligia Sánchez Tovar, Teresa Velasco Portero</i> GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO EN ANDALUCÍA (ESPAÑA): LA CONEXIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y LAS REDES DE MUJERES	41
<i>Alejandro Noboa</i> PROCESOS SOCIALES EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS: ESTRUCTURA, CLIMA, Y CONDUCTA	63
<i>Yolanda Garcia Garcia y Rocio Blanco Gregory</i> UNA APROXIMACIÓN A LOS NUEVOS PROCESOS DE MOVILIDAD EN EL ESPACIO RURAL DE EXTREMADURA (ESPAÑA)	81
<i>María Gladys Olivo Viana</i> PERCEPCIÓN DE GESTIÓN TERRITORIAL EN TRABAJADORES SOCIALES DE COMUNAS DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE CHILE. ESCENARIOS PROFESIONALES ACTUALES Y PERSPECTIVAS FUTURAS	101
<i>Alejandro Piscitelli Murphy</i> TERCER SECTOR Y EXCLUSIÓN SOCIAL: LAS ENTIDADES DE LA REGIÓN METROPOLITANA NORTE (BUENOS AIRES).....	129

Ma. Áurea Valerdi González

FORO TEMÁTICO: MUJER, TRABAJO Y MUNDO LABORAL.

TRABAJAR O NO TRABAJAR ¿Y LOS HIJOS?.....153

INTRODUCCIÓN

La Sociología de las Organizaciones es una disciplina que surge durante la primera mitad del siglo XX en Estados Unidos. Su preocupación central ha girado en torno a la relación entre el capital humano y su vínculo con la productividad precisamente al interior de las organizaciones.

En el transcurso de la centuria pasada, la Sociología de las Organizaciones logra ampliar su objeto de estudio y también se expande a otras latitudes más allá de Norteamérica.

Actualmente, su objeto de estudio es el recurso humano. Digamos, las personas. Pero también las diferentes manifestaciones de toda organización.

Entre los días 24 y 26 de septiembre del año (2008), en la Universidad de Los Lagos, Campus República, Santiago, se realizó el XXI Encuentro Iberoamericano de Sociología de las Organizaciones.

El encuentro tuvo como finalidad reunir a profesores y alumnos, para que debatieran acerca de las organizaciones desde una perspectiva holística y sus efectos en la vida de las personas. Se trató de una mirada social a la organización y sus vínculos con la ciudadanía, aportando enfoques innovadores a la temática propuesta.

En esta ocasión, fueron representadas cerca de 30 universidades de siete países. Entre ellos, España, México, Venezuela, Colombia, Argentina, Uruguay y Chile, país anfitrión.

Las temáticas de trabajo que abordó el Encuentro fueron las siguientes: Desarrollo, Equidad y Derechos Humanos, Mujer, Trabajo y Mundo Laboral, Organización Local y Transformación

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Laboral, Productividad, Remuneraciones e Incentivos, Responsabilidad, Empresa y Estado, Política, Participación y Nuevas Formas de Organizaciones y Transformaciones y Condiciones Laborales en el Mundo Globalizado.

Al encuentro concurren 60 ponencias de las cuales la presente edición recoge las más significativas.

Con el tema DESIGUALDADES DE GÉNERO Y TRABAJO POR CUENTA PROPIA, participó Ignasi Brunet Icart y Rafael Böcker Zavaró, ambos de la Universitat Rovira i Virgili. El objetivo de esta ponencia fue exponer un proyecto de investigación en el que, desde una perspectiva interdisciplinar, se abordan los efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación del empleo por cuenta propia.

La pregunta que pretendió responder este trabajo fue en qué medida se reproducen las desigualdades de género que caracterizan las relaciones de empleo por cuenta propia. Específicamente, se argumentó cómo la división del trabajo es fundamentalmente división sexual, observable no solamente en el vínculo entre la feminización de la fuerza de trabajo y el empeoramiento de las condiciones de trabajo (Benería, 1991; Sassen, 2003; Standing, 1999), sino también en el contenido y las condiciones de trabajo de hoy (Malo, 2001; Gardiner, 1997; Borderías y Carrasco, 1994; Ferber y Nelson, 1993).

El tema del GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO EN ANDALUCÍA (ESPAÑA): LA CONEXIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y LAS REDES DE MUJERES, fue una investigación desarrollada por María José del Pino-Espejo, de la Universidad Pablo de Olavide, España; Ligia Sánchez Tovar, de la Universidad de Carabobo, Venezuela, y Teresa Velasco Portero, de la Universidad de Córdoba, INSA-ETEA, España. Esta investigación se centró en la labor que hacen más de cincuenta activistas de redes de mujeres en Andalucía por conseguir una mejora de las condiciones sociales, culturales y económicas, junto al objetivo final de mejorar su calidad de vida. Más concretamente, las acciones de estas mujeres se pueden aglutinar en tres tópicos: una vida larga y saludable; unos conocimientos o formación apropiada y un nivel de vida decoroso. Los objetivos de estas redes se conectan con los objetivos de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano, más específicamente con el "Índice de Desarrollo relativo de Género". Estos objetivos permiten hacer tipologías de las diferentes

INTRODUCCIÓN

redes de mujeres ubicadas en Andalucía y así retratar sus fortalezas y debilidades. Desde luego, la existencia de las redes de mujeres es un fenómeno del siglo XXI. Su lucha por copar, de una forma real, la esfera pública y formal de la sociedad es una gran desafío, dado que deben dejar de lado el asociacionismo de finales del siglo XX, más informal y descoordinado.

Por su parte, Alejandro Noboa desarrolló el tema PROCESOS SOCIALES EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS: ESTRUCTURA, CLIMA, Y CONDUCTA. El clima organizacional es una percepción de los miembros de lo que ocurre en una organización. Se respira. Se siente. Vienen a ser aquellas actitudes y conductas que hacen a la convivencia social en la organización. Se percibe por los sentidos y los habrá amigables y colaborativos o también perniciosos y destructivos, o cálido y suave, polar o tormentoso.

Es una variable interviniente entre la estructura organizacional y la conducta. Influye en la forma de sentir de los individuos respecto a la organización y sus miembros reflejándose en las prácticas. Pero además, los comportamientos de las personas condicionan el clima organizacional. Por ejemplo, una postura amigable y colaborativa también puede inducir un clima positivo.

Los cambios estructurales, como la introducción de una nueva tecnología o la ocupación de un nuevo edificio influye en los comportamientos y también en los climas.

En consecuencia, los componentes: estructura, clima y comportamientos como tres partes de un mismo sistema, se influyen recursivamente. En consecuencia, el objetivo de este trabajo fue revisar las especificidades del clima organizacional intentando validar las relaciones entre estructura, clima y comportamiento.

El tema UNA APROXIMACIÓN A LOS NUEVOS PROCESOS DE MOVILIDAD EN EL ESPACIO RURAL DE EXTREMADURA (ESPAÑA), fue presentado por Yolanda García García y Rocío Blanco Gregory, de la Universidad de Extremadura. Esta comunicación se realizó utilizando datos parciales extraídos de un capítulo de la publicación Los intangibles en el desarrollo rural (2007), en la que también participaron García y Blanco, en el contexto del grupo de investigación DELSOS de la Universidad de Extremadura.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

El trabajo expuso la valoración que hace la población joven procedente de zonas rurales sobre la importancia de la formación. Esta se entiende como un continuo para alcanzar el máximo desarrollo personal y profesional; proyectada a la obtención de un progreso social a nivel individual y social (en el sentido de conseguir un desarrollo local y sostenible en las zonas rurales más desfavorecidas no sólo en el terreno económico sino industrial, laboral y social). La interrogante que guió este trabajo fue ¿cuáles son las principales motivaciones de los jóvenes a la hora de continuar con su formación?

Por su parte, Alba Aravena Barros y Ximena Pizarro Mattmann, alumnas de la Carrera de Orientación Familiar del Campus Santiago de la Universidad de Los Lagos, Chile, expusieron el tema LA ORIENTACIÓN FAMILIAR EN LA ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD. El trabajo intenta la revisión de un ejemplo de democracia participativa, detectado en una comuna del gran Santiago. En torno a un Centro de Salud Familiar, en el contexto de políticas públicas de salud del Gobierno de Chile, se detecta la existencia de redes de mujeres. Las autoras intervienen estos grupos con el objeto de garantizar la participación democrática. El trabajo, corresponde a la sistematización de la experiencia.

Mientras que Alejandro Pisticelli Murphy, perteneciente a la Fundación Dr. Plácido Marín, de San Isidro, Provincia de Buenos Aires, Argentina, desarrolló el tema TERCER SECTOR Y EXCLUSIÓN SOCIAL: LAS ENTIDADES DE LA REGIÓN METROPOLITANA NORTE (BUENOS AIRES). Este trabajo se enmarca en el contexto de la historia socioeconómica Argentina de las últimas dos décadas, caracterizada por el enorme crecimiento de la marginalidad y la pobreza. Durante 2002, en lo peor de la crisis, más del 50% de la población se encontraba por debajo de la línea de la pobreza. Si bien hoy la cifra ha mejorado, descendido al 30%, todavía queda mucho por hacer. En este marco, se fueron generando una gran gama de “solidaridades” que, en gran parte, fueron encauzadas por el accionar de las organizaciones no-gubernamentales. Estas entidades componen lo que ordinariamente se conoce como “tercer sector”.

El tercer sector ha sido protagonista de la puesta en marcha de políticas a los sectores más desprotegidos de la sociedad argentina. Fue especialmente importante desde comienzos de la década de los 90. A partir de allí el Estado fue

INTRODUCCIÓN

retirándose paulatinamente como generador de políticas públicas. En consecuencia, el objetivo del trabajo, fue revisar la actividad de esta parte de la sociedad civil, con sus limitaciones a cuestas, en tanto debió hacerse cargo de las carencias de todo tipo que se iban multiplicando en la población en la medida en que la crisis se agudizaba.

Por último, Tomás Páez, presentó el trabajo TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA ÉTICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA PYME VENEZOLANA. El trabajo forma parte de una investigación más amplia: el diseño y elaboración del tercer observatorio pyme de Venezuela. Tiene alcance nacional y se aplica a una muestra de más de 400 empresas de todos los sectores de la actividad económica, industria, comercio y servicios, en el sector de la pequeña y mediana empresa. Entre los objetivos específicos que animan este estudio están, realizar una aproximación conceptual al tema de la responsabilidad social y la ética empresarial en el ámbito de la pequeña y mediana empresa; Caracterizar las prácticas de ética y responsabilidad social de la empresa con énfasis en la micro, pequeña y mediana empresa; Construir un conjunto de indicadores que den cuenta de las prácticas, principales programas y aproximación a los montos que invierten en programas de ética y responsabilidad social de la PYME; Caracterizar el grado de conocimiento - desconocimiento que los empresarios de las pymes tienen de los conceptos de la ética y la responsabilidad social.

Carlos Livacic Rojas / Marcelo Javier Neira Navarro

SANTIAGO, marzo de 2009.

DESIGUALDADES DE GÉNERO Y TRABAJO POR CUENTA PROPIA

Ignasi Brunet Icart
Rafael Böcker Zavaró
Universitat Rovira i Virgili

1. Introducción

El objetivo de esta ponencia es exponer cómo el empobrecimiento y la exclusión social deben de analizarse desde una perspectiva de género, dada la creciente base empírica que prueba que los procesos de pobreza y de exclusión social de las mujeres y de los hombres hay que analizarlos de forma diferenciada, pero no de forma separada (Boserup, 1993; Tortosa, 1993; Kabeer, 1997, 1998). En general, las diversas medidas históricas de la pobreza han pasado por encima de este hecho, perdiendo así la observación más general sobre el modo en que el género es construido en y es funcional para el sistema capitalista. Centrados en unidades de análisis estatales o, en el mejor de los casos, familiares, no han planteado el problema de lo que sucedía dentro de la unidad doméstica, careciendo así de los instrumentos básicos para adoptar una perspectiva de género (Tortosa, 2001a). Una perspectiva que a partir de la década de 1970 atravesó todos los presupuestos expuestos por las escuelas teóricas (en economía, sociología, psicología...) hasta el momento y las criticó por fallar en no ver la importancia de la variable género en las relaciones de poder/control de los

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

varones sobre la fuerza de trabajo de las mujeres, tanto sobre el trabajo doméstico como sobre el desarrollado en el mercado de trabajo.

La utilización de la categoría género ha permitido desarrollar un análisis explicativo-diagnóstico de la situación de las mujeres a través de la historia, la cultura y las sociedades (Benhabib, 1990; Posada, 2000; Maquieira, 2005; Molina, 2000), y por ello constituye un referente necesario si no se quiere tener una visión distorsionada del mundo ni una autoconciencia sesgada de nuestra especie (Amorós, 2006; Amorós y De Miguel, 2007). Un referente que ha puesto de manifiesto que la subordinación de las mujeres y la jerarquía e interdependencia entre los varones son necesarios por igual para el funcionamiento del capitalismo, y que estas relaciones entre hombres y mujeres no son casos aislados o asuntos privados de pareja, sino que son relaciones sistémicas. Relaciones que no se pueden entender como complementariedad de roles, sino como relaciones de dominación, al no poderse ignorar que las relaciones de género son asimétricas; olvido o ignorancia que invisibiliza la desigualdad social que las relaciones de género conllevan. Por consiguiente, el género, que de acuerdo a las definiciones de uso, se utiliza para describir aquellas características de mujeres y hombres que son socialmente construidas, se refiere alternativamente tanto a un sistema de relaciones sociales, simbólicas y psíquicas asimétricas en las que se sitúa de forma diferente y desfavorable de las mujeres respecto a los hombres, como una categoría de análisis científica que permite estudiar el sistema de relaciones sociales, la construcción social de la feminidad y la masculinidad y las diferencias culturales y sociales asignadas a los hombres y mujeres en función de su sexo-género.

Por otra parte, la literatura sobre pobreza destaca que las reorganizaciones y reestructuraciones productivas y laborales llevadas a cabo desde la década de 1970 en las economías occidentales (Tortosa, 1993; Castel, 1997; Alonso, 1999, 2005; Brunet y Belzunegui, 1999, 2000; Brunet y Böcker, 2007; Carnoy, 2000) han provocado, con la “deconstrucción” del mundo del trabajo (Boltanski y Chiapello, 2002), la emergencia de nuevas formas de pobreza y de exclusión social, no ya entendidas como hambruna o miseria, sino ligadas a procesos de desvinculación de la dinámica económica y social de la sociedad de pertenencia

(Castel, 2003; Furlong et al., 2000; Baldwin et al., 1998; Paugam, 1993, 1996, 2000). Con los cambios en la relación salarial fordista y de bienestar, que se fundamentaba en la normalización del empleo y en la creación de unas garantías para el mismo, que permitían “desplegar estrategias acumulativas que hacían la vida de mañana mejor que la de hoy” (Castel, 1997:449), la pobreza y la exclusión social han reaparecido con fuerza en las agendas políticas de los países desarrollados y, también, en el mundo académico, donde se centran esfuerzos para elaborar nuevas formulaciones del concepto que superen la visión tradicional de pobreza como estricta carencia de recursos materiales (Gallie y Paugam, 2003). En este sentido, destaca la determinación de la Unión Europea, a partir del Consejo Europeo de Laeken (Eurostat, 2001), en la provisión de instrumentos que armonicen metodologías e indicadores, así como la aportación académica de diversos autores a escala internacional hacia una mejor aproximación a la naturaleza del concepto (Torwensend, 1979, 1993, 1999; Sen, 1984, 1995, 1999; Atkinson, 1998; Paugam, 2007; Wagle, 2002). Asimismo, a nivel político, los poderes públicos han tenido que poner en marcha instrumentos de política social para reducir los niveles de paro, pobreza y exclusión y, concretamente, la Unión Europea se ha dotado de diversos Programas Marco de lucha contra la pobreza y para la inclusión (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001, 2002, 2004; Comité de Protección Social, 2001).

2. Los conceptos de pobreza y exclusión social

La pobreza es un fenómeno social que ha sido analizado desde diversas perspectivas, muchas veces entrelazadas. Tal como indican varios autores (Streeten, 1998; Hagenaars, 1984, 1986; Hagenaars y Van Praag, 1985) la investigación científica sobre pobreza arranca desde una perspectiva absoluta, denominada también positivista, y en la que los pobres son definidos como aquellos individuos que carecen de los mínimos recursos necesarios para su mantenimiento material (Cantó et al., 2000, 2001). Esta perspectiva desvincula el concepto monetario de pobreza del concepto de desigualdad, al considerar que un crecimiento económico generalizado en una sociedad comporta una reducción automática de la pobreza, aunque se mantengan los niveles de desigualdad. Esta

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

perspectiva, dominante hasta la década de 1970, fue objeto de críticas por no incluir en la definición de pobreza la determinación histórica y cultural de las necesidades (De la Cal, 2005; González y Requena, 2005), y por no contemplar la evidente disociación entre crecimiento económico y erradicación de la pobreza (Abel-Smith y Townsend, 1965; Harrington, 1962). En las décadas de 1970 y 1980 se va imponiendo paulatinamente la perspectiva relativa al efectuarse un cambio fundamental en la definición de los pobres, especialmente en Europa, entendiéndolos no ya como aquellos individuos que no pueden satisfacer unas necesidades objetivas y permanentes, sino como “aquellas personas, familias o grupos, los recursos de los cuales (materiales, culturales y sociales) son tan limitados que los excluyen del mínimo de vida aceptable en los Estados donde residen” (Eurostat, 1990), incorporando, así, a la sociedad de referencia en la definición de pobreza.

Respecto al debate sobre el carácter absoluto o relativo de la pobreza, Maestro y Martínez (2003) señalan que este debate obedece a otros aspectos que trascienden el marco conceptual de la pobreza, para entrar en el terreno de las consideraciones ideológicas y/o políticas. Así, aquellos defensores del criterio absoluto se han situado en posiciones desde las que se exige una menor intervención por parte del sector público para su solución, puesto que bastaría con un Estado del Bienestar residual que se limitara a ayudar a aquellos incapaces por sí mismos para alcanzar ese mínimo claramente definido (en términos estrictamente biológicos en su versión más estrecha) mientras que, por su parte, el criterio relativo, al ampliar el campo de definición de la pobreza (asociándolo incluso con la desigualdad en la distribución de la renta y/o de la riqueza), tiene implicaciones políticas evidentes y exigiría un nivel de intervención mucho mayor. Además, en este debate se destaca que la aparente disyuntiva entre la perspectiva absoluta y relativa es falsa puesto que parece más conveniente trabajar simultáneamente con ambos criterios, y es que si la perspectiva absoluta es incapaz de reflejar aquellos componentes sociales (y por lo tanto “relativos”) de la pobreza, la perspectiva relativa tiene también serias dificultades para recoger los aspectos de pobreza severa, por lo que es conveniente trabajar simultáneamente con ambos criterios.

Como señala Sen (1984), existe un irreductible núcleo de pobreza, formado por todos aquellos elementos que dotan al individuo de capacidad para funcionar (nutrición, participación en la sociedad y transporte) (nivel absoluto), mientras que donde cabe observar diferencias sociales es en la forma de obtención de estas capacidades (nivel relativo). Sen (2000) propone, entonces, superar la contradicción entre la perspectiva absoluta y relativa de pobreza, argumentando que la satisfacción absoluta de ciertas necesidades (núcleo irreducible de la pobreza) viene determinada por la posición relativa que se ocupe en relación con la sociedad y, por tanto, es la adquisición de capacidades la que posibilita el acceso a un conjunto de bienes diferenciados en la sociedad. Al respecto, el PNUD (1996), de acuerdo con las propuestas de Sen, sostiene que la “pobreza de ingreso” es solo una parte de sus componentes y, de la misma manera en que se postula que el desarrollo humano abarca aspectos de la vida mucho más amplios que el ingreso, debe considerarse que la pobreza tiene varias dimensiones, y puede abordarse desde diferentes perspectivas. Así, a diferencia del ingreso, el concepto de capacidad de Sen (1995) es un fin, reflejado no en el insumo sino en el producto humano, es decir, en la calidad de vida de la gente. La privación se refleja en la falta de capacidad básica cuando la gente no tiene capacidad de llegar a ciertos niveles esenciales de logros humanos o de funcionamientos, que son constitutivos del estado de una persona y cuya estimación tiene que formar parte de cualquier evaluación del bienestar de esta persona. Todo ello supone adoptar una concepción relativa, dinámica (como un proceso más que como un resultado) y multidimensional de la pobreza. Se asume así que el estado de la pobreza desde la perspectiva de Sen se debe abordar desde el concepto de capacidades y oportunidades que caracterizan al desarrollo humano, conectando ambos ámbitos de la existencia de las personas.

Las dificultades empíricas de medición de las capacidades se han resuelto a través de la medición de la privación en oportunidades en esferas consideradas fundamentales (vida larga y saludable, educación y nivel de vida), aunque el propio PNUD reconoce que la pobreza es más amplia que cualquier medida que se pueda estimar en ella (incluido el Índice de Pobreza Humana –IPH-). El PNUD en su informe de 1996 propuso el Índice de Pobreza de Capacidad (IPC) con el objetivo de complementar los diferentes indicadores de pobreza de ingre-

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

so. En 1997 optó por el Índice de Pobreza Humana (IPH), que presentó como continuación del IPC. Por otro lado, al introducir el criterio de pobreza relativa, el PNUD (1998) argumentó la inviabilidad de un único índice de pobreza humana de validez universal, ya que las privaciones en los países subdesarrollados son poco relevantes en los países desarrollados, en los que la pobreza se manifiesta de otras formas. Por tal motivo se elaboraron dos indicadores de pobreza humana, uno, el IPH-1, definido específicamente para los países subdesarrollados, y el IPH-2, referido a los países industrializados. Ambos indicadores miden la privación de las tres dimensiones esenciales de la vida humana reflejadas en el Índice de Desarrollo Humano (IDH): la supervivencia, el nivel de conocimientos y el nivel de vida, vinculado a un nivel digno de aprovisionamiento económico general (Maestro y Martínez, 2003).

Bajo la idea de que las necesidades sociales varían según los niveles de desarrollo y los valores de cada sociedad, se efectúa una sociologización del concepto de pobreza, trasladándolo de una esfera de las necesidades hacia una esfera social o de las expectativas o capacidades, en la cual la pobreza deja de ser un fenómeno objetivable para ser armado en función de la sociedad y la época correspondientes. Esta redefinición del concepto es adecuada para su análisis en sociedades industrialmente desarrolladas, con capacidad productiva para abastecer a sus ciudadanos, y donde existe una clara determinación social de las necesidades (Atkinson, 1998). Con la sociologización del concepto de pobreza (Harvey y Reed, 1996; Ruspini, 1998; Venanzi, 1998; Mateo, 2001), aunque la utilización de variables monetarias sigue siendo generalizada, hay que destacar que en los últimos años se ha ampliado el abanico de aproximaciones al estudio de la pobreza que introducen nuevas dimensiones, destacándose las dos siguientes: a) la perspectiva subjetiva, que orienta su estudio a la forma como es vivida la pobreza por las personas pobres y a la percepción social de tal fenómeno (Hagenaars, 1984, 1986), si bien su desarrollo en España ha sido limitado (Ruiz-Huerta y Martínez, 1994; Ruiz-Huerta et al., 1995; Martín-Guzmán y Bellido, 1993), y b) la perspectiva multidimensional (D'Ambrosio et al., 2002; Gordon et al., 2000; Layte et al., 2000; Paugam, 2007; Townsend, 1979, 1993, 1999; Sen, 1984, 1992, 1995, 1999; Narayan, 2000) aborda la pobreza como una multitud de déficit en distintos ámbitos y no sólo como una simple carencia en el

terreno económico. Este avance se ha visto acompañado de un cambio terminológico, explícito en la Unión Europea (Comité de Protección Social, 2001), donde el término “pobreza” se limita a la falta de recursos monetarios, mientras que el concepto de “exclusión social” enfatiza el papel de los aspectos relacionales en la privación de capacidades y amplía el centro de interés al conjunto de condiciones sociales de existencia, y no exclusivamente a las económicas.

La exclusión social puede entenderse como un concepto multidimensional de pobreza que incluye aspectos de participación social y de realización de derechos como seguridad (física, de sustento y de protección, identidad y plena ciudadanía), pues no sólo trata la falta de acceso a los bienes y servicios para la satisfacción de necesidades básicas (pobreza), sino también la exclusión de la seguridad, de la justicia y de la ciudadanía: es decir, más allá de lo económico, sino también de lo social, lo político y lo cultural (Martínez, 2001). Es, así, un proceso dinámico asociado a la estructura económica y al cambio social, procede del funcionamiento de las instituciones y de las políticas, que actúan para incluir o excluir. Silver (1995) identifica tres paradigmas principales como tipos ideales en la definición del concepto de exclusión social, cada uno de los cuales conceptualiza de modo diferente el problema de la exclusión y plantea diferentes objetivos de las políticas. Según el paradigma de la “solidaridad”, la exclusión es una ruptura de los vínculos sociales, una deficiente relación con la sociedad. El paradigma de la “especialización” considera que la exclusión procede del comportamiento y del intercambio individual (dominante en el liberalismo angloamericano). Por último, el paradigma del “monopolio” considera a la sociedad como una jerarquía, con una jerarquía de inclusiones y de exclusiones en el control de los recursos.

Paugam (1996), apunta a que en el análisis de la exclusión social se deben tener en cuenta las dimensiones macrosocial (tener en cuenta las representaciones colectivas de estos fenómenos y la elaboración social de las categorías pobres y excluidos, es decir, el estatus concedido a la pobreza y a la exclusión, así como las formas institucionales de intervenciones sociales) y microsocial (medir el grado de estigmatización de los pobres, sus percepciones subjetivas, comportamientos y modos de adaptación a las diferentes situaciones). Rodgers (1995),

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

en relación a las causas de la exclusión, estima que ésta se puede considerar desde las características de los individuos (la exclusión social se centraría en las condiciones de vida que las personas y grupos excluidos tienen, considerando que éstos están en una situación de desventaja semejante a los que tienen bajos ingresos, en un estado de malestar o incapacidad), o desde las características que definen las sociedades. En este sentido, hay exclusión social cuando la sociedad permite diferentes formas de discriminación, los mercados están segmentados y los bienes públicos se convierten en “semipúblicos”; es decir, cuando los modelos de relaciones sociales niegan a la gente el acceso a los bienes, servicios, mercados y recursos que se asocian a la ciudadanía.

3. La categoría género

La categoría género surgió en un momento de gran turbulencia epistemológica que supuso un debate en el que el feminismo comenzó a tener no sólo voz propia sino también aliados académicos y políticos (Scott, 1984) en la tematización del patriarcado como matriz que configura la identidad, así como la inserción en lo real de hombres y mujeres. Las feministas mediante esta categoría se percataron de que aunque el capitalismo necesita a “alguien” que se quede en la esfera privada y compre todo lo que el mercado ofrece para esta esfera, no necesita que ese “alguien” sean precisamente las mujeres; quien sea ese “alguien” es algo que la estructura del capitalismo deja indeterminado. El que esa variable se llene con las mujeres es algo que sólo se explica gracias a la existencia del patriarcado (Perona, 2007). La categoría género ha permitido, entonces, no sólo denunciar la discriminación y exclusión sexista, sino que es una variable a considerar cuando se analiza el patriarcado, un sistema de organización social basado en el control y la dominación sobre las mujeres, lo que ha permitido irracionalizar las identidades de género como desarticular las relaciones ilegítimas de poder (Puleo, 1992, 2007; Amorós, 2006; Posada, 1998, 2001; Greer, 1985, 2000; Millett, 1995; Guillaumin, 1992, 1995).

Las sociedades patriarcales están articuladas de forma tal que su entramado institucional y todas sus estructuras sociales tienen como finalidad reproducir este modo de dominación, esto es, perpetuar el reconocimiento social de las

desigualdades de género; desigualdades que atraviesan otras determinaciones socioestructurales tales como la clase, la edad, la etnia, la opción sexual, la posición en el sistema mundial... Por ello, dado que las diversas formas de estratificación social se interrelacionan en la vida de las mujeres, no se puede omitir en el análisis de la estratificación social el plano de las relaciones de género que están claramente cruzadas por las de clase, raza, etnia, edad, opción sexual... dado que es la posición de clase, la pertenencia étnica, la opción sexual de la mujer la que acaba estructurando el significado concreto que el género tiene para ella (Moore, 1999). En este sentido, el feminismo “negro” o “multirracial”, ya hace tiempo que tiene bien claro que carece de sentido referirse a un sujeto femenino genérico, puesto que el plano de lo femenino es un ámbito internamente fragmentado.

En palabras de Butler (2001a:35), el género no es exhaustivo, “no es coherente o consistente en contextos históricos distintos”; su significado se construye invariablemente en relación con las modalidades raciales, de clase, étnicas, sexuales y regionales de cada situación (Guadarrama y Torres, 2007). Por consiguiente, el género es una “relación entre sujetos socialmente constituidos en contextos específicos” (Butler, 2001a:43), de ahí que desde la denominada política de la localización (Rich, 1980, 1986) se defina el género no como una construcción binaria y monolítica, sino como una marca de una posición de subordinación que está cualificada por otras variables de opresión. El género, inserto en una compleja red de relaciones de poder, no es el único determinante de la identidad de una persona y, al mismo tiempo, su forma concreta depende de esa red. Esta idea se capta con una poderosa imagen, la de la matriz del género, en la cual se insertan, en interrelación, múltiples ejes de poder como mediaciones sociales en la conformación de la identidad. Cada dimensión implica una subjetividad significativa determinada que puede matizar, reforzar o desdibujar las otras. A este complejo proceso Lauretis (1987) lo denomina “tecnología del género”, intentando captar la multiplicidad de diferencias entre mujeres, pero también en las mujeres –es decir, la no unidad de las identidades colectivas y tampoco de las individuales.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Las variaciones que existen entre mujeres de diferentes clases, orientaciones sexuales y de diferentes orígenes étnicos son tan importantes para la posición social de la mujer como los elementos comunes inherentes al hecho de ser una mujer dentro de una sociedad determinada (Benería y Sen, 1983). Entonces, hay que situar a mujeres y hombres en múltiples sistemas de dominación (Parella, 2003), y explicar por qué hay mujeres y hombres que lo tienen todo y mujeres y hombres que no tienen nada (Baca y Thornton, 1994). De un modo más específico, no todas las personas se encuentran igualmente vulnerables, ya que de la serie de fenómenos que resultan ser factores estructurales generadores de la exclusión social (por ejemplo: el empleo de larga duración y la inestabilidad/precariedad laboral) no afectan por igual a toda la población. En el contexto europeo, las personas más vulnerables son los/as jóvenes, los/as discapacitados, los/as inmigrantes, y las mujeres y los hombres mayores de 45 años. Por lo tanto, no se puede hablar de pobreza y exclusión como algo uniforme, y aunque hay que destacar que las mujeres están en mayor riesgo de pobreza y exclusión, es necesario considerar que hablar exclusivamente de dos géneros contribuye a esencializar las diferencias e ignorar la complejidad de las identidades sexuales y sociales posibles.

No se puede olvidar relacionar, por tanto, el género con otras categorías que informan de las relaciones sociales y de las formas culturales, y es que el gran error de la feminista de clase media es dar por supuesto que, con independencia del origen de clase, opción sexual y del origen étnico, la experiencia de la discriminación es la misma, como si en realidad existiera la “mujer genérica” (Parella, 2005a, 2005b), y como si en realidad existiera un dato a priori –el sexo-, previo a su denominación, esto es, a una lectura interesada de los cuerpos que toma los datos físicos de éstos como causa de las prácticas sociales y no como efectos de procesos sociales que instituyen dispositivos disciplinarios que forman a los propios cuerpos en algo relevante desde el punto de vista de la clasificación jerárquica de los sexos y/o géneros (Mora, 2005; Izquierdo, 2000, 2001; Butler, 2001a, 2001b). Ante esta jerarquización, no hay otra alternativa que el cuestionamiento y la des-identificación en los mandatos y asignaciones de la “tecnología del género”. Como también hay que cuestionar los modos a través de los cuales las mujeres son construidas en los procesos étnicos y nacionales, tal y como es

desarrollado en el feminismo postcolonial (Chakravorti Spivak, 1999a, 1999b; Femenías, 2000; Marre, 2001), definido como un conjunto amplio de trabajos que examinan la condición histórica de las mujeres en los países liberados de su dominación colonial después de la Segunda Guerra Mundial (Femenías, 2000).

Un feminismo crítico de la lógica de dominio mundial que genera un centro (el Imperio) y una periferia (las colonias), vinculados entre sí “por un movimiento expansionista regulado desde dentro de las fronteras del Imperio por un discurso social que marca el lugar de la experiencia efectiva de la marginalidad, a la vez que permite su transformación en experiencia crítica” (Femenías, 2005:157). Un feminismo también crítico a las voces particularistas o relativistas, dado que se ha pasado de la “misión civilizadora” a, en la actualidad, un respeto extremo de todas las diferencias culturales que impide cualquier pauta de acción medianamente generalizable. Como indica Tortosa (2001a), tal vez sea exagerado ver en esta posición un recurso de desresponsabilización por parte de los países centrales que sí crearon la pobreza en las periferias y ahora pretenden que luchar contra la pobreza es universalismo poco respetuoso. No obstante, en la actualidad, el reto consiste en encontrar indicadores dinámicos sobre el empobrecimiento y la exclusión social que tengan en cuenta las condiciones territoriales (locales y regionales) y que puedan ser comparados internacionalmente, y que recojan las formas de exclusión basadas en el género, observables en las unidades domésticas, sin por ello perder de vista otras dimensiones de desigualdad, así como la dimensión política del Estado.

4. De la feminización de la pobreza a los estudios de género

En el contexto de generización de los conceptos de pobreza y exclusión social, se destacan dos aproximaciones: 1) la primera, orienta su estudio a la feminización de la pobreza, que hizo fortuna a finales de la década de los 90 y que sigue utilizándose en la actualidad en investigaciones de ámbito internacional (López Larrea, 1989; Allo y Harcourt, 1997; PNUD, 1995; Andersen y Larsen, 1998; Marcoux, 1998; Martínez, 2001). Se trata de una perspectiva que defiende que las mujeres son más pobres que los hombres, y el concepto de feminización se utiliza para indicar que la pobreza tiene una mayor incidencia en la mujer

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

que en el hombre, o que la pobreza de las mujeres es más severa que la de los hombres, o que la incidencia sobre las mujeres está creciendo en comparación con los hombres. Pero, la expresión feminización de la pobreza no deja de ser una fórmula vacía ya que se la formula como si tuviera un contenido suficiente y reconocido, y únicamente señala que la proporción de mujeres sobre el total de pobres ha aumentado. Por consiguiente, la feminización de la pobreza se tiene que analizar desde el tipo de familia y su estructura, ya que ésta está en la base del problema. Una institución familiar que todavía hoy no considera imprescindible dotar de las mismas oportunidades educativas a los hijos y las hijas, que se resiste a que las mujeres trabajen fuera de la unidad familiar y que concibe las tareas del hogar como trabajo gratuito. En otras palabras, esta perspectiva sitúa a los hombres en el ámbito de la producción de riqueza y a las mujeres en el ámbito de la reproducción social; 2) la segunda, orienta su estudio a la relación entre el proceso de empobrecimiento y exclusión y el género. Se trata de ver que las mujeres son pobres en tanto que esta situación está condicionada por el género, en otras palabras, la experiencia de la pobreza y exclusión está condicionada por las identidades de género. Esto significa que hombres y mujeres son definidos como seres humanos diferentes, cada uno de ellos con sus propias oportunidades, roles y responsabilidades. Y ello tiene que ver con la división del trabajo, que es fundamentalmente división sexual, observable no únicamente en el vínculo entre la feminización de la fuerza de trabajo y el empeoramiento de las condiciones de trabajo (Benería, 1992), sino también en el contenido y las condiciones de trabajo de hoy (Maruani, 2002, 2007; Maruani et al., 2000; Carrasco et al., 2003, 2004; Castaño et al., 1999).

Condiciones impuestas tras violentas reestructuraciones y que no son más que la extensión tendencial de las características del trabajo, tanto asalariado como no asalariado, estructural e históricamente asignado a las mujeres, al trabajo en sentido genérico. El orden sexual da cuenta de cómo el orden social está profundamente generizado, y que la actividad económica se haya interpretado a través de categorías masculinas mediante valores androcéntricos. En sentido estricto, la naturaleza del trabajo tiene una clara base en el sexo, dado que, como indica Comas (1995), no es la división del trabajo lo que explica la subordinación de las mujeres, sino que es la desigualdad entre hombres y mujeres

lo que se incorpora como factor estructurante en las relaciones de producción y en la división del trabajo. Desde este punto de vista, son las desigualdades de género las que determinan la posición que hombres y mujeres ocupan en la producción de la existencia (Gardiner, 1997; Borderías et al., 1994; Ferber y Nelson, 1993; Lagrave, 1993; Bourdieu, 2000), dado que todavía hoy el proceso de socialización está organizado jerárquicamente en torno a los géneros, el que produce y reproduce la vida humana, y el que produce y administra los medios que permiten la ampliación de la vida humana. Esta organización forma parte de un sistema de dominación masculina, y sin esta dominación, el patriarcado “quedaría desenmascarado como una dominación arbitraria y acabaría siendo derrocado por la rebelión de la ‘mitad del cielo’ mantenida bajo sometimiento a lo largo de la historia” (Castells, 1998:158).

Las políticas contra la pobreza y la exclusión han registrado una notable expansión en los países desarrollados; aun así, el estudio de la pobreza y de la exclusión social de las mujeres carece de una trayectoria consolidada, existiendo referencias a la denominada feminización de la pobreza, pero existe un déficit generalizado desde una perspectiva de género. Déficit inexplicable si asumimos que las diferencias de género configuran la vida de hombres y mujeres en aspectos fundamentales (por ejemplo, la distribución de ingresos, riqueza y tiempos), por lo que hay que transformar las relaciones de género si se quiere mejorar la situación de las mujeres; relaciones que son claves para comprender la situación social y económica de las mujeres, ya que al ser éstas las encargadas de realizar el trabajo doméstico, cuentan con un doble problema. Por un lado, la dedicación al cuidado de personas mayores, enfermos o niños obliga a reducir o suprimir toda actividad remunerada. Ello supone una pérdida de la independencia económica al mismo tiempo que se empobrece su red de relaciones sociales. Por otro lado, el hecho de que las mujeres sean dependientes del ingreso de sus cónyuges las sitúa automáticamente en una situación muy vulnerable, cuando cualquier acontecimiento vital afecte al cónyuge. Éste es el caso, señala La Parra (2001), de los hogares monoparentales o de las viudas, que se encuentran entre los grupos más vulnerables a la pobreza en nuestra sociedad. Esta situación se debe a que en el momento en que “el trabajo se convertía en un valor central que afianzaba socialmente la existencia del individuo y se si-

tuaba así en el corazón de la ciudadanía libre e igualitaria, las mujeres se veían excluidas del trabajo, de la individualidad social y de la ciudadanía” (Daune-Richard, 2007:242). Esta exclusión obedecía a que las mujeres fueron definidas como “dependientes” de los vínculos familiares y domésticos. Al convertirse “la relación con el trabajo y el empleo en vínculo individual en la nueva organización social (puesto que dependía del contrato), ellas no podían integrarse plenamente en ella. Así, durante mucho tiempo, el vínculo familiar será el que defina su vínculo con el empleo: o contribuyen a la producción de la empresa familiar, en la medida en que el marido es al mismo tiempo cabeza de familia y empresario, o acceden al mercado de trabajo asalariado, aunque sea bajo control del marido” (Daune-Richard, 2007:243).

5. Trabajo y género

La pobreza y la exclusión social se están acentuando en la actualidad por la degradación de las condiciones de empleo, la precarización y la vulnerabilidad social. Aspectos que explican la generalización de una insuficiencia relativa de recursos por parte de determinados tipos de mujeres para disfrutar de unas condiciones de vida aceptadas por la sociedad de referencia; insuficiencia relativa de recursos que afecta a las mujeres de forma muy desigual y que se explica por el hecho de que la responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral recaiga aún hoy en las mujeres, y que constituye el reflejo de la estructura patriarcal de la familia, que impone la inscripción social de las mujeres en el espacio doméstico, en el que están a cargo de las responsabilidades familiares. La fuerza de esta ideología familiar explica, asimismo, que el trabajo a tiempo parcial haya sido construido como una forma de empleo socialmente destinada a las mujeres y que, más allá del tiempo, se trata en realidad del status profesional y social de las mujeres en tanto que el trabajo a tiempo parcial se ha constituido esencialmente en su dimensión sexuada (Maruani, 2007). Esto explica también que en las empresas las mujeres sean consideradas trabajadoras que dedican sólo una parte de sus esfuerzos al trabajo y a la carrera profesional, y que sólo buscan un trabajo complementario al del marido. De aquí que la disponibilidad temporal sea un principio no gradualmente distribuido entre los géneros y que

se apoya en diferencias sociales sustentadas en desiguales distribuciones sociales del tiempo. Desigualdad en tanto que las mujeres siguen siendo fuerza de trabajo preferente para determinados puestos de trabajo porque no han dejado de ser fuerza de trabajo más económica que los hombres. Además de más económicas, las mujeres son más flexibles y, por tanto, convenientes en mercados laborales que son cada vez menos rígidos. En este sentido, el empleo a tiempo parcial vendría a ser la respuesta idónea de la sociedad, que no necesariamente de las mujeres, al tema de la reproducción de la propia especie tras la incorporación masiva de las mujeres a tareas productivas dentro del mercado de trabajo.

La concepción del empleo a tiempo parcial ofrecido específicamente a mujeres es el reflejo más evidente de la aceptación social de la ideología familiar, es decir, del modelo familiar hombre jefe de familia. El empleo a tiempo parcial hay que situarlo históricamente en el contexto de declive del modelo ocupacional fordista. Declive que viene marcado por la contracción del empleo industrial y la menor segregación de género en torno al eje trabajo retributivo – trabajo doméstico. La segregación se supera a través de dos vías, por un lado, la mayor participación femenina en el trabajo remunerado y, por otro lado, la doble presencia de las mujeres mediante el trabajo a tiempo parcial. Todo esto plantea que se tenga que analizar la relación salarial a partir de la categoría género, ya que la feminización de la clase asalariada es el incremento de los empleos poco cualificados en los servicios. Análisis ineludible en tanto que el empleo asalariado y la asalarización no tienen el mismo significado para las mujeres y para los hombres, y más todavía cuando en la actualidad no se puede ocultar la nueva tendencia femenina a tratar de labrarse una identidad basada en la dimensión laboral, y es que lo que caracteriza a nuestra sociedad ya no es la tradicional “retirada” de las mujeres en la relación con la vida profesional, sino la implicación femenina en el trabajo. En épocas anteriores, las actividades materna y doméstica bastaban para colmar la existencia femenina; no es éste el caso de nuestros días, en que la norma laboral se encuentra masivamente interiorizada en las mujeres, ya sean jóvenes o no. No obstante, la concentración de las mujeres en los empleos secundarios y mal pagados, su posición de subordinación en el mercado de trabajo, hay que interpretarlo como una consecuencia del sistema de segregación sexo-género y de la ideología familiar patriarcal, conscientemente pretendido.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Por otra parte, la feminización de la clase asalariada da cuenta de que no hay ningún tipo de actividad que sea por naturaleza consustancial a la producción doméstica, y es que la forma en que las familias organizan su trabajo doméstico y sus formas de convivencia no pueden ser entendidas sin atender a los cambios en las formas de vida de los distintos segmentos sociales que se derivan de su distinta vinculación con los empleos. Es decir, la relación salarial es un complejo mecanismo que establece una relación entre los procesos productivos y los procesos sociales que generan distintas formas de vinculación con el empleo, relación permanentemente revisada debido a los cambios que se producen en cada uno de estos dos espacios. Por ello, atender los procesos sociales que articulan trabajo laboral y trabajo reproductivo implica analizar la división sexual del trabajo, que como concepto social capta toda una estructura social al indicar que el trabajo no se distribuye de modo neutral, que hombres y mujeres tienen puestos diferentes en el mundo del trabajo profesional y doméstico. Pero, además, para comprender este desigual comportamiento, hay que tener en cuenta, en primer lugar, que las cualificaciones no son meras diferenciaciones técnicas sino construcciones sociales, basadas en el modelo de trabajador industrial masculino, que vinculan sistemáticamente las ocupaciones femeninas con la descualificación.

En segundo lugar, las dinámicas que están presentes en el proceso de construcción social de las cualificaciones responden a intereses empresariales para introducir diferenciaciones entre los trabajadores por medio de la construcción de nuevas categorías con el fin de reducir gastos y aumentar beneficios; intereses corporativos de los grupos de trabajadores -muchas veces a través de los masculinizados sindicatos- por mantener y aumentar su prestigio y su salario y eliminar así la competencia que otros grupos de trabajadores y trabajadoras pudieran ejercer; intereses de los colegios y organizaciones profesionales por elevar la posición de los trabajadores del sector, mantener o conseguir mayores cuotas de mercado; intereses por controlar las entidades de transmisión y certificación de los saberes, unido al control del acceso a los estudios. Las etiquetas resultantes, recogidas en las estadísticas oficiales, son la más clara expresión de los resultados de esas negociaciones, y negociaciones que explican que determinados trabajos considerados femeninos tengan una valorización menor

que otros catalogados como masculinos y, en consecuencia, gocen de menores salarios, o como los procesos de valoración y desvaloración muchas veces se corresponden con los procesos de feminización o masculinización. En tercer lugar, el paro (mayor para las mujeres) y el desarrollo del empleo a tiempo parcial a iniciativa del empleador acentúan la lógica segregativa (horizontal y vertical) de la actividad femenina. Lógica que responde a factores endógenos (la segmentación del mercado laboral que aprovecha las condiciones sociales específicas de las mujeres para incrementar la productividad, el control de la gestión y los beneficios; la consideración de la mano de obra femenina como “secundaria”; la construcción del concepto de “cualificación”; la semantización del trabajo femenino como “ayuda”) y a factores exógenos (la oferta laboral femenina condicionada por el trabajo reproductivo, la informacionalización, la interconexión y la globalización de la economía) a la organización de la producción (Gómez, 2000). Factores que hay que situar en un contexto en el que “el tiempo de trabajo y el contrato que fija el tiempo completo o el tiempo parcial están en el centro de un ‘mercadeo’ social que define el estatuto de las diferentes categorías de asalariados(as); que distingue a los hombres de las mujeres, a los jóvenes de los menos jóvenes, a los(as) asalariados(as) cualificados(as) de los trabajadores no cualificados; que contribuye a construir la cualificación, el modelo de carrera y la estabilidad o la precariedad del empleo” (Maruani, 1993: 143).

6. Conclusión

Concentración, feminización, descualificación, son, actualmente, las principales características de los empleos a tiempo parcial, y precisamente las crecientes exigencias de un mercado segmentado, desregulado, flexibilizado y precarizado ponen a las mujeres en posiciones extremadamente vulnerables: de pobreza y exclusión social. De hecho, la mayor vulnerabilidad de las mujeres en los mercados de trabajo se agrava todavía más por los cambios en las políticas públicas, particularmente en los recortes del Estado de Bienestar; un Estado en el que subyace en su constitución la ideología familiar, el denominado contrato sexual. De hecho, los Estados del Bienestar se diferencian, para Letablier (2007), según el modelo de sostén de familia masculino: fuerte, moderado o débil. Las

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

formas adoptadas por las políticas y obligaciones familiares varían en función del mayor o menor predominio del modelo de “sostén de familia” (male breadwinner regimes). La caracterización de dichos modelos permite contrastar: 1) el modo como se trata a las mujeres en los sistemas de protección social y en los sistemas de imposición; 2) el nivel de desarrollo de los servicios públicos y de las prestaciones sociales otorgadas para la custodia de los niños, y 3) el grado de compromiso de las mujeres en el mercado laboral, así como la forma de ese compromiso, en especial para las mujeres casadas y las madres. Detectando así las prescripciones ideológicas que subyacen en las distintas formas de asignación de las tareas entre hombres y mujeres, se pone de manifiesto el tipo de mujer considerado en los sistemas de protección social: la esposa, la madre, la trabajadora o la ciudadana. El modo de prescripción de las obligaciones familiares en el derecho o en las constituciones de los Estados nos da una idea de lo que es el tipo de referencia en los distintos contextos.

Bibliografía

- Abel Smith, B.; Townsend, P. (1965). *The Poor and the Poorest*. London: Bell.
- Allo, F.; Harcourt, W. (1997). "From South to the North; evolving perspectives on gender and poverty", *Gender and development*, vol. 5, n. 3, pp. 9-12.
- Alonso, L.E. (1999). *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta.
- Alonso, L.E. (2005). *La era del consumo*. Madrid: Siglo XXI.
- Amorós, C. (2006). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres*. Madrid: Cátedra. Col. Feminismos.
- Amorós, C.; Miguel, A. de (eds.) (2007). "Teoría feminista y movimientos feministas", en Amorós, C., Miguel, A. de (eds.), *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Vol. 1. De la Ilustración al segundo sexo. Madrid: Minerva.
- Andersen, J.; Larsen, J. (1998). "Gender, poverty and empowerment", *Critical social policy*, 55, pp. 241-258.
- Atkinson, A. B. (1998). *Poverty in Europe*. Londres: Blackwell Publishers.
- Baca, M.; Thornton, B. (1994). "Difference and Domination", en Baca, M.; Thornton, B. (ed.), *Women of Color in U.S. Society*. Philadelphia: Temple University Press.
- Baldwin, D.; Coles, B.; Mitchell, W. (1998). "The Formation of an Under-class or Disparate Processes of Social Exclusion? Evidence from Two Groupings of 'Vulnerable Youth'", en MacDonald, R. (ed.), *Youth, the "Underclass" and Social Exclusion*. Londres: Routledge.
- Benería, J.; Sen, G. (1983). "Desigualdades de clases y de género y el rol de la mujer en el desarrollo económico: implicaciones teóricas y prácticas", *Mientras Tanto*, vol. 15, núm. 5, pp. 91-113.
- Benería, L. (1992). "Accounting for women's Work: the Progress of Two Decades", *World Development*, vol. 20 (1), pp. 63-95.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

- Benhabib, S. (1990). "El Otro generalizado y el otro concreto", en Benhabib, S.; Cornell, D. (eds.), *Teoría feminista y teoría crítica*. València: Edicions Alfons el Magnànim.
- Boltanski, L.; Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Borderías, C.; Carrasco, C. y Alemany, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria-Fuhem, Madrid.
- Boserup, E. (1993). *La mujer y el desarrollo económico*. Madrid: Minerva Ediciones.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona.
- Brunet, I.; Belzunegui, A. (1999). *Estrategias de empleo y multinacionales*. Barcelona: Icaria.
- Brunet, I.; Belzunegui, A. (2000). *Empresa y estrategia en la perspectiva de la competencia global*. Barcelona: Ariel.
- Brunet, I.; Böcker, R. (2007). *Desarrollo, industria y empresa*. Madrid: Tecnos.
- Butler, J. (2001a). *El género en disputa*. México, D. F.: Paidós. *Género y Sociedad*.
- Butler, J. (2001b). *Mecanismos psíquicos del poder*. Madrid: Cátedra. *Feminismos*, 68.
- Cantó, O.; Del Río, C.; Gradín, C. (2000). "La situación de los estudios de desigualdad y pobreza en España". *Cuadernos de gobierno y administración*, 2, 25-94.
- Cantó, O.; Del Río, C.; Gradín, C. (2001). *La evolución de la pobreza estática y dinámica en España en el periodo 1985-1995*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- Carnoy, M. (2000). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- Carrasco, C.; Domínguez, M. (2003). "Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos", *Revista de Economía Crítica*, 1: 129-152.

- Carrasco, C.; Mayordomo, M.; Domínguez, M.; Alabart, A. (2004). Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica. Madrid: CES.
- Castañó, C.; Iglesias, C.; Mañas, E.; Sánchez-Herrero, M. (1999). Diferencia o discriminación: La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las nuevas tecnologías de la información. Madrid: CES.
- Castel, R. (2003). L'insecurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé? Paris: Seuil.
- Castel, R. (1997). La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Buenos Aires: Paidós.
- Castells (1998). El poder de la identidad. La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. 2, Alianza, Madrid.
- Chakravorti Spivak, G. (1999a). "¿Puede el sujeto subalterno hablar?", *Orbius Tertius*, 6, pp. 175-235.
- Chakravorti Spivak, G. (1999b). *A critique of Postcolonial Reason*. Londres: Harvard University Press.
- Comas, D. (1995). Trabajo, género y cultura. La construcción de las desigualdades entre hombres y mujeres. Barcelona: Icaria.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). Propuesta de decisión por la que se establece un programa de acción comunitaria a fin de fomentar la cooperación entre los Estados miembros para luchar contra la exclusión social. Bruselas: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2002). Rapport Conjoint sur l'inclusion sociale. Luxemburgo.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2004). Rapport Conjoint sur l'inclusion sociale. Luxemburgo.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2006). Informe conjunto sobre protección social e inclusión social de 2006. Bruselas: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

- Comité de Protección Social (2001). Informe sobre los indicadores en el ámbito de la pobreza y la exclusión social. Disponible en: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/report_ind_es.pdf
- D'Ambrosio, C.; Papadopoulos, F.; Tsakloglou, P. (2002). "Social exclusion in EU member-states. A comparison of two alternative approaches". Presentado en la conferencia anual de European Society for Population Economics. Bilbao.
- Daune-Richard, A-M. (2007). "Las mujeres y la sociedad salarial: una investigación a partir de los casos de Francia, Reino Unido y Suecia", en Prieto, C. (ed.), Trabajo, género y tiempo social. Barcelona: Hacer.
- De la Cal, M. L. (2005). Cambios laborales y nueva pobreza en los países desarrollados: algunas propuestas preventivas. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Eurostat (1990). La pauvreté en chiffres: l'Europe au début des années 90. Luxemburg.
- Femenías, M. L. (2000). Sobre sujeto y género: lecturas feministas de Beauvoir a Butler. Buenos Aires: Catálogos.
- Femenías, M. L. (2005). "El feminismo postcolonial y sus límites", en Amorós, C.; Miguel, A. de (eds.), Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. Vol. 3. De los debates sobre el género al multiculturalismo. Madrid: Minerva.
- Ferber, M. y Nelson, J. (eds.) (1993). Más allá del hombre económico. Madrid: Cátedra, la Universidad de València y el Instituto de la Mujer.
- Furlong, A.; Stadler, B.; Azzopardi, A. (2000). Vulnerable Youth. European Youth Trends 2000. Estrasburgo: Consejo Europeo.
- Gallie, D.; Paugam, S. (2003). Social precarity and social integration. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Gardiner, J. (1997). Gender, Care and Economics, MacMillan Press Ltd, Londres.
- Gómez, C. (2000). "Del etiquetado de las ocupaciones según nivel de cualificación", Sociología del Trabajo, 39: 45-67.

- González, J. J.; Requena, M. (2005). Tres décadas de cambio social en España. Madrid: Alianza Editorial.
- Gordon, D.; Levitas, R.; Pantazis, C.; Patsios, D.; Payne, S.; Townsend, P.; Adelman, L.; Ashworth, K.; Middleton, S.; Bradshaw, J.; Williams, J. (2000). Poverty and social exclusion in Britain. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Greer, G. (1985). Sexo y destino. Barcelona: Plaza y Janés.
- Greer, G. (2000). La mujer completa. Barcelona: Kairós.
- Guadarrama, R.; Torres, J. L. (coords.) (2007). Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas. Barcelona: Anthropos.
- Guillaumin, C. (1992). Sexe, Race et Pratique du Pouvoir. L'idée de Nature. París: Ed. Côte-femmes.
- Guillaumin, C. (1995). Racism, Sexism, Power and Ideology. Londres-Nova York: Routledge.
- Hagenaars, A. (1984). A class of poverty indices. Center for Research in Public Economies. Leyden University.
- Hagenaars, A. (1986). The perception of poverty. Amsterdam: North Holland.
- Hagenaars, A., Van Praag, B. (1985). "A síntesis of poverty line definitions", Review of Income and Wealth, 31: 139-153.
- Harrington, M. (1962). The Other America. New York: Macmillan.
- Harvey, D.; Reed, M. (1996). "The culture of poverty: an ideological análisis", Sociological Perspectiva, 39, 4 (invierno): 465-495.
- Izquierdo, M. J. (2000). Cuando los amores matan. Madrid: Libertarias. Saber vivir.
- Izquierdo, M. J. (2001). Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder, placer y trabajo. Barcelona: Bellaterra. La Biblioteca del Ciudadano.
- Kabeer, N. (1997). "Tactics and trade-off: revisiting the links between gender and poverty", Institute of Development Studies Bulletin, 28.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

- Kabeer, N. (1998). Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo. México: Paidós.
- La Parra, D. (2001). "Vida familiar y empobrecimiento", en Tortosa, J. M. (coord.). Pobreza y perspectiva de género. Barcelona: Icaria.
- Lagrave, R. M. (1993). "Una emancipación bajo tutela. Educación y trabajo de las mujeres en el siglo XX", en Duby, G. y Perrot, M., Historias de las mujeres. Madrid: Taurus.
- Lauretis, T. de, (1987). Technologies of Gender. Essay in Theory, Films and Fiction" Bloomington: Indiana University Press.
- Letablier, M-T. (2007). "El trabajo de 'cuidados' y su conceptualización en Europa", en Prieto, C. (ed.), Trabajo, género y tiempo social. Barcelona: Hacer.
- López Larrea, M. F. (1989). "La feminización de la pobreza", Cuadernos de acción social, núm. 14, pp. 51-55.
- Maestro, I.; Martínez, J. (2003). "La pobreza humana y su feminización en España y las Comunidades Autónomas". REIS, 139, 57-90.
- Maquieira, V. (2005). "Género, diferencia y desigualdad", en Beltrán, E.; Maquieira, V. (eds.); Álvarez, S. y Sánchez, Cr., Feminismos. Debates teóricos contemporáneos (2001), Madrid: Alianza.
- Marcoux, A. (1998). "The Feminization of Poverty: Claims, Facts, and Data Needs", Population and Development Review, vol. 24, núm. 1, pp. 131-139.
- Marre, D. (2001). "La continuidad de la exclusión en el proceso de construcción de la nación: ediciones y (re)ediciones, en Nahs, M.; Marre, D. Multiculturalismos y género. Barcelona: Bellaterra.
- Martínez, M. A. (2001). "Género, pobreza y exclusión social: diferentes conceptualizaciones y políticas públicas", en Tortosa, J. M. (coord.). Pobreza y perspectiva de género. Barcelona: Icaria.
- Martín-Guzmán, P.; Bellido, N. (1993). "Líneas de pobreza: una estimación de la pobreza subjetiva en España", en VV.AA., La distribución de la renta, I Sim-

- posio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza, vol. II. Madrid: Fundación Argentaria.
- Maruani, M. (1993). "La cualificación, una construcción social sexuada", *Revista de Economía y Sociología*, 21-22: 37-58.
- Maruani, M. (2002). *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Maruani, M. (2007). "Tiempo, trabajo y género", en Prieto, C. (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer.
- Maruani, M.; Rogerat, C.; Torns, T. (Dirs.) (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona: Icaria.
- Mateo, M. A. (2001). "Desigualdad, pobreza y exclusión: conceptos, medidas y alternativas metodológicas", en Tortosa, J. M. (coord.). *Pobreza y perspectiva de género*. Barcelona: Icaria.
- Millet, K. (1995). *Política sexual*. Madrid: Ed. Cátedra. Col. Feminismos.
- Molina, C. (2000). "Debates sobre el género", en C. Amorós (ed.), *Feminismo y Filosofía*. Madrid: Síntesis.
- Moore, H. L. (1999). *Antropología y feminismo*. Madrid: Cátedra.
- Mora, E. (2005). "Patriarcado, capitalismo y clases sociales", en Giró, J. (ed.), *El género quebrantado. Sobre la violencia, la libertad y los derechos de la mujer en el nuevo milenio*. Madrid: Catarata.
- Narayan, D., et alt. (2000). *La voz de los Pobres. ¿Hay alguien que nos escuche?* Banco Mundial.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante, trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Parella, S. (2005a). "La 'maternidad a distancia' de las empleadas domésticas latinoamericanas en España. La vulneración del derecho a la vida familiar en el contexto de la 'internacionalización de la reproducción'", en Giró, J. (ed.), *El género quebrantado. Sobre la violencia, la libertad y los derechos de la mujer en el nuevo milenio*. Madrid: Catarata.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

- Parella, S. (2005b). "Segregación laboral y 'vulnerabilidad social' de la mujer inmigrante a partir de la interacción entre clase social, género y etnia", en Solé, C., Flaquer, LL. (eds.), El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Paugam, S. (1993). *La Disqualification sociale: essai sur la nouvelle pauvreté*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Paugam, S. (1996). "La constitution d'un paradigme", en Paugam, S. (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs*. Paris: La Découverte.
- Paugam, S. (2000). *La salaríe de la précarité: les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Paugam, S. (2007). *Las formas elementales de la pobreza*. Madrid: Alianza Editorial.
- Penalva, C.; Mateo, M. A. (2000). "Per al mesurament de la desigualtat, pobresa i exclusió. Limitacions, propostes tècniques i alternatives", *Revista Catalana de Sociologia*, n. 11, pp. 13-32.
- Perona, A. (2007). "El feminismo liberal estadounidense de posguerra: Betty Friedan y la refundación del feminismo liberal", en Amorós, C.; Miguel, A. de (eds.), *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Vol. 2. *Del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid: Minerva.
- PNUD (1995). *Informe sobre Desarrollo Humano 1994*. México: Fondo de Cultura Económica.
- PNUD (1996). *Informe sobre Desarrollo Humano 1996*. Madrid: Mundi-Prensa.
- PNUD (1998). *Informe sobre Desarrollo Humano 1998*. Madrid: Mundi-Prensa.
- Posada, L. (1998). *Sexo y esencia. De esencialismos encubiertos y esencialismos heredados*. Madrid: Horas y Horas.
- Posada, L. (2000). "De discursos estéticos, sustituciones categoriales y otras operaciones simbólicas: en torno a la filosofía del feminismo de la diferencia", en C. Amorós (ed.), *Feminismo y Filosofía*. Madrid: Síntesis.

- Posada, L. (2001). "Las hijas deben ser siempre sumisas (Rousseau). Discurso patriarcal y violencia contra las mujeres: reflexiones desde la teoría feminista", en Bernández, A. (ed.). *Violencia de género y sociedad: una cuestión de poder*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas. Ayuntamiento de Madrid.
- Puleo, A. (1992). *Dialéctica de la sexualidad. Género y sexo en la filosofía contemporánea*. Madrid: Cátedra. Col. Feminismos.
- Puleo, A. (2007). "Lo personal es político: el surgimiento del feminismo radical", en Amorós, C.; Miguel, A. de (eds.), *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Vol. 2. *Del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid: Minerva.
- Rich, A. (1980). "Compulsory Heterosexuality and lesbian existence", en Ablove et al. (eds.), *The Lesbian and Gays Studies Readers*. Nova York: Routledge.
- Rich, A. (1986). *Blood, Bread and Poetry: Selected Prose 1979-1985*. Londres: Virago.
- Rodgers, G. (1995). "What is special about a 'social exclusion' approach?", en G. Rodgers, C. Gore and J. Figueiredo (eds.), *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*. Geneva: International Institute for Labour Studies .
- Ruiz-Huerta, J.; López, J.; Ayala, L.; Martínez, R. (1995). "Relaciones y contradicciones entre la distribución personal y la distribución espacial de la renta". *Hacienda Pública Española*, 134, 153-190.
- Ruiz-Huerta, J.; Martínez, R. (1994). "La pobreza en España: ¿qué nos muestran las EPF?" *Documentación Social*, 96 , 15-109.
- Ruspini, E. (1998). "From Rowntree to panel survey: a transition that has transformed the concept of poverty", *Sociología e Recerca Sociale*, 19: 93-123.
- Scott, S. W. (1984). *Gender and the Politics of History*. Nova York: Columbia University.
- Sen, A. (1984). *Poverty and Famines: an essay on entitlement and deprivation*. Oxford University Press: New York.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

- Sen, A. (1992). "The Standard of Living: Lecture II, Lives and Capabilities", en Hawthorn, G., *The Standard of Living*. New York: Cambridge University Press.
- Sen, A. (1995). *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Sen, A. (1999). *Desarrollo y libertad*. Madrid: Planeta.
- Sen, A. (2000). "Social exclusion: concept, application and scrutiny". Manila: Social development papers, núm. 1. Asian Development Bank.
- Silver, H. (1995). "Reconceptualizing social disadvantage: Three paradigms of social exclusión", en Rodgers, G.; Gore, C.; Figueiredo, J. B.; *Social Exclusion: Rhetoric, Realty, Responses*. Ginebra: OIT.
- Streeten, P. (1998). "Beyond the six veils: conceptualizing and measuring poverty", *Journal of International Affaire*, 52, 1.
- Tortosa, J. M. (2001a). "Prólogo", en Tortosa, J. M. (coord.). *Pobreza y perspectiva de género*. Barcelona: Icaria.
- Tortosa, J.M. (1993). *La pobreza capitalista*. Madrid: Tecnos.
- Townsend, P. (1979). *Poverty in the United Kingdom, a survey of household resources and standards of living*. Middlesex: Penguin Books.
- Townsend, P. (1993). *The international analysis of poverty*. London: Harvester Wheatsheaf.
- Townsend, P. (1999). *Poverty, Social Exclusion and Social Polarization: The Need to Construct an International Welfare State*. New South Wales: Social Policy Research Centre: University of South Wales.
- Venanzi, A. (1998): *The concept of poverty in sociological research: the case of Latinamerica*. ISA.
- Wagle, U. (2002). "Volver a pensar la pobreza: Definición y mediciones". *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 171, 18-33.

GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO EN ANDALUCÍA (ESPAÑA): LA CONEXIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y LAS REDES DE MUJERES

Dra. María José del Pino-Espejo
Universidad Pablo de Olavide, España

Dra. Ligia Sánchez Tovar
Universidad de Carabobo, Venezuela

Dra. Teresa Velasco Portero
Universidad de Córdoba, INSA-ETEA, España

Introducción

En un mundo cada vez más globalizado, los objetivos de las asociaciones de mujeres, de cualquier punto del mundo, pueden verse reflejados en los objetivos de las Naciones Unidas y sus programas para el desarrollo humano, más concretamente en aquellos indicadores que tratan las diferencias de género. Lo local y lo global conectan de un modo muy particular en cuanto a los temas de género se refiere. A esta conexión

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

hemos de sumarle un punto intermedio que resulta de los esfuerzos a nivel autonómico y nacional, los cuales hacen que el engranaje de la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres siga su marcha.

Las estrategias propuestas por el Índice de Desarrollo relativo de Género¹ contienen cinco puntos básicos: movilizar esfuerzos nacionales e internacionales para lograr la igualdad legal; necesidad de replantear los arreglos institucionales para que permitan una mayor participación en el lugar del trabajo; participar con una cuota mínima (30%) femenina a escala nacional en posiciones de toma de decisiones; desarrollar programas de educación femenina, salud reproductiva y mayor acceso al crédito; aplicar programas que permitan, particularmente a las mujeres, obtener acceso a las oportunidades de participación económica y política². Estas líneas de actuación propuestas por las Naciones Unidas para el desarrollo humano y a su vez, corrigiendo las desigualdades entre hombres y mujeres, representan los objetivos del conjunto de redes de mujeres en Andalucía así como de muchos de los logros sociales, políticos, culturales y económicos que ya se han conseguido.

En España se promulga la Ley de Igualdad³ y ésta podría considerarse un paso importante para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Los arreglos institucionales son muy dispares, pero la cuota del 50% o listas paritarias en todos los puestos de responsabilidad públicos y de empresas mayores de 250 trabajadores⁴ comienzan a ayudar, al menos en ciertos ámbitos como el universitario, la banca, entre otros. Los programas de educación femenina, salud reproductiva y mayor acceso al crédito se están llevando a cabo en las redes de mujeres estudiadas. Con respecto a los programas que permitan, particularmente a las mujeres, obtener acceso a las oportunidades de participación económica y política, se asume que cuestan más, son más difíciles de llevarse a cabo.

¹ En adelante IDG.

² Más detalles en Feres y Mancero (2000, pág: 26).

³ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

⁴ Al respecto habría que matizar mucho, pero se entiende que no es objeto de esta investigación, por lo tanto se remite la consulta a la propia Ley.

Para las Naciones Unidas, el planteamiento consiste en que la mejora de las condiciones sociales y económicas ha de ir al unísono con la mejora de la calidad de vida de los seres humanos. El **desarrollo humano** significa crear un entorno en el que las personas puedan hacer plenamente realidad sus posibilidades y vivir en forma productiva y creadora de acuerdo con sus necesidades e intereses⁵. Los seres humanos son analizados como agentes beneficiarios y adjudicatarios del progreso. El desarrollo es definido como el proceso por medio del cual se amplían y profundizan las capacidades humanas⁶. En la medida en que estas capacidades no sean igualmente accesibles para hombres y mujeres en el seno familiar, las redes de mujeres buscan estrategias para encauzarla. Una de ellas radica en reforzar o crear los roles instrumentales, tradicionalmente más propios de los varones, entre las mujeres. Estos consisten, por una parte, en orientar a las mujeres hacia una vida pública y no solamente doméstica o hacia el interior del hogar y dotarlas de herramientas apropiadas para que se puedan desenvolver en ella. Por otra parte, se potencian los roles expresivos entre los hombres, esos que tradicionalmente fueron sólo de madres, abuelas y hermanas mayores y que se centraban en el cuidado emocional de los miembros de la familia y las labores del hogar⁷. Es importante partir del seno familiar ya que *“El hogar no es una unidad consensual... Hombres y mujeres existen no como simples individuos, sino a través de las relaciones que establecen al interior en el hogar”*⁸.

Algunas nociones básicas para el análisis

Las **dotaciones** son un concepto clave para la mejora de la calidad de vida entre hombres y mujeres ya que son definidas como el conjunto de posesiones o propiedades iniciales con que cuenta una persona (o familia), tales como su

⁵ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2001).

⁶ Schuldt (2002).

⁷ Inés Alberdi.

⁸ Amartya Sen citado por la OIT, 1983. Labor Market and Employment Policies: Sigues related to labour Utilization, Remuneration and Position of Women, ACRD X/1983/III, Ginebra. Citado por Bifani y del Pino en: Aproximaciones a un método de análisis para aprehender la relación género-consumo en función del deseo. Material inédito enviado a la convocatoria número 27 de Revista la Ventana, México.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

fuerza de trabajo, tierras, bienes, dinero. Son claves porque la persona o familia la puede convertir en derechos de uso o dominio o conjunto de canastas de mercancías sobre las que tiene comando o derecho de uso. Para que estas dotaciones se reviertan en desarrollo humano, el hogar familiar debe sustentarse en patrones de igualdad y no por *patrones de subordinación propios del patriarcado*⁹.

Asumimos que las realizaciones y las capacidades no deben estar teñidas por cuestiones de género. Las **realizaciones** están referidas a las diferentes condiciones de vida que son (o pueden ser) alcanzadas por las personas; mientras que las **capacidades** son las habilidades para lograr algo y, más específicamente, son las oportunidades específicas que posee la persona respecto al tipo de vida que se puede llevar. Se refiere a las combinaciones alternativas de **funcionamiento** entre las que una persona puede elegir; es decir, la libertad que tiene para llevar una determinada clase de vida (Sen, 1996). Se conceptúa la vida humana como un conjunto de haceres y seres, que configuran las realizaciones, en que se relaciona la evaluación de la **calidad de vida** como el logro de la capacidad de funcionar o realizar algo. La calidad de vida abarca más que necesidades y aspiraciones, en ella quedan comprometidas condiciones objetivas y percepciones subjetivas (De Pablos & Sánchez 2002). En este proceso, algunas variables como la educación y la salud son determinantes directos de la capacidad humana, mientras que otras son instrumentales, como la promoción agrícola o la productividad industrial.

En este marco cabe preguntarse: ¿Por qué las líderes entrevistadas representan a colectivos que tienen cortapisas tanto en los determinantes directos o aquellos que supuestamente dependen de la capacidad humana y también de aquellos otros que son instrumentales?, ¿qué clase de dificultades tienen para poder hacer o ser en la vida lo que ellas desean?, ¿tienen una vida larga y sana, emocional, físicamente?, ¿pueden o han podido adquirir conocimientos?, ¿tienen acceso a los recursos necesarios para alcanzar un nivel de vida decoroso y para participar

⁹ J. Townsend & I. Momsen: Towards a Geography of Gender in the Third World. Eds. Hutchinson. London, 1987. Citado por Bifani y del Pino en: Aproximaciones a un método de análisis para aprehender la relación género-consumo en función del deseo. Material inédito enviado a la convocatoria número 27 de Revista la Ventana, México.

en la vida de la comunidad?, ¿son libres y conscientes de que la libertad humana resulta vital para el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de los derechos?

El desarrollo humano y los **derechos humanos** comparten la visión de la **libertad humana**. El objetivo es la **libertad humana** que resulta vital para el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de los derechos. Las personas deben tener libertad para hacer uso de sus opciones y participar en las decisiones que afectan sus vidas. El desarrollo humano y los derechos humanos se refuerzan mutuamente, ayudan a garantizar el bienestar y la dignidad de todas las personas y fomentan el respeto por sí mismas y por los demás. Las cosas que la gente valora hacer o ser son muy diversas y las capacidades valorables varían de libertades tan elementales como estar libres de hambre o de subalimentación hasta habilidades tan complejas como las de alcanzar el autorrespeto o la participación social¹⁰. Las posibilidades de transformación de bienes y servicios (a partir de los derechos) a realizaciones varían de persona a persona, según sus capacidades. En este sentido, la persona es concebida en su forma más dinámica y con un potencial propio. Por lo tanto se consideran logros y, esencialmente las libertades de acción¹¹.

Centramiento del trabajo y algunas consideraciones metodológicas

Esta investigación trata de conectar unos planteamientos globales sobre desarrollo humano de hombres y mujeres, con las vivencias y actuaciones locales de cincuenta líderes de redes de mujeres en Andalucía (España). Es una visión muy descriptiva y preliminar de las redes de mujeres en Andalucía, concretamente del discurso de sus líderes. Por lo tanto, no se analiza la percepción que la sociedad tiene de ellas y, de forma muy preliminar, se hacen sólo algunas alusiones a las relaciones intra-redes.

Se ha utilizado fundamentalmente la técnica de la entrevista, aunque ha sido acompañada por ocho grupos de discusión donde se ha podido recoger los pareceres

¹⁰ Amartya Sen, 1989.

¹¹ Schuldt, 2002.

de algunas técnicas¹² de redes de mujeres así como de mujeres independientes que trabajan en relación con éstas. También se hace uso de la observación participante ya que se han visitado la mayoría de las sedes donde trabajan, se ha recogido información de la situación en la que se encuentran desde el punto de vista material (aspectos técnicos tanto de nuevas tecnologías como de personal humano contratado, si poseen un lugar donde reunirse y trabajar y si éste es independiente o compartido...). Se usa la historia de vida para reforzar algunas cuestiones sobre el estado actual y los inicios de la red. No se han encontrado estudios publicados sobre redes de mujeres en Andalucía¹³.

Se utiliza el indicador de las Naciones Unidas para el Desarrollo Humano relativo de Género (IDG) aplicado a Andalucía y se trata de enriquecer este indicador numérico y, por lo tanto sujeto a limitaciones e imperfecciones estadísticas, con datos cualitativos recogidos de los testimonios de las líderes que persiguen idénticos objetivos que los trazados por las Naciones Unidas a tal efecto.

Consideraciones sobre Tipologías de redes de mujeres en Andalucía

Antes de proceder a referirnos a las tipologías de redes de mujeres en Andalucía es pertinente aclarar el concepto de redes sociales que se maneja en el estudio; en consecuencia consideramos los planteamientos de Requena (1991: 37), quien, citando a Knoke y Kuklinski, señala que *“Una red social es una estructura relativamente invisible pero al mismo tiempo muy real, en la que están insertos un individuo, una familia o un grupo”*. Es decir, las redes expresan el campo relacional de los individuos, donde el intercambio de información constituye un elemento fundamental. Este autor reconoce una tipología de redes determinada por la **forma** y por el **contenido** de la relación; de acuerdo a la forma ésta depende de la intensidad y fuerza del vínculo y del nivel de compromiso con las actividades.

¹² Nos referimos a mujeres que trabajan como técnicas; en Andalucía se adoptó la palabra técnica para designarlas, cayendo en desuso la palabra técnico, que ya sólo se usa para los varones que trabajan como técnicos.

¹³ El estudio inédito de Teresa Alba, es el único estudio previo realizado en Andalucía en el Instituto Andaluz de la Mujer y que se puede consultar en la biblioteca. Se agradece tanto a la autora como a la Institución la generosidad con la que nos lo han facilitado.

En las redes determinadas por el contenido de la relación, éste va a depender de la función instrumental de la red; en este sentido el contenido de la relación puede ser, relación de comunicación, relación de transacción, relaciones instrumentales, relaciones sentimentales, relaciones de autoridad y poder, relaciones de parentesco y descendencia.

Adentrándonos a la realidad andaluza, las redes de mujeres son asociaciones de mujeres que decidieron conectar sus objetivos y aunar sus esfuerzos con otras asociaciones de mujeres. El sentido que tienen es potenciar su visibilidad social, su identidad grupal, personal y social en la creencia de que la unión hace la fuerza; reforzarse y apoyarse las unas en las otras de cara al aprendizaje y habilidades sociales, económicas, culturales en los ámbitos públicos. El deseo de compatibilizar sus vidas personales, familiares, laborales y sociales es una realidad que han de construir y en esa construcción estas redes juegan un papel fundamental. Las tipologías expuestas por Requena, Alba, Murillo, entre otros autores, servirán como orientación, pero no se siguen en nuestra exposición. Nosotros vamos sólo a agruparlas según los subíndices del Índice de Desarrollo relativo de Género (IDG). Por lo tanto se agruparían en: redes que persiguen una vida larga y saludable como objetivo prioritario; redes que se plantean la formación como objetivo fundamental y redes que consideran que sus ingresos económicos y, por lo tanto, sus posibilidades de movilidad ascendente, han de ser prioritarios. Esta tipología representa la escala de las necesidades básicas de Maslow: una vez que consigan visibilidad, autoestima, vida propia con plenos derechos, sin temores, entonces pasan a considerar la formación como un objetivo prioritario y, una vez conseguidos los dos anteriores, podrán valorar su estatus económico y a través de él, el social y cultural. En definitiva, persiguen su desarrollo humano, que intentaremos describirlo a través de los conceptos desarrollados por Amartya Sen.

Resultados

Redes de mujeres andaluzas que persiguen fundamentalmente una vida larga y saludable

El Índice de Desarrollo relativo de Género (IDG), del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), mide una vida larga y saludable por la espe-

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

ranza de vida al nacer¹⁴. Cuando se analizan las redes de mujeres atendiendo a esta variable, el concepto se matiza por las consideraciones de libertad, derechos humanos, capacidad y realización, anteriormente esbozados.

Entre estas redes vamos a considerar los casos de estudio de: ALA Asociación de Lesbianas de Andalucía; Miríadas, mujeres supervivientes a los malos tratos; Afromujer, mujeres de raza negra españolas o residentes en España. Las sedes de estas redes se encuentran ubicadas en Huelva (Miríadas), Cádiz (ALA), Sevilla (Afromujer).

Sólo mencionamos a las diferentes asociaciones de amas de casa, sin entrar en el análisis de una de ellas en particular, ya que consideramos que se ubican a medio camino entre este grupo y la siguiente, centradas en la formación. Estas asociaciones están muy bien recogidas en el estudio inédito de Teresa Alba o el de Soledad Murillo, entre otros. Algunas de ellas son mujeres sin vida propia, consagradas al servicio de su familia; viven su día a día tomando fármacos anti-depresivos¹⁵ y sin voz ni voto en las decisiones más importantes del hogar familiar. Llevan a gala el no ser feministas, son de mentalidad tradicional, conservadoras. Su conexión con las redes de mujeres suele ser a través de la formación de adultos, donde van a clases para aprender a leer y escribir, obtener el título de Educación Primaria, o Secundaria; también a través de las manualidades o del partido socialista o comunista. Estas últimas son las más liberales o reaccionarias y en el polo opuesto están las mujeres que suelen ayudar en los oficios de la Iglesia Católica (catequistas, camareras de las vírgenes o cristos, entre otras labores).

Asumimos que la esperanza de vida al nacer es igual para hombres o mujeres. Sin embargo, ponemos en tela de juicio que esa igualdad de nacimiento, se mantenga a lo largo de la vida de las personas. Al comienzo de la socialización, en la familia, es donde comienzan las relaciones *marcadas por patrones de sub-*

¹⁴ Se considera la esperanza de vida en Andalucía, no la de sus países de origen respectivos, que sería mucho más baja que la europea y por consiguiente la española o andaluza.

¹⁵ Actualmente se está estudiando Salud y Género para intentar tratar estos fenómenos desde la raíz del problema y haciendo diagnósticos correctos. La literatura actual considera que se diagnostican erróneamente muchos de estos problemas de género que son culturales y de sobrecarga más que psicológicos.

*ordinación propias del patriarcado*¹⁶. Este argumento está reforzado por Amartya Sen¹⁷ al definir el hogar como una primera fuente de desigualdad: “*El hogar no es una unidad consensual... Hombres y mujeres existen no como simples individuos, sino a través de las relaciones que establecen al interior en el hogar*”. Estas relaciones desiguales tienen diferente grado de repercusión en la vida de las personas. En la agrupación de redes de mujeres que estamos considerando, las diferencias son extremas, incluso la esperanza de vida se vio mermada poco a poco hasta desaparecer, perdiendo así el derecho humano más básico que es el derecho a la vida.

En el cuadro nº 1 se recogen las frases textuales de estas líderes. Con respecto a las **dotaciones**¹⁸, se hace alusión, por una parte, a la clase social y el status económico de la mujer maltratada y, por otra a las nuevas tecnologías, a la formación. Las mujeres con un status socioeconómico alto son las más reacias a denunciar el maltrato, sus cónyuges son personas influyentes en la comunidad y temen incluso no poder defenderse ni probar el maltrato recibido. También son las más incomprendidas por sus familiares y por su entorno en general. El que sus familias representen una posición privilegiada en la sociedad, les obliga al mismo tiempo a tener unos comportamientos ejemplares y el escándalo no es bien recibido en el seno familiar. Por lo tanto, suelen ser también las más atacadas, incomprendidas y desprotegidas de sus entornos más íntimos. También la libertad sexual es algo íntimo que no debiera salir a la luz, no debiera hacerse público.

Las **realizaciones** están referidas a sus situaciones de ilegalidad en los países dónde intentan vivir. Esta situación les afecta tanto a una pareja de lesbianas

¹⁶ J. Townsend & I. Momsen: Towards a Geography of Gender in the Third World. Eds. Hutchinson. London, 1987. Citado por Bifani y del Pino en: Aproximaciones a un método de análisis para aprehender la relación género-consumo en función del deseo. Material inédito enviado a la convocatoria número 27 de Revista la Ventana, México.

¹⁷ Amartya Sen citado por la OIT, 1983. Labor Market and Employment Policies: Sigues related to labour Utilization, Remuneration and Position of Women, ACRD X/1983/III, Ginebra. Citado por Bifani y del Pino en: Aproximaciones a un método de análisis para aprehender la relación género-consumo en función del deseo. Material inédito enviado a la convocatoria número 27 de Revista la Ventana, México.

¹⁸ Definidas en la página tres de este documento.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

dónde oficialmente no eran ni podían ser matrimonio. Por lo tanto, en el caso de una mujer militar no puede viajar con su pareja, ni con los hijos de su pareja, de una forma oficial, ni gozar de sus privilegios ni derechos. También se hace referencia al bajo status socioeconómico que esta situación genera. En el caso de mujeres supervivientes a los malos tratos, han de comenzar de cero pagando nueva vivienda, nuevos muebles, utensilios básicos del hogar, entre otros. Si no tienen formación, suelen estar trabajando sin estabilidad ninguna, limpiando por horas donde las llaman y careciendo de las necesidades básicas como agua caliente para ducharse, poder adquisitivo para material escolar, llenar la cesta de la compra, entre otros. La necesidad del uso de nuevas tecnologías hace que la mujer inmigrante haga uso de ellas con asiduidad, mientras que las nacionales las vean con más reparos, incluso exigen cursos de formación remunerados.

Sus **capacidades** están muy condicionadas por sus secuelas físicas y psíquicas de maltrato y rechazo social. Con respecto al maltrato la sociedad comienza a vislumbrarlo y a tomar cartas en el asunto, todavía desde una perspectiva inapropiada según las propias víctimas, quienes no cesan de sernos incómodas a todos, especialmente a la administración. Ellas llaman a todas las puertas y les gustaría que llamásemos a las suyas, que nos acercásemos y las visitáramos para poder comprender mejor cómo se encuentran y qué necesitan, lejos de la burocracia a la que se ven sometidas y del morbo que le producen a la sociedad. Junto al maltrato de género, la libertad sexual también comienza a ser una realidad en la sociedad andaluza, necesitan mucho para superar sus miedos, aceptarse a ellas mismas como mujeres que aman a otras mujeres y no a otros hombres. Su realidad se la presentan a la sociedad con programas en los que desarrollan una pedagogía social para cambiar las mentalidades. Su falta de referentes válidos ha sido el gran trauma de sus hijos y de ellas mismas. También el morbo de la “maricona loca” y la “camionera mala” les parecen dañinos para desarrollar sus habilidades y oportunidades para llevar el tipo de vida que ellas quieran llevar. Las inmigrantes de raza negra sufren diferentes tipos de discriminación: la de la sociedad por el mero hecho de ser negras (ej. cuentan haber tenido problemas para trabajar como servicio doméstico), al no tener sus papeles

en regla sufren también discriminación laboral (ej. en un servicio interno de una casa no le pagaron sus meses trabajados que ella vivía, dormía y comía y le argumentaban que eso era lo que se ahorrraba); también tienen el maltrato de sus propias familias y sus propias culturas, para quienes todo es tabú (ej. en determinadas etnias, las mujeres no pueden ingerir nada que sea de color amarillo, de modo que si el jarabe que le receta el médico de familia es de ese color, no podrá seguir el tratamiento). De esta forma, la sociedad no les ayuda porque están fuera del ámbito legal y carecen de los derechos de ciudadanía y con su “*patriarcado camaleónico (ellas guardan las reglas pero ellos no*¹⁹).

En las circunstancias que se describen, llegar a tener **calidad de vida** es difícil para estos colectivos: la presión social en las relaciones comunitarias, las íntimas, las familiares, las del día a día se vuelve muchas veces un ambiente más difícil de superar que en las relaciones societarias, donde las relaciones son más distantes, institucionales. En este aspecto juega un papel muy importante el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) pero sólo cuando tienen las víctimas una situación legal. De esta manera, los ámbitos rurales suelen ser más difíciles que los urbanos y esto se debe no solamente a la presión social sino también a las ventajas institucionales ya que la mayoría de las sedes suelen estar en las capitales de provincias, asimismo ocurre con la mayoría de las oficinas. Una mujer maltratada, lesbiana o inmigrante sin papeles no tiene una posición cómoda en la sociedad ni una autoestima alta con la que poder mirarse ni mirar a sus hijos. En esta realidad, la formación le daría más posibilidad de acceso a una calidad de vida digna. El problema de la formación continua y del reciclaje en nuevas tecnologías se convierte muchas de las veces en una quimera ya que las necesidades económicas básicas no siempre las tienen cubiertas.

La hipótesis del *lag* de William Ogburn explica en gran medida las cortapisas para que la **libertad humana** pueda jugar un papel central en la vida de estas mujeres. Probablemente los desajustes entre los elementos ideativos y los materiales sea una explicación que reste dramatismo y crueldad a una sociedad que le cuesta prestar ayuda a colectivos de sordas para que puedan acceder a

¹⁹ Definición literal de Afromujer.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

traductores en los organismos oficiales, asistir a una inmigrante maltratada que se encuentra con una orden de expulsión, a una hija lesbiana cuya amiga íntima, su pareja, sigue siendo su compañera de piso desde hace veinte años y un sin fin de condicionantes que hace que los derechos humanos y la libertad de la persona no siempre se vea reconocida. De ahí el sentido de las redes de mujeres que persiguen visualizar estas problemáticas y unirse para pedir soluciones y para luchar con fuerza y aceptación personal.

Cuadro N° 1:

Situación de las redes en pro de una vida larga y saludable

Tipo de Red DH* Variables	Miríadas Mujeres Supervivientes a los Malos tratos	ALA Asociación de Les- bianas de Andalucía	Afromujer Inmigrantes de raza negra
Dotaciones	<i>“Cuanto mayor es su estatus socio-económico, más difícil es, porque más tiene que perder”</i>	<i>“Cuando me fui con mi pareja me quitaron el crédito de todas las tarjetas... pero sobreviví...”</i>	<i>“yo trabajaba**, yo tenía marido, que era un político, un gobernador de una región, tenía un trabajo..me decían que entonces qué quería y yo le decía que lo que quería era libertad,.. mi ex -marido era polígamo... para mí era una violencia enorme...”</i>

GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO EN ANDALUCÍA (ESPAÑA): LA CONEXIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y LAS REDES DE MUJERES

Tipo de Red DH* Variables	Miríadas Mujeres Supervivientes a los Malos tratos	ALA Asociación de Les- bianas de Andalucía	Afromujer Inmigrantes de raza negra
Realizaciones	<i>“Las Nuevas Tecnologías es algo muy novedoso y que, como no tengas una formación específica, es algo que no te atreves ni a acercarte. Las Mujeres no tienen opción a esa formación porque si tiene dos horas se va a limpiar unas escaleras... hace falta más cursos remunerados...”</i>	<i>“...nos hicimos expertos en sobrevivir sin papeles... claro, como éramos pareja de hecho, pues no teníamos visado como mi pareja en ningún país donde nos llegábamos...”</i>	<i>“...las que no tienen papeles no les cubre y cuando denuncian se han encontrado con una orden de expulsión y la gente ya no se atreve...”***</i>
<p>*Desarrollo Humano.</p> <p>**Se refiere a Guinea Ecuatorial.</p> <p>***Estamos hablando de su realidad actualmente en España, más concretamente en Andalucía. En sus países de origen, por ejemplo en Guinea Ecuatorial, cuando se divorciaron, perdieron la custodia de sus hijos.</p>			
Capacidades	<i>“...sería muy positivo que funcionaran bien... buscar testimonios personalizados... buscan el morbo, el moretón... me interesaría que funcionaran para otro tipo de cosas, la coordinación con el resto del movimiento asociativo.”</i>	<i>“es una cuestión de impuestos...yo pago igual que tú y tengo que ser ciudadano de primera.” “Todas hemos pagado un precio muy alto.” “si yo no me hubiera cogido a este flotador, estaría siendo una mala persona..”</i>	<i>“aquí todo es tabú”</i>

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Tipo de Red DH* Variables	Miríadas Mujeres Supervivientes a los Malos tratos	ALA Asociación de Les- bianas de Andalucía	Afromujer Inmigrantes de raza negra
Derechos Humanos	<i>“somos supervivientes... todas estamos amanezadas de muerte... no ellos no pueden saber dónde vivimos...”</i>	<i>“yo cuando entro a casa de mi madre, entro sola...como mi pareja es afro...”;“las carencias de los referentes están ahí, hasta tal punto que se necesita un nivel de educación muy grande para que te permita reeducarte...”</i>	<i>“y es que yo prefería quedar viva y vosotros vivos con la esperanza de que algún día nos podríamos volver a ver... ese fue el razonamiento...”;“hay muchas mujeres que emigran por problemas de violencia de género”</i>
*Desarrollo Humano.			
Libertad	<i>“yo aposté por la vida cuando salí de la convivencia con mi maltratador. Ahora me puedo permitir el lujo de equivocarme. Aposté por la vida, por tomar decisiones, y eso incluye un error, sólo faltaría.</i>	<i>“...una se hace activista, feminista o lo que sea por su historia”</i>	<i>“Anda tu dónde vas a ir, pero si tu no eres nadie... si tú no puedes ir a ningún sitio... Un día casi me apedrean cuando salía del Juzgado...”</i>

GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO EN ANDALUCÍA (ESPAÑA): LA CONEXIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y LAS REDES DE MUJERES

Tipo de Red DH* Variables	Miríadas Mujeres Supervivientes a los Malos tratos	ALA Asociación de Les- bianas de Andalucía	Afromujer Inmigrantes de raza negra
Calidad de vida	<i>“no interesa que se sepan las secuelas de las mujeres tratadas, los cánceres producidos por los golpes, eso no interesa... no interesa que se sepa acerca de los hijos maltratadores... que la mujer sufre un doble maltrato, primero por su marido y después por sus hijos, esto no interesa...”</i>	<i>“Por ejemplo yo he llegado a un municipio y me han dicho: en esa comunidad no hay violencia... a los tres días me llaman y hay mucha violencia porque en estos pueblos perdidos de la sierra pues cuando no te encuentras con tu suegra, te encuentras con tu cuñada”</i>	<i>“...los efectos psicológicos y físicos se quedan para mí y para mis hijos” “...sí, aquí en Sevilla estudié empresariales... aunque no me sirve para mucho... ahora tengo un trabajo por unos meses en Diputación...”</i>
*Desarrollo Humano.			

Se han elegido estos casos de estudio porque se consideran representativos.

Redes que se plantean la formación como objetivo fundamental y redes que consideran que sus ingresos económicos y, por lo tanto, sus posibilidades de movilidad ascendente, han de ser prioritarios.

Estas dos variables de las Naciones Unidas se tratan conjuntamente.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Cuadro N° 2:

Redes que se plantean la formación y el incremento de sus ingresos económicos como objetivos prioritarios en su desarrollo humano

Tipo de Red DH* Variables	Asociación de Mujeres Empresarias de Sevilla y Federación de Mujeres Empresarias FAME	Asociación de Muje- res Investigadoras y Tecnólogas AMIT	Mujeres Politólogas de Granada
Dotaciones	<p><i>“Yo viví varias revoluciones... la 1ª consistía en que ella no puede permitir ir a esa convención porque tiene que hacer la comida al día siguiente... 2ª luego cuando las invitan sólo saben ir de señora de... y la 3ª revolución... a los viajes vamos nosotras.</i></p>	<p><i>“...yo no soy catedrática porque soy mujer”</i> <i>“eso de que las mujeres no son buenas en las ciencias es mentira porque siempre, a lo largo de la historia...”</i></p>	<p><i>“Consideramos que el Colegio da más oportunidades a la Sociología que a la Ciencia Política. y por eso nos hemos unidos nosotras...”</i></p>
Realizaciones	<p><i>“Bueno, mis técnicas son las que se encargan de eso, me abren mis correos y la verdad es que siempre me ayudan.”</i> <i>“...claro son mi día a día, mi herramienta más usada..”</i></p>	<p><i>“Métete en la página web nuestra que está fenomenal... ahí viene todo, cómo hacerte socia... te invitamos al Congreso que tendrá lugar en Sevilla... dame tu dirección que te vamos a enviar nuestra última publicación”</i></p>	<p><i>“sí, mi equipo también está en la habitación de mi hijo, es que no tengo sitio en el piso”, se sonríe asintiendo.</i></p>

*Desarrollo Humano.

GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO EN ANDALUCÍA (ESPAÑA): LA CONEXIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y LAS REDES DE MUJERES

Tipo de Red DH* Variables	Asociación de Mujeres Empresarias de Sevilla y Federación de Mujeres Empresarias FAME	Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas AMIT	Mujeres Politólogas de Granada
Capacidades	<p><i>“sería muy positivo que funcionaran bien... buscar testimonios personalizados.... buscan el morbo, el moretón... me interesaría que funcionaran para otro tipo de cosas, la coordinación con el resto del movimiento asociativo.”</i></p>	<p><i>“...claro yo lo que hice fue, entonces gestionaba yo incluso los proyectos de investigación I+D y todo, fue comprarme un piso en frente de la Universidad y así no me costaba tanto conciliar mi vida profesional y familiar. Mis hijos estaban allí cerca, les daba vueltas...”</i></p>	<p><i>“...ahora somos muchas, tenemos recursos y nos movemos lo mejor que podemos... desde luego si no fuera por mis vecinas y mis amigas, pues no podría... me ayudaron mucho con mis hijos...”</i></p>
Derechos Humanos	<p><i>“...uno de los mobbing más directos es la ignorancia porque tú no comes con ellos, no estabas con ellos cuando ellos han decidido... la doble moral, el prejuicio”</i></p>	<p><i>“...bueno, a mí me dieron mi plaza porque me zapa-teé... tuvimos que ir a hablar con el ministro... porque las que teníamos los títulos de doctorado en el extranjero pues no se nos reconocía”</i></p>	<p><i>“...y es que yo prefería quedar viva y vosotros vivos con la esperanza de que algún día nos podríamos volver a ver... ese fue el razonamiento...”</i>“hay muchas mujeres que emigran por problemas de violencia de género”</p>

*Desarrollo Humano.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Tipo de Red DH* Variables	Asociación de Mujeres Empresarias de Sevilla y Federación de Mujeres Empresarias FAME	Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas AMIT	Mujeres Politólogas de Granada
Libertad	<i>“La dificultad principal es que te tienes que encargar de la prole, de los mayores y de lo doméstico. Somos el típico caracol, siempre vamos con esa carga..”</i>	<i>“..tenemos muy poco margen de error” “bueno yo cuando me divorcié pues mis hijos los organizaba...”</i>	<i>“.. pues no sé por qué, pero sí que se nos exige más o nosotras nos exigimos más”</i>
Calidad de vida	<i>“Quiero no estar sola, porque me siento muy sola, no estoy entre iguales porque son también educados de forma muy diferente a nosotras” “.. tenía la autoestima por los suelos, no hablaba, me preguntaba qué estaba haciendo ahí, pero en el fondo sabía que tenía que estar entre ellos... era la única y la primera mujer... tenía miedo”</i>	<i>“claro, sí, tengo mi plaza pero porque nos zapateamos. Tuvimos que ir a Madrid a hablar con el Secretario de Estado... y allí le planteamos que todas las que habíamos sacado el doctorado en el extranjero no teníamos derecho a..”</i>	<i>“No sí, sí, ellos hacer pues muy poco, nosotras somos las que tenemos que organizar todo; tenemos que poder con todo...”</i>

*Desarrollo Humano.

Conclusiones

Las redes de mujeres son un fenómeno del siglo XXI. No se quiere decir con esto que no existieran previamente, redes informales han existido siempre, ¿pero qué las hace diferentes a partir de finales del siglo XX, qué ocurre? Entre los muchos cambios que deberían ser resaltados, vamos a considerar los siguientes:

Las *nuevas tecnologías* hacen que las conexiones sean inmediatas, esas mismas conexiones que ya existían y sin las cuales internet o los mensajes de móviles no hubieran podido hacer magia.

Junto con las NTIC, la *globalización* hace que el mundo comprenda que los problemas no son locales sino globales o mundiales, con lo cual la causa de la situación de las mujeres y sus desigualdades, se hace una cuestión mundial. Consecuentemente se puede hablar de movimientos sociales mundiales de mujeres.

El que la mujer disponga de tiempo para planificar su vida se lo debe a los avances en la medicina, uno de los principales, al *control de la natalidad*.

¿Cómo se plasma toda esta realidad en Andalucía? Y concretamente ¿cómo se refleja en las redes de mujeres estudiadas?

Las *nuevas tecnologías* no están al alcance de todas: bien por falta de tiempo, bien por falta de infraestructura o de formación específica para ello, se han acuñado términos como tecnofobia o la brecha digital. En muchos hogares los ordenadores se han considerado básicos para la educación de los hijos, incluso se suelen instalar en la habitación del hijo varón mayor, quedando relegado el uso y disfrute de este medio de comunicación para el resto de la familia.

Aunque las Conferencias Mundiales, especialmente la de Pekín, han sido impactantes para la lucha de la mujer, la mayor parte de las redes de mujeres son locales, regionales o a lo sumo, autonómicas; muy pocas son de ámbito nacional o están conectadas nacionalmente y todavía más escasas resultan las de ámbito internacional.

Muchas mujeres pueden hacer una planificación familiar, junto con sus parejas, pero también es cierto que la sociedad tradicional andaluza es aún muy patriarcal, los roles de subordinación propios del patriarcado son asumidos por las mujeres, de quienes depende primordialmente el cuidado de los hijos, mayores y las cuestiones domésticas. Esos valores tradicionales que priman en la sociedad andaluza y por lo tanto en las familias andaluzas, hacen que la posible planificación de la vida de las mujeres no sea acorde con todas sus capacidades.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

¿Qué tienen de bueno muchas de estas redes? Probablemente el haber devuelto la dignidad humana a muchos colectivos, el haber permitido que puedan desarrollarse como seres humanos, vivir con libertad, gozar, ilusionarse, luchar por sus libertades, por sus derechos humanos, el haberles devuelto su calidad de vida. La primera tipología constituye un ejemplo muy claro, junto con el colectivo de sordas, Mujeres de Negro de Palestina, Afganistán, Kosovo, que están recibiendo apoyo de Mujeres de Negro por la Paz de Sevilla.

¿Qué tienen de riesgoso? Que quizás corran el riesgo de ser manipuladas. En el caso de Andalucía casi todas las redes de mujeres giran en torno al Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), a través del cual obtienen subvenciones; también de las subvenciones de la Unión Europea, que casi siempre son gestionadas a través del IAM. Es decir, lo que comienza siendo una manifestación de la sociedad civil, pasa a ser una movilización institucionalizada y canalizada por los gobiernos autonómicos y, finalmente, por el gobierno nacional, inclusive por las instituciones europeas. Tampoco existe una homogeneidad entre una misma red nacional; depende de su gobierno autonómico respectivamente. Es decir, muchas de ellas no tienen financiación autónoma, dependen de la subvención, de la cesión de los locales por parte de los ayuntamientos... Muchas de ellas tienen todavía un carácter asistencial; otras se profesionalizan y tratan de sobrevivir por sus propios medios. Dentro de estas últimas lo suelen hacer conviviendo con las organizaciones mixtas como CAVA (Confederación de Asociaciones de Mujeres Vecinales), o las Secretarías de la Mujer de UGT (Unión General de Trabajadores), y CCOO (Comisiones Obreras); otras, como Mujeres de Negro por la Paz de Sevilla están fuera de todo el marco institucional porque están en contra de la política actual y no participan de ella; y otras redes están totalmente dentro del marco de las administraciones públicas, auxiliándolas. Este carácter asistencial también se ve reflejado en las condiciones de las sedes, compartidas, con equipos informáticos antiguos, con sus materiales dispersos en varios locales.

Referencias bibliográficas

- Alberdi, I. (2003). El feminismo y la familia. Influencia del movimiento feminista en la transformación de la familia en España. *Arbor*, nº 685 – Enero. Arbor CLXXIV, 685: 35-51.
- Alba, T. (1994). Asociaciones de Mujeres en Andalucía. Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Trabajo inédito (unpublished research, to consult in Library' IAM, Sevilla, Spain).
- ASOCIACIÓN TIERRA para el desarrollo de Proyectos de Intervención en Zonas Rurales de Andalucía (1999). *Asociacionismo y Participación Social en Zonas Rurales de Montaña*. Proyecto Aire-Now. Iniciativas Leader Alpujarra SA, Sierra de Segura-Asociación de Desarrollo Rural de la Sierra de Segura, Fondo Formación.
- Castells, M. (2003). *La era de la Información. El poder de las identidades*. 2ª edición. Madrid: Alianza Editorial.
- De Pablos, J.C. & Sánchez, L. (2002). Significación de la calidad de vida y revitalización del espacio urbano. Un estudio de caso. *Fermentum* 34, 415-446.
- Grau, E. & Ibarra, P. eds (2000). *Una mirada sobre la red. Anuario de Movimientos Sociales*. Barcelona. Icaria editorial, Garkoa, Betiko Fundazio.
- Jiménez, J. (elaboración) & González, P. & García, M.; López, R. (Colaboración). *Sociología*. Ministerio de Educación y Ciencia, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, patrocinada por las cajas de ahorro confederadas. UNED, Madrid, 1976.
- Javaloy, F. & Rodríguez, Á. & Espelt, E. (2001). *Comportamiento Colectivo y Movimientos Sociales*. Madrid: Prentice Hall.
- Lagarde, M. (1999). Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres. Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), Junta de Andalucía.
- Lara, C. Ed. (2006). *El segundo escalón. Desequilibrios de género en ciencia y tecnología*. Sevilla: Colección Mujeres y Ciencia. ArCiBel Editores.
- López, R. (1986). *Sociología industrial*. Madrid: Alianza.

- Magallón, C. (2006). *Mujeres en pie de paz*. Madrid: Siglo XXI.
- Molina, J. L.(2001). *El análisis de redes sociales*, una introducción. Barcelona.
- Murillo de la Vega, S. Dir. (2003). *Ciudadanía activa. Asociacionismo de mujeres*. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Consejería de Bienestar Social, Consejo de Mujer de Gijón, Institut Balear de la Dona, Consejo de la Mujer de Cantabria, Gobierno del Principado de Asturias, Consejería de la Presidencia, Instituto Asturiano de la Mujer, Instituto de la Mujer de Extremadura, Ayuntamiento de Burgos. PardeDÓS.
- Della Porta, D. & Kriesi, H. & Rucht, D. (1999). *Social Movements in a Globalizing World*. MaCmillan Press LTD or St. Martin Press, INC.
- Requena, F. (1991). *Redes Sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: Siglo XXI. Colección Monografías N° 119.
- Richmann, J. & Fernández, F. (1995). *Redes que dan libertad*. Barcelona: Paidós, Estado y Sociedad.
- Roma, P. (2001). *Jaque a la globalización. Cómo crean su red los nuevos movimientos sociales y alternativos*. Barcelona: Grijalbo Mondadori.
- Sáez, V. M. (2004). *La Red es de todos, cuando los movimientos sociales se apropian de la red*. Madrid: Editorial Popular, SA.
- Sen, A. (1996). *La Calidad de Vida*. México: Fondo de Cultura Económica.

PROCESOS SOCIALES EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS: ESTRUCTURA, CLIMA, Y CONDUCTA

Dr. Alejandro Noboa

Introducción

En estudios anteriores hemos observado las dimensiones del clima organizacional de acuerdo al modelo de Litwinn y Stringer; en esta oportunidad el análisis buscará, empleando el mismo modelo, enfocar las relaciones intrasistema, tal como se ha descrito antes. Es decir, integrando al clima los componentes estructural y comportamental, observando las influencias mutuas.

Pensar la idea de cohesión social desde la dimensión micro-sociológica de las organizaciones, teniendo en cuenta cómo estas se construyen con vistas a su funcionamiento cotidiano, es una perspectiva válida. En este sentido la preocupación por el funcionamiento y el cambio en las instituciones públicas admite esta interpretación y se justifica en la medida de que además es una constante en la bibliografía sobre sociología de las organizaciones. Aquí es cuando la perspectiva sociológica resulta útil y aprovechable, hablar de clima organizacional, y hablar de cambios estructurales en la organización como también de transformaciones en los comportamientos, por tanto su adopción para el caso resulta relevante. Dentro de las miradas sociológicas hemos seleccionado la que nos aporta la teoría de

sistemas, con todas sus implicaciones, a la hora de percibir cómo influyen entre sí los diferentes subsistemas: estructura, clima y conducta, donde nuestra tesis que sostiene que son interdependientes entre sí, despliega todo su potencial.

El objetivo del artículo pasa a ser entonces que además de observar las especificidades del clima organizacional podamos validar el modelo que se propone de las relaciones entre estructura, clima y comportamiento.

Estructura, clima y comportamiento (marco teórico)

Hecha esta breve introducción procederemos a la conceptualización de los subsistemas que componen nuestro modelo: estructura, clima y comportamiento organizacional.

La estructura organizacional

Si estamos de acuerdo en que una organización es una entidad social conscientemente coordinada, con una frontera identificable y que funciona sobre una base relativamente estable para alcanzar unos determinados objetivos, la estructura es esa base relativamente perdurable que da identidad a la organización.

Es posible pensar la estructura desde varias miradas, desde las normas y reglas que conforman la organización y en ese sentido habrá una organización formal y otra informal; desde la localización de la toma de decisiones, y encontramos diversos entornos donde se toman diversos tipos de decisiones; o también entender la estructura como instrumento de reparto del poder, en ese sentido habrá componentes bien definidos y concretos como zonas de incertidumbre donde lo formal deja espacios a la distribución del poder informal.

Asimismo hablar de estructura significa hablar de dimensiones estructurales o criterios de estructuración, que los hay, y muchos. Aquí sólo mencionaremos los más importantes para las organizaciones: complejidad, formalización y centralización.

La complejidad incide en el grado de diferenciación que existe en una organización, que obviamente está relacionado con lo que la organización produce, y con la dimensión de la misma.

La complejidad de la estructura de la organización cuando se vincula con un mejor funcionamiento apunta en dos sentidos a la especialización y a la división del trabajo, ambas apuntan a separación en niveles jerárquicos y a la dispersión geográfica cuando resulta pertinente. En ese sentido el instrumento de estructuración más adecuado es la departamentalización, y esto puede hacerse de forma horizontal, diferenciando unidades; vertical, diferenciando niveles jerárquicos, o espacialmente, distribuyendo geográficamente los componentes.

La formalización viene atada a la cultura de la escritura, o sea, cuánto de normas y directrices están por escrito, en ese sentido una organización estará más formalizada cuanto más predomine el carácter escrito de sus disposiciones.

También es cierto que el grado de formalización no es el mismo en todos los niveles de la organización, incluso en aquellas que adoptan los sistemas de gestión de calidad, donde las normas de procedimientos están escritas y con bastante detalle, siempre hay lagunas que llenar y en diferentes niveles.

El cómo se implanta y trasmite un sistema formalizado dependerá de algunos mecanismos que se ponen en juego: el reclutamiento y selección de las personas; el entrenamiento, aprendizaje y capacitación; la socialización intraorganización, el cómo los individuos se van nutriendo de la cultura organizacional; la ritualización. Donde se intenta esquematizar el comportamiento colectivo, donde se refuerzan las funciones de identidad; la centralización, donde pesa el espacio donde se toman las decisiones.

Sea una organización más o menos democrática, o más o menos participativa, estos componentes parecería siempre estarán, lo que cambiará es el funcionamiento.

La estructura entonces coincide con el conjunto de esquemas de interacción coordinados en función de determinados fines en el marco de un contexto social particular.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Fijación de comportamientos, impuesta o autoimpuesta por los individuos en función de fines hetero o autodefinidos, dentro de un contexto organizacional que determina el tipo de fijación de la estructura, el modo de su imposición y la selección de los fines (Ruiz Olabuénaga, 1995; págs. 182).

Complejidad, formalización y centralización

Es posible pensar en un modelo operativo que describa la estructura a partir de sus dimensiones de complejidad, formalización y centralización.

Complejidad tiene que ver con la diferenciación que existe en el seno de la organización, grado de especialización, división del trabajo, niveles jerárquicos y grado de dispersión geográfica. En el caso que nos ocupa optamos por emplear el criterio de la división del trabajo en niveles jerárquicos como criterio de complejización. En otras palabras, la posesión de puestos superiores o inferiores dentro de la organización.

Formalización se toma vinculada al puesto de trabajo en la medida de que exista o no una descripción detallada de cada puesto, indicando objetivos, responsabilidad, entre otros.

La centralización se refiere a la posesión del poder dentro de la organización, si es uno sólo el ámbito de decisión o si el poder está distribuido horizontalmente en la organización.

El clima organizacional

Lo primero que hay que decir del clima organizacional es que es una percepción de los miembros de lo que ocurre en una organización. El clima organizacional al igual que el atmosférico se respira, se siente, vienen a ser aquellas actitudes y conductas que hacen a la convivencia social en la organización. Se puede decir que se percibe por los sentidos y los habrá amigables y colaborativos o también perniciosos y destructivos, o siguiendo el simil meteorológico, cálido y suave, polar o tormentoso.

Lo interesante de este concepto es que si bien en este trabajo se sostiene que son las personas las que construyen y crean las organizaciones, éstas en su devenir adquieren vida propia y envuelven a los individuos que las forman condicionando su vida en las mismas, convirtiéndose en una construcción social con autonomía que marca las actitudes y comportamientos de los individuos.

Si bien no hay acuerdo para definir cuáles son las dimensiones del clima organizacional, existen unos cuantos modelos para su estudio y en tanto muchos de ellos coinciden en las dimensiones a tener en cuenta para concebir el clima, en otros casos esto no es así.

De todas formas, si bien es cierto que no hay acuerdo sobre qué es el clima organizacional, es posible asumir algunas de sus características: es multidimensional, es decir, consta de varios aspectos que hay que tener en cuenta y es original de cada organización; ejerce una influencia estable y relativamente perdurable sobre el comportamiento de las personas que forman la organización; y, es fragmentario, puede subdividirse en varios microclimas según el departamento, sección u organización de que se trate.

No se debe olvidar, y es el concepto que se reitera como central, que el clima es una *percepción* de los miembros de una organización sobre lo que ocurre en la organización, es decir, lo que ocurre con sus miembros, la convivencia entre ellos y su relación con la estructura organizacional.

Mantiene una relación dialéctica con las condiciones estructurales e infraestructurales ya que no depende únicamente de ellas, sino de la percepción que el miembro de la organización tenga de ellas. En otras palabras, no tiene que ver exclusivamente con cómo es la vida en la organización, sino con cómo las personas lo perciben. De nada sirve implementar la mejor de las estructuras, la más avanzada tecnología, o un excelente mantenimiento de los espacios, si la percepción que tienen los miembros de la organización sobre ella y sus integrantes no es buena.

En síntesis, la preocupación por el clima organizacional surge en el momento en que se detecta la necesidad de dar cuenta de fenómenos globales que tienen lugar en las organizaciones, desde una perspectiva holística, pero que al mismo

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

tiempo deberá ser lo suficientemente simple para ser empleada en la práctica de la intervención en las organizaciones.



Figura N°1

El conocimiento del Clima Organizacional retroalimenta los procesos que determinan los comportamientos organizacionales permitiendo, además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Como ya se ha dicho las influencias producidas por el clima en principio no afectan a los valores que involucran a la cultura organizacional, pero es sabido que la permanencia de un tipo de clima durante un tiempo considerable puede generar una cultura de la organización, modificando progresivamente los valores de las personas.

La importancia de esta información, como lo afirma RUIZ OLABUÉNAGA (1995), se basa en la comprobación realizada por diversos estudios de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento de las personas, a través de las percepciones consolidadas que filtran la realidad como un verdadero lente y condicionan los niveles de motivación para el trabajo y rendimiento profesional, entre otros aspectos claves para el funcionamiento organizacional.

La conducta dentro de la organización

La conducta en la organización va a estar muy relacionada con el tipo de poder que se ejerza en ella, como también a la idea de que la organización debe brindar a sus miembros oportunidades para satisfacer sus necesidades.

Por tanto cuando hablamos de conducta dentro de la organización nos referimos a varias dimensiones, a saber: el rendimiento en el trabajo, la iniciativa individual para el crecimiento y las relaciones en el trabajo.

Clima, estructura y conducta: dinámica de los sistemas

La amplia bibliografía sobre el tema afirma que el clima va a influir en el comportamiento de las personas, se dice que es una variable interviniente entre la estructura organizacional y la conducta. De alguna manera va a influir en la forma de sentir de los individuos respecto a la organización y a sus miembros, reflejándose ello en las prácticas.

Ahora bien también es cierto que los comportamientos de las personas condicionan el clima organizacional, una postura amigable y colaborativa es posible que induzca un clima también propositivo.

Asimismo los cambios estructurales, como por ejemplo la implementación de un proceso de participación, introducción de una nueva tecnología o la ocupación de un nuevo edificio influye en los comportamientos y también en los climas.

Como se puede ver, es posible concebir la relación de los componentes: estructura, clima y comportamientos como tres partes de un mismo sistema, donde uno influye sobre el otro y viceversa. Habrá épocas o períodos en el tiempo en que predominarán los cambios estructurales, en otras los cambios en el clima y en otras las dinámicas comportamentales.

Asimismo esa interrelación de componentes se da en el devenir del tiempo, no es estática sino que cambia con el paso del tiempo y esto ocurre en sentido dialéctico. Según sea el momento histórico, una predominará sobre las otras.

En estudios anteriores se han observado las dimensiones del clima organizacional de acuerdo al modelo de Litwinn y Stringer. En esta oportunidad el análisis buscará, empleando el mismo modelo, enfocar las relaciones intersistemas, tal

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

como se ha descrito antes. Es decir, integrando en el mismo estudio clima y componentes estructural y comportamental, observando las influencias mutuas. Si bien es cierto que el clima puede influir sobre las conductas, generando un proceso de producción fructífero, también determinado tipo de comportamientos influye sobre el clima predominante o sobre la posibilidad de generar una nueva estructura, e incluso también puede darse el caso que un cambio en la estructura promueva mejores climas y por ende una mejora en los comportamientos productivos.



Cómo funciona el modelo ante los datos concretos (métodos)

En una reciente investigación se aplicó el modelo sugerido a la producción de conocimiento y en particular a una organización: la Regional Norte de la Universidad de la República.

Se realizó una encuesta autoadministrada sobre una muestra de miembros de la organización que concurren a la sede cotidianamente; en total se captaron 65 respondientes en 100, aplicada entre el 15 y el 31 de mayo de 2008.

Se empleó para esto un modelo de cuestionario ya empleado en otras investigaciones sobre clima organizacional. Se adaptó para la medición del clima el

cuestionario de Litwinn y Stringer, agregándose ítems referidos a estructura y a comportamiento institucional; en total consta de 18 preguntas.

Las técnicas de análisis de los datos fueron las frecuencias relativas y la lectura de tablas de contingencias construidas en base al modelo sugerido.

Cómo funciona el modelo ante los datos concretos (resultados)

En esta ponencia analizaremos los componentes del modelo propuesto y observaremos qué resulta de las relaciones entre ellos.

Metodológicamente se aplicaron las siguientes preguntas para medir cada uno de los componentes del modelo.

Clima:

11) A continuación le proponemos una serie de ítems sobre su trabajo para que usted nos conteste (de 1 a 5) su nivel de acuerdo con los mismos (indique con una cruz la opción correcta):

Tabla de Valores

- 1.- Muy en desacuerdo
- 2.- En desacuerdo
- 3.- Indiferente
- 4.- En acuerdo
- 5.- Muy de acuerdo

1. La Regional Norte es estricta en el cumplimiento de las normas y reglamentos					
2. La Regional Norte prioriza los procedimientos escritos					
3. En su trabajo usted toma las decisiones respecto de él y no tiene excesivo control					
4. En su trabajo usted considera que tiene autonomía de decisión					
5. En su trabajo usted recibe más premios que castigos					
6. En su trabajo de todos los días asume riesgos para alcanzar las metas propuestas					

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Los resultados de acuerdo al modelo especificado para el estudio del clima organizacional de acuerdo a las nueve dimensiones según Litwinn y Stringer, la figura es la siguiente:



Figura N°3

Los entrevistados detectan debilidades en cuanto a la percepción de la estructura, de la recompensa y la cooperación entre los miembros de la organización. En otro sentido, como fortalezas, la forma de resolver los conflictos, la disposición a enfrentar desafíos de forma cotidiana, el sentimiento de pertenencia, el conocimiento de los estándares y la responsabilidad son los puntos fuertes.

Estructura

La estructura viene representada por tres indicadores, a saber: la posesión de personas a su cargo, si participa asiduamente en la toma de decisiones referentes a la institución y si considera a la institución centralizada jerárquicamente.

Estas variables se manifiestan de la siguiente forma:

En su trabajo usted tiene personas a su cargo?

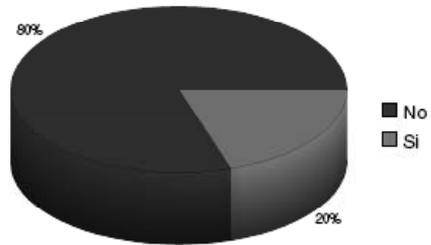


Figura N°4

La mayoría de los encuestados, un 80%, no tienen personas a su cargo, como tampoco participan asiduamente en la toma de decisión referentes a la institución, sólo un 30% afirman hacerlo.

Participa asiduamente en la toma de decisiones referentes a la institución?

Participa asiduamente en la toma de decisiones referentes a la institución?

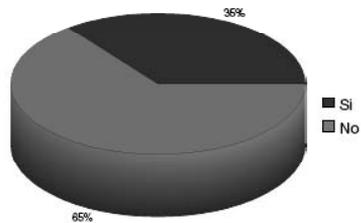
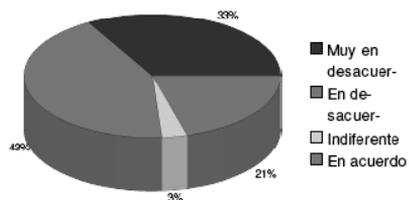


Figura N°5

¿Usted considera que es una institución centralizada jerárquicamente?

Figura N°6



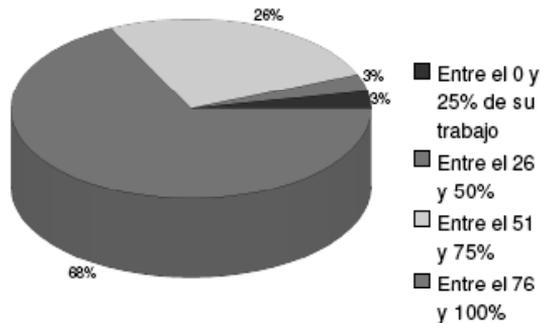
TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Cuando se le pregunta si considera que la institución es centralizada jerárquicamente, una amplia mayoría está en desacuerdo con ello. Sólo un 21% considera que la institución es centralizada jerárquicamente.

Comportamiento

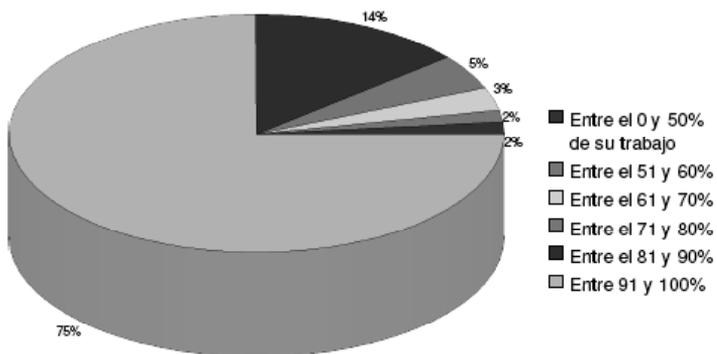
Las escalas para la medición de los comportamientos fueron las siguientes.

Figura N°8



En su trabajo en Regional Norte durante la última semana Ud. resolvió?

En la última semana, contando inasistencias y salidas del trabajo en forma parcial (por cualquier motivo), ¿cuál es el porcentaje de tiempo dedicado a Regional Norte que usted cumplió?



La interacción entre estructura, clima y comportamiento

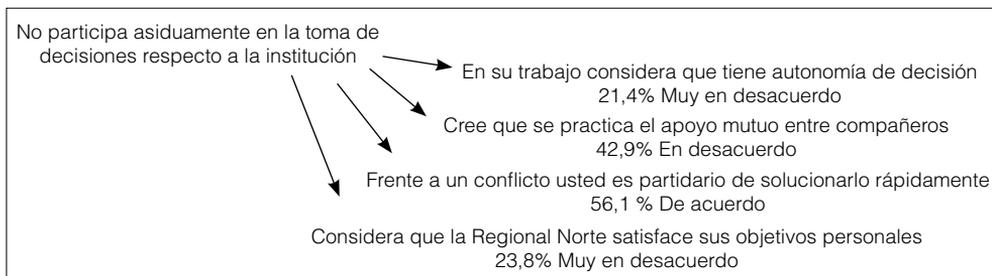
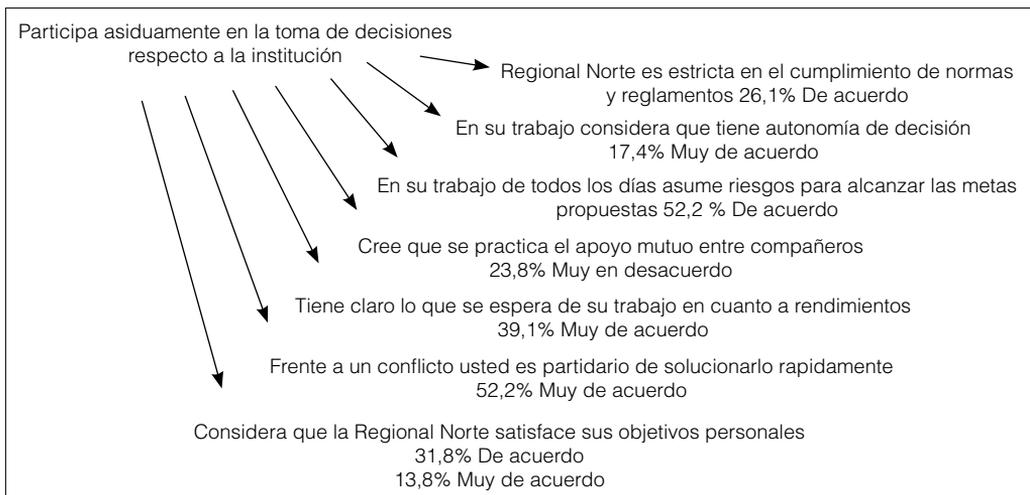


Figura Nº 9

Como se puede observar en el diagrama el perfil de quienes tienen personal a su cargo está claramente definido a favor de la institución. La transparencia, claridad de metas, autonomía de decisión, apoyo recíproco, dominio de los estándares, resolución de conflictos y satisfacción con el logro de objetivos personales nos dibujan un grupo nítido en su papel de responsables de las actividades institucionales.

Figura Nº 10



TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

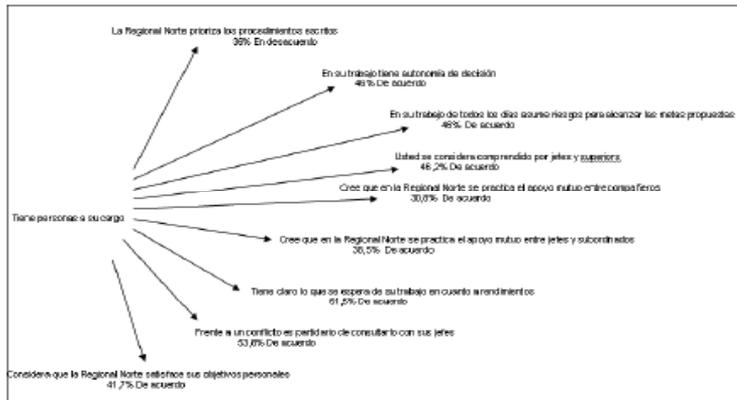
Por otro lado, y marcando una tónica de dificultades, aquellos que no tienen personas a su cargo perciben una imagen totalmente diferente de lo que ven sus jefes en cuanto a la prioridad que se le da a los procedimientos escritos, el cumplimiento de normas y reglamentos, en cuanto al apoyo de los compañeros y también respecto a la satisfacción de sus objetivos personales.

Posiciones y percepciones aparecen correlacionadas, sosteniendo en principio lo que indica el sentido común.

En estos diagramas aparece con claridad la influencia de la estructura sobre el clima, especialmente en estos últimos ítems mencionados; parece razonable pensar que hay que promover la inclusión de quienes no tienen personas a su cargo mediante acciones en ese sentido.

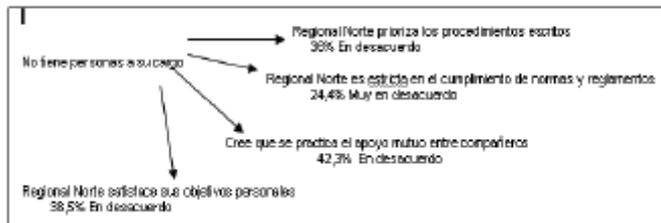
En igual forma quienes participan asiduamente en la toma de decisiones se sienten incluidos en las dinámicas institucionales.

Figura N°11



Por el contrario y al igual que quienes no tienen personas a su cargo, las percepciones negativas respecto a los ítems medidos aparecen con claridad, nuevamente la influencia de la estructura en cuanto a posiciones de decisión y jerarquía marcan la percepción del clima en forma nítida.

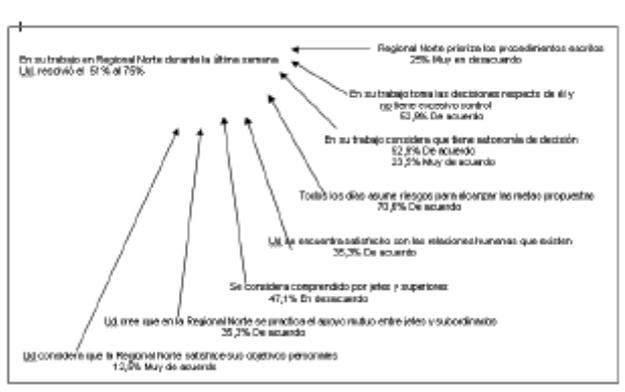
Figura N°12



Los datos mostrados anteriormente permiten dibujar la realidad institucional y dar cuenta de las relaciones entre los sistemas integrados en el modelo que aquí se sostiene y permite además hacer tangibles las utilidades del mismo para pensar la organización en forma concreta.

A título de demostración parece razonable el empleo de un modelo de estas características para el estudio empírico de las relaciones entre clima, estructura y comportamiento, poniendo en evidencia los aspectos relevantes y fundamentalmente aquellos elementos útiles a la previsión del funcionamiento organizacional.

Figura N° 12



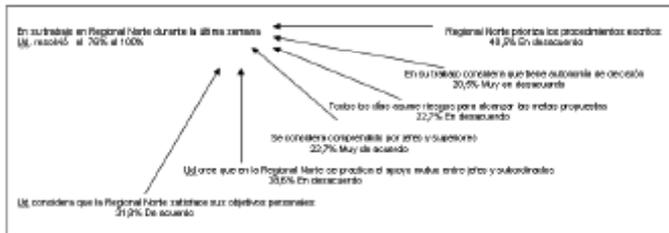
Hay un indicador que resulta esclarecedor de la situación en cuanto a los resultados institucionales, si observamos la percepción acerca de la comprensión de

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

jefes y superiores, quienes dicen producir menos son quienes más se sienten comprendidos por jefes y superiores, en tanto quienes más producen perciben en menor medida esta comprensión.

Otra relación interesante es la que muestra la satisfacción de los objetivos personales, es menor la apreciación positiva respecto de aquellos que dicen producir más, constatándose una clara relación entre el clima y los resultados institucionales.

Figura N° 13



En cuanto a los riesgos que asume para la consecución de las metas sólo aparece significativamente valorada en aquellos que dicen producir más, no siendo de consideración en los que producen menos, teniendo en cuenta los dos grupos mayoritarios analizados.

Ambos grupos consideran que la Regional Norte no prioriza los procedimientos escritos, al igual que en la percepción sobre la autonomía de decisión quienes producen menos tienen una percepción positiva en tanto quienes dicen producir más valoran negativamente el ítem.

A título de demostración parece razonable el empleo de un modelo de estas características para el estudio empírico de las relaciones entre clima, estructura y comportamiento, poniendo en evidencia los aspectos relevantes y fundamentalmente aquellos elementos útiles a la previsión del funcionamiento organizacional.

Conclusiones

Quizás lo primero que es posible concluir en cuanto a lo que se puede observar teniendo en cuenta los datos, es:

1. que quienes tienen personal a su cargo se asocian a percepciones favorables a la institución: autonomía de decisión, asunción de riesgos para alcanzar las metas propuestas, comprensión de jefes y superiores, claridad en lo que se espera de ellos e inclinación a consultar a los jefes en caso de conflicto, describen responsables institucionales asociados a lo que se puede esperar de ellos. Esto resulta favorable a la marcha de la institución, lo que nos indica que debemos poner las tintas en quienes no tienen personal a su cargo ya que las percepciones negativas perturban el clima organizacional de la Regional Norte.

2. En otro sentido un aspecto paradójico aparece cuando vemos el corte entre menos producción y más producción: quienes dicen producir menos están más adaptados a las dinámicas institucionales, toman decisiones respecto del trabajo, se perciben con autonomía de decisión, asumen los riesgos para alcanzar las metas propuestas, están satisfechos con las relaciones humanas y se consideran comprendidos por jefes y superiores. En tanto quienes dicen trabajar más no se compenetran tanto con el quehacer institucional aunque resuelven mejor el funcionamiento institucional. La tarea estará en hacer coincidir compromiso con producción a efectos de favorecer de forma óptima los procesos institucionales.

A renglón seguido sostener la relevancia del modelo sugerido para el estudio de las relaciones entre las diferentes dimensiones (estructura, clima y comportamiento), sin duda la capacidad heurística queda comprobada como se puede ver en este artículo.

Por último, seguramente resulta imprescindible continuar validando el modelo en futuras investigaciones a efectos de dotarlo de una mayor operatividad e incluso de una mayor aplicabilidad a los casos prácticos, sin perder de vista la sustentabilidad teórica del mismo.

Referencias bibliográficas

- Ruiz Olabuénaga, J. I. Sociología de las organizaciones complejas, Deusto, 2006, Bilbao.
- Lucas Marín, Antonio. Sociología de las organizaciones, Mc Graw Hill 2004, Madrid.
- Sociología para la empresa, Mc Graw Hill 1997, Madrid.
- Litwinn, George and Stringer, Robert. Motivation and organizacional climate, Harvard University 1968, Boston.
- Sandoval Caraveo, María del Carmen. Hitos de las Ciencias Económico-Administrativas, No. 27, 2004; 7882.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (España). Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2004.
- Requena, Félix. El capital social y la ECVT en Papers No 73, 2004; 11 – 26.
- O clima organizacional nas empresas chilenas. Volume 1 No 2 Nov. 1999.
- Robbins, Stephen y Otros, Fundamentos de Administración, México, Editorial Prentice Hall, 1995, 485 p.p.
- Garmendia, J.A.; Navarro, M. y Parra Luna, F. (eds) Sociología industrial y de la empresa. Aguilar 1987, Madrid.
- Garmendia, J.A. Desarrollo de la organización y cultura de empresa. ESIC, 1990, Madrid.
- Infestas Gil, A. Sociología de la empresa. Amarú 1991, Salamanca.
- Brunet, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.

UNA APROXIMACIÓN A LOS NUEVOS PROCESOS DE MOVILIDAD EN EL ESPACIO RURAL DE EXTREMADURA (ESPAÑA)

Yolanda García García y
Rocío Blanco Gregory
Universidad de Extremadura
Facultad de Estudios Empresariales y Turismo

La salida masiva que se produjo del mundo rural hacia el medio urbano fue como consecuencia de procesos relacionados, en un principio, con la progresiva difusión de la industria y, posteriormente, por la expansión de los empleos en el sector servicios. Estos desplazamientos de los habitantes rurales hacia zonas urbanas, zonas de mayor dinamismo socio-económico, en busca de trabajo y mejor calidad de vida, estaban caracterizados por un cambio de residencia debido a la lejanía al área de procedencia. La emigración se realizaba desde el medio rural a los grandes centros o núcleos urbanos interregionales e incluso internacionales. Los principales destinos nacionales de absorción de la emigración extremeña en aquella época fueron los grandes núcleos de población de Madrid, Cataluña y País Vasco, siendo también importante la emigración exterior hacia centros industriales europeos.

Sin embargo, actualmente, a diferencia de lo que ocurrió en el pasado, existe un cambio de tendencia con respecto a los destinos

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

de estos desplazamientos. Hoy la movilidad por razones de trabajo de los habitantes rurales se produce, también, dentro de la misma región, incluso de la misma provincia. Estas migraciones se realizan hacia núcleos de población, que, si bien tienen cierto dinamismo socio-económico, no son ni tan grandes ni tan urbanos como eran aquellos centros que absorbieron la emigración rural de los años sesenta y setenta. Como consecuencia de este nuevo proceso los desplazamientos, por motivo de trabajo, de los habitantes de las áreas rurales se realizan desde el medio rural al medio urbano, pero también, desde y hacia el propio entorno rural.

Cuadro 1

Distribución del porcentaje de migrantes²⁰ en relación al municipio de origen
(Porcentajes horizontales)

Tamaño del municipio de recepción	Origen				
	Mismo Municipio	Distinto municipio de la misma provincia	Distinta provincia de la misma comunidad	Otra comunidad	Extranjero
Menos de 2.000 hab.	31,09	35,45	2,49	24,03	6,94
Entre 2.000 y 10.000 hab.	24,05	36,43	3,55	22,38	13,59
Entre 10.001 y 20.000 hab.	15,13	43,22	2,93	26,70	12,02
Más de 20.000 hab.	21,64	31,80	7,58	30,82	8,15

Fuente: Censo 2001 del I.N.E. y elaboración propia

²⁰ Según el I.N.E. se define migrante como toda persona que no ha residido siempre en el municipio en el que reside actualmente. No obstante, en este caso el colectivo denominado migrantes se refiere a las personas que residen en viviendas familiares y que en 1991, año del anterior Censo de Población, residían en otro municipio o en otro país.

Este tipo de movimientos de población está cobrando especial protagonismo en algunas zonas rurales, en el caso de Extremadura se observa cómo son los municipios intermedios –los pueblos grandes o ciudades pequeñas– los que mayor porcentaje de migraciones intraprovinciales tienen, seguido de los propios municipios rurales y semi-rurales que alcanzan porcentajes altos en migraciones provenientes de la misma provincia (cuadro 1).

La consecuencia de estos procesos migratorios es el establecimiento del lugar de residencia en los denominados núcleos de concentración rurales o también asentamientos claves (pequeños núcleos urbanos que ayudan a retener a la población que proviene de áreas rurales menos accesibles y con unas condiciones de vida más difíciles). Estos asentamientos clave tienen como objetivo principal limitar la movilidad de la población rural al interior del propio mundo rural, minimizando las migraciones a las grandes aglomeraciones urbanas y manteniendo, aunque sea mediante una redistribución interna, la población rural de las zonas rurales (Romá Pujadas, et al., 1998: 259-261).

Regidor, J. G. (2000; 49-50) señala que en el medio rural se están dando procesos crecientes de movilidad laboral entre núcleos rurales (“*commuting*”). En este sentido, los núcleos denominados de concentración pueden estar contribuyendo a retener a la población en los pequeños asentamientos rurales si se ponen en marcha procesos de movilidad laboral, en los que cada vez sea menos necesario trasladar la residencia al núcleo de concentración si éste tiene una buena accesibilidad desde el núcleo o diseminado rural. Gráficamente podemos recoger estos procesos: los de movilidad laboral que no conllevan cambio de residencia en el entorno rural y otros dos procesos de movilidad que no mantienen la población en su entorno rural debido a que sí conllevan cambio de residencia. (Figura 1).

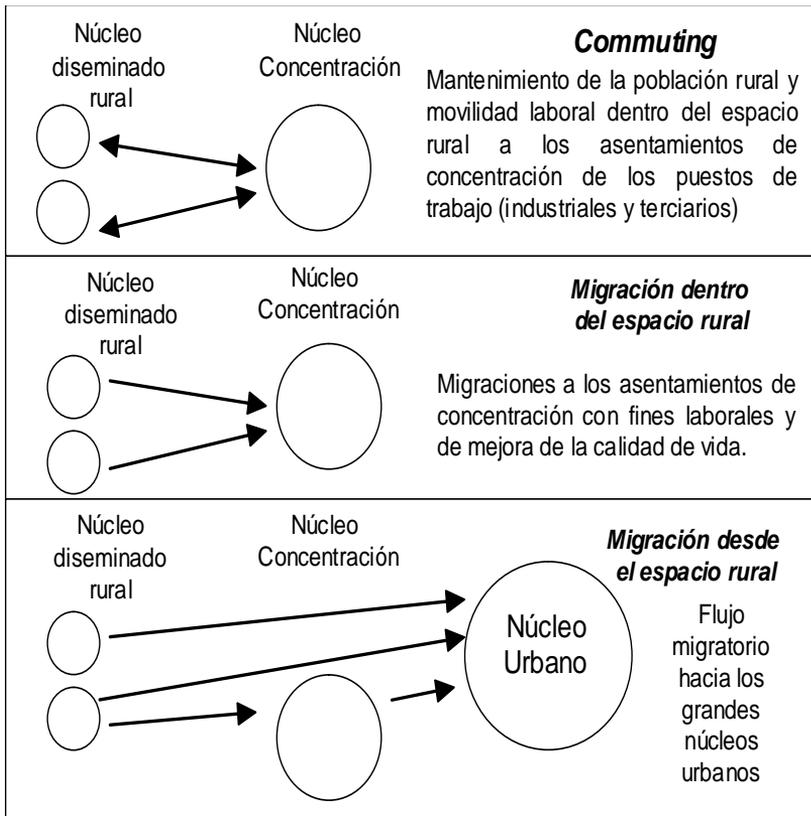
En el análisis de la situación demográfica actual del medio rural, según Camarero Rioja, L. A. (1997), se presentan dos procesos independientes cuyas consecuencias aparecen mezcladas: a los movimientos de éxodo migratorio, caracterizados por ser movimientos de cambio de residencia y de largo recorrido así como de largas permanencias en el lugar de destino, se añaden recientemente otros tipos de movilidad pendular y estacional en los que no existe un claro cambio de residencia, no son de largo recorrido, y no son permanentes. Etxezarreta,

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

M. (1997, 558) consideraba que con la generalización del automóvil, los habitantes de los medios rurales que trabajan en las ciudades próximas, descubren las ventajas de vivir en los pueblos y ya no los abandonan como zonas de residencia, sino que se desplazan diariamente a sus trabajos.

Figura 1

Procesos de movilidad-migración en el espacio rural



Fuente: Adaptada de Romá Pujadas, et al., 1998: 259-261

Tomando en consideración las ideas expuestas, es objeto de este apartado profundizar en este último proceso de movilidad espacial, al que Bericat (1994)²¹ denominó senderismo nómada, y Camarero (1996) nomadismo-itinerante²², pero que ambos lo definen como un proceso caracterizado por la circularidad del movimiento, es decir, aumenta la movilidad pero se mantiene un lugar de referencia, la primera residencia, sobre la que pivotan los desplazamientos pendulares y estacionales. En consecuencia, y para el caso del análisis de este fenómeno en el medio rural extremeño, en las siguientes páginas, pues, nos centraremos sólo en la movilidad no permanente por razones de trabajo, que hace que los individuos se tengan que desplazar del lugar de residencia para trabajar sin que por ello tengan que modificar su lugar de residencia habitual.

Movilidad laboral en función del lugar de residencia

La información obtenida sobre los desplazamientos residencia-trabajo es utilizada con frecuencia para analizar y comprender las tendencias de crecimiento y cambio en la actividad económica del territorio analizado. El análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta (cuadros del 2 al 4), sobre la movilidad de la población rural, y en concreto la movilidad por razón de trabajo, nos puede indicar en qué medida el medio rural extremeño acoge a toda su población ocupada o si, por el contrario, la oferta de empleo se origina en localidades diferentes a las de residencia habitual. De esta forma se puede observar si la situación en Extremadura refleja esa movilidad de la población, pendular y estacional, en la que no existe un claro cambio de residencia, no es de largo recorrido, y no es de carácter permanente.

Aunque de los datos se deduce que la mayor parte de la población ocupada no se desplaza para trabajar fuera de su localidad, pues generalmente lo hacen dentro de su propio municipio de residencia, es importante el porcentaje de in-

²¹ Citado por Camarero (1997, 239) en Agricultura y Sociedad de la España contemporánea en el capítulo sobre Pautas demográficas y espaciales de las transformaciones del medio rural.

²² Prefiere denominarlo nomadismo-itinerante dado que considera que espacio y tiempo son dos polos de un continuum antes que conceptos opuestos.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

dividuos que, con carácter diario, se desplazan para trabajar a otros municipios más o menos cercanos sin cambiar de lugar de residencia. El análisis de la movilidad laboral de la población extremeña lo podemos iniciar dividiendo a la población ocupada en dos grandes grupos según la movilidad residencia-trabajo: un primer grupo formado por aquellos individuos que residen en el mismo municipio donde trabajan y un segundo grupo formado por aquellos individuos que para trabajar necesitan realizar un desplazamiento que sobrepasa los límites de su término municipal.

Según la encuesta realizada a personas mayores de 18 años en Extremadura, el porcentaje de individuos que no se desplazan para trabajar fuera de su municipio es un valor que se encuentra entre un 65 y un 85 por ciento aproximadamente, dependiendo del tamaño del hábitat de residencia. En este sentido, observamos cómo conforme aumenta el tamaño del hábitat el porcentaje de individuos ocupados que no se desplazan por motivos laborales aumenta. Según los datos de la encuesta aproximadamente el 74 por ciento de los individuos que residen en municipios pequeños (menos de 2.000 habitantes) trabajan en el mismo municipio de residencia, o sea que un 26 por ciento lo hace en un municipio diferente al de residencia, frente al 12,5 por ciento de la población ocupada en el medio urbano.

Cuadro 2

Distribución de la población ocupada según lugar de trabajo
(Porcentaje vertical sobre el total de respuestas)

Lugar de trabajo	% de respuestas según tamaño del hábitat			
	Inferior a 2.000 hab.	2.000 -10.000	10.001- 20.000	Superior a 20.000 hab
En el lugar de residencia	74,0	65,1	80,0	87,1
En otra localidad	26,0	34,9	20,0	12,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la realización de 1.406 encuestas a individuos de 18 años y más que residen en Extremadura.

UNA APROXIMACIÓN A LOS NUEVOS PROCESOS DE MOVILIDAD EN EL ESPACIO RURAL DE EXTREMADURA (ESPAÑA)

No obstante, son los habitantes de municipios semi-rurales los que más se desplazan de su lugar de residencia, por motivos laborales, llegando a representar casi un 35 por ciento sobre la población encuestada. Podemos llegar a pensar, por tanto, que la dependencia en las relaciones laborales con respecto a otros municipios es más elevada en los municipios rurales y sobre todo en los semi-rurales.

Si observamos hacia qué tipo de municipio, en función del tamaño del hábitat, se desplazan los residentes para trabajar, nos encontramos con un hecho incontestable: son los municipios de carácter urbano en primer lugar, seguidos de los semi-rurales, los receptores mayoritarios. Todo ello, independientemente del entorno de donde provenga el trabajador, es decir, al margen de si el municipio de residencia es rural o no. En el primer caso, es lógico pensar que es el medio urbano el que ofrece mayores oportunidades de empleo, en el segundo caso podemos avanzar una explicación para ello y es que sean localidades que se encuentran relativamente cercanas a las de residencia, lo que les facilitaría la accesibilidad a ellas, reflejo de los procesos de “*commuting*” que anteriormente hemos comentado, siendo estos municipios los denominados núcleos de concentración o asentamientos claves.

Cuadro 3

Distribución de los individuos que trabajan en otra localidad en función del tamaño del hábitat de la localidad de su actividad profesional (Porcentaje vertical sobre el total de respuestas)

Tamaño de la localidad de trabajo	% de respuestas según tamaño del hábitat de la localidad de residencia			
	Inferior a 2.000 hab.	2.000 - 10.000	10.001 - 20.000	Superior a 20.000 hab
Inferior a 2.000 hab.	11,36	20,00	20,00	5,41
2.000 - 10.000	34,09	14,44	40,00	21,62
10.001 - 20.000	4,55	3,33	10,00	13,51
Superior a 20.000 hab	50,00	62,22	30,00	59,46

Fuente: Elaboración propia a partir de la realización de 1.406 encuestas a individuos de 18 años y más que residen en Extremadura.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Este proceso de migración dentro del espacio rural puede ayudar a mantener la población rural en sus actuales asentamientos mediante el traslado a los núcleos de concentración o asentamientos clave, que son los que concentran puestos de trabajo industriales o terciarios. Efectivamente, según los datos de la encuesta uno de cada dos trabajadores extremeños que se trasladan dentro del espacio rural hacia asentamientos clave, trabajan en el sector servicios y casi un 20 por ciento realiza trabajos en el sector de la industria. En relación a esto, es interesante destacar, como algo distintivo y relevante, el hecho de que en el entorno semi-rural, el trabajador se desplaza en mayor proporción por motivos laborales cuando la rama de actividad es la construcción que cuando su ocupación es la industria; esto corroboraría la idea de que la construcción es un sector en claro aumento en las ocupaciones de los habitantes del medio rural aunque quizás más en aquellos que proceden de asentamientos semi-rurales. Oliva Serrano, J. (1995) ya señalaba la presencia en los pueblos de trabajadores de la construcción que se trasladan diaria o semanalmente a los centros urbanos más próximos para realizar su trabajo, pero sin cambiar de domicilio.

Cuadro 4

Distribución de la población rural extremeña encuestada en función de los individuos que trabajan en otra localidad según rama de actividad
(Porcentajes horizontales sobre el total de respuestas)

Tamaño del hábitat de la localidad de residencia	% de respuestas según rama de actividad donde desempeña su trabajo			
	Agricultura	Construcción	Industria	Servicios
Inferior a 2.000 hab.	17,02	12,77	19,15	51,06
Entre 2.000 y 10.000 hab.	22,92	23,96	10,42	42,71

Fuente: Elaboración propia a partir de la realización de 1.406 encuestas a individuos mayores de 18 años que residen en Extremadura.

La inexistencia o escasez de análisis realizados sobre la movilidad por motivos laborales en la región extremeña puede deberse a la falta de fuentes primarias de información. En el Censo de Población de 1991 no aparecen datos a nivel municipal relativos a los desplazamientos de los individuos por razones de trabajo, ello supone que no podemos estudiar la evolución a lo largo del tiempo. Ahora bien, a partir del censo de 2001 sí podemos analizar esta variable (cuadro 5) y en este sentido esta información nos va a permitir comparar nuestros resultados con los datos oficiales.

Los datos de la encuesta que hemos aplicado a la población general de Extremadura reflejan el mismo comportamiento que muestran los resultados del Censo del 2001. La mayoría de los individuos tienen su lugar de trabajo dentro de su propio municipio de residencia, con porcentajes que van desde el 62 por ciento al 81 por ciento, creciendo conforme decrece la ruralidad del municipio. Un 38 por ciento del total de ocupados en los municipios rurales se desplaza a otras localidades para ir a trabajar, frente al 19 por ciento que lo hace en las ciudades grandes de Extremadura. Si nos detenemos a observar las cantidades absolutas son 24.564 los trabajadores del medio estrictamente rural (asentamientos con menos de 2.000 habitantes) que se desplazan a otro municipio para trabajar, cifra levemente inferior a la de 26.464 que corresponde a los trabajadores que se desplazan de las grandes ciudades extremeñas.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Cuadro 5

Distribución de la población ocupada según lugar de trabajo
(Porcentaje vertical)

Lugar de trabajo	Porcentajes según tamaño del hábitat			
	Inferior a 2.000 hab.	2.000 - 10.000	10.001 - 20.000	Superior a 20.000 hab
Mismo municipio al de residencia	62,18	67,75	70,53	81,32
Varios municipios	5,80	6,31	5,16	5,20
Distinto municipio de la misma provincia	22,60	18,93	19,13	9,09
Distinta provincia de la misma comunidad	1,30	1,37	0,80	1,68
Otra comunidad	7,71	5,27	4,00	2,35
En otro país	0,42	0,38	0,38	0,36

Fuente: Elaboración propia a partir de Censo 2001

Los datos que nos facilita el Censo sobre los desplazamientos que la población ocupada realiza a otro municipio por razón de trabajo no podemos especificar si son diarios. Estos pueden tener un carácter no cotidiano y pueden referirse a personas que durante todos, varios o algunos días laborales se trasladan al municipio de trabajo (incluso pernoctan en el mismo) pero que no han modificado su municipio de residencia. El Censo también incluye en esta categoría a aquellas personas que realizan trabajos de temporada (emigraciones estacionales) en otros municipios, e incluso emigrantes de larga estancia que, por diversas razones, no modifican su lugar de residencia; por todo esto es interesante conocer si dentro de estos desplazamientos, la mayoría son cotidianos, de ida y vuelta al domicilio en el mismo día. Este es el fenómeno que reflejaría esos cambios de pauta de comportamiento y al que anteriormente nos hemos referido como “*commuting*”.

Cuadro 6

Distribución del número de veces que la población ocupada se desplaza por motivos laborales desde su lugar de residencia (Porcentajes verticales sobre el total de respuestas)

Número de desplazamientos del lugar de residencia por motivos laborales	% de respuestas según tamaño del hábitat de la localidad de residencia			
	Inferior a 2.000 hab.	2.000 -10.000	10.001- 20.000	Superior a 20.000 hab
Ninguna vez	37,13	35,06	60,78	56,79
Todos los días laborales	28,14	31,87	23,53	16,03
Una vez a la semana	5,99	4,78	0,00	3,83
Dos/tres veces a la semana	8,38	7,57	0,00	4,18
Una vez al mes	1,80	1,20	0,00	3,14
Dos/tres veces al mes	4,79	2,79	1,96	4,18
Esporádicamente al año	13,77	16,73	13,73	11,85

Fuente: Elaboración propia a partir de la realización de 1.406 encuestas a individuos mayores de 18 años que residen en Extremadura.

No obstante, este hecho lo podemos analizar mediante el análisis de los resultados de la encuesta realizada a la población general extremeña, dado que en el cuestionario se les preguntaba la frecuencia con que se desplazaban de su localidad por motivos de trabajo; los resultados se ofrecen en el cuadro 6. De los datos se desprende y observamos que, con independencia del tamaño del hábitat, la mayoría de los trabajadores que se desplazan para trabajar a otro municipio lo hace diariamente, siendo más alto el porcentaje de los que residen en un entorno rural de los que lo hacen en el medio urbano.

Movilidad relacionada con el ocio y el consumo

El criterio ocupacional es insuficiente para delimitar la sociedad rural, puesto que es algo más que un conjunto de personas dedicadas a ciertas actividades, que además de compartir ocupaciones, comparten ciertos valores, hábitos y pautas de conducta, que durante mucho tiempo se han considerado diferentes aunque cada vez es más difícil afirmar esa diferencia, sobre todo en los países desarrollados (Pérez Yruela, M.: 1998).

La urbanización de los campos ha sido la fórmula utilizada para designar la modernización de los modos de vida en el espacio rural (Bonnamour, J.: 2001). Diversos son los factores que pueden haber contribuido a esa transformación y homogeneización de los modos de vida de la población del medio rural con la del urbano. En principio, podemos pensar que el desarrollo de las infraestructuras, de los medios de transporte y la generalización en el uso del automóvil han promovido la cultura de la movilidad tanto por motivos de trabajo (como veíamos en el apartado anterior) como la relacionada con el ocio y el consumo. González y Gómez Benito (2002; 61) señalan que la apertura y accesibilidad del medio rural por la mejora de la red viaria y los transportes ha modificado las pautas de movilidad de los pueblos, cuyo marco especial de referencia ya no es, ni mucho menos, el propio núcleo de población, sino un entorno mucho más amplio, que puede ser la comarca y, en ocasiones, la provincia.

Es objeto del presente apartado mostrar los resultados del análisis que hemos realizado sobre la movilidad de la población rural de Extremadura con relación a sus hábitos de ocio y consumo. Se persigue presentar los rasgos y las variables más relevantes que caracterizan esta movilidad por ocio y consumo desde el medio rural a su propio entorno o al entorno urbano.

En las áreas rurales, y sobre todo en las poblaciones de pequeñas dimensiones, los servicios relacionados con el comercio suelen ser poco rentables debido, entre otros factores, a la baja densidad de población. En este sentido, analizamos la proporción de individuos que sienten la necesidad de salir del lugar de residencia para realizar sus compras habituales. Los resultados en el cuadro 7 nos indican que una de cada dos personas que residen en el espacio rural

UNA APROXIMACIÓN A LOS NUEVOS PROCESOS DE MOVILIDAD EN EL ESPACIO RURAL
DE EXTREMADURA (ESPAÑA)

extremeño siente la necesidad de desplazarse para realizar sus compras habituales a otra localidad. Si el municipio de residencia no es estrictamente rural el porcentaje de los que se desplazan disminuye, pero sigue siendo más alto que los correspondientes a los núcleos de población más urbanos.

Cuadro 7

Movilidad de la población extremeña encuestada
Con relación a los hábitos de compras
(Porcentajes verticales sobre el total de encuestas)

Hábitos en las compras habituales	Porcentajes según tamaño del hábitat de la localidad de residencia			
	Inferior a 2.000 hab.	2.000 - 10.000	10.001 - 20.000	Superior a 20.000 hab
No se desplaza a otra localidad	45,15	70,53	87,06	93,55
Sí se desplaza a otra localidad	52,84	28,71	12,94	5,65
NS/NC	2,01	0,76	0,00	0,81

Fuente: Elaboración propia a partir de la realización de 1.406 encuestas a individuos mayores de 18 años que residen en Extremadura

En el medio rural extremeño se sigue sintiendo la necesidad de desplazarse para realizar las compras habituales. Cuanto más pequeño es el núcleo de población, mayor proporción de personas que se desplazan por este motivo. Más de la mitad de los habitantes de los municipios rurales extremeños y más de un tercio de los habitantes de los municipios semi-rurales son protagonistas de este proceso de movilidad.

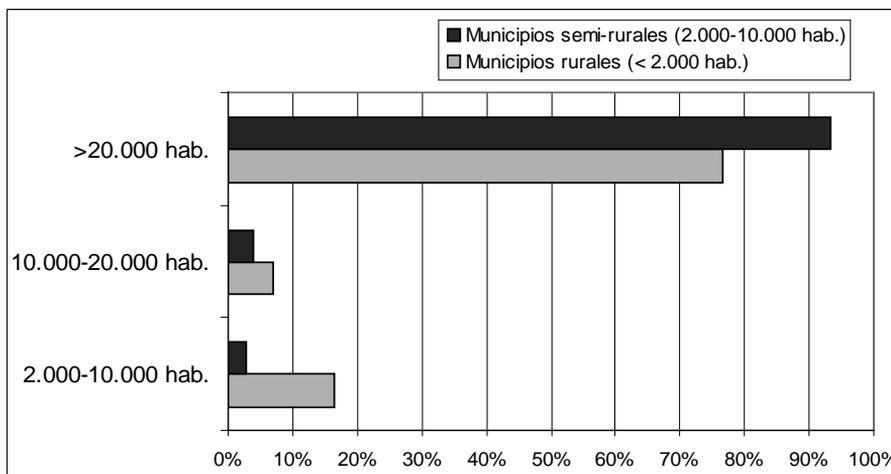
Ahora bien, por lo que se refiere al ámbito donde se orienta esta movilidad, podemos preguntarnos si en los desplazamientos para la realización de compras se da el mismo fenómeno que se da en la movilidad laboral, es decir, si los desplazamientos se realizan dentro del propio entorno rural, hacia centros o asentamientos claves del propio entorno rural, o si por el contrario las compras las realizan en los grandes

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

núcleos urbanos de la región. Según los resultados de la encuesta realizada, los desplazamientos para realizar actividades relacionadas con las compras son más frecuentes dentro de la propia provincia, siendo las capitales de provincia las de mayor proporción de desplazamientos, seguidas de los núcleos de población que pueden ser considerados como grandes pueblos o ciudades pequeñas.

Gráfico 1

Proporción de la población rural y semi-rural que se desplaza para realizar compras habituales según el tamaño de la población a la que se dirigen (Porcentaje sobre total de los que se desplazan)



Fuente: Elaboración propia a partir de la realización de 1.406 encuestas a individuos mayores de 18 años que residen en Extremadura.

Además, si observamos el comportamiento de los desplazamientos que realizan los habitantes de poblaciones pequeñas observamos (Gráfico 1) que tres de cada cuatro personas del entorno rural de la población extremeña encuestada se desplazan a los grandes centros urbanos para sus compras habituales. Es interesante observar cómo esta proporción aumenta, hasta alcanzar un 93,38 por ciento, en el grupo de individuos que residen en núcleos de población que tienen entre 10.000 y 20.000 habitantes.

Cuadro 8

Movilidad relacionada con actividades de ocio/diversión de la población en función del tamaño de la localidad de residencia (Porcentajes verticales sobre el total de encuestas)

Hábitos de ocio/ diversión	Porcentajes según tamaño del hábitat de la localidad de residencia			
	Inferior a 2.000 hab.	2.000 - 10.000	10.001 - 20.000	Superior a 20.000 hab
No se desplaza a otra localidad para divertirse	61,20	74,71	76,47	89,92
Sí se desplaza a otra localidad para divertirse	34,11	19,77	18,82	7,46
NS/NC	4,68	5,51	4,71	2,62

Fuente: Elaboración propia a partir de la realización de 1.406 encuestas a individuos de 18 años y más que residen en Extremadura.

Por otra parte, y en lo que respecta a los hábitos de entretenimiento y diversión de los habitantes rurales, cabe señalar que al hablar de las actividades relacionadas con el ocio y la diversión en el medio rural, éstas se asocian, normalmente, a la nueva funcionalidad que las áreas rurales adquieren como lugares de recreo y esparcimiento para los habitantes de las zonas urbanas. Prueba de ello son los pocos trabajos y estudios que hacen referencia a las actividades de ocio por parte de los propios habitantes rurales. Sin embargo, y en relación con los procesos de movilidad que estamos analizando en este apartado, creemos que es interesante determinar si las oportunidades de ocio y diversión que ofrecen los espacios rurales a sus habitantes se corresponden con lo que ellos requieren, o si por el contrario la deficiencia en la disponibilidad de equipamientos y centros de ocio es compensada por una mayor movilidad de los habitantes rurales.

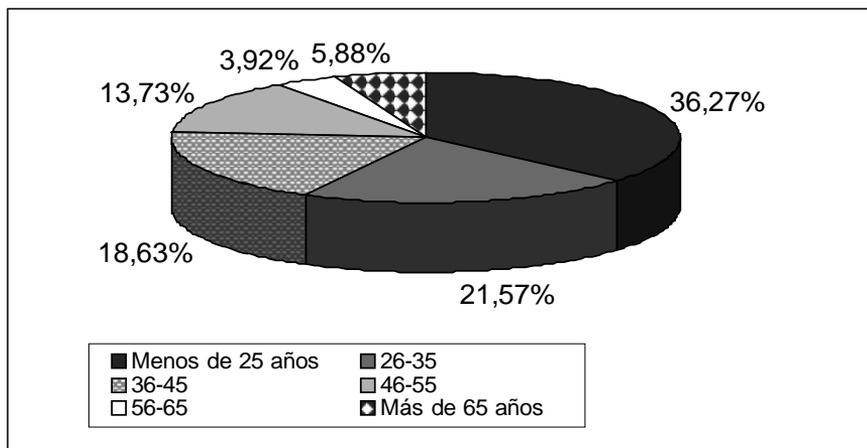
Observamos que los desplazamientos por motivos de ocio y diversión se realizan con menor frecuencia que la movilidad provocada para realizar compras, aun cuan-

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

do se sigue mostrando una tendencia decreciente a desplazarse cuanto mayor es el asentamiento de población. Son los jóvenes el grupo mayoritario a la hora de realizar actividades de ocio (deportivas y de esparcimiento) en la población rural, dirigiendo buena parte de su consumo hacia el sector del ocio fuera de la localidad de residencia. Si bien es de destacar que en el intervalo de edad correspondiente al de las personas mayores de 65 años, el porcentaje aumenta con respecto al anterior grupo de edad, y esto nos lleva a pensar que pueden ser estos desplazamientos los ocasionados por los viajes organizados para la denominada tercera edad, que mediante prestaciones sociales se facilita en la edad de jubilación (Gráfico 2).

Gráfico 2

Proporción de la población que reside en municipios inferiores a 2.000 Habitantes que se desplaza por ocio/diversión según intervalos de edad (Porcentajes sobre el total de personas que se desplazan)



Fuente: Elaboración propia a partir de la realización de 1.406 encuestas a individuos de 18 años y más que residen en Extremadura.

Los desplazamientos ocasionados por motivos vacacionales son los que menos heterogeneidad presentan a la hora de un análisis comparativo en las pautas de comportamiento de la población rural y los de la población urbana de Extremadura. Como se observa en el cuadro 9, la predisposición a salir en vacaciones

UNA APROXIMACIÓN A LOS NUEVOS PROCESOS DE MOVILIDAD EN EL ESPACIO RURAL
DE EXTREMADURA (ESPAÑA)

del entorno donde se reside es común a todos los habitantes, no obstante señalar que la tendencia mostrada en el medio rural es totalmente diferente a la que presentaban los desplazamientos para realizar actividades relacionadas con las compras y con el ocio y la diversión. Es decir, cuanto más rural es la población de residencia, menor proporción de salidas por vacaciones existe.

Cuadro 9

Hábitos en las salidas por vacaciones de la población en función
del tamaño de la localidad de residencia
(Porcentajes verticales sobre el total de encuestas)

Hábitos de vacaciones	Porcentajes según tamaño del hábitat de la localidad de residencia			
	Inferior a 2.000 hab.	2.000 - 10.000	10.001 - 20.000	Superior a 20.000 hab
No sale a otra localidad en vacaciones	46,82	45,06	31,76	27,02
Sí sale a otra localidad en vacaciones	47,16	47,15	64,71	68,95
NS/NC	6,02	7,79	3,53	4,03

Fuente: Elaboración propia a partir de la realización de 1.406 encuestas a individuos de 18 años y más que residen en Extremadura.

Conclusiones

Los cambios habidos en el medio rural extremeño y sobre todo los relacionados con el desarrollo de las infraestructuras, de los medios de transporte y la generalización en el uso del automóvil han impulsado la cultura de la movilidad y han modificado las pautas en los desplazamientos de los habitantes rurales, tanto en los ocasionados por motivos de trabajo como los relacionados con el ocio y el consumo. En Extremadura es importante el porcentaje de individuos que, con carácter diario, se desplaza para trabajar a otros municipios más o menos cercanos, que son los que concentran puestos de trabajo industriales o terciarios, sin cambiar de lugar de residencia.

Bibliografía

- CAMARERO RIOJA, L. A. (1991). "Tendencias recientes y evolución de la población rural en España", *Política y Sociedad*, 8, Madrid, pp. 13-24.
- CAMARERO RIOJA, L. A. (1996). "Del éxodo rural y del éxodo urbano. Ocaso y renacimiento de los asentamientos rurales en España" en García de León, M. A. (coord.): *El campo y la ciudad*. Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación.
- CAMARERO RIOJA, L. A. (1997). "Pautas demográficas y espaciales de las transformaciones del medio rural: Ruralidad y agricultura" en Cristóbal Gómez Benito y Juan Jesús González Rodríguez (eds): *Agricultura y Sociedad en la España Contemporánea*, Ed. CIS y Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación, pp. 225-246.
- CAMARERO RIOJA, L. A. (2000). "Jóvenes sobre la tierra y el asfalto. Los ocios de los jóvenes rurales y urbanos". *Revista de juventud*, Num. 50.
- CÁNOVES, G.; VILLARINO, M. Y HERRERA, L. (2006). "Políticas públicas, turismo rural y sostenibilidad: difícil equilibrio", Boletín de la A.G.E. N.º 41, pp. 199-217.
- ETXEZARRETA ZUBIZARRETA, M. (1997). "Trabajo y Agricultura: los cambios del sistema de trabajo en una agricultura de transformación", en Cristóbal Gómez Benito y Juan Jesús González Rodríguez (eds): *Agricultura y Sociedad en la España Contemporánea*, Ed. CIS y Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación, pp. 533-564.
- GARCÍA BARTOLOMÉ, J. M. (1991). "Sobre el concepto de ruralidad: crisis y renacimiento rural", *Política y Sociedad*, 8, Madrid, pp. 87-94.
- GARCÍA BARTOLOMÉ, J. M. (1993). "¿El final del campesinado?", *El Boletín*, num.5, MAPA.
- GARCÍA SANZ, B. (1997). "Del agrarismo a la terciarización: modelos de actividad en la sociedad rural" en Cristóbal Gómez Benito y Juan Jesús González Rodríguez (eds): *Agricultura y Sociedad en la España Contemporánea*, Ed. CIS y Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación, pp. 635-652.

- GARCÍA SANZ, B. (1999). *La sociedad rural ante el siglo XXI*, Madrid, Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación.
- GONZÁLEZ, J.J. GÓMEZ BENITO, C. (2002). *La juventud rural*. CIS. Madrid.
- GÓMEZ MENDOZA, J. (2001). “Las nuevas funciones socioeconómicas y medio-ambientales de los espacios rurales”, en García Pascual, F. (Coord.): *El mundo rural en la era de la globalización: incertidumbres y potencialidades*, MAPA, Serie Estudios, Universitat de Lleida, pp. 111-148.
- LÓPEZ CASERO, F. (1997). “Identidad, estructura social y desarrollo local”, en Cristóbal Gómez Benito y Juan Jesús González Rodríguez (eds): *Agricultura y Sociedad en la España Contemporánea*, Ed. CIS y Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación, pp. 673-704.
- LIBRO BLANCO DE LA AGRICULTURA Y EL DESARROLLO RURAL (2003): Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Secretaría General Técnica, Centro de Publicaciones, D.L.
- OLIVA SERRANO, J. (1995). *Mercados de trabajo y reestructuración rural. Una aproximación al caso castellano-manchego*. Madrid. MAPA.
- PÉREZ RUBIO, JOSÉ ANTONIO (1995). *Yunteros, braceros y colonos. La política agraria en Extremadura (1940-1975)*. Madrid. MAPA.
- REGIDOR, J. G. (2000). *El futuro del medio rural en España*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- ROMÁ PUJADAS, et al. (1998). *Ordenación y Planificación Territorial*, Madrid, Ed. Síntesis.
- SANCHO AZAK, R. (1997). “Estructura Demográfica y tipificación de los asentamientos y áreas rurales españolas”, en Cristóbal Gómez Benito y Juan Jesús González Rodríguez (eds): *Agricultura y Sociedad en la España Contemporánea*, Ed. CIS y Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación, pp. 173-223.
- SEGRELLES SERRANO, J. (2001). “La industrialización de las producciones ganaderas”, en García Pascual, F. (Coord.): *El mundo rural en la era de la globalización: incertidumbres y potencialidades*, MAPA, Serie Estudios, Universitat de Lleida, pp. 79-91.

Percepción de gestión territorial en Trabajadores Sociales de comunas de la Región Metropolitana de Chile. Escenarios profesionales actuales y perspectivas futuras

María Gladys Olivo Viana

Asistente Social de la Universidad de Chile, Magíster en Ciencias de la Educación, con mención en Gestión Educacional, de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación; Doctora (c) en Investigación Psicopedagógica y Social de la Universidad de Granada, España.

Planteamientos Básicos:

En la actualidad, existe un desafío que deberá ser sustentado por el potencial humano que representan los profesionales de las Ciencias Sociales en nuestro país. Este desafío, deberá fundamentarse en potenciar el capital humano existente en los profesionales en formación y en ejercicio, procurando que dispongan de opciones reales para el desarrollo de sus capacidades para actuar en las causas que dificultan la integración social y el pleno desarrollo humano, asumiendo la complejidad social y la orientación hacia la producción del conocimiento, como ejes de la acción social.

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Chile, consciente de su posición estratégica como instancia aca-

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

démica, en los temas de Promoción Social y Desarrollo Humano y en concordancia con los actuales desafíos de la sociedad chilena en los temas sociales, procura iniciar una propuesta de gestión orientada hacia el Trabajo Social para la Intervención Territorial, basada en las inquietudes de las dinámicas que surgen desde la práctica social, básicamente en dos ámbitos:

El quehacer académico, en que tanto alumnos como docentes en el proceso de aprendizaje, buscan nuevas formas y estilos para el quehacer de Trabajo Social como eje estratégico en la integración activa al proceso de Desarrollo Macro y Micro local y al Fortalecimiento de las Capacidades de la Sociedad Civil, en un contexto socio-político de país, donde cada vez más los temas del desarrollo se orientan hacia el Territorio.

El quehacer Profesional, en que se hace necesaria una revisión compartida, orientada hacia la superación de la actual experiencia del hacer en Trabajo Social, donde se presenta una profunda dicotomía, en que se concibe como formas diferentes el hacer del pensar y la producción de nuevos conocimientos.

Esta presentación busca vincular a la propuesta académica actual, las nuevas perspectivas para Trabajo Social a partir de la percepción que tienen los propios Trabajadores Sociales en el actual ejercicio profesional respecto al tema, contribuyendo con ello a la comprensión y apropiación de los actuales y futuros escenarios.

El desarrollo del territorio se define como un conjunto de relaciones y redes económicas, sociales, culturales, ambientales, políticas e históricas, que convierten a dicho espacio en una unidad o subsistema, conectado con un conjunto de mayor generalidad, pero con una estructuración y conectividad internas propias, que le confieren relativa autonomía en su funcionamiento, debido entre otras razones a las peculiaridades ambientales y de recursos naturales, las ventajas y limitaciones que de ello se derivan, el tamaño y capacitación de sus recursos humanos, sus tradiciones y costumbres, el grado de desarrollo de su estructura económica.

Trabajo Social en la actualidad orienta una acción territorial promotora del desarrollo, "proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano a todos los niveles, siendo los tres más esenciales disfrutar de una vida prolongada y

saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a recursos necesarios para lograr un nivel de vida aceptable (PNUD –1990) sugiriendo básicamente elementos de Productividad, Equidad, Sostenibilidad y Potenciación.

Entendemos entonces que Trabajo Social en el Paradigma del Desarrollo Humano, se encargará de procurar que las personas participen plenamente en el proceso productivo de generación de ingresos y empleo remunerado; que tengan igual acceso a la igualdad de oportunidades; que aseguren las oportunidades no solo para las generaciones actuales sino también para las futuras y promuevan un desarrollo que se efectúe por las personas y no para las personas (PNUD – 1995).

Sin embargo y dado que preferentemente ha predominado un enfoque reduccionista economicista del desarrollo; la acción territorial se ha visto obstaculizada en la consideración de los actores sociales y ha reducido el territorio tan solo a un espacio geográfico, sin lograr incorporarlo como factor relevante del mismo. Este enfoque dificulta a las disciplinas de las ciencias sociales aplicadas, entre las que se encuentra Trabajo Social, para intervenir profesionalmente descomponiendo la mirada macro-nacional en espacios de observación o gestión de menor dimensión, que permitan develar distinciones de carácter territorial que movilicen proactivamente a las sociedades locales y que apunten con ello a identificar sus elementos endógenos y sus recursos exógenos. Esto pudiera dar acceso a la participación activa de Trabajo Social en el proceso de desarrollo como actor social protagónico, participante de las decisiones, mediador intra e interterritorial, como también promotor de los procesos de integración social de nuevos actores locales.

Enfrentar estos desafíos desde la disciplina de Trabajo Social, requiere de la revisión exhaustiva de los actuales paradigmas existentes en la intervención profesional para desarrollo territorial, también de la reflexión crítica respecto al ejercicio profesional de los Trabajadores Sociales, y respecto del quehacer académico en la formación de las futuras generaciones de profesionales .

Este planteamiento hace necesario conocer la percepción desde quienes ejercen la profesión en el ámbito territorial, los constructos que definen la disciplina en el marco de la formación para el Trabajo Social, que podrán ser determinantes en el aporte a la discusión teórico-práctica respecto del ejercicio profesional y académico.

Trabajo Social y su visión para el desarrollo humano

El Trabajo Social busca en la actualidad, una forma de pensar y actuar su intervención, adecuada a los tiempos de la globalización, y de la modernidad donde ejercen un impacto en la vida y convivencia colectiva, los medios de comunicación, la tecnología, entre otros como estímulos implícitos y explícitos para el individualismo, la competencia y la práctica autoritaria. El Informe de Desarrollo Humano de PNUD 2002, señala que las paradojas de la modernización son los temores de la sociedad actual en la vida cotidiana, temor al otro; temor a la exclusión y temor al sinsentido, teniendo estos tres tipos de temores una raíz común que radica en pérdida de confianza en los demás, ausencia de sentido de pertenencia, pérdida de las certidumbres que ordenan la vida cotidiana, pérdida del sentimiento de comunidad y el resquebrajamiento del nosotros; situaciones todas que han entregado como consecuencia el debilitamiento del vínculo social, grados significativos de desconfianza, precaria asociatividad y la descomposición de identidades colectivas.

Aun cuando esos elementos se encuentran latentes en cada espacio de nuestra sociedad actual, llámese grupos, comunidades, instituciones u organizaciones; desde aquella visión primaria de las emociones y necesidades humanas, se hace cada vez más persistente y necesaria la idea de co-construcción, como posibilidad para el Desarrollo Humano, así como también para practicar en forma consecuente la democracia en los territorios.

El cambio cultural que lleva implícito el planteamiento anterior, entendiendo cultura como "las maneras de vivir juntos, las expresiones en que se manifiesta la organización de la convivencia; las imágenes, las ideas, los valores y las prácticas que desarrolla una sociedad o segmentos de ella" (Informe ethos N° 26 .2003) ; sugiere re-pensar el Trabajo Social y su hacer en el territorio, con una intensa revisión respecto al modo en que nos entendemos a nosotros(as) mismos(as) en tanto profesionales del mundo social y las formas como nos vinculamos con los demás y con el entorno.

Para avanzar hacia este cambio cultural, respecto a la forma de concebir nuestro actuar y nuestras vinculaciones entre pares, se visualiza claramente un reposi-

cionamiento en las acciones, conversaciones, expresión de emociones, formas de entender los hechos de la realidad, discusiones públicas y académicas respecto de la Intervención Social.

Al ser internalizadas éstas, como práctica del compartir visiones, en el mundo académico, en la relación docente – estudiante, en la relación universidad - comunidad, derivarán en un nuevo estado, donde el Trabajador Social desde su proceso de aprendizaje, comience a concebirse como un actor social involucrado individual y colectivamente en procesos de desarrollo donde promueva una visión de mundo compartido colectivamente por las personas.

Asimismo el cambio cultural necesita de actores sociales que canalicen abierta y democráticamente, las inquietudes ciudadanas e impulsen el Desarrollo Económico, Social, Cultural y Urbano Rural. Esto implica necesariamente acercar las decisiones a las personas, lo que permitirá vincular desde su particular visión con su historia, su identidad, la fuerza de las vinculaciones sociales y afectivas, procurando con ello dinamizar el proceso de desarrollo desde sus propios territorios.

El Trabajador Social en su visión de futuro podrá ser capaz de concebirse asimismo y por el conjunto de actores en proceso, con la concepción de que el gestor del desarrollo es el hombre mismo, en un sistema dinámico, en espacios de libertad con identidad propia, con miradas comunes respecto al futuro, y esencialmente con profundos vínculos entre los miembros de la comunidad, que comparten y promueven un Proyecto Democrático de Territorio. En este sentido la idea del pensamiento estratégico para el Trabajo Social, busca:

- Orientar las acciones y las decisiones, construyendo coherencia a través de una lógica de pensamiento sistémico multidimensional, que analiza y considera las complejas relaciones entre las personas, organizaciones y el ambiente en que se desarrollan).
- Facilitar en las personas y en las organizaciones la capacidad de imaginar un mundo propio con múltiples posibilidades que dan lugar a nuevos y diversos aprendizajes individuales y colectivos.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

- Proponer una actitud crítica y una voluntad de cambio permanente, con plena conciencia del valor de los procesos de aprendizaje conjunto.

La realidad no se explica de la misma manera por los distintos actores sociales, ya que ello depende de la relación de los grupos sociales con la situación y de la situación con el escenario pasado y futuro histórico, cultural, medioambiental, donde se desarrolla la vida que influye en la acción social.

En esta perspectiva el Trabajo Social con las personas, los grupos y sus territorios, se visualiza como agente potenciador y promotor del desarrollo, conducente a facilitar procesos de interacción en el mundo cotidiano, pero al mismo tiempo, de manera proactiva identifica y adelantando estratégicamente el conflicto de la relación humana que, al incorporarlo al proceso cumplen básicamente una función estabilizadora en el mismo.

Entonces podríamos plantear que Trabajo Social en tanto disciplina y para mirarla como tal, "debe basarse en el intento por crear futuro y no dejarse arrastrar por los hechos sociales que van ocurriendo" (Olivio Viana, MG. Chile, 2004). En definitiva lo entenderemos como "la mediación entre el conocimiento y la acción para la generación y modificación de situaciones de la realidad social que impiden el desarrollo de las personas" (Olivio Viana, MG. Chile, 2004). Para Aylwin, N. (Chile, 1975), entender el Trabajo Social como disciplina académica, implica "aproximarse al pensamiento racional, lo que evita permanecer en el conocer y hacer comunes, impropios de una disciplina que pretende realizar una acción eficaz de transformación de la realidad".

El trabajo Social puede entenderse entonces, orientado a la toma de decisiones, cuyo foco es la compleja, diversa y variada realidad social-política, económica y cultural y cuyo manifestación en el desarrollo humano y territorial de las comunidades se perfila unificando crecimiento económico, sustentabilidad ambiental y equidad social con participación de actores en los procesos.

Este planteamiento a partir de la premisa que, solo cuando se está involucrado en una relación activa, sin juicios "a priori", es posible cultivar la acción, la solidaridad y la promoción, como elementos base para hacerse cargo de los temas que involucra el Desarrollo Humano a partir de la realidad que configura el mundo cotidiano de las personas.

De acuerdo al planteamiento de Kosik, Karel, la realidad es “un todo estructurado y dialéctico en el cual puede ser conocido cualquier hecho”²³. Según Carlos Matus, Situación, se define como “donde está situado algo; ese algo es el actor y la acción. Acción y Situación conforman un sistema complejo con el actor. La realidad adquiere el carácter de situación en relación al actor y a la acción de éste. Por eso una misma realidad, es al mismo tiempo muchas situaciones, dependiendo ello de cómo está situado el actor y cuál es su acción”.

El Trabajo Social resulta complejo precisamente por lo heterogéneo del planteamiento de los actores, pero también porque el “trabajo sobre la marcha” ha sido la tónica de los Trabajadores Sociales, es decir dando respuestas diarias a problemas diarios.

Visto de esta manera, la acción social desde el Trabajo Social queda contextualizada en los métodos que establecen por adelantado o determinan anticipadamente, las formas y medios para alcanzar los objetivos propuestos en un proceso para el desarrollo.

Desde esta perspectiva se concibe el tema de alcanzar el desarrollo no solo desde la visión estructural, sino desde la percepción psico-social, del sentido que tiene para grupos y comunidades lo que ocurre con ellos en el proceso.

Carlos Matus señala “Los procesos sociales, como procesos humanos ricos y complejos, están muy lejos de poder ser precisados y explicados con variables numéricas. La calidad y la cantidad se combinan para dar precisión a nuestras explicaciones y diseños. En la jerarquía de las precisiones está primero la calidad y después la cantidad, como una condición a veces necesaria de la precisión, pero nunca como una condición suficiente. No podemos, por consiguiente, eliminar lo cualitativo de nuestros planes y disociarlo de lo cuantitativo con el pretexto de que lo no medible no influye”²⁴.

En esta perspectiva el Trabajo Social, desde la perspectiva académica apunta “a potenciar el capital social, individual, familiar, grupal y comunitario de los actores sociales afectados o vulnerables, mejorando la calidad de su vida social y

²³ Kosik, Karel; *Dialéctica de lo concreto*, Editorial Grijalbo. México. Año 1976. Página. 45.

²⁴ Matus, Carlos; *Adiós Sr. Presidente*. Editorial Pomaire. Chile. 1987.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

su desarrollo humano, a través de una intervención social basada en enfoques ontológicos, epistemológicos y metodológicos”. Piña Morán, M. (Chile – 2002)

Mientras que desde la perspectiva del ejercicio profesional pasa a concebirse como una “disciplina tecno-política, articuladora y constructora de pensamiento social destinada al diseño de intervenciones sobre las relaciones sociales y determinada para producir transformaciones acordes a los parámetros para el desarrollo humano”. Díaz, Mario Alejandro (Chile - 2004). Esto le asigna al Trabajo Social un carácter esencialmente cualitativo, sin perjuicio de lo cuantitativo, permanente y sistemático, y que contempla tres elementos fundamentales:

- Criterios Científicos: confiabilidad - validez
- Criterios Políticos: como elemento eje para la toma de decisiones acertadas en materia de Política Social Territorial.
- Criterios para producir cambios: Incorporando actores y adecuando instrumentos en la medida que se complementen visiones.

Se proponen los siguientes puntos como eje para desarrollo del proceso desde el Trabajo Social, basándose en el Enfoque de Miles y Huberman (1994):

1. En el plano de desempeño profesional se requiere:

- Mantener un intenso contacto con el campo o situación de vida, reflejo de la vida diaria de los individuos, grupos, sociedades y organizaciones.
- Alcanzar una visión sistémica, amplia e integrada del contexto territorial y de sus formas de organización, respecto a su lógica, sus ordenaciones, sus normas explícitas e implícitas.
- Obtener datos sobre las percepciones de los actores desde su realidad, a través de un proceso de profunda atención, comprensión y empatía.
- Explicar las formas en que las personas en situaciones particulares comprenden, narran, actúan y manejan sus situaciones cotidianas.

La Visión de Desarrollo

En términos generales el desarrollo puede ser entendido como un proceso continuo de mejoramiento de la calidad de vida de los grupos humanos y las

personas, a través de bienestar económico, social, cultural, político, científico y tecnológico.

Históricamente el desarrollo histórico se puede mirar en dos niveles; desarrollo y subdesarrollo, el primero que se refiere a los cambios ocurridos a nivel de las distintas formas de pensamiento, teorías o conceptos relativos al tema; el segundo constituido por los cambios en los sistemas, la forma de distribución de los procesos productivos y la apropiación social de los beneficios de esta producción. Esto ha dado lugar a las diferentes visiones del desarrollo en América Latina a las que haremos una breve referencia:

Durante la década del '60, Rostow y Germani plantean la idea del desarrollo en etapas; la sociología latinoamericana acompañada del auge del Estado (desarrollismo) se esfuerza en conceptualizar la historia del desarrollo latinoamericano; enfatizando en la idea de etapas y por consecuencia las explicaciones al subdesarrollo tienen como referente a los países en etapas más avanzadas, que estaría asociado a un cambio cultural y de valores en la mirada de modernización de la vida social. Subyace en esta visión la idea de las sociedades subdesarrolladas en una especie de camino de un solo sentido (progreso económico, modernización).

Entre los años '60 y '70, la CEPAL plantea la idea del desarrollo como superación de la dependencia, donde señala básicamente que el progreso técnico crea problemas si se considera de forma absoluta. La teoría de la dependencia plantea que el desarrollo y subdesarrollo son dos caras de una misma moneda, que la relación es intrínseca al modelo capitalista y acaba por generar dualismos entre países y al interior de los países (regiones modernas y atrasadas), estos dualismos son en términos de modernidad - atraso; marginalidad social - plena integración etc.; en que el resultado es una estructura centro - periferia en que el centro genera el subdesarrollo de la periferia al reproducir una división del trabajo basada en la industria y tecnología.

Surge con posterioridad una corriente de pensamiento que ha sido el concepto de desarrollo desde arriba y desde abajo, promovido por las corrientes estructuralistas, que plantean que el desarrollo puede ser visto y analizado como un sistema. La crítica, se basa en la constatación de que la conducción estatal del

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

proceso de desarrollo, al no considerar las diferencias entre los grupos humanos locales, aniquila con el tiempo las identidades de dichos grupos, homogeneizándolos y de alguna manera enajenando lo local en pos de lo válido universalmente.

Esta revalorización de las comunidades locales y las formas de participación en los procesos de desarrollo se conoce como desarrollo local. En este sentido la evolución de saberes señala al espacio local como un escenario único para la recuperación del tejido social, que permita generar un “empoderamiento colectivo” en la revitalización o apertura de espacios de co-gestión y/o articulación de actores en el proceso de desarrollo. En la actualidad el desarrollo local sigue siendo una alternativa, cuando se busca un mayor grado de integración social y mejoramiento de la calidad de vida de los grupos humanos.

Este planteamiento repercute y se rescata plenamente en aquella tendencia conocida como el desarrollo a Escala Humana, que tiene su origen en el año 1970 en Suecia. Su principal postulado es que se deben satisfacer las necesidades humanas fundamentales, buscando conseguir cada vez mayores niveles de auto-dependencia. Algunos de sus principales planteamientos son:

- Se debe articular naturaleza/ ecología - global/local, personas/grupo social y Estado / sociedad civil.
- El desarrollo no tiene que ver con objetos sino con la satisfacción de necesidades.
- Las necesidades humanas no son infinitas y son fundamentales. Los satisfactores de estas necesidades son elegidos por la sociedad según pautas culturales específicas.

Vistas estas cuatro grandes líneas de pensamiento, podemos asumir que desde la perspectiva social, el desarrollo busca unificar crecimiento económico, sostenibilidad ambiental y equidad social, no pudiendo dejar de lado uno u otro, ya que deben ser compatibilizados con el fin de la equidad social y la búsqueda de la sostenibilidad, es decir aquella capacidad de satisfacer tanto las actuales necesidades de la generación de hoy sin comprometer a las futuras; que además puede ser concebido como un sistema dinámico y cuyo gestor es el hombre mismo.

Marco histórico- político del proceso de Descentralización y Modernización en Chile como elementos claves para el desarrollo territorial

El tema ha estado presente en Chile desde los años sesenta, producto de la concentración del Estado en la década del '50, a partir de las nuevas funciones asumidas en esa época por el sector salud, vivienda y educación, entre otros, que producen un crecimiento inorgánico y por agregación del sector público, a raíz de lo cual, las entidades planificadoras de la época, promueven la necesidad de descentralizar y modernizar el proceso de desarrollo.

En este sentido estudiaron y diseñaron estrategias tendientes a transformar la administración pública nacional, privilegiando la mayor transferencia de recursos y atribuciones desde el nivel central al nivel regional, no obstante, éste comienza a tomar una mayor fuerza cuando en 1974 se crea la Comisión Nacional de la Reforma Administrativa (CONARA).

El proceso se hace realidad a partir del año 1977, cuando adquiere una concepción ideológica global, lo cual produce cambios profundos en la estructura institucional chilena, particularmente a mediados de 1979 cuando el régimen dictatorial se encuentra asentado y se avanza irrestrictamente en la aplicación del modelo neoliberal, constituyendo no sólo una medida de carácter económico, tendiente a sanear los problemas inflacionarios, liberar los precios, impulsar la actividad privada y abrir la economía al libre comercio, sino que con el paso del tiempo se convierte en una estrategia política llamada a erradicar los mecanismos de participación y generar una nueva conciencia social y una nueva institucionalidad, que se visualiza en:

- Descentralización de las instituciones públicas;
- Transferencia del mayor número de responsabilidades al sector privado;
- Garantizar la libertad de elegir a los individuos respecto al suministro y acceso a los servicios sociales básicos.

Los efectos concretos de estas medidas en los espacios territoriales fueron: En el Sector Salud, se propicia un fortalecimiento de la medicina privada, restringiéndose la acción pública a la atención de los sectores más pobres. El Servicio

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Nacional de Salud se estructura en veintisiete servicios regionales administrados autónomamente con estructura de empresa privada, con amplias atribuciones. En el área del sistema de seguridad social y Previsional se privatiza, autorizando la creación de sociedades anónimas que administren los fondos de los imponentes, pasando los grandes conglomerados económicos a la administración de los fondos previsionales, en el ámbito educacional se transfieren al sector municipal y privado las escuelas.

Dadas las restricciones que para la libertad significa, el poder de un Estado centralizado, es indispensable dejar que la mayor parte de las decisiones sean adoptadas donde existe la libertad para elegir, es decir, el mercado. La descentralización en este esquema, es en rigor entregar en manos privadas el funcionamiento económico e institucional. Tanto en el proceso de descentralización como el de privatización prima el concepto de los incentivos que el mercado libre otorga a las instituciones y a los individuos, fundamentados en la concepción de la racionalidad individual, de la libre competencia y de la búsqueda intuitiva de los mayores beneficios.

La descentralización desde la perspectiva del pensamiento geopolítico y la seguridad nacional, se la vincula a procesos de reestructuración del territorio nacional a través del proyecto de regionalización. Se postula la necesidad de establecer un equilibrio entre el aprovechamiento de los recursos naturales, la distribución geográfica de la población y la seguridad nacional, de manera que se establezcan las bases para una ocupación más efectiva y racional del territorio nacional; además “la regionalización se la conceptualiza como un mecanismo de participación real de la población en la definición de su propio destino, contribuyendo y comprometiéndose, además, con los objetivos superiores de su región y del país” (CONARA, 1976).

La división política administrativa del territorio nacional implicó:

- a-. Una organización administrativa descentralizada con adecuados niveles de capacidad de decisión y en función de unidades territoriales definidas con tal fin;
- b-. Una jerarquía de las unidades territoriales;

- c-. Una dotación de autoridades y organismos en cada unidad territorial con igual nivel entre sí y facultades decisorias equivalentes, de modo que sea posible su efectiva complementación;
- d-. La integración de todos los sectores, mediante instituciones que los obliguen a procesar en conjunto y no aisladamente.

“El proceso de regionalización desarrollado en Chile se denomina descentralización geográfica, entendiéndose ésta, como el proceso en que se transfieren facultades de decisión de un nivel a otro de menor ámbito geográfico, con o sin cambio de personería jurídica en cuanto a la unidad recipiente” (Octavio Arizmendi y otros, Descentralización administrativa de la educación en América Latina, OEA – CEPCLIECC, 1972).

Aún perduran en el seno de esta sociedad una gran presencia de instituciones, normativas e intereses que son funcionales al modelo y las formas políticas que adoptó en el contexto histórico en el cual se inicia, todo lo cual condiciona cualquier intento Gubernamental de intervención, Ante ello las autoridades de gobierno de la Concertación, desde 1990 en adelante, han privilegiado los consensos y la gobernabilidad.

En resumen la descentralización que se implementó en los albores del gobierno militar fue en función del modelo neoliberal, de sus propósitos y objetivos lo que en parte ha obstaculizado los intentos de desarrollar una descentralización como la que pregonan la mayoría de los autores contemporáneos, y que en parte han querido las autoridades de los gobiernos de la Concertación.

La Descentralización como parte de un proceso para el desarrollo de los territorios, se ha visto condicionada por diversos factores (internos y externos) a lo largo de su existencia, entre los predominantes se puede mencionar:

Factores internos: políticos, culturales y económicos.

Políticos:

- Que el Estado sea unitario genera un marco inamovible donde se desarrolla el proceso descentralizador, es decir, no hay condiciones apropiadas para la descentralización (Estado Descentralizado).

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

- El carácter fuerte que tiene el sistema presidencialista afecta la distribución del poder político, todo lo cual no permite una verdadera descentralización.
- La estructura centralizada de los partidos políticos y el sistema binominal de elecciones marcan una tendencia a la conformación de dos bloques, lo cual es adverso a un escenario múltiple de diversidad política de cada territorio. Esto no permite la existencia de agrupaciones regionales fuertes que luchen por sus intereses regionales.
- La descentralización como un proceso eminentemente político requiere del énfasis que otorguen los gobiernos para seguir avanzando. Existe en el ambiente una visión de carencia, de falta de voluntad política en torno a la descentralización, de una falta de consensos sobre los limitantes y desafíos del proceso y la no existencia de una visión prospectiva del país y de un modelo de descentralización para Chile.
- La constitución y las leyes definen descentralización y hacen una clara distinción entre los conceptos de Gobierno y administración del Estado. Ello condiciona el proceso ya que establece que la facultad de gobernar sólo puede desconcentrarse y únicamente la facultad de administrar puede descentralizarse.

Culturales:

- El predominio de una cultura centralista que genera resistencias al proceso descentralizador. Esta se ha generado a partir del desarrollo no igualitario e inarmónico del país, ya que la Región Metropolitana concentra todos los ámbitos del quehacer, en especial el económico y productivo.

Económicos:

- El mantenimiento de los objetivos de estabilidad macroeconómica permite un escenario propicio a la descentralización en la medida que una economía sana posibilita ahondar el proceso de descentralización fiscal.

Factores externos:

- El más relevante es la globalización, la que impone replantear la estructura del Estado y el ordenamiento territorial adecuado para hacer frente a las amenazas y oportunidades que trae consigo.

Obstáculos y limitaciones:

- a-. Descentralización política y desarrollo institucional.
 - carencia de liderazgo para desarrollar el proceso y de una política de descentralización; solo existen comisiones que proponen, pero no deciden.
 - Existe una concepción administrativa del proceso.
- b-. Descentralización administrativa, gestión descentralizada y desconcentración.
 - Falta de coordinación en el territorio de las instancias estatales
 - Ausencia de mecanismos de evaluación de la gestión.
- c-. Descentralización regional y comunal.
 - Concentración excesiva de todos los ámbitos en la Región Metropolitana.
 - Falta de participación y formación ciudadana.
 - Déficit en el desarrollo de la cultura
 - Falta de perspectiva regional en el área de ciencia y tecnología.

Trabajo Social y Desarrollo en el territorio

Desde 1974 a 1982: reformas municipales y su relación con el trabajo social municipal.

A partir de la Reforma Municipal, que se inserta en el marco de una reforma político-administrativa, en 1974, se le entregan a los Municipios una serie de funciones, antes exclusivas del gobierno central.

En este marco, se concibe al Municipio como la “institución administradora” de la Política Social y la reforma incide directamente sobre tres grandes aspectos del desempeño municipal que se relacionan directamente con estas medidas:

- Ampliar las funciones municipales, entregándoles una serie de atribuciones que eran exclusivas del gobierno central, tales como crear, mantener y prestar servicios a la comunidad local, destacando la educación básica y media, salud primaria, programas de subsidios a extrema pobreza y empleo mínimo y vivienda.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

- En torno a sus finanzas, a la provisión de recursos disponibles para la ejecución de sus funciones se agrega la posibilidad de complemento a través de la postulación a Fondos Especiales del Estado creados para tales fines.
- En el ámbito político su incidencia se refirió a dos aspectos, por un lado la Municipalidad queda inserta en el esquema general de Administración del Estado con autoridades designadas desde el nivel central y por otra, la participación se redujo sólo a las organizaciones netamente sociales cuyos representantes (número limitado) ejercerían la participación en una instancia al interior de la estructura municipal: El Consejo de Desarrollo Comunal.

El Municipio, con su nuevo rol político y administrativo, se constituyó en una pieza clave en la implementación de la Política Social. A partir de estas modificaciones, se comienza a administrar la llamada "Red Social de Beneficios". Basado en el principio de Subsidiaridad de la acción estatal, la política social se comienza a implementar focalizadamente.

Este proceso mostró la imposibilidad de materializar una efectiva descentralización en el marco de un régimen autoritario, ello porque descentralizar implica "crear centros de decisiones autónomos que estén facultados para definir tareas y asumir responsabilidades"²⁵, cediendo ámbitos de poder y de decisión desde los niveles centrales a los locales, cesión que sin duda, se basa en la confianza y en la capacidad de la sociedad para autogobernarse.

En los hechos la pretendida autonomía municipal no fue tal, por factores como un fuerte centralismo, donde primaron la verticalidad y la subordinación de los gobiernos locales a las directrices del Gobierno Central.

Por otra parte, la intención de incorporar a la comunidad local en las tareas de desarrollo estuvo acompañada de un fuerte control social y político que fue un elemento que en lo esencial impidió la incorporación de la comunidad en forma protagónica a la gestión municipal.

Desde el año 1980, las políticas sociales de gobierno plantean reivindicar la extrema pobreza, teniendo los Trabajadores Sociales en los municipios, la función de

²⁵ Víctor Maldonado, "El Nuevo Municipio". Programa de Desarrollo Local, pág. 81, 1992, Instituto Chileno de Estudios Humanísticos.

focalizar y entregar beneficios de carácter asistencial que se orientaron a paliar el impacto de la cesantía, los bajos salarios y la falta de acceso a bienes y servicios de los más pobres y en general de aquellas personas que como consecuencia de la aplicación del Modelo Económico Neoliberal, quedaron al margen .

Coherente con esta Política Social, el Trabajo Social en los Municipios en ese periodo se basó esencialmente en administrar los Programas de la Red Social de Subsidios y entregar una atención de carácter paliativo. De esta manera, la fuerte inserción de Trabajadores Sociales en los Municipios, obedeció a una necesidad de implementar la focalización y atención asistencial, que entre otros factores, generó dependencia de parte de las personas de la comunidad que se constituyeron en beneficiarios y un evidente clientelismo de parte de los Trabajadores Sociales hacia la comunidad en general y en particular hacia los dirigentes sociales designados.

El contexto democrático en la década del 90: desde el Estado hasta los municipios

Con el resurgimiento de la democracia bajo el Gobierno de don Patricio Aylwin Azócar, el modelo de desarrollo neoliberal aplicado en el gobierno anterior mantiene una continuidad en sus líneas fundamentales, pero enfatiza radicalmente la necesidad de una mayor equidad y oportunidad social. Define su política hacia la pobreza a través del concepto de integración al desarrollo, que busca enfrentarla en todas sus dimensiones, buscando como propósito superar el asistencialismo estatal, alentar la participación de los afectados en la búsqueda de soluciones y estimulando el desarrollo de la pequeña y micro- empresa como los mejores caminos para reducirla.

La acción social, se orienta a “mejorar la calidad de vida de los chilenos, elaborando y aplicando políticas sustentables en el largo plazo que no comprometan ni el proceso de crecimiento económico ni la estabilidad económica y política de la nueva democracia”.²⁶

²⁶ “Evolución de las políticas sociales en Chile, 1920-1991”. Departamento de Planificación y Estudios Sociales, División de Planificación, Estudios e Inversión, MIDEPLAN, 1991.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

En este marco de Desarrollo, durante los Gobiernos de los presidentes Patricio Aylwin Azócar (1990-1994) y Eduardo Frei Ruiz-Tagle (1994 –2000), la Política Social de integración para el desarrollo consideró los siguientes criterios y principios orientadores:

- Busca ser solidaria y equitativa, en el sentido de atender prioritariamente a los que tienen menos recursos, brindando igualdad de oportunidades, esto sin afectar los recursos para los sectores medios, sino que los que posean más recursos hagan el aporte mayor.
- Tiende a la integridad en la medida de que actúa sobre las distintas dimensiones del problema, permitiendo a la población mejorar su calidad de vida y promoviendo acciones que, además de ser asistenciales, tiendan a potenciar las iniciativas de autoayuda y productivas de los más pobres.
- Está orientada a promover la participación motivando la respuesta de los afectados en la búsqueda de soluciones y favorecer la autoayuda. Para el logro de la participación se requiere:
 - Oportuna y efectiva información
 - Descentralización de las decisiones
 - Mayor organización a nivel local
 - Crear espacios para que la comunidad se organice.

El antiguo rol benefactor, que la ciudadanía recuerda y que aún genera expectativas respecto de las funciones estatales en la memoria ciudadana, no es posible conciliarlos con la lógica redistributiva del modelo económico, el que fundamentalmente obedece a la exigencia de mantener los grandes equilibrios macroeconómicos en los que hoy se basa nuestro desarrollo. En el marco de las Políticas Sociales, este factor asociado con las relaciones clientelistas y de dependencia que se generaron en el gobierno autoritario, entre las instituciones del Estado y la comunidad, en la actualidad condicionan de manera significativa entre otros elementos, la participación social en la toma de decisiones y dificultan la puesta en marcha de la Política de Integración para el desarrollo.

En materia de legislación municipal, en el año 1991 se aprueba el proyecto de ley que da lugar a la elección de alcaldes a través del voto popular, con el objeto de consolidar la democracia en nuestro país, se definen los municipios como “corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las comunas”²⁷.

En esta definición se visualiza la integración de elementos como participación y bienestar integral, la participación en el sentido de explicitar en la legislación, el fomento de dichos procesos y con respecto a la noción de bienestar se señala la necesidad de integrar a los habitantes de las comunas, apuntando a los ámbitos de progreso que se puedan generar en ella.

Se integra en el año 1992 la promoción social en la gestión de los municipios, procurando que la ciudadanía se incorpore, en una lógica de diálogo permanente con las autoridades, y se instale como un actor social relevante en el desarrollo de su comuna. Para ello el municipio opta entre dos alternativas; hacer operativas las políticas sociales que se implementan desde el nivel central o diseñar iniciativas de gestión local; en esta última opción, además de la voluntad política, se requiere de los recursos necesarios para llevarla a cabo.

2.2 Contexto teórico de la Investigación

Hasta antes de la era del capitalismo, la visión del mundo era de naturaleza orgánica y espiritual, que fue aplastada por la visión mecánica del mundo durante la revolución industrial. En la actualidad, con la revolución socio-cultural en marcha, esta visión ha sido rescatada, ampliada, profundizada, transformada y diversificada, para incluir elementos del contexto que van más allá del simple evolucionismo, que todavía prevalece en la mayoría de sus seguidores.

A mediados de la década de los años 60, varios movimientos socioculturales cuestionaron la civilización occidental y la sociedad industrial de consumo. Asu-

²⁷ Ministerio de Interior. Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativa; año 1992.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

miendo que estamos todos vulnerables, los promotores de esta revolución proponen una visión sistémica de mundo, bajo la cual todo está interconectado en la tierra y en el cosmos.

Bajo esta visión, el mundo es un sistema complejo y dinámico, con múltiples dimensiones y funciones interconectadas (espacial, temporal, ecológica, social, política, institucional, ética y estética) y es habitado por una diversidad de entidades vivas interrelacionadas, incluyendo la especie humana organizada en sociedades. En este mundo, la ciudadanía por Derecho debe generar ciudadanos.

En una visión holística, cobran vigencia la historia, el contexto y la organización.

- La Historia porque es relevante para la comprensión, pues el pasado, presente y futuro están inevitablemente conectados; para construir un futuro diferente y mejor, es preciso, a partir de hoy, pensar, actuar y aspirar diferente, basándose en lecciones del pasado, compromisos negociados en el presente y escenarios futuros.
- El Contexto es el producto de las diferentes percepciones de los diferentes grupos de actores sociales, que comparten diferentes visiones de mundo. Existen por lo tanto “contextos”, como realidades socialmente construidas por las decisiones y acciones derivadas de estas diferentes percepciones de la realidad. En este sentido el contexto, es un espacio especial de desarrollo, donde interactúan sociedad, cultura y naturaleza. Cualquier contexto incluye, sin duda, al mercado con sus clientes y demandas, pero va más allá para considerar otros aspectos de la realidad material y social que el mercado no expresa.
- La organización es igualmente un sistema abierto y dinámico, que refleja las principales características y contradicciones de los sistemas más amplios con los cuales intercambia, debiendo ser gerenciada bajo un enfoque necesariamente sistémico. Entre sus múltiples funciones, la organización de desarrollo asume el papel fundamental de un facilitador de cambio y desarrollo. En las organizaciones, los seres humanos son percibidos como ciudadanos y ciudadanas, quienes tienen imaginación y son capaces de pensar y de crear

más allá de su conocimiento y experiencias previas y son gerenciados como talentos humanos.

Obedeciendo a este planteamiento, el modelo de intervención para la investigación está centrado en el contexto actual del Trabajador Social (entorno) que incluye actores, organizaciones, cultura e instituciones, pero va más allá; el contexto además incluye otros aspectos y otras dimensiones relevantes de las realidades material y social. El desarrollo territorial, incluye el desarrollo humano y social, subordinando los objetivos - medios (crecimiento económico y desarrollo tecnológico), a los objetivos fines: mejores condiciones, nivel y calidad de vida.

El teórico alemán Niklas Luhmann, plantea que para analizar la sociedad desde un nivel científico adecuado y que permite buscarle solución a problemas que se dan en ella. Dentro de la teoría general de sistemas, el sistema se construye en un proceso de distinción en relación con su entorno que, en esencia, consiste en la comprensión y en la reducción de la complejidad del mundo circundante. Los sistemas socioculturales específicos como la familia, las escuelas, las empresas, los sindicatos, las ciencias, la economía están funcionalmente especializados para reducir la complejidad. El entorno deja de ser un factor condicionante del sistema para constituirse en un factor constituyente de él. El sistema social se va conformando en términos de identidad y diferencia, en su relación con el entorno. Tal sistema es menos complejo que éste, pero juntos configuran el mundo. Los sistemas deben entenderse como identidades que se mantienen en un ambiente complejo y cambiante por medio de la estabilización de la diferencia entre los planos exterior e interior.

Según Luhmann, el sistema social es autorreferente, lo cual significa que se refiere a sí mismo, tanto en la constitución de sus elementos, como en sus operaciones fundamentales. La diferenciación sistema/entorno es utilizada como principio orientador y generador de informaciones. Los límites de un sistema social no son de naturaleza física, sino que son límites de sentido. Mediante tales límites la relación con el entorno, la pertenencia y no pertenencia al sistema y lo que dentro de él tiene sentido y lo que no lo tiene.

Luhmann basa su teoría en el concepto de autopoiesis elaborado por Humberto Maturana y Francisco Varela. Sin embargo, lo generaliza al hacerlo aplicable a

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

la conciencia y a los sistemas sociales. Para Maturana el sistema social está compuesto de seres humanos, mientras que para Luhmann el sistema está compuesto de comunicaciones; es decir, la comunicación y no la acción es el elemento unitario de los sistemas sociales.

Obviamente ninguna visión de mundo llega a ser practicada de forma pura. Lo que ocurre generalmente es una combinación de algunos elementos de diferentes visiones, pero bajo la prevalencia del conjunto de premisas de una de ellas. Este enfoque permite aceptar las diferentes, complejas y a veces contradictorias dimensiones de la realidad, evitando el reduccionismo, linealidad y determinismo, cada vez más comunes en otros enfoques.

Pero éste no es un sistema en equilibrio, sino en constante proceso de cambio. En esta última apreciación, es importante tener una breve presencia de la teoría del caos que aporta a la comprensión de la complejidad de la realidad, aclarando que el orden y el caos son partes intrínsecas de los sistemas no lineales, donde el desarrollo se percibe como el encuentro entre sociedad, cultura y naturaleza, bajo un control social donde la implicancia mayor resulta Generar Conciencia Ciudadana, para la vida en Sociedad y la Vida en el planeta.

Esta investigación se enmarca dentro de una perspectiva teórica, que se basa en el Paradigma Interpretativo, donde se plantea que “la realidad social está construida sobre los marcos de referencia de los actores. Así, existen múltiples realidades construidas por los actores individuales. Por eso, la “verdad” no es única, sino que surge como una configuración de los diversos significados que las personas le dan a una cierta situación”, “no hay posibilidad de establecer conexiones de causa a efecto entre los fenómenos estudiados debido a la continua interacción mutua que se da entre los hechos sociales y a la multiplicidad de factores y de condiciones que se dan en el campo de su desarrollo” (Guillermo Briones:1999; 133). “El principal paradigma teórico adscrito al paradigma interpretativo es la gran teoría de Weber. En tal paradigma y diversas concepciones de la fenomenología se basan teorías específicas como el interaccionismo simbólico, la etnometodología y una parte de la teoría de la acción comunicativa de Habermas” (Guillermo Briones: 1999; 134). Interesa profundizar en torno a las bases fenomenológicas de las ciencias sociales, donde Schütz al referirse

al mundo de la vida cotidiana señala “la primera tarea para la construcción de una sociología sobre base fenomenológica, consiste en caracterizar algunas de las construcciones de sentido común empleadas por los hombres en su vida cotidiana. Ellas deben servir de base para construir los objetos de los cuales se preocupan las ciencias sociales” (Guillermo Briones: 1999; p. 89).

Habermas plantea que en el análisis social, es más importante la acción comunicativa que permite una comprensión comunicativa entre los actores en interacción. En ese proceso no se hacen, principalmente, cálculos egoístas (instrumentales) para alcanzar el éxito, sino que se trata de lograr definiciones comunes de la situación para dentro de ellas, perseguir metas individuales.

“El concepto de acción comunicativa fuerza y obliga a considerar también a los actores como hablantes u oyentes que se refieren a algo en el mundo objetivo, en el mundo social y en el mundo subjetivo, y se entablan recíprocamente a este respecto pretensiones de validez que pueden ser aceptadas o ponerse en tela de juicio. Los actores no se refieren sin más “intentione recta” a algo en el mundo objetivo, en el mundo social o en el mundo subjetivo, sino que relativizan sus emisiones sobre algo en el mundo, teniendo presente la posibilidad de que la validez de ellas pueda ser puesta en cuestión por otros actores” (Teoría de la Acción Comunicativa).

El papel central que ocupa la comunicación en la propuesta teórica y política de Habermas, lo lleva a preocuparse por la racionalización de la acción comunicativa, siguiendo el camino tomado por Marx y Weber sobre ese tema. La racionalidad final se dará cuando se supriman las barreras de la comunicación. El medio para hacerlo lo constituye la modificación en profundidad del sistema normativo vigente. La evolución social no consiste, precisamente, en cambios en el sistema de producción, sino en el tránsito de una sociedad racional, en la cual la comunicación de las ideas se expondrá sin restricciones.

Habermas distingue en la sociedad dos niveles:

- El sistema
- El Mundo de la vida.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

La acción comunicativa sucede en el mundo de la vida y ésta está constituida por la cultura, la sociedad y la personalidad; representa el punto de vista de los sujetos que actúan en la sociedad. Pero para una perspectiva externa de ella, la sociedad aparece como un sistema con diferentes configuraciones estructurales (la familia, el Estado, la economía), cuya racionalización progresiva los va alejando del mundo de la vida en un proceso de colonización por parte del sistema. “La lucha contra la explotación, los movimientos sociales que buscan igualdad, y mayores niveles de autorrealización, la paz y la preservación del medio ambiente”, deben contribuir a impedir una “colonización” negativa del mundo de la vida y a buscar una convivencia adecuada entre éste y el sistema.

En un plano mayor, Habermas propone un cambio de paradigma: reemplazar el paradigma basado en la oposición objeto - sujeto, por un paradigma del lenguaje, en el cual el lenguaje es tomado en su dimensión pragmática como habla, es decir, tal cual lo hacen las personas en su uso corriente. De esta manera, la relación objeto - sujeto da lugar a la relación sujeto - sujeto, en una relación entre sujetos.²⁸

Hallazgos fundamentales de la investigación

- Los Trabajadores Sociales participantes de la investigación, responden a la percepción social de una identidad profesional atribuida, centrada en una forma de atender reactiva y normativamente a los problemas sociales planteados por las personas. Los profesionales están conscientes de esta percepción y se interesan en buscar los mecanismos adecuados para modificarla. Al respecto, plantean como necesario analizar y replantear su rol como un actor social participante en las decisiones para el Desarrollo Territorial y de esa forma, hacer emerger una concepción de Trabajo Social centrada en una identidad construida, siendo importante desarrollar estrategias de gestión profesional, basadas en enfoques que les permitan ser participantes proactivos del proceso de potenciación para el Desarrollo Humano en los territorios.

²⁸ Basado en texto de Guillermo Briones. Filosofía y teoría de las Ciencias Sociales. ediciones Dolmen Abril de 1999.

- En términos de contexto institucional que tienen los Trabajadores Sociales y la forma como éste influye en su interacción con el medio, los profesionales perciben “estar institucionalmente valorados”; aun cuando sea en la idea y concepto de “Hacer de todo” y que en la medida que respondan a esto, la confianza profesional se mantiene, independiente de las diferencias políticas o de gestión que cada profesional pueda tener con la autoridad.
- Los Trabajadores Sociales perciben que la gestión municipal territorial desarrollada en la actualidad, consiste en mayor información vecinal y atención profesional en terreno. Estimando que temas actuales como Participación Ciudadana, Modernización del Estado y Globalización, especialmente en los sectores de pobreza, se vislumbran débilmente en los territorios. Existen sin embargo, ejemplos que dependen de la cantidad de recursos que cada comuna maneja, como en algunos casos, la posibilidad que los vecinos tienen hoy de contactarse y acceder vía Internet a servicios municipales, no siendo esto la generalidad de los casos.
- Con las organizaciones territoriales o funcionales, los Trabajadores Sociales tienen una tarea de carácter asistencialista, señalan como visión crítica que esta relación dirigente social – municipio está marcada históricamente por “una instrumentalización y/o dependencia mutua”, que la mayor parte de las veces es de carácter político, escenario en que el profesional opta por permanecer al margen.

Conclusiones:

- Los Trabajadores Sociales perciben un entorno dificultoso para modificar sus actuales funciones de carácter asistencialista, esta percepción basada en que existe una concepción histórica atribuida, que los asocia eminentemente con estas labores y por otro lado, porque las decisiones en materia de inversión o intervención para el desarrollo del territorio, se reservan eminentemente para la decisión política, espacio donde los Trabajadores Sociales no tienen expedita participación, debido a su opción de privilegiar sus tareas técnico-profesionales.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

- Sin perjuicio de que el Trabajador Social cumpla en el territorio, una función asistencialista o promocional, existe en ellos una visión generalizada de ser directa o indirectamente agentes que apoyan las tareas políticas de la autoridad, sin necesidad de participar o integrarse a la contingencia. Este punto genera especial controversia y cierto grado de contradicción en su discurso, ya que aun cuando están conscientes de ese Involucramiento, no lo asumen abiertamente por la amenaza de que sea “un tema que se escape y puedan entrar en contradicciones éticas”. Frente a ello, también perciben que esta doble postura los “sumerge como profesionales” por no involucrarse abiertamente en la gestión tecno-política para el desarrollo territorial.
- En aquellos municipios en que los Trabajadores Sociales están adscritos a un desempeño de carácter promocional, su vínculo con los actores del territorio es de colaboración en tareas de asesoría a proyectos, capacitación y entrega de información institucional. Las metodologías y estrategias en Trabajo Social Territorial son variadas y van desde las conversaciones informales, que se puede asociar a una técnica de “vagabundeo”, así como también se plantean recurrentemente los Diagnósticos Participativos, observaciones en terreno, mesas territoriales. No obstante, es importante mencionar que todos los profesionales plantean la inquietud y voluntad para estar en estas funciones, reconociendo que requieren para ello, conocimientos actualizados con el fin de incorporarse de manera competitiva en este ámbito de desempeño profesional.
- Finalmente existe en el conjunto de Trabajadores Sociales entrevistados una autocrítica asociada a la “falta de producción intelectual” durante sus años de ejercicio profesional, para investigar, sistematizar y plantearse desafíos profesionales diferentes a los actuales. Lo definen ellos como “inercia”, “comodidad”, “falta de tiempo” o simplemente “desesperanza” de que exista algo que pueda cambiar en sus tareas profesionales y que sean ellos quienes incidan en ese cambio. Frente a esto, se rescata, como una fortaleza, el planteamiento común referido a la fuerza vocacional y las motivaciones que los llevaron a estudiar Trabajo Social y que persisten activamente en cada uno de ellos.

Para cada uno de los Trabajadores Sociales que se hicieron parte en esta Investigación, toda nuestra gratitud por habernos acogido.

Bibliografía:

- Briones, Guillermo. Filosofía y Teorías de las Ciencias Sociales. Chile. Ediciones Dolmen S.A. Año 1999.
- Darqueo Sevilla, Gonzalo. El Plan Local Estratégico y Participativo. Guía Metodológica. Quito, Ecuador. IULA-CELCADEL-Proyecto SACDEL (sistema de Asistencia y Capacitación para el Desarrollo Local). Año 1996.
- Del Rincón, Delio; Arnal, Justo; Latorre, Antonio; Sanz, Antoni. Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Madrid, España. Editorial Dykinson. Año 1995.
- Escartín Caparrós, M.J.; Suárez Soto, E. Introducción al Trabajo Social I, España. Editorial Agua Clara. 1994.
- Kisnerman, Natalio. Pensar el Trabajo Social. Argentina. Editorial Lumen-Humanitas. 1998.
- Kliksberg, Bernardo y Tomassini, Luciano. Capital Social y Cultura, claves estratégicas para el desarrollo. Argentina. Fondo de Cultura Económica Ediciones S.A. Año 2000.
- Matus Romo, Carlos. Política, Planificación y Gobierno. Caracas. Fundación Altadir. Año 1987.
- Matus Sepúlveda, Teresa. Propuestas Contemporáneas en Trabajo Social. Hacia Una intervención polifónica. Argentina. Editorial Espacio. Año 1999.
- Ortega, Eugenio; Güell, Pedro; Lechner, Norbert. Informe de Desarrollo Humano en Chile 2000. PNUD. Chile. Año 2000.
- Olivo Viana, María Gladys. Políticas Sociales. Sus posibilidades de diseño e implementación desde el nivel local. Revista Pensamiento y Sociedad. Chile. Universidad Central. 2004.
- Pichardo Muñiz, Arlette. Planificación y Programación Social. Buenos Aires. Editorial Lumen Humanitas. Año 1997.
- Piña Morán, Marcelo. El adulto mayor y su percepción de rol. Tesis Máster Gerontología Social Aplicada. Barcelona. España. 2003-09-27.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Rodríguez; Gil,J; García,E. Metodología de la Investigación Cualitativa. Granada. Ediciones Aljibe.1999.

Schütz, Alfred. La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva. Barcelona. Editorial Paidós.1993.

Taylor S.J. y Bogdan R. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires, Argentina. Editorial Paidós. Año 1994.

TERCER SECTOR Y EXCLUSIÓN SOCIAL: LAS ENTIDADES DE LA REGIÓN METROPOLITANA NORTE (BUENOS AIRES)

Dr. Alejandro Piscitelli Murphy
Fundación Dr. Plácido Marín. San Isidro.
Provincia de Buenos Aires,
Argentina

Introducción

La historia socioeconómica de la Argentina en las últimas dos décadas nos muestra el enorme crecimiento de la marginalidad y la pobreza. Durante 2002, en lo peor de la crisis más del 50% de la población se encontraba por debajo de la línea de la pobreza. Si bien hoy ese guarismo ha descendido al 30%, todavía queda muchísimo por hacer. En este marco, se fueron generando una gran gama de solidaridades que fueron en gran parte encauzadas por el accionar de las organizaciones no-gubernamentales que componen lo que ordinariamente mencionamos como el tercer sector. Este actor social protagonista a lo largo de la historia argentina, de la puesta en marcha de políticas a los sectores más desprotegidos de nuestra sociedad, fue especialmente importante desde comienzos de la década de los 90. A partir de allí el Estado fue retirándose paulatinamente como generador de políticas públicas y fue la sociedad civil, con sus limitaciones auestas, la que tuvo que hacerse cargo de las carencias de todo tipo que se iban multiplicando en la población en la medida en que la crisis se agudizaba.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Las investigaciones realizadas sobre los sectores más desfavorecidos nos muestran que las transformaciones sufridas han ido más allá del estricto ingreso económico de los hogares. Surge así el amplio concepto de “exclusión social” en donde se menciona entre otros aspectos a la falta de participación como indicador significativo.

Expondremos en nuestra ponencia los resultados obtenidos a través de una investigación realizada en la zona norte de Buenos Aires en donde describiremos cuáles han sido las estrategias de las instituciones del tercer sector, con sus aciertos y desaciertos, para enfrentar el aislamiento de los sectores más desfavorecidos. Nuestra pregunta rectora será: ¿las instituciones del tercer sector dan herramientas para la participación y promoción de los excluidos o aun sin proponérselo han reforzado y refuerzan esa exclusión?

Los antecedentes de esta ponencia nos remiten a una investigación ya realizada sobre la exclusión social en una zona deprimida al norte del Gran Buenos Aires²⁹. En esta segunda etapa realizamos un relevamiento de entidades no gubernamentales de la zona metropolitana norte. En primer lugar elaboramos un informe (presentado en el 13^a Congreso Fiealc 2007 llevado a cabo en Macao, China) basado en la información obtenida en el Partido de San Isidro. Y en esta última etapa finalizada en 2008 agregamos la información de los restantes partidos: Vicente López, Tigre y San Fernando. Para tener una idea de la magnitud de estos distritos, a continuación detallamos los datos de población de cada uno de ellos según el último censo poblacional³⁰:

SAN ISIDRO	291.000 hab
V. LÓPEZ	274.000 hab
TIGRE	301.000 hab
SAN FERNANDO	151.000 hab
TOTAL	1.017.505 hab

²⁹ Ver: Piscitelli Murphy A., Reyser H., y Ocampo M. “Cuaderno sobre la exclusión social”. Centro Universitario San Isidro. San Isidro 2005.

³⁰ INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) Censo Nacional de población y vivienda 2001. Argentina.

1) Algunas precisiones conceptuales

El concepto de exclusión social como tantos otros en las ciencias sociales, no es unívoco. Presenta distintos tipos de interpretaciones y a su vez distintos niveles de análisis y graduaciones. Si no consideramos esto, será muy fácil caer en el generalizado vicio mediático y aun académico de la sobre-simplificación de la realidad. Es por ello que en esta introducción intentaremos clarificar brevemente los dos conceptos que articulan la investigación: el mencionado de exclusión social y el de estructura social. Comencemos con el primero.

Cuando hablamos de exclusión social estamos mencionando un fenómeno relativo en el tiempo y el espacio siempre relacionado con el contexto en el que se manifiesta. Sin embargo no puede dejar de mencionarse que existen necesidades que se “filtran” a través de cada cultura pero permanecen: “Lo que cambia a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades, es decir, lo que está culturalmente determinado no son las necesidades humanas fundamentales, sino los *satisfactores* de esas necesidades”.³¹

Por otra parte, podemos hablar de distintos tipos de factores que la alientan y de distintos niveles de gravedad. Existe una exclusión que remite directamente a cuestiones de supervivencia en donde no se puede acceder a la alimentación básica, pasando por una exclusión que genera distintos tipos de marginalidad (laboral, económica, etc.) y finalmente existe una exclusión generada por el propio actor social que voluntariamente decide romper con alguna o algunas normas vigentes. Nos referimos al concepto sociológico de “desviado”³².

Más allá de los niveles, lo cierto es que ser excluido en alguno o en todos los aspectos de la vida social, es quedar al margen, es no tener un lugar en la sociedad, es no participar en su dinámica y en definitiva en los beneficios de todo tipo que en esta se generan. Quisiéramos dejar en claro aquí, unas pocas ideas básicas que nos ayudarán a entender mejor el fenómeno:

- los excluidos presentan notorias diferencias con el resto de la sociedad en cuanto a las oportunidades vitales, quedando al margen de sus formas de vida habitual;

³¹ Piola María E. “La exclusión social en Argentina: novedades y perspectivas”. En Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona. Nº 45. Agosto de 1999. Pág. 4.

³² Ver Gil Fernando. “La exclusión social”. Editorial Ariel. Barcelona 2002. 1ª parte.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

- el ser excluido no es sinónimo necesario de pobreza aunque obviamente situaciones de exclusión en medio de la pobreza se agravan significativamente;
- la exclusión no tiene base biológica, es una construcción social causada por mecanismos sociales en donde las instituciones tienen gran protagonismo. No se descarta en esto el aspecto subjetivo como por ejemplo la pérdida de sentidos y la ausencia de expectativas que pueden sumarse al problema que está “allí afuera”;
- el colectivo de los excluidos se conforma muchas veces de grupos heterogéneos y con historias personales muy disímiles y variadas³³;
- los excluidos presentan en general una radical incapacidad para salir de su situación sin ayuda externa;
- para el análisis de la exclusión es necesario situarnos en dos planos, lo macro o grandes patrones globales de la sociedad y lo micro o el quehacer cotidiano de las personas afectadas;
- la exclusión no es una situación puntual que se solucione puntualmente, es un proceso complejo íntimamente relacionado con la estructura social en la que se manifiesta.

En esta tónica, pondremos el acento en tres ámbitos claves para entender lo que ocurre en una zona como la analizada: la familia, la educación formal y el barrio. Estos “socializadores informales” están dejando en nuestros días de cumplir su función de controladores sociales y de apoyo al Estado, obligando a éste a sobrecargarse de un trabajo que termina realizando deficientemente. Fernando Gil, un estudioso de la exclusión social, nos dice al respecto que en la actualidad, a diferencia de tiempos pasados, estos ámbitos producen más efectos excluyentes que incluyentes y tanto la familia como la escuela y el barrio han pasado de ser nidos de contención y aprendizaje a trampas de las cuales es muy difícil salir³⁴.

³³ Bel Adell Carmen. “Exclusión social: orígenes y características”. Apunte del curso de Formación específica en compensación educativa e intercultural para agentes educativos”. Murcia, España 2002.

³⁴ Gil Fernando. “La exclusión social”. Edit. Ariel. Barcelona 2002. 2ª parte.

El último punto nos introduce en el segundo concepto que queremos precisar aquí: el de la estructura social. En ciencias sociales, se ha dado al mismo múltiples significados que no viene al caso aquí desarrollar. Lucas Marín nos dice que la estructura social es: “el conjunto de los rasgos más estables e invariantes del vivir colectivo, que lo caracterizan en ese momento, aunque se hayan ido concretando a lo largo de un determinado período histórico”.³⁵

La estructura social vendrá definida por cinco características:

- 1- es un todo identificable que posee una unidad que no constituye una mera suma de agregados;
- 2- existe una clara interdependencia entre sus partes. No obstante en el análisis concreto se deben realizar una parcialización y distinción de las mismas. Además la infinidad de factores que intervienen en la realidad deben necesariamente someterse a una simplificación a través de la selección;
- 3- lo estructural mantendrá siempre un cierto grado de constancia o permanencia que no llega por supuesto a la inmutabilidad;
- 4- la desigualdad sería el otro rasgo distintivo. Siempre nos estaremos fijando en distribuciones no homogéneas, situaciones diferenciales, etc.;
- 5- Por último nos referimos a la “realidad”, entendiendo en este caso a lo empírico o constatable.

Decíamos arriba que la exclusión está íntimamente relacionada con la estructura social en la que se desarrolla. R. Gelles confirma esta idea en su manual de sociología: “La estructura es esencial en la interacción social cotidiana para el funcionamiento de pequeños grupos como la familia y la gran burocracia gubernamental y para las instituciones sociales (política, economía, familia, educación y religión) que mantienen a una sociedad unida. La estructura social, de alguna manera limita la libertad individual para actuar, pero también da la libertad de actuar permitiendo coordinar nuestras acciones con las de otra persona para lograr metas individuales y colectivas”.³⁶

³⁵ Lucas Marín Antonio. “Razón y sociedad”. Ibericoeuropea ediciones. Madrid 1992. Pág 141.

³⁶ Gelles Richard. “Sociología”. Mc Graw Hill. Méjico 2000. Pág. 168.

Primer parte: las instituciones

1) La obtención de la información

En los primeros momentos en que emprendimos el trabajo empírico ya comenzamos a obtener datos importantes sobre nuestros objetos de estudio. En primer lugar nos encontramos con grandes dificultades para obtener listados de las instituciones actuantes en cada uno de los municipios por parte de los propios organismos. Y esta situación terminó siendo un anticipo del siguiente e inmediato dato de la realidad: la dificultad en encontrar a las propias instituciones funcionando y, de lograrse esto, la dificultad de encontrar autoridades dispuestas a responder a nuestros requerimientos.

Analicemos entonces detalladamente las alternativas que se nos presentaron en el momento de confeccionar la muestra de instituciones en cada uno de los municipios.

Para la realización del relevamiento en el Partido de San Isidro, nos apoyamos en los listados de instituciones que brinda la propia Municipalidad. En función de esta información, armamos la muestra de entidades a ser visitadas. El proceso por el cual finalmente llegamos a contactar con las entidades de ese distrito, comenzaba ya a transformarse, como lo dijimos arriba en un dato significativo en sí mismo.

El documento obtenido tenía un total de 60 entidades. De esas 60 debimos descartar al comienzo 17 entidades por dos motivos:

- algunas de ellas se “repetían” pues como el Municipio engloba a varias localidades, instituciones más expandidas y tradicionales como el Rotary Club o el Club de Leones aparecían más de una vez.
- otras no presentaban prestaciones acordes a la problemática de exclusión social.

Más allá de estas precisiones un primer dato nos llamó la atención del padrón original: de las 60 entidades el 40% (24) correspondían a comedores y merenderos es decir a atender las necesidades más urgentes y primarias de alimentación.

Continuemos ahora con la muestra definitiva. Habiendo realizado la depuración arriba citada, nos quedamos con 43 instituciones. Sin embargo, comenzado el

trabajo de campo nos encontramos con que debíamos dejar de lado otras 10 entidades por los siguientes motivos:

- 6 no existían más;
- 2 se habían transformado en instituciones privadas con fines de lucro;
- 1 fue imposible de ubicar (a pesar de contar con la dirección) y nadie en el vecindario podía dar testimonio de su existencia;
- 1 fue reabsorbida por una institución mayor³⁷.

Fue así que la muestra definitiva se compuso de 33 instituciones relevadas.

La segunda parte de la muestra apuntaba al distrito de Tigre. Y aquí fue en donde se registró una diferencia más significativa entre la información con la que contábamos a priori y las entrevistas concretas que pudimos realizar. Se nos brindó un listado de 241 instituciones entre las cuales estaban incluidas todo tipo de organizaciones no-gubernamentales: bibliotecas, centros de jubilados, clubes, sociedades de fomento, cámaras comerciales y empresarias, etc. Se realizó una primera selección dejando sólo a aquellas que podían estar brindando algún servicio a los excluidos (que era el objetivo de nuestra investigación). Y finalmente realizamos el trabajo de campo: descartando a las que ya no funcionaban, a las que habían cambiado de dirección, a las que estaban consignadas con errores en el listado y a las que no tenían disposición para atendernos, nos quedamos con sólo diez.

El listado obtenido en el Municipio de San Fernando constaba de 40 instituciones. En un primer análisis descartamos a 22 entidades que no prestaban servicios relacionados con la exclusión social. En las 18 restantes encontramos varias que en principio parecían adecuadas para tomarlas en la muestra pero que al ser consultadas presentaban características que las descalificaban. Vayan algunos ejemplos:

- una se convirtió en una empresa prepaga de salud con fines de lucro;
- una se disolvió;

³⁷ Es el caso de la Fundación Sagrada Familia que pasó a formar parte de Caritas, tradicional institución perteneciente a la Iglesia Católica.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

- una dejó de funcionar por falta de asociados que la sustentaran;
- una dejó de dar servicios y en sus instalaciones sólo se enseña folclore;
- una mantuvo sólo una farmacia como única prestación;
- una no realiza más actividades solidarias sino que sólo alquila el teatro disponible en sus instalaciones;
- en otra el contacto que teníamos nos informó que no trabajaba más en la institución y además no sabía si “alguien la seguía haciendo funcionar”.

El total de las instituciones que finalmente pudieron relevarse en ese distrito, se limitó a seis.

Finalmente fue similar lo ocurrido en el último municipio relevado, el de Vicente López. Allí contábamos con un listado oficial de 208 entidades. Cuando realizamos la selección considerando a aquellas que podían brindar prestaciones relacionadas con la exclusión social, nos quedamos con 38, más 18 que eran “dudosas” ya que no contábamos con otra información más que el nombre que poseían.

Nuevamente en este caso nos encontramos con las situaciones más variadas:

- seis no existían más;
- una se había mudado con destino desconocido;
- una tenía mal consignados los datos;
- una pertenecía en realidad a una dependencia oficial por lo cual quedaba invalidada como objeto de estudio;
- una se negó a atendernos;
- una tenía mal consignados los datos en el padrón, etc.

En síntesis, la muestra exploratoria definitiva se constituyó de la siguiente manera:

SAN ISIDRO	33
V. LÓPEZ	15
TIGRE	10
SAN FERNANDO	<u>6</u>
TOTAL	64

Consideremos un aspecto más para tener una mayor conciencia de la importancia de estos datos preliminares. Estamos hablando en todos los casos de listados de instituciones oficialmente registradas por sus respectivos municipios. Es decir que estamos hablando de aquellas que se presentan como las más formales. Queda como reflexión entonces qué nivel de formalidad, seriedad y estabilidad pueden llegar a tener aquellas que no han tomado siquiera la decisión de registrarse.

2) Las entidades encuestadas

La mecánica utilizada para realizar las encuestas consistía en tomar contacto con la institución y concretar un posterior encuentro con algún miembro competente de la misma que pudiera responder preguntas referentes a la misma. De esta forma, los entrevistados reunieron las siguientes características:

El 17,2% eran “colaboradores rentados”, el 14,0% eran miembros de la comisión directiva, otro 26,6% eran presidentes, un 3,1% se presentó como “colaborador voluntario” y el restante 39,1% podría englobarse en la categoría “otros”. La disparidad de características de los entrevistados nos muestra en principio una pauta de precariedad en el manejo de la relación de las instituciones con el resto de la comunidad.

Además del cargo ocupado se les consultó a los entrevistados sobre la permanencia en la institución. Las respuestas fueron:

Cuadro N° 1 “Tiempo de servicio en la institución”

TIEMPO	%
0-11 MESES	6,3%
12-24 MESES	10,9%
+ DE 24 MESES	81,2%
NS/NC	1,6%
TOTAL	100,0%

La estabilidad en la institución de los encuestados es significativa: más del 80% de ellos llevan más de dos años en la institución. A partir de aquí analizaremos las percepciones que los miembros de las ONG de la Zona Metropolitana Norte tienen

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

sobre su propia labor y sobre la exclusión y los excluidos. Trabajaremos también con los propios datos objetivos sobre las entidades que ellos mismos nos brinden.

3) Adscripción y fundación

Las instituciones de relevadas poseen un predominante sesgo laical: el 60,9% no poseen ningún tipo de adscripción religiosa y sólo el 31,3% restante si lo tiene, fundamentalmente nos referimos a las instituciones de inspiración católica. Las restantes 7,8% de las instituciones se distribuyen entre aquellas que mantienen alguna situación particular con respecto a este tema y entre aquellas que directamente no respondieron.

Con respecto a los años de fundación de cada una de las instituciones, la distribución es la siguiente:

Cuadro N° 2:

“Año de fundación de las instituciones”

PERIODO	%
ANTES DE 1960	6,3%
DÉCADA DEL 60	6,3%
DÉCADA DEL 70	6,3%
DÉCADA DEL 80	18,7%
DÉCADA DEL 90	40,6%
1ª DÉCADA DEL SIGLO XXI	21,8%
TOTAL	100,0%

Consideremos en primer lugar que estamos hablando de las entidades que sobrevivieron. En listados de este tipo, más allá de lo arriba señalado, no aparecen aquellos emprendimientos fallidos.

Es notoria la concentración de entidades a partir de la década del 90 coincidiendo con una situación estructural de ausencia estatal en muchos ámbitos sociales. Si consideramos a las fundaciones después del año 90 nos encontramos

TERCER SECTOR Y EXCLUSIÓN SOCIAL: LAS ENTIDADES DE LA REGIÓN METROPOLITANA NORTE
(BUENOS AIRES)

con más del 62% del total. Ante este panorama se abren a nuestro entender dos posibles explicaciones: 1) en relación con lo recién escrito, la ausencia estatal fue generando espacios de vacancia que fueron ocupados por instituciones del tercer sector y esto se aceleró a comienzos del nuevo siglo con el estallido de la crisis a partir de 2001. Consideremos que más del 20% de las instituciones fueron creadas en ese contexto y estamos hablando de un período que no llega a completar una década como en los anteriores casos. 2) Complementando la primera explicación, también creemos atinado pensar en la propia crisis desatada en el año 2001 pero con manifestaciones en los años previos.

Volviendo a la década del 90 y en coincidencia con lo dicho sobre la aceleración de fundaciones al acercarnos a la crisis, digamos que en realidad más del 75% de las instituciones fundadas en esa década, están registradas en su segunda mitad, a partir de 1995.

Para analizar el peso relativo de las fundaciones en función de los momentos históricos, decidimos sacar un “promedio de instituciones por década” para tener un panorama comparativo. Los resultados fueron los siguientes:

Cuadro Nº 3

“Promedio de fundación de instituciones”

DÉCADA	PROMEDIO X AÑO
ANTES DE 1960	0,4
DÉCADA DEL 60	0,4
DÉCADA DEL 70	0,4
DÉCADA DEL 80	1,2
DÉCADA DEL 90	2,6
1ª DÉCADA DEL SIGLO XXI	1,8*

*Desde 2001 a 2008

Claramente a partir de los 90 se vuelve a notar una mayor intensidad de fundaciones.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Agreguemos además que:

- no se registra ninguna nueva institución a partir de 2005;
- el año de mayor registro de instituciones es el 2002, cuando estalló la crisis³⁸;
- justamente si tomamos el trienio más afectado por la crisis (2001-2003) el promedio se eleva hasta 3,6 instituciones por año.

Nos interesaba saber también con respecto a los momentos fundacionales, quienes fueron los protagonistas:

Cuadro N° 4

“Protagonistas de las fundaciones”

TIPO	%
INICIATIVA PERSONAL	15,6%
DE UN GRUPO	57,8%
DE ENTIDAD MADRE	17,2%
OTROS	9,4%
TOTAL	100,0%

En este sentido es clara la predominancia de iniciativas grupales en contraposición a las iniciativas personales o la derivación de entidades madre³⁹.

3) El objetivo de la institución

Cuando se consultó sobre posibles variaciones con respecto a los objetivos fundacionales, las instituciones mostraron una tendencia a mantenerlos, a no modificarlos. Sin embargo es justo recordar que estamos hablando de una muestra en la que predominan instituciones relativamente jóvenes. Veamos concretamente cuál es la información que nos brindan:

³⁸ Estamos refiriéndonos en este caso a lo que estadísticamente se llama la “moda”: la opción en la que se presentaron más casos.

³⁹ Por “entidad madre” nos referimos a aquella institución de gran desarrollo y tradicional que suele fundar representaciones en distintas partes del país. Por ejemplo: Club de Leones, Rotary Club o Caritas.

- El 73,4% afirma que el objetivo sigue siendo el original;
- El 25,0% afirma que el objetivo cambió parcialmente;
- El 1,6% restante no responde.

Dentro del grupo de los que afirman haber cambiado parcialmente el objetivo, prácticamente más de las dos terceras partes afirman haberlo hecho para poder agregar mayor cantidad de servicios y actividades de asesoramiento y capacitación.

4) Sobre las prestaciones de la institución

Las instituciones seleccionadas para ser analizadas debían brindar al menos a priori prestaciones que tendieran a combatir la exclusión social de alguna forma. Más allá de los casos en los que figuraba en el listado original formalmente lo que allí realizaban, consideramos necesario consultar a los entrevistados sobre las actividades concretas y vigentes al momento de la encuesta. A partir de la consulta, los resultados más significativos fueron los siguientes, considerando las tres actividades más mencionadas (los entrevistados en general mencionaban más de una):

- El 54,7% de las instituciones brinda ayuda alimentaria;
- El 37,5% brinda ayuda escolar;
- El 26,5% brinda capacitación laboral.

Como se aprecia las dos categorías más mencionadas apuntan básicamente a actividades de tipo asistencialista. Recién en tercer lugar aparece de manera significativa una actividad más promocional.

5) Personal en la organización

La cantidad de personal que trabaja en estas instituciones, se distribuye de la siguiente manera:

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Cuadro N° 5

“Cantidad de personal”

CANT	%
1 a 5	15,6%
6 a 10	15,6%
más de 10	68,8%
TOTAL	100,0%

Como se aprecia, predominan las instituciones con más de 10 personas. Pero veamos ahora complementariamente, cuál es la composición laboral que mantienen estas organizaciones:

Cuadro N° 6

“Tipo de plantel laboral”

TIPO	%
RENTADO	25,0%
RENT-VOLUNT	26,6%
VOLUNTARIO	48,4%
TOTAL	100,0%

Casi la mitad de las instituciones se manejan exclusivamente con voluntarios. Y en el otro extremo, una cuarta parte de ellas sólo con personal rentado. Esta información nos estaría demostrando un cierto grado de informalidad.

Complementariamente al dato objetivo (y adelantándonos a la segunda parte del trabajo en el que apuntaremos a los puntos de vista de los encuestados) apuntamos luego a la percepción que las propias autoridades tienen sobre su propio personal, sobre su adecuación a las prestaciones que brindan. Los resultados son los siguientes:

Cuadro N° 7

“Nivel de adecuación del personal”

NIVEL	%
MUY ADECUADO	37,5
ADECUADO	45,3
POCO ADECUADO	12,5
NADA ADECUADO	1,6
NS/NC	3,1
TOTAL	100,0%

Más del 80% de los encuestados considera positivamente la composición y accionar de su personal.

6) Las formas de financiación

¿Cuáles son las maneras en las que estas instituciones se financian? En general, como veremos, no existe una única fuente de ingresos:

Cuadro N° 8

“Ingresos de las instituciones”

TIPO	%
POR DONACIONES	71,8%
POR SUBSIDIOS	37,5%
POR ORGANIZACIÓN DE EVENTOS	29,7%
POR CUOTAS SOCIALES	20,3%
OTROS	35,9%*

* podían elegir más de una opción

Existe una dependencia predominante de las instituciones en cuestiones más bien aleatorias (las donaciones) y en el protagonismo del Estado (los subsidios)

Segunda parte: las percepciones propias de las instituciones a través de sus protagonistas

1) Definiciones sobre la exclusión

Comenzaremos ahora a desarrollar la segunda parte del informe, el cual se basará en la autopercepción que las instituciones poseen manifestada en los testimonios de los encuestados.

En primer lugar se apuntó a lo más básico, a saber si la institución considera que realiza algún tipo de ayuda con las prestaciones que brinda, a los marginales y excluidos.

- El 66,7% afirmó que ayuda MUCHO
- El 30,3% consideró que ayuda ALGO
- Sólo el 3,0% restante que no ayuda NADA

Más allá de esta consideración general, es necesario, como punto de partida antes de exponer las opiniones siguientes, que describamos cuál es la concepción de “exclusión social” que estos informantes manifiestan. La pregunta fue de tipo abierto y las respuestas pudieron agruparse de la siguiente forma:

Cuadro N° 9

“Definición de exclusión social”

TIPO	%
IMPOSIB.INTEGRAC	45,3%
NO TENER	23,4%
DIGNIDAD DESTR.	10,9%
FTA DE SOLIDARIDAD	3,1%
PROPIO DEL CAPIT.	7,8%
OTROS	9,3%
NS/NC	7,8%*

*algunos respondieron más de una opción

TERCER SECTOR Y EXCLUSIÓN SOCIAL: LAS ENTIDADES DE LA REGIÓN METROPOLITANA NORTE
(BUENOS AIRES)

- Casi la mitad de los encuestados se refiere fundamentalmente a la imposibilidad que provoca la exclusión social para que la gente se integre y pertenezca.
- La siguiente opinión más vertida (aunque muy alejada de la primera) se vuelca a otro matiz diferente: la posesión de lo material, el no tener, aunque no llega al 25%
- Y la tercera opinión más considerada, el tener la “dignidad destruida”, en realidad creemos que guarda una estrecha relación con la primera opción. Es evidente que la imposibilidad de una persona de integrarse, termina deteriorando y hasta destruyendo su dignidad.

Se preguntó a continuación a quienes los encuestados atribuían la responsabilidad en la existencia de este fenómeno. Se les pidió que realizaran un ranking sobre categorías preestablecidas. Si tomamos la suma de menciones, los resultados son los siguientes:

Cuadro N° 10

“Principales responsables de la exclusión social” Primera mención.

RESPONSABLES	%
LA SOCIEDAD EN GENERAL	37,6%
LOS POLÍTICOS NACIONALES	35,9%
LOS PROPIOS AFECTADOS	10,9%
LOS POLÍTICOS PROVINCIALES	1,6%
OTROS	10,9%
NS/NC	3,1%
TOTAL	100,0%

Existe una clara percepción de responsabilidades compartidas entre todos los miembros de la sociedad aunque dándoles un especial lugar a los políticos nacionales. Llama la atención también el tercer lugar que ocupa la responsabilidad de los propios afectados.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

2) Las estrategias para combatir la exclusión

Partiendo del encuadramiento que las instituciones, en la voz de sus directivos dan a la exclusión, cabe ahora preguntarse si existe una conciencia firme de combate contra la exclusión y en caso positivo cuáles son las estrategias que se utilizan para combatirla.

En el primer caso se preguntó concretamente si el representante consideraba que su institución combate la exclusión:

Cuadro N° 10

“Combate de las ONG contra la exclusión”

INTENSIDAD	%
MUCHO	48,4%
ALGO	43,8%
NADA	3,1%
NS/NC	4,7%
TOTAL	100,0%

Vemos que no existe una tendencia definitiva. Casi un 50% afirma combatirla mucho pero un porcentaje bastante similar se inclina por reconocer una lucha parcial y no tan contundente.

¿Cuáles son las características concretas de esa ayuda que en muchos casos se reconoce como parcial? En primer lugar digamos que el 84,4% de los encuestados afirma utilizar una estrategia de atención personalizada contra un 10,9% que afirma no utilizarla y un 4,7% que no sabe o no contesta.

Sin embargo, en contraste con esta visión optimista, cuando se pregunta por las acciones concretas que se ejecutan al respecto, las respuestas son:

Cuadro N° 11

“Prácticas institucionales en lucha contra la exclusión”⁴⁰

PRÁCTICAS	%
ATENCIÓN DIRECTA	40,6
A EDUCARSE/CAPACITARSE	31,2
A VALERSE POR SÍ MISMOS	9,4
APOYANDO A LA FAMILIA	9,4
OTROS	4,7
NS/NC	12,5

Más del 40% realizan predominantemente atención directa, asistencialista. Las siguientes dos categorías, más cercanas a la atención promocional suman entre ambas una proporción exactamente igual a la primera. Es significativo también el alto porcentaje de representantes de las instituciones que no supieron o no quisieron responder.

A manera de pregunta de control, se requirió posteriormente que los encuestados describieran nuevamente de manera abierta cuáles son las principales acciones que se realizan para combatir la exclusión. En este caso podían mencionar hasta tres. Teniendo en cuenta la primera mención, las principales categorías agrupadas fueron:

CAPACITACIÓN Y APOYO	60,9%
ACCIONES ASISTENCIALES	12,6%
FACILITAR ACCESOS	7,8%

En esta modalidad de pregunta puede apreciarse una mayor disposición de las entidades a aplicar políticas más efectivas contra la exclusión. Si consideramos la primera y la tercera categoría, sumamos más del 68% de las respuestas.

Finalmente, en este apartado nos ocupamos de las carencias o aspectos más negativos que los propios integrantes de las organizaciones perciben sobre sí mismos, en función de las tareas que se proponen realizar. A través de una pregunta abierta, con

⁴⁰ La pregunta tuvo originalmente un formato abierto.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

tres opciones posibles, se consultó sobre los puntos débiles que afectan la lucha contra la exclusión. Si tomamos exclusivamente aquello que fue mencionado en primer lugar, nos encontramos con lo siguiente. Las dos categorías más mencionadas son:

PROBLEMAS ECONÓMICOS	42,2%
PROBLEMAS DE ORGANIZACIÓN	12,5%

Si tomamos la suma de menciones, las proporciones se mantienen similares.

Tercera parte: La participación y el papel de los beneficiados

En esta última parte analizaremos cuál es la visión que las instituciones, a través de sus representantes, tienen sobre sus propios beneficiarios.

En primer lugar se apuntó al empeño personal que se percibe en los que acuden a las instituciones para superar sus respectivas situaciones de marginalidad y exclusión. La visión general es bastante positiva:

Cuadro Nº 12

“Niveles de empeño en superar la propia situación”

NIVEL	%
MUCHO EMPEÑO	43,8%
ALGO DE EMPEÑO	28,1%
POCO EMPEÑO	10,9%
NADA DE EMPEÑO	3,1%
NS/NC	14,1%
TOTAL	100,0%

Más del 70% de los encuestados tienen una visión positiva sobre los esfuerzos de los beneficiarios para superar su situación. En este sentido consideramos clave consultar sobre los niveles de participación de estos beneficiarios en las actividades y prestaciones de la institución⁴¹. Los niveles de participación se mi-

⁴¹ Consideremos que las políticas sociales, aun las efectuadas por las organizaciones no-gubernamentales oscilan en este sentido entre “participativas” en donde el beneficiario colabora con distintas intensidades en la

TERCER SECTOR Y EXCLUSIÓN SOCIAL: LAS ENTIDADES DE LA REGIÓN METROPOLITANA NORTE
(BUENOS AIRES)

dieron en dos momentos diferentes de la encuesta para tener un mejor control de las respuestas. En el primer caso se preguntó si los beneficiarios participaban en las actividades de la institución:

Cuadro N° 13

“Niveles de participación de los beneficiarios”

NIVEL	%
TOTALMENTE	57,8%
PARCIALMENTE	20,3%
NO PARTICIPAN	15,6%
NS/NC	6,3%
TOTAL	100,0%

En el segundo momento, con categorías preestablecidas ligeramente diferentes, los resultados fueron:

Cuadro N° 14

“Niveles de participación. 2ª medición”

NIVEL	%
MUY PARTICIPATIVOS	37,5%
ALGO PARTICIPATIVOS	31,3%
POCO PARTICIPATIVOS	7,8%
NADA PARTICIPATIVOS	4,7%
NS/NC	18,7%
TOTAL	100,0%

ejecución de la propia política y las “no participativas” en donde estamos hablando lisa y llanamente de un mero asistencialismo. Ver: Amadasi E. y Pantano L. “Política social argentina”. Edit. Humanitas. Buenos Aires 1987.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

En ambos casos hay coincidencia: se percibe con bastante intensidad el nivel de participación de los beneficiarios. Resultó necesario a partir de estas respuestas, preguntar también sobre las formas concretas de participación. Se realizó para ello una pregunta de tipo abierto, y las respuestas fueron agrupadas de la siguiente manera:

Cuadro N° 15

“Forma de participación de los beneficiarios”

ACTIVIDAD	%
AYUDAN/ACOMPAÑAN LA ACTIV.	31,3%
ASISTEN A LA ACTIV	15,6%
TRABAJAN MEJORANDO HÁBITOS-CONDUCTAS	23,4%
OTROS	4,7%
NS/NC	25,0%
TOTAL	100,0%

La perspectiva que nos dejan estas opiniones no es del todo positiva. Los primeros dos tipos de respuestas nos remiten a una participación más bien simbólica pero no activa. Y entre las dos llegamos a casi la mitad de las respuestas. Recién en la tercera categoría en donde se concentra un poco más de un tercio de las opiniones podemos decir que encontramos actividades más promocionales.

Conclusiones

Luego de la presentación de la información creemos útil concluir marcando las tendencias que se pueden percibir en este primer avance sobre la realidad de las instituciones no gubernamentales y su lucha contra la exclusión. Podríamos sintetizarlas de la siguiente forma:

- las instituciones analizadas son predominantemente laicas.

- la gran mayoría de ellas son producto de la última gran crisis nacional comenzada a fines de los años 90, por lo tanto tienen una historia muy reciente.
- se originaron por iniciativas grupales y se desempeñan con mucha ayuda voluntaria sin gran presencia de profesionales.
- poseen una visión bastante clara sobre lo que significa la exclusión aunque no tienen tan claro cómo luchar contra ella.
- poseen una visión optimista sobre los propios excluidos en cuanto a su voluntad de superarse y participar. Sin embargo no muestran mucha claridad en cuanto a la generación de medios para que los excluidos concretamente participen y comiencen a superar su situación de marginalidad.

En nuestros próximos pasos de la investigación avanzaremos en el desarrollo de otras facetas de las instituciones y finalmente apuntaremos a la contrastación entre los hechos y la producción teórica existente sobre estas mismas. Nuestra hipótesis general apuntará a la existencia de una gran diferencia entre las categorías que se utilizan, especialmente en lo que se produce en los países más desarrollados, y la realidad empírica aquí ya manifestada parcialmente.

Foro Temático: Mujer, trabajo y mundo laboral.

Trabajar o no trabajar ¿y los hijos?

Ma. Áurea Valerdi González

Doctorado en Sociología.

Centro de Investigación en Ciencias Sociales de
la Universidad de Guanajuato, CICSUG. México.

Resumen

A partir de la década de los noventa el mundo del trabajo empezó a modificarse por diversos motivos, entre ellos el impacto de la tecnología en los procesos productivos, la economía de libre mercado, por el uso intensivo del Internet etc., sobre todo por la nueva división internacional del trabajo que reorganizó la presencia de empresas en todo el mundo. De estos cambios has dado cuenta los nuevos estudios del trabajo, algunos de los cuales han tomado como unidad de análisis básicamente a la empresa. Otros han puesto el acento en distintos espacios de vida, pero pocos se han preocupado por vincular ambos espacios de relación social, que en su conjunto integran al actor trabajador.

Esta ponencia tiene como principal preocupación el enlace que hacen las mujeres *entre el trabajo y la vida familiar*, en especial el cuidado de los hijos. Tender el puente entre el mundo del trabajo y el mundo de la vida impacta más a las mujeres pues son ellas las que están directamente ligadas a la reproducción de la fuerza de trabajo, o frente a las responsabilidades derivadas de la vida familiar.

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

Aquí se exponen algunos hallazgos de una muestra de trabajadoras de una empresa grande, productora de calzado ubicada en la ciudad de León, Gto., México. Para fines de la exposición llamaremos a la empresa “Elasticshoes” para mantener el anonimato de la firma comercial. Partimos del supuesto de que debe existir un acuerdo mutuo entre la empresa, los gobiernos en todos sus niveles y las trabajadoras para encontrar soluciones integrales para el cuidado de los hijos, en un intento por conciliar el mundo laboral y familiar.

En el documento se presentan algunas referencias teóricas, un panorama muy general de las características de la empresa en León, Guanajuato y resultados parciales de los hallazgos del trabajo empírico.

Las organizaciones en el contexto internacional

México como en la mayoría de los países de la región, se ha visto en la ineludible necesidad de emprender profundos procesos de re-estructuración productiva, para sumarse a la apertura de mercados como eje del nuevo capitalismo. De igual manera en León, Guanajuato las unidades económicas han tenido que realizar cambios en una o varias áreas para dar respuesta a las crisis derivadas de la dinámica del mercado. Uno de los caminos ha sido la instrumentación de medidas de flexibilización para mantenerse en un mercado cada día más competitivo. Se pensaba que esta disposición podría beneficiar la relación del trabajo con la familia, sobre todo de las mujeres en el cuidado de los hijos. Sin embargo, esta estrategia no ha hecho sino re-definir la distribución de las tareas de hombres y mujeres entre el trabajo y la familia.

Al mismo tiempo México se colocó del lado de las economías de servicios, al incrementarse la participación de la PEA⁴² en este sector, lo que ha provocado una cierta polarización de la fuerza de trabajo entre empleos protegidos y los llamados empleos “precarios” (Wainerman 2003). En conjunto estos fenómenos han estimulado la participación de otro miembro de la familia en la economía del hogar para subsanar la caída de los salarios y la inseguridad laboral. De igual

⁴² PEA Población Económicamente Activa.

manera promueve la reorganización de la familia entre la vida doméstica y la extra-doméstica y de los papeles que juega cada uno de sus miembros.

Mientras en los países europeos el vínculo familia-trabajo pareciera ser una decisión de realización personal (Chinchilla 2007), en León resulta ser una medida compensatoria de los bajos salarios del jefe de familia. Las mujeres se ven obligadas a trabajar para contribuir al mantenimiento del hogar, ampliando el número de familias con dos proveedores o biactivas, como diría Dominique Méda (2002). Esta situación indudablemente coloca a la mujer en una situación de desventaja para atender ella misma el cuidado de los hijos. A pesar de su participación en la economía familiar, la esposa sigue siendo la responsable de la supervisión y realización de las tareas domésticas.

Lo más importante para este estudio es ver la relación que se ha dado entre distintos tipos de organizaciones, la de la empresa como unidad económica, la del Estado como proveedor de los servicios y la familia como beneficiaria. Estas tres instituciones tienen su propia dinámica y a su vez están intrínsecamente relacionadas, en especial para el balance entre el del trabajo y la familia. Como ya se dijo, el mundo del trabajo se ha transformado de manera importante en las últimas décadas lo que se puede distinguir a nivel de unidades productivas. Diversos estudios (Wainerman 2003) sostienen que el cambio que más ha impactado en la vida de las mujeres ha sido el tránsito de los modelos de organización de la producción taylorista a modelos emergentes de flexibilización. En México el modelo de sustitución de importaciones característico de los años cuarenta y cincuenta propició la organización taylorista de producción en serie y dirigida al mercado interno. En este modelo el trabajador jefe de familia como proveedor principal tenía la posibilidad de sostener la economía de toda la familia y las esposas eran básicamente responsables de la estructura familiar. La organización de la empresa estaba diseñada para que sus beneficios (si los había) llegaran a la familia a través del varón trabajador en forma de salario o de prestaciones. Por su parte el Estado Benefactor ofrecía entre otros los servicios de salud, educación y vivienda.

Sin embargo, en la década de los ochenta y después de una serie de crisis recurrentes, la estrategia de crecimiento económico se centró en la apertura de

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

mercados, se expandieron los servicios y se flexibilizaron las condiciones de trabajo, situación que poco a poco ha presionado a las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo. Lo que ha venido a transformar el esquema de la familia tradicional con el jefe proveedor, por el de la familia con dos proveedores para compensar por un lado, la pérdida del poder adquisitivo del salario y por el otro la disminución de los servicios otorgados en otras épocas por el Estado de Bienestar.

En México existe una heterogeneidad productiva en todos los sentidos, lo que dificulta conciliar las esferas laborales y familiares. En este sentido la diferencia entre el espacio de la casa y del trabajo ha hecho más difícil para las mujeres conciliar el trabajo asalariado con el doméstico, y contribuido a una redefinición de los roles masculinos y femeninos (Oliveira 2003:646). Por su parte Ramón Ibarra (2000) señala que “hablar del futuro de la empresa es, por tanto, afirmar que todo esfuerzo tecnológico que no esté apoyado sólidamente en un desarrollo humano proporcionado sería una miopía de la peor clase” (2000:45).

En síntesis podemos decir que derivado de los movimientos del mercado a nivel internacional, las organizaciones han tenido que modificarse para permanecer en él. Esto sin duda alguna ha repercutido en la estabilidad laboral y en la economía familiar, por lo que las mujeres en el caso aquí presentado han tenido que sumarse para contribuir al ingreso familiar. Antes de ver algunos datos se describe brevemente la organización de la empresa de calzado *Elasticshoes*

La fábrica de zapatos

Elasticshoes es una empresa que ha sabido mantenerse en el mercado a pesar de las crisis macro económicas de las décadas pasadas, así lo demuestran algunos datos de la historia de la empresa. *Elasticshoes* es una de las más grandes empresas de producción de calzado en León Gto., ejecuta todas las etapas del proceso, desde el diseño y la manufactura hasta la comercialización de calzado, de tipo deportivo, casual y el llamado de semi-vestir. Su producción esta destinada tanto al mercado interno como al mercado internacional. La empresa se funda en 1935 como una empresa familiar con el apoyo de un reducido

grupo de artesanos que fabricaban zapatos para niños. Una década después alcanza la cuota de 300 pares de zapatos diarios, cantidad importante para esa época. En la década de los sesenta y derivada de la expansión del modelo de producción fordista taylorista en el mundo, la empresa introdujo el proceso de sistematización de la producción en serie creando una nueva marca de calzado. Los años setenta representan para la empresa el periodo de mayor crecimiento pues crea otras compañías paralelas con las que integra la cadena de producción. Hoy es una de las más prestigiadas empresas de calzado en México y realiza también trabajos make-up para marcas internacionales como Niké.

Elasticshoes cuenta con 2500 trabajadores en la producción de calzado y 4 mil trabajadores si se suman las otras unidades que conforman la cadena productiva. La empresa se rige por los principios del Sistema de Calidad Total y opera con equipo de trabajo autodirigidos, orden y limpieza y concibe al trabajador bajo un enfoque humano integral. En este sentido, lo más importante es que la empresa no solo ha transformado sus procesos e incrementado su producción, sino que paralelamente ha diseñado políticas de recursos humanos para atender las necesidades de sus trabajadores, en especial de las mujeres. Según Ibarra (2000), la empresa en una etapa post-industrial requerirá de fomentar las características humanas, más capacidades interiores, pues la calificación que requiere la empresa no lo da la escuela: se aprende desde la familia.

Elasticshoes hoy se ostenta como una empresa socialmente responsable que ofrece a su personal y sus familias el Club Recreativo y Cultural en el que proporciona alternativas deportivas, artística y de esparcimiento para el disfrute de quienes quieran asistir a él.

Algunos resultados del trabajo de campo

El sondeo sobre el cuidado de los hijos de madres, se hizo a una muestra de trabajadoras solo del área de producción de la empresa. Por el rango de edad en la que se encuentran las trabajadoras, es una población joven pues el 40.9% tiene entre 20 y 30 años, otro 41.66% tiene entre 31 y 40 años, el resto del total se ubica en niveles por arriba o por debajo de este rango. Aunque las trabajadoras se

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

mantiene permanentemente en procesos de capacitación el 84.84% del total de la muestra cuenta con el nivel elemental de educación formal, es decir, primaria (34.09%) y secundaria (50.75%).

Con sus tendencias contradictorias hacia la integración y la exclusión social, la globalización económica constituye la cara más llamativa de la reestructuración productiva. Este proceso ha alterado elementos básicos de la vida social como la organización familiar, y el papel de las mujeres, primero por la necesidad de trabajar para incrementar el presupuesto familiar y segundo se han visto en la necesidad de delegar el cuidado de los hijos en otras personas. El aporte económico de las mujeres a la economía familiar ha alcanzado niveles importantes reconocidos por la CEPAL. En *Elasticshoes* el salario que reportan el 65.15% de las madres es de entre 500 y 1000 pesos mexicanos semanales, más o menos 50 dólares por semana o 2,400 dólares anuales. Otro 26.5% gana más de esa cantidad y solo el 8.33% que se suma al ingreso total familiar.

Los hijos son lo más importante para las madres, se trabaja para ellos y por ellos, así nos lo hicieron ver las mujeres de esta empresa. García y Oliveira citada por Begné (2004), señalan que las mujeres indican que los hijos son la razón de su existencia y trabajaban para que la familia sobreviviera. Pero darles a los hijos lo que necesitan implica que las mujeres sacrifiquen parte del tiempo que pudiera dedicarles, como nos hace ver el siguiente testimonio:

La situación económica como pareja ya es necesario trabajar ambas partes tanto el marido como la esposa, en mi caso yo lo dejo con mis papas o sea con mi papa y mi mama, pero realmente interfieren muchas cosas porque pienso que *yo debería estar con el*, al menos me siento tranquila porque lo están cuidando mis papás pero ahora lo estoy llevando a la guardería porque ellos están enfermos (Julia, junio, 2008).

El cuidado de los hijos para este grupo de mujeres no ha variado mucho en México, pues ya en los estudios antropológicos realizados por Oscar Lewis (1972), en los años 40 expone que “los niños permanecían con la madre o con la familia de ella, como una práctica muy difundida en México que contribuye a focalizar en la madre la vida familiar”, según el autor sobre todo en la clase baja. Es decir se sigue priorizando a las redes de apoyo familiar como muy importante para

estas tareas. Los resultados indican que en la empresa *Elasticshoes* el 70.45% deja a sus hijos con los padres, en especial con la madre de ella, y en menor medida con la madre de él, el 12.87% deja a sus hijos con el esposo y el 10.6% de las mujeres entrevistadas señaló dejar solos a sus hijos en casa.

La atención a la familia y a los hijos también es una cuestión de compatibilidad de horarios pues “los tiempos están estrechamente conectados e imbricados, primero porque se trata de tiempo de personas diferentes (el de la mujer, el del niño, el de la familia), de lugares diferentes (de la guardería, la escuela, el lugar de trabajo, el centro médico, las tiendas...) y de tiempos que se solapan, que irrumpen los unos en los otros y que se enredan entre sí...” (Méda 2002; 45).

En otros estudios se ha considerado que el cuidado de los hijos tiene que ver con la etapa que vive la familia, pues no es lo mismo la organización de una familia con hijos pequeños que requieren de mayor cuidado, que hogares con hijos que ya son independientes y pueden atenderse por sí mismos. Para el caso que nos ocupa, el 35.26% de las madres trabajadoras tiene hijos de meses y hasta 3 años, en la etapa que deberían estar en la guardería o el kinder, y el 32.63% de los hijos están en el rango de edad propio para cursar la primaria. Es decir, más del 60% de los hijos de las trabajadoras de *Elasticshoes* son menores de 12 años. El dato de los hijos en edad de ingresar a la guardería no implica que asistan a ella, pues como vimos anteriormente, son los padres quienes se encargan del cuidado de los hijos.

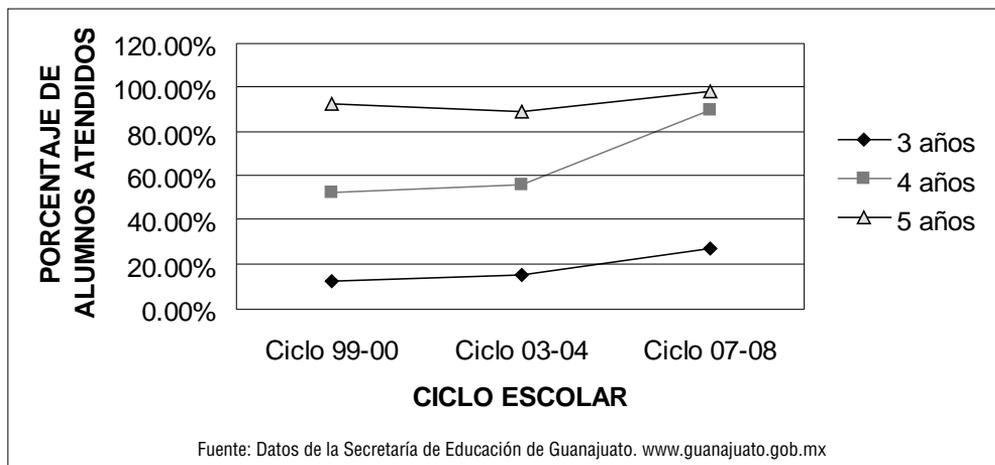
Si los hijos son la razón de la existencia de las mujeres como dijimos más arriba, el dilema es como trabajar sin descuidarlos o como atenderlos sin dejar de trabajar, al respecto Méda (2003) señala que “... para poder continuar trabajando cuando se tienen hijos, es necesario por una parte tener una organización muy eficaz y por otra, tener recursos” Lo que evidentemente es distinto para las trabajadoras operarias de la industria *Elasticshoes*. Hay casos en los que los cálculos les llevan a ver que la actividad productiva les costaría más cara que la “no actividad” (Méda 2003; 30-33).

El papel de las instituciones

Una de las soluciones que se han propuesto a nivel de políticas públicas es incrementar el número de guarderías para la atención de este grupo de población.

La obligación del Estado de proporcionar atención a los menores, se ha incrementado en México a partir de este sexenio, pues se ha puesto especial énfasis en proporcionar atención a los niños en edad de asistir a las guarderías. En tan solo cuatro años se ha incrementado este servicio de atención a los niños de 3 años que pasó de 12.1% en el ciclo escolar 99-00, al 27% para el ciclo 07-08 tan solo en la ciudad de León, Gto. Para los niños de 4 años pasó del 51% en el ciclo 99-00 al 89% en el ciclo 07-08 y del 92% de atención al 98% cuidado de los niños de 5 años en el mismo período, como muestra la siguiente gráfica.

ATENCIÓN A LA DEMANDA EDUCATIVA



Si bien es cierto que existe una preocupación del gobierno mexicano por brindar a las madres trabajadoras de servicios de guardería, para que puedan trabajar sin preocuparse de los hijos, ya existen experiencias (sobre todo en los países europeos) de que esta medida no siempre es una solución, pues el incremento

de la población infantil es más rápido que la creación de instituciones para el cuidado y atención a los menores. Por otro lado, los horarios de servicio de las guarderías no siempre coinciden con las jornadas de trabajo, como nos dice un encargado de recursos humanos, “aquí la bronca con el IMSS es que cubre el turno de la mañana y parte de la tarde, el problema es el segundo y tercer turno, lo hemos platicado con ellos y hasta ahora no hay solución” (RL junio de 2008).

De igual manera las trabajadoras de *Elasticshoes* mencionan la incompatibilidad de horarios, entre la duración de la jornada laboral y los horarios de las guarderías. En la empresa las mujeres tienen un horario de 7 de la mañana a 5, 5.30, 6, 6.30 y hasta 7 de la noche, dependiendo de su puesto y área de trabajo, lo que implica que permanecen en la empresa entre 10 y 12 horas diarias. Este horario les impide conciliar su trabajo con el horario de las guarderías, pues el servicio de estas instituciones termina cuando mucho a las 5 de la tarde. Otro problema es quien los lleva a la guardería y quien los recoge para regresarlos a la casa, por lo que optan por dejarlos al cuidado de los padres.

“...siento la necesidad de seguir trabajando lo que yo pediría es una alternativa es trabajar medio tiempo o un horario corrido o sería bueno manejar las guarderías dentro de la empresa, yo creo que la empresa tiene un buen espacio, la madre no estaría tan preocupada de cómo lo estarán tratando y tendría la opción de poder ir a verlo dentro de...Tener la gente capacitada para estarlo cuidando, definitivamente tenemos que concentrarnos en el trabajar y si estamos pensando en el bebé no hacemos ni una ni otra cosa, en realidad” (Eva junio 2008).

Es claro que para este grupo de trabajadoras conciliar el trabajo con la atención a la familia y a los hijos, representa un dilema. Por un lado, la necesidad de trabajar para complementar los bajos salarios de los jefes de familia, creando así familias biactivas o de dos proveedores. Por el otro, delegar en los padres o en parientes cercanos el cuidado de los hijos, sacrificando tiempo de dedicación y atención por ellas mismas. Como nos dijo Evelyn:

Yo me pongo a pensar (primero dios) voy a estar trabajando, desafortunadamente no puedo revisar donde anda, que piensa que siente y el tiempo se va rápido cuando mas te acuerdas ya tiene 5 años ya están grandes desafortunadamente

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

tunadamente vienen los problemas de comunicación es que no me dijiste, no me preguntaste, le temo a eso la verdad

Como bien señala Ibarra (2000), la empresa debe ser co-responsable en hacer compatible el trabajo y el hogar, la tendencia es a crear *family, friendly employers* (empresas amigas de la familia) que han desarrollado esfuerzos sobre: Cuidado de los niños, de los ancianos y trabajo flexible en los hogares. Por su parte Méda (2004) reconoce que no es responsabilidad de las empresas pero que sería bueno que el conjunto de actores sociales implicados, empresa, gobierno, trabajadores pusieran sobre la mesa de las discusiones la cuestión de los horarios de trabajo de los hombres y mujeres en una sociedad cada vez más formada de parejas *biactivas*. Discutir que corresponde al gobierno o a las empresas.

Movimientos de personal

Las condiciones de trabajo que ofrece la empresa *Elasticshoes* han propiciado tener una muy baja rotación de personal, al mismo tiempo se han generado sentimientos de pertenecía a la empresa y de lealtad a la marca de sus productos. Los trabajadores hablan orgullosos de los servicios que presta la empresa en especial señala al Club Recreativo y Cultural como una de las mejores prestaciones para ellos y sus familias aunque no siempre hacen uso de sus instalaciones.

Sumada a la baja rotación de personal, existen pocas renuncias y se cuenta incluso con varias generaciones que han pasado por ahí, de hecho el 38.63% del total de los encuestados reporta tener entre 5 y 20 años de antigüedad, como un indicador de la fidelidad a la empresa. La mayoría de los encuestados llega a trabajar a *Elasticshoes* ya con experiencia en la industria del calzado y en menor medida con trayectoria en otras industrias de transformación. Sin embargo, las trabajadoras se rehúsan a cubrir horarios no pactados pues eso implica un reacomodo de las actividades familiares y problemas en el hogar. Uno de los encargados de recursos humanos nos dijo que:

El problema del ausentismo es, en una cultura tan machista, como esta ahora, no solo le país sino principalmente el Estado nos ha costado trabajo que

se acostumbren las familias a que las mujeres rolen turnos o vengan a trabajar sábados o domingos o días que no les corresponde trabajar... Cuando se presenta eso ellas faltan, o tienen problemas para rotar y dicen oye yo no puedo venir, aunque en la entrevista dicen que no tienen problemas para trabajar...sobre todo las casadas, con novios o con papás, que tengan una gran influencia sobre ellas en cuanto a las decisiones o permisos... (RJ junio 2008).

El trabajo en equipo es una de los logros de la organización laboral en la empresa, esto se pudo apreciar en el área de cocina. *Elasticshoes* cuenta con un comedor que es atendido por cerca de 150 trabajadoras que realizan su trabajo de manera conjunta. Cuando una de ellas tiene que ausentarse con motivo de la atención a sus hijos, como ir a las juntas de padres en las escuelas, llevar a los pequeños al médico u otra, sustituyen a la madre trabajadora para cubrir sus funciones, (aunque implique mayor esfuerzo) pues saben que ellas también pueden necesitar el permiso para faltar. Esta actitud solidaria disminuye las renunciaciones y posibilita los permisos sin afectar la prestación del servicio de alimentos. Así lo comenta Sofía, jefa de cocina:

Renunciaciones no se dan porque afortunadamente existe la posibilidad de darles permiso porque las demás personas pueden cubrir sus ausencias, nos entendemos muy bien, no hay renunciaciones porque se les da la facilidad. No hay problemas de producción. Hay como etapas o epidemia que coinciden con reuniones, exámenes o enfermedades entonces entramos los de la oficina para entrar a las tareas de la cocina, o servir la comida (Chef junio 2008).

En resumen podemos decir que la empresa ofrece a las madres trabajadoras una serie de prestaciones que pudiera facilitarles la conciliación entre el trabajo y la familia e hijos. Sin embargo, las medidas adoptadas por la empresa se ven limitadas por los elementos culturales y por incompatibilidad en los tiempos de los padres con los hijos, las instituciones y los servicios en general.

Reflexiones finales.

Los hallazgos aquí presentados no hacen sino confirmar que frente a los apoyos institucionales o de gobierno como el incremento de guarderías, las trabajadoras prefieren recurrir a las redes de apoyo familiar como principal estrategia. Como señalamos más arriba el 80% de ellas acude a las madres o suegras para el cuidado de los hijos. Las guarderías e incluso el kinder no son una opción viable para estas trabajadoras de la muestra pues argumentan incompatibilidad en los horarios entre las instituciones prestadoras del servicio y las jornadas laborales. Derivado de la experiencia francesa (Meda 2004), señala que “entre guarderías colectivas, guarderías familiares, asistentes de maternidad y cuidados a domicilio, no hemos sido capaces colectivamente de imaginar maneras diferentes de cuidado de los hijos.

Las propuestas que se hacen desde las organizaciones soluciones parciales y de una visión en la que las empresas tuvieran una organización homogénea del trabajo, pasando por alto la enorme heterogeneidad que caracteriza la industria en América Latina y en México. Por otro lado, es sabido que los ritmos y características del trabajo (en especial el de la industria de transformación) lo marcan las bases socio-técnicas, es decir, el grado de tecnología, la organización del trabajo, el tipo de relaciones laborales, la demanda del mercado, que a su vez determinan las características de la fuerza de trabajo. ¿Cómo entonces poner en la mesa de las negociaciones el asunto de los tiempos vinculados entre, empresa, el ayuntamiento y las necesidades de los trabajadores? ¿Cómo en esta negociación se considerarían las distintas necesidades de hombres y mujeres, cuando la familia ha sido fundamentalmente responsabilidad de las mujeres? Respuestas que me parece demos de buscar de manera colegiada

No podemos todavía dar datos definitivos ni asegurar que los hallazgos tengan carácter de generalidad. Este es un primer acercamiento a la problemática y creemos que todavía nos falta mucho por hacer, sin embargo ponemos a consideración del lector los aportes hasta ahora presentados sobre el tema.

Bibliografía consultada.

- Arriagada, Irma (2001) *Familias latinoamericanas. Diagnóstico y políticas públicas en los inicios del nuevo siglo*, División de Desarrollo Social, CEPAL, ONU, Santiago de Chile.
- Batthyány, Karina (2004) *Cuidado infantil y trabajo: ¿Un desafío exclusivamente femenino?, una mirada desde el género y la ciudadanía social*. Montevideo, CINTERFOR/ OIT, Uruguay.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (2003) *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*, Paidós Contextos, España.
- Begné, Patricia (2004) *Mujeres*, Instituto de la Mujer Guanajuatense (IMUG), Colección estudios, México.
- Bourque, S. C., J. Butler, J. K. Conway et al. (1996) *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, UNAM, Miguel Ángel Porrúa, México
- Chinchilla, Nuria y Maruja Moragas (2007) *Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*, Barcelona, Editorial Ariel.
- Dahan, Jocelyne y Anne Lamy (2006) *Un solo padre en casa: Triunfar en el día a día*, De Vecchi, España.
- De la Garza, Enrique (Coord.)(2006) *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos enfoques*, Cuadernos Temas de innovación, Anthropos, UAM, España. Introducción
- (Coord.)(2006a) *Tratado Latinoamericano de Sociología*, Obras Centrales, Anthropos, UAM, España.
- De la O., Ma. Eugenia y Rocío Guadarrama (2006) “Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina, en Enrique de la Garza T. (Coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques*, Cuadernos Temas de innovación, Anthropos, UAM, España.
- De Oliveira, Orlandina y Marina Ariza (2003) “Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques” en *Tratado Latinoamericano*

TRABAJO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL

- de Sociología del Trabajo*, Enrique de la Garza (Coord.), FCE, UNAM, UAM, México.
- Diagnóstico Municipal sobre la situación de las mujeres*, Irapuato, Gto. (2006), INDESOL, IMUG, IMI, H. Ayuntamiento de Irapuato, México.
- ¿Este es el único lugar donde ves a tus hijos?*, (2006) Estudio: Reconciliación de la vida familiar y la vida laboral, Nueva Cultura Laboral, STPS,
- “Estructuras familiares, trabajo doméstico y bienestar en América Latina”, en CEPAL reportes de investigación 2004, México.
- García Brígida (Coord.) (2000) *Mujer, género y población en México*, Colmex, Sociedad mexicana de demografía, México.
- (2006) “La familia y el trabajo: principales enfoques teóricos e investigaciones sociodemográficas” en Enrique de la Garza (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología*, Obras Centrales, Anthropos, UAM, España.
- González de la Rocha, Mercedes y Agustín Escobar Latapí (2006) “Familia, trabajo y sociedad: el caso de México” en *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*, Enrique de la Garza (Coord.) Anthropos, UAM, Cuadernos Temas de Innovación Social, España.
- Guadarrama, Rocío y José Luis Torres (Coord.) (2007) *Los significados del trabajo femeninos en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*, Anthropos, UAM, Cuadernos Temas de Innovación Social, España.
- Ibarra Ramos, Ramón (2000) *Empresa-familia. Una relación constructiva*, Editorial Trillas, México.
- Lagarde, Marcela (1999) *Género y feminismo. Desarrollo Humano y democracia, Cuadernos Inacabados*, horas y Horas la editorial, México.
- Lamas, Marta (Compiladora) (2003) *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM, Miguel Ángel Porrúa, México.
- Lewis, Oscar (1972) *Antropología de la pobreza*, Fondo de Cultura Económica, México.

- López Puig, Anna y Amparo Acereda (Coord.)(2007) *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*, Nancea ediciones, España.
- Méda, Dominique (2001) *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*, Nancea Ediciones, España.
- Morfín Herrera, Ma. Del Carmen (2003) *Administración del tiempo libre*, Editorial Trillas, Serie Turismo, México.
- Neffa, Julio C. (2003) *El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece*, Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE/CONICET, Lumen, Argentina.
- Programa Estatal de la Mujer. Igualdad de oportunidades 2004-2006, Gobierno del Estado de Guanajuato, México.
- Schvarstein, Leonardo y Luis Leopold (Comps.)(2005) *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*, Paidós, Argentina.
- Varela, José Luis y Javier de Alba (1998) *El tiempo libre de los hijos*, editorial Minos, México.
- Wainerman, Catalina (2003) *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*, UNICEF, Fondo de Cultura Económica, Argentina.

