

<i>Antropología Aplicada y Trabajo Social</i> Carmen Gallego Ranedo.....	5
<i>La dialéctica entre la familia y el Estado del Bienestar</i> Raquel Santiso Sanz.....	23
<i>Los pros y los contras de las empresas de trabajo temporal</i> Gloria Tena Tena.....	49
<i>La regulación jurídica de las empresas de turismo activo</i> José María Nasarre Sarmiento.....	67
<i>La hoguera de las ansiedades: Aspectos psicossociales del «estar quemado»</i> Carmen Berrocal López.....	83
<i>Las asociaciones de personas con deficiencia física: percepciones y estrategias para el diseño de trayectorias en el mercado de trabajo</i> Montserrat Navarrete Lorenzo, David Pac Salas, José Ramón Solans Solano	113
<i>Influencia de la metodología en el resultado de una investigación social</i> Laura González Quinteros.....	153
<i>Estados contables complementarios: la memoria y el informe</i> Carlos Sanz Santolaria.....	181
<i>El análisis de cuotas de mercado constantes en la literatura económica internacional</i> Ana Belén Gracia Andía.....	197



Antropología aplicada y trabajo social

CARMEN GALLEGO RANEDO

PROFESORA DE ANTROPOLOGÍA SOCIAL Y CULTURAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS SOCIALES
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Con este artículo me propongo conseguir dos objetivos: el primero de ellos es reflexionar de una manera crítica pero a la vez sucinta, sobre lo que se ha venido llamando en los últimos años «Antropología Aplicada», haciendo un itinerario a través de las distintas definiciones que el conocimiento antropológico ha producido bajo este calificativo, y en segundo lugar, aportar líneas de concordancia entre la Antropología y el Trabajo Social¹ intentando mos-

¹ En 1984, Oriol Romaní presentó una comunicación en un congreso de Antropología que está sin publicar, pero su contenido temático giraba en torno a la evolución de la incorporación de nuestra disciplina en la formación de los futuros trabajadores sociales. No obstante su lectura ha impulsado también la realización de este artículo. No obstante quiero añadir que mi labor docente en Escuelas de Trabajo Social desde el año 1986, me ha permitido apreciar la evolución que la misma ha tenido y cómo en la actualidad se imparte como materia troncal dentro de la formación universitaria de estos diplomados. Por otra parte creo importante subrayar que la docencia en ámbitos diferentes a la propia Licenciatura en Antropología Social y Cultural posibilita tener una percepción diferente de nuestra praxis. Creo que en concreto esta Diplomatura es un buen campo de experimentación para poner en cuestión muchos planteamientos teóricos que impregnan las producciones antropológicas.

trar que es una «ciencia útil» para la formación y posterior práctica profesional de los trabajadores sociales, y que a la vez facilita la inserción profesional de los antropólogos en programas de intervención orientados hacia el bienestar social, en este caso concreto, pero va más allá de esta orientación, según intento que se desprenda de la lectura que sigue.

Palabras clave: Antropología Aplicada, Trabajo Social, Percepción del otro, Interdisciplinariedad, Investigación social.

Antropología aplicada y trabajo social



Carmen Gallego Ranedo

1. Introducción

Como es evidente, estos dos objetivos están relacionados entre sí. Con respecto a ese primer objetivo, quiero manifestar en estas páginas que el tema de la aplicabilidad de la Antropología que pretendo abordar es de gran actualidad dentro del panorama antropológico español, —no así en otras tradiciones antropológicas, como la americana y la anglosajona, en donde la intervención de los antropólogos en proyectos de desarrollo en el Tercer Mundo y una presencia mayor de minorías étnicas en sus estados, propició hace ya muchos años incluso la existencia de una Asociación de Antropología Aplicada como en el caso de Norteamérica²—. Pienso que cada vez más los antropólogos están saliendo del encapsulamiento que supone la urna de cristal universitaria, y demuestran una mayor orientación aplicada y por otro lado, el desarrollo de políticas sociales ante una problemática novedosa, como en el caso de los inmigrantes extranjeros,³ ha facilitado el asesoramiento profesional de los antropólogos.

² En 1977 el Royal Anthropological Institute (RAI) pone en marcha un Comité de Antropología del Desarrollo para promover la implicación de la Antropología en el desarrollo del Tercer Mundo (Grillo, 1985). Por su parte, la American Anthropological Association (A.A.A.), a través del Tavistock Institute of Human Relations crea una rama de Antropología Aplicada que se integra en la «Society for Applied Anthropology» y publica la revista *Human Organisation*, especializada en el campo de la antropología del desarrollo. Más tarde esta sociedad se transforma en el G.A.P.P. (Group for Anthropology in Policy and Practice)

³ El antropólogo Carlos Giménez Romero es en estos momentos el asesor de la política inmigratoria en la Consejería de Integración Social de la Comunidad de Madrid, trabajo que compagina con su labor universitaria, como profesor de Antropología Social en la Universidad Autónoma de Madrid.

2. Antropología aplicada

La historia de la Antropología Aplicada tiene una cierta profundidad y su bibliografía específica, como señala Palenzuela (1993) es de notable desarrollo (Evans-Pritchard, 1946; Firth, 1957; Foster, 1969; Bastide, 1977; Mair, 1984; Grillo, 1985; Green, 1986; Leclerc, 1986; Copans, 1975; etc).⁴

¿Cuándo se puede empezar a decir que la Antropología es aplicada? Algunos autores sitúan el origen en el mismo nacimiento de la Antropología, que relacionan con el Descubrimiento de América:

«El descubrimiento de América en 1492 constituyó un hito importante en todos los órdenes: económico, político, social y religioso. Pero fundamentalmente se puso de manifiesto la existencia de una humanidad distinta a la europea. Se descubre que hay otros seres humanos con costumbres y formas de vida muy diferentes. El encuentro o enfrentamiento de dos visiones distintas del mundo supuso el nacimiento de los primeros interrogantes antropológicos. Muy pronto aparecen algunas personas que intentan responder a esos interrogantes que se plantean, tal es el caso de Bartolomé de las Casas o de Bernardino de Sahagún. Estos inician el conocimiento de los “otros” con la intención de mejorar el sistema de gobierno de los indios. Podemos, por tanto, decir que aquí comienza la antropología aplicada. Como señalaba Lévi-Strauss, la antropología llegó a ser práctica incluso antes de haber alcanzado el nivel de los estudios teóricos.

(...) aunque en algunos momentos se ha hecho una visión dualista de la antropología, en el sentido que se hablaba de una antropología académica o teórica por una parte, y de una antropología aplicada por otra. Hoy ambas «antropologías» van íntimamente unidas, ya que en caso contrario, como señala Pío Navarro, la antropología quedaría descalificada de todo interés humano y posible consideración científica.»

(Malagón Bernal, 1993: 50)

La relación de toda ciencia con su aplicabilidad también la manifiesta Bastide (1977: 11) cuando define la Antropología

⁴ Una recopilación bibliográfica puede hallarse en VAN WILLIGEN, John (1980): *Anthropology in Use A Bibliographic Chronology of the Development of Applied Anthropology*. N.Y. Redgrave Publishers. (Citado por PALENZUELA, 1993).

Aplicada actual como «una ciencia teórica y práctica a la vez, ya que permite al mismo tiempo modificar el mundo y al transformarlo, conocerlo». Como ciencia teórica de la práctica se sitúa en el mismo postulado marxista de la relación dialéctica entre teoría y praxis, entre el pensamiento y la acción; aunque Bastide no distingue si el objeto de estudio es distinto de la Antropología Social. Palenzuela (1993) apunta que la «interrelación dialéctica entre teoría y praxis es un principio básico de elaboración científica cuya aplicabilidad no es un factor diferenciador de una u otra rama del conocimiento antropológico. Si así fuera, la Antropología quedaría reducida a un ejercicio meramente especulativo y filosófico, en el sentido más romo de estos términos».

Tal vez el intento de dignificar y conferir a la Antropología su capacidad transformadora del ser humano y su entorno, en el que se empeña Bastide, hay que situarla en un contexto preciso. La vinculación de los antropólogos del xix y hasta la Segunda Guerra Mundial, sobretodo los ingleses, con los gobiernos coloniales —bien como asesores e incluso a veces como administradores— en programas de «gestión colonial», «políticas de desarrollo» y en conocimiento y prevención de «conflictividad social y movimientos revolucionarios» no ha sido vista en esta última mitad de siglo actual precisamente como una contribución positiva al desarrollo de otros pueblos y culturas, mas bien todo lo contrario. Esa antropología aplicada de referencia colonialista, vinculada al poder establecido y a la perpetuación de un sistema de dominación sociopolítica, ponen en duda la neutralidad política y teórica del antropólogo.

La información sobre pautas de conducta, organización social, sistemas simbólicos, etc. que los antropólogos eran capaces de conocer a través del trabajo de campo, eran utilizados en beneficio de los colonizadores, con el fin de facilitar y perpetuar su dominio en las posesiones de Ultramar.

La Antropología que quiere sacudirse ese lastre, sufre durante la década de los años treinta una crisis y según palabras de Menéndez (1991: 25) se estructura una antropología para la acción, a la que se dará el epíteto de aplicada y cuyo desarrollo inicial implicaba el uso de criterios similares a los que se pusieron en marcha en lo que se denominó investigación-acción. En este lapso de tiempo la disciplina antropológica «anticipa» parte

de los problemas y explicaciones que se desarrollarán en las décadas siguientes.

El cambio de posicionamiento ético motivado por esta «vergüenza» pasada ha posibilitado el cambio radical, y no sólo en cuanto a la desigual relación con él, sino incluso a los nuevos campos de estudio que se brindan como posibilidades investigadoras. Comienza a reconocerse que hay otros campos de estudio y de interés y que el nuevo objeto de trabajo son los colectivos pertenecientes a sociedades complejas. Los cambios socioculturales acaecidos en todas las culturas del mundo, los procesos de aculturación que se aceleran vertiginosamente en las llamadas «sociedades primitivas», desaparecidas como entidades semiindependientes, absorbidas en el transcurso de la descolonización por los nuevos Estados, cuyas fronteras político-económicas nada tienen que ver con los límites étnicos tradicionales, han propiciado una intervención directa de los antropólogos. Bien en programas de desarrollo comunitario orientados al progreso y bienestar, contemplados desde la perspectiva de los afectados; bien en la dimensión cultural de la salud y la enfermedad; o bien en programas educativos y estudios sobre la educación formal, por citar algunos ejemplos.

Aunque el debate todavía está abierto, y la diferenciación teoría versus práctica configura una producción teórica importante, estoy de acuerdo con Palenzuela cuando dice «que aunque participemos con Bastide de implicar a los antropólogos en las acciones de intervención social en tanto que expertos en el análisis de lo que él llama *cultura oculta* (*cover Culture*), tan frecuentemente olvidada en los programas de desarrollo basados en el análisis de la *cultura explícita*, no podemos compartir su intento de categorizar esta aplicación del conocimiento antropológico como una ciencia teórica de la práctica». Esa distinción resulta tal vez intencionada y artificiosa, y no se fundamenta en una real divergencia teórico-metodológica. Distingue que tal vez no se pueda hablar de Antropología aplicada y sí de «antropólogo aplicado», proponiendo que cada vez más los antropólogos deben «implicarse» y «aplicarse» en proyectos concretos y salir de la torre de marfil académica y distante.

¿Qué aporta la Antropología Aplicada? ¿Qué aporta en definitiva la Antropología General? ¿Cuál es la misión personal institucional de los antropólogos que optan por esta orientación?

Cito otra vez a Palenzuela que sintetiza la clasificación que hace Grillo de la siguiente manera:

1. Hacer investigación antropológica, pero manteniendo el interés por lo que se pueda hacer con sus resultados.
2. Investigar los resultados de la política social y participar en el debate que en la sociedad pueda producirse.
3. Investigar sobre las distintas alternativas de intervención social y ofrecer los resultados tanto a los agentes políticos como a los usuarios, pero no participar en su puesta en práctica.
4. Investigar sobre la antropología del desarrollo, es decir, sobre la práctica y el discurso de los modelos de desarrollo.
5. Actuar como mediador (cultural broker), portavoz, defensor o experto de los grupos sociales en sus relaciones con las instituciones.
6. Hacer «antropología acción» que significa la implicación directa del antropólogo en la puesta en práctica de sus conclusiones con el objetivo de liberación/emancipación de los sujetos de estudio.
7. Hacer, como último nivel de compromiso, lo que se conoce como «antropología revolucionaria» o «antropología de la liberación».

En cierta medida estoy de acuerdo en gran parte de los planteamientos expuestos en los siete puntos resumen que propugna Grillo. Quiero apuntar, no obstante, que es muy probable que sobretodo alguno de ellos, los dos últimos en concreto, puedan suscitar, por su carga de compromiso personal, un cierto rechazo incluso ideológico. Me planteo si hay alguna otra ciencia social que reflexione y se posicione éticamente con su objeto de estudio como lo ha hecho la antropología en los últimos años. Este debate ético-moral está candente en todo programa de «intervención social», pero ese hostigamiento algunos autores no consideran que deba ser consustancial con la labor de investigación antropológica; es más, incluso es no deseable, pues toda tarea interpretativa-comprensiva debe ejercerse sin la presión subjetiva que supone el no control de los resultados alcanzados. La pregunta sería: ¿debe el antropólogo, en definitiva, erigirse como defensor de sus sujetos de estudio? ¿Es factible una antropología revolucionaria? Las posibles respuestas creo que van a ir condicionadas por la propia percepción que el antropólogo, como individuo social, proyecte sobre su práctica profesional. No obstante, puede constituir y de hecho constituye en determinados ámbitos académicos e institucionales, un debate no exento de apasionamiento

personal. Si sirve de algo mi visión intersubjetiva aclaro que si bien confiero a la antropología un valor más allá del mero conocimiento puro de fenómenos intra e interculturales, no me creo capaz de afirmar que tengamos alguna capacidad suprahumana de cambiar las condiciones en las que viven los seres humanos, como dice Caro Baroja, «nada más amenazador para la humanidad que el que un sector de ella se crea en posesión de la verdad "científica" y que la combine con unos cuantos deseos elementales». Aún así, sigo planteando la virtualidad antropológica y su énfasis en parcelas concretas del saber humano, como intentaré aclarar a continuación.

La antropología social se ha caracterizado, en términos comparativos, por haber sido la única en sostener la pertinencia metodológica de un enfoque holístico; por una particular preocupación por las descripciones y análisis de tipo cualitativo; por utilizar más que ninguna otra disciplina sociohistórica una aproximación personalizada con estancia larga en campo por parte del investigador; por enfatizar que el analista debe ser el mismo que obtiene la información en forma directa; por haber sostenido la importancia y frecuentemente la mayor relevancia de la dimensión ideológico-cultural; por haber considerado la pertinencia metodológica de trabajar con unidades micro en el «entendimiento» de lo que las mismas expresan al nivel macro; etcétera (Menéndez, 1991: 22).

El colectivo de antropólogos y antropólogas de la UAB expresa así la orientación aplicada de la antropología que se imparte en esa Universidad, (como coincido totalmente con su propuesta reflexiva y metodológica, lo cito textualmente):

«Los nuevos cambios de interés y de objetos de estudio han propiciado que los antropólogos dirijan la mirada a otros campos de estudio ocupados tradicionalmente por los sociólogos. La aportación que hace la antropología al estudio de comunidades campesinas o rurales de todo el mundo; estudios de barrios, bandas juveniles, redes sociales, problemas de adaptación y ajuste al medio urbano industrial; los problemas derivados de las migraciones y sus repercusiones socioculturales; los estudios sobre instituciones como hospitales, escuelas, fábricas. La perspectiva comparada y globalizante de la Antropología permite arrojar luz sobre problemas sociales acuciantes como la mendicidad, el alcoholismo o la infravivienda; sobre desarrollos socioculturales opacos como la xenofobia o como los cultos de revitalización; y sobre cuestiones

centrales de alcance general como el nacionalismo, la marginación, las relaciones entre géneros y la interculturalidad.»

Como consecuencia de esta ampliación de los ámbitos de reflexión de la Antropología se está produciendo una aproximación a objetos tradicionales de estudio, como las relaciones y grupos de parentesco y las instituciones económicas, y un análisis intensivo de objetos de estudio relativamente nuevos, lo que provoca una viva reflexión crítica sobre el corpus teórico de la Antropología que resulta hoy enriquecedora para el conjunto de las Ciencias Sociales.

Este intento por legitimar esta ciencia, haciéndola diferenciada del conjunto de las ciencias sociales, ha estado en el ánimo de sus impulsores decimonónicos, pero es verdad que la mayoría de las cuestiones técnico-metodológicas no pueden diferenciarla hoy en día de la sociología, la psicología social, la psiquiatría social e incluso de la historia social. Es decir, que «pese a la dificultad o imposibilidad de establecer criterios epistemológicos que avalen su diferenciación, la antropología existe como institución y/o profesión» según señala Menéndez, (1991:21) y además lo que importa destacar son los énfasis diferenciales que no se sabe hasta cuándo van a seguir siendo útiles en un futuro. Este mismo antropólogo cifra en tres características fuertes la identidad diferencial:

- a. La aproximación diferenciada a los problemas y sujetos de investigación basada en una comparativamente larga y permanente relación en el campo del «otro».
- b. La negación a aceptar una división entre el investigador que obtiene información y el que la analiza (o interpreta). Es decir, negar la legitimidad de la antigua escisión etnógrafo-etnólogo o en versión sociológica entre «encuestador» y «sociólogo».
- c. El desarrollo de investigaciones sobre sujetos que constituyen «otros culturales».

De estas tres son más coherentemente reconocidas las dos primeras; la tercera constituye parte del inconsciente cultural de la antropología de los países centrales y sigue estando presente en el nivel profundo del discurso dominante en dicha antropología, incluso en las aproximaciones críticas.»

Pero antes de proseguir, me voy a permitir insistir, aunque sea ya reiterativa en la exposición, ahondando en el camino

«teórico» de la Antropología Aplicada. Harris (1981: 553) afirma que «el núcleo de la antropología aplicada consiste en investigaciones encargadas por organizaciones públicas o privadas con la esperanza de conseguir fines prácticos que le interesan. (...) la marca distintiva de la antropología aplicada es la intervención en investigaciones destinadas a conseguir un resultado práctico particular». Según se puede observar, la relación binaria entre práctico-contractual aparecen en el planteamiento de Harris como indisolubles y casi por definición, separada de la otra dimensión teórica de la antropología. No me cabe ninguna duda, una vez más, lo estéril que resulta disociar los dos ámbitos, y tal vez esa intencionalidad obedezcan más a razones de reforzamiento de la jerarquía y el estatus académico que encumbran al teórico sobre el práctico y que le hacen mantener su situación inviciada en la cúspide del sistema de estratificación antropológica. Para Foster (1974: 88-89) la antropología aplicada es el nombre que habitualmente los antropólogos utilizan para describir sus actividades profesionales en programas que tienen como objetivos principales, antes que desarrollar una teoría social y cultural, lograr cambios del comportamiento humano que, se cree, mitigarán los problemas sociales, económicos y tecnológicos contemporáneos.

3. Antropología Social y Cultural y Trabajo Social: historia de desencuentros y encuentros

Valorando en su justa dimensión las propuestas anteriores, y percibiendo un gran grado de concordancia entre ellas y las que persigue el Trabajo Social, paso a exponer en qué medida la colaboración conjunta puede facilitar los objetivos perseguidos, tanto por los antropólogos como por los trabajadores sociales. Con ello abordo el segundo objetivo de este apartado dentro de este artículo. Dada la obligada globalidad con la que debemos abordar nuestro análisis y que el trabajador social debe proveerse de conocimientos teóricos que orienten la práctica, no quiero proseguir sin volver a resaltar que no está en nuestras manos la verdad absoluta en la explicación e interpretación de los hechos sociales, ni mucho menos contamos con el mejor bagaje técnico-metodológico para abordarlos.

Si la interdisciplinariedad en el momento presente se erige como un fundamento epistemológico sustancial frente a la excesiva fragmentación que padecen las ciencias sociales⁵, en el mundo académico del trabajo social se encuentra desequilibrada: «(...) el trabajo social se halla en una situación de manifiesta debilidad analítica y/o técnica, el resto de las ciencias sociales actúan, aparentemente, de nodrizas» (Dolcet, 1989). No creo que deba servir la Antropología como mera comparsa en los trabajos llevados a cabo por los estudiantes de trabajo social, ni tiene que servir exclusivamente como introducción en un «marco teórico» de obligado cumplimiento en las Monografías que se presentan en la asignatura de Trabajo Social. Esta disociación entre teoría y práctica está presente incluso antes de que finalicen su formación universitaria.

Así manifiesta una trabajadora social la necesidad de esta disciplina para la formación universitaria y profesional:

«En esta perspectiva unitaria en la relación e interacción persona-medio, el Trabajo Social precisa de los conocimientos que le aporta la Antropología.» (Red Vega, 1993: 87)

El primer aspecto que quiero remarcar es que existe un grado de concordancia en el campo de estudio y su intervención. La Antropología no se distingue por su intervención social, pero sí que puede iluminar ésta a través del estudio concreto. En el caso español, es significativa la aportación que hace Teresa San Román sobre la minoría étnica gitana y la importancia que ha tenido en la intervención social o los trabajos de Oriol Romani sobre drogodependencias, por citar algunos ejemplos. Los informes y trabajos sobre minorías, drogodependencias, inmigrantes extranjeros, etc. son de gran utilidad para el trabajador social.

⁵ Resulta de gran interés leer el artículo de Dogan, M. y Pahre, R. (1989) donde postulan que el futuro de las Ciencias Sociales debe ir orientado cada vez más a la hibridación, después de ejemplificar cómo ésta, tanto desde el punto de vista teórico como metodológico y de campos de estudio, ha sido una constante desde la configuración de las CC.SS. como tales en el siglo XIX. Concluyen: «que si bien es difícil, la hibridación supone también un desafío para la validez científica de todas las ciencias sociales. Cada subcampo tiene que estar en condiciones de hacer frente a los descubrimientos y teorías de los otros subcampos si su tarea consiste en demostrar su utilidad (...) Cada disciplina tiene que arriesgarse a las consecuencias de la hibridación, si se quiere alcanzar con garantías un futuro más sano».

También ayuda al conocimiento de las sociedades humanas, agrupamientos sociales e instituciones sociales básicas, como la familia y los grupos primarios; así como el análisis procesual de los cambios estructurales, comprendiendo la cultura como un todo interrelacionado y complejo. Da importancia a las relaciones sociales de parentesco, vecindad y paisanaje, que mediatizan transversalmente cualquier relación social.

Más directamente puede decirse que los resultados y las aportaciones que desde la Antropología Social se han dado sobre las condiciones y mediaciones de los grupos humanos en diferentes áreas (ecología, economía, familia, política y simbolismo) sirven para captar en profundidad las variables que de un modo directo inciden sobre la conducta y el pensamiento de las personas individualmente. El hecho de que el trabajador social deba intervenir sobre los «Casos» concretos, «Grupos» y «Comunidad» (Campo, 1979:117-125), en los que todas estas variables se hacen presentes, ayuda a descubrir la utilidad que los análisis realizados por los antropólogos sociales en torno a tales dimensiones pueden prestar al Trabajo Social. Con respecto a los servicios sociales comunitarios la Antropología facilita las propias bases teóricas del concepto mismo de comunidad y de la cultura que la caracteriza. Trabajar con una comunidad sin conocer científicamente creencias, moral, arte, costumbre o cualquier otro hábito adquirido por el hombre como miembro de una sociedad —como definió Tylor la cultura en 1871— es sencillamente trabajar en el vacío, ya que sólo se conoce una parte y no todas las dimensiones del comportamiento colectivo en el que se va a incidir con la actuación profesional (Malagón, 1993: 54). La implicación de la comunidad en la resolución de conflictos sociales y en la intervención social primaria es fundamental, incluso para saber la consistencia de un tejido social, a través incluso de su nivel de asociacionismo formal e informal, que sea susceptible de proteger al individuo en caso de carencias y necesidades. Pero los antropólogos también han contribuido, en los últimos años, a cuestionar el mismo concepto homogeneizante de comunidad⁶ y a ver ésta, no como un conjunto de intereses y vidas, sino todo lo contrario, como la plasmación, a nivel micro, de las mismas

⁶ Ver el estudio Introdutorio al capítulo de «Identidades y Rituales» escrito por Isidoro Moreno, en Prat y otros, op.cit., pp.601-636.

relaciones dialécticas antagónicas que sufre el resto de la sociedad, en definitiva basadas en el conflicto, la competencia social y las relaciones de poder. Igualmente, Canals (1994:88) cuestiona la existencia misma de la comunidad:

«Mi punto de partida es el convencimiento de que, en nuestras sociedades, la comunidad no existe aunque sí es imaginada. (...) la definición y conceptualización de lo que debería entenderse por comunidad acaban siendo construcciones teóricas forzadas que, lejos de conducir a un acuerdo operativo, introducen nuevos elementos de confusión. La comunidad acaba siendo lo que cada autor quiere que sea. Me parece más interesante señalar el trasfondo ideológico que da fuerza a esas ideas y analizar su carácter de representaciones reificadas carentes de base empírica.»

En cuanto a la animación sociocultural, que ha impulsado los ayuntamientos democráticos y donde los trabajadores sociales han encontrado una salida profesional dentro del cada día más mermado mercado de trabajo, la aportación de la Antropología al conocimiento de la cultura popular ha resultado de enorme utilidad. Los estudios sobre las «matrices» y distintas dimensiones identitarias y cómo los individuos se adscriben a ellas, es indudablemente una pieza fundamental en el ejercicio profesional directo.

Desde otro punto de vista, para poder comprender e intervenir, el trabajador social necesita de un bagaje técnico instrumental que toma de las ciencias sociales. En este caso es patente que la Antropología Social ha desarrollado, de forma autónoma, un conjunto amplio de perspectivas y de métodos desde los cuales ha tratado de explicar la vida social de los distintos grupos humanos: el análisis comparativo sobre la diversidad de la conducta humana mediante el estudio intercultural de las relaciones y los procesos sociales en la más amplia gama posible de sociedades, con un enfoque totalizador; la pretensión «nomotética» con una práctica «ideográfica»⁷ que intenta descubrir, por una parte la universalidad y por otra, lo irreductible y no generalizable; el especial dominio de técnicas de trabajo de campo, con estancias prolongadas y haciendo uso de la observación participante;... conforman un conjunto técnico metodológico de enorme virtualidad para el Trabajo Social.

⁷ Según la distinción que establece Harris, M. (1981)

No sólo brinda la Antropología reflexión, explicación e interpretación de los hechos sociales, sino que posibilita un conjunto de estrategias y orientaciones útiles para la acción directa con grupos concretos.

Hay que apuntar también la aportación que ha llevado a cabo la Antropología como reflexión crítica sobre su objeto/sujeto de estudio. Se puede decir que es a través de la figura del «otro» donde encuentra la Antropología su propia identidad. Y a este *alter*, ya sea el perteneciente a otra cultura o a la propia, se van a destinar los máximos esfuerzos interpretativos. Esa diferencia, esa «otredad», esa «extranjería» se ha enfrentado a la identidad, como espejo que devuelve la imagen contrapuesta de lo que «nosotros» no somos. Esa disyuntiva entre el «ellos» y el «nosotros» marcará la aproximación, incluso epistemológica, de esta ciencia. Pero es cierto que no siempre con la misma carga ideológica, pues ha visto en el discurrir de su evolución histórica, un cambio de perspectiva y consideración con respecto a «su» objeto de análisis.

En un principio, la descripción de las llamadas sociedades «primitivas», «salvajes», homogéneas o no complejas constituían su foco de interés, —sin olvidar, como así ha sido valorado en un esfuerzo considerable de autocrítica, la enorme carga de eurocentrismo que impregnaba esa reflexión, categorizando a los miembros pertenecientes a otras culturas, por el hecho de ser distintos, como inferiores— y ha contribuido a legitimar, en cierta medida, las acciones etnocidas de los colonizadores. Imbert (1993) resalta el papel *ethnoscópico* de los antropólogos, es decir, en tanto que mirada y descubrimiento del otro.

Pero la Antropología, ya desde los años veinte de este siglo, ha dejado de interesarse de una manera exclusiva por el estudio de otras culturas, y ha vuelto su mirada hacia el estudio de su propia realidad cultural. Ha dejado de mirar «afuera» y dirige su atención a entender y analizar la diversidad y las transformaciones de la sociedad a la que pertenece; la enorme complejidad de las sociedades contemporáneas le hacen descubrir que hay muchos multiculturalismos, o muchas maneras de vivir y entender la diversidad y ésta está presente en su propio contexto social.

Después de la II Guerra Mundial, y aún antes, el cambio de perspectiva analítica, pero sobretodo de posicionamiento ético, dio un giro importante. Frente al *ethnocentrismo* que caracteriza-

ba muchas de las monografías anteriores se postuló el *relativismo cultural*,⁸ es decir, no sólo que hay que interpretar los hechos culturales con los patrones valorativos de las sociedades que los generan, sino también la no aplicación de la escala moral del que analiza unos hechos diferenciales que no encuentran paralelismo en esa cultura analizada. Este viejo relativismo, que caía tanto en la tolerancia paternalista como en propuestas aislacionistas, que definía la interacción étnica como potencialmente contaminante, fue defendido en un principio por los funcionalistas que «no les permitía una verdadera aceptación de la diversidad, ya que el contacto es visto como potencialmente desintegrador, y por consiguiente, peligroso» (Juliano, 1991), se encuentra desde hace unos años en revisión. Junto a esta propuesta, que puede conducir a la justificación cultural de hechos discriminatorios y no aceptados por todos los miembros de una sociedad, se propone un *relativismo* que se puede definir como *crítico*, porque, a) bajo la premisa de aceptación de la pluralidad de manifestaciones culturales, no se debe obviar la denuncia de situaciones injustas y no aceptadas universalmente, y b) porque parte de la consideración que las culturas son eminentemente dinámicas, en constante redefinición. San Román (1984: 182) dice que no es una opción menos ética, «menos científica» el respeto por las personas que el respeto por las culturas: «a mí pueden interesarme, apasionarme siempre los problemas culturales, pero no puedo plasmar ese interés en conservarlos contra la voluntad de quienes los han generado» manifestando, en este posicionamiento personal, el papel que juega el antropólogo en el estudio de minorías étnicas y el potencial de cambio de las personas que las integran. Para González (1991: 190) la aportación va orientada en este sentido también «su capacidad para colaborar en un cambio social, (...) siempre decidido por la comunidad a la que el cambio afecta».

Esa presencia del «otro» que ha estado presente en la génesis de la Antropología y sigue estando, es tal vez la mayor con-

⁸ Kaplan y Manners distinguen dos tesis dentro del relativismo. En sus términos la *tesis ideológica* (...) establece que cada cultura es una configuración única, con su propio saber, estilo y espíritu. Frente a ella, la *tesis metodológica* del relativismo nos recuerda claramente que al estudiar culturas diferentes a la nuestra debemos tratar de no dejarnos influir por nuestras preconcepciones culturales (citado por González, 1987).

tribución de esta ciencia al Trabajo Social. Hacer presente al «otro-usuario» tanto en políticas administrativas de bienestar social, como en la praxis de la acción cotidiana. La actitud crítica que ha manifestado la Antropología hacia el propio contexto cultural, el relativismo no paternalista que le ha llevado a denunciar situaciones de injusticia y desigualdad social, puede ser el mayor esfuerzo al que se debe dedicar cualquier profesional de la antropología.

Quiero señalar asimismo, que la aportación no sólo es unidireccional; si bien lo que he mencionado hasta ahora es en qué medida la Antropología es básica en la formación y práctica del trabajador social, quiero decir por otra parte que esa necesaria configuración de equipos multidisciplinares en España deberían estar cada vez más constituidos por trabajadores sociales que colaboraran conjuntamente con antropólogos en programas de diagnóstico, prevención e intervención social. Algunos ejemplos se pueden citar,⁹ pero todavía son puntuales si los comparamos con lo que ocurre en otros países, como en Estados Unidos. De esta manera la salida profesional de los futuros antropólogos estaría más abierta al mercado laboral, fuera del sistema académico.

Y por último, la aproximación real a la problemática social que les toca vivir a los trabajadores sociales es un campo de práctica social que permitiría y permite en algunos casos, confirmar empíricamente los postulados teórico-interpretativos validando aún más la orientación práctica de la Antropología, retroalimentando el proceso y enriqueciéndolo mutuamente.

4. Conclusión

Como corolario de este artículo quiero matizar que mi propuesta concreta y precisa, e incluso yo diría mi percepción vital,

⁹ Teresa San Román explica en este párrafo su práctica profesional como antropóloga: «Seguí después trabajando en distintos barrios y asociaciones de gitanos, y posteriormente, tomando parte como antropóloga en programas de realojamiento, formación profesional, planes de inserción laboral y trabajo social, en general con grupos gitanos» (San Román, 1991:151)

viene determinada a conseguir el reconocimiento científico de la antropología, no por la vía de la investigación pura o aplicada, sino por el rigor en la resolución y de los problemas abordados, sólo de esa manera, como dice Comas D'argemir (1992) la demanda social puede condicionar (o estimular según se mire) las investigaciones, pero lo más problemático está en la forma en que el antropólogo plantea y resuelve el análisis de los temas propuestos.

5. Bibliografía

- BASTIDE, R. (1977): *Antropología Aplicada*, Buenos Aires, Amorrortu Editores.
- CAMPO, M.^a A. (1979): *Introducción al trabajo social*. Caja de Ahorros Municipal de Vitoria.
- CANALS, J. (1994): «La reconstrucción imaginaria de la comunidad: consideraciones sobre un tópico de reformismo sanitario», *JANO* 11-17 Marzo 1994. VOL. XLVI-Nº 1073
- COMAS D'ARGEMIR, D. (1992): *La Antropología Social frente al análisis de los problemas sociales en el propio contexto cultural*, Tarragona, Papers d'Antropología, 3.
- DOLCET, E. (1989): «La integración teoría y práctica en el trabajo social», en VV. AA. *Consejo General de Colegios Oficiales de Trabajo Social y Asistentes Sociales en España*, Madrid, mecanografiado.
- DOGAN, M. y PAHRE, R. (1989): «Campos híbridos en las ciencias sociales: innovaciones en las intersecciones de las disciplinas», en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, RICS n.º 120.
- FOSTER, G. M. (1974): *Antropología Aplicada*, México, Fondo de Cultura Económica.
- GONZÁLEZ, A. (1991): «Del estatuto científico de la Antropología», en *Antropología de los Pueblos de España*. Madrid, Taurus Universitaria.
- GRILLO, Ralph (edit.) (1985): *Social Anthropology and Development Policy*. Tavistock Publications. London and N.Y.
- HARRIS, M. (1981): *Introducción a la Antropología General*, Madrid, Alianza.

- IMBERT, G. (1993): «El sujeto europeo y el otro», en *Revista Archipiélago* Nº 12 pp.46-51.
- JULIANO, D. (1991): «Educación y Pluriculturalismo». Material utilizado en *L'Escola d'Estiu de Girona*. (Mecanografiado)
- MALAGÓN BERNAL, J. L. (1993): «La Antropología en el ámbito de la intervención social», en *Revista Intervención Psicosocial* Vol.II N.º 4.
- MENÉNDEZ, E. (1991): «Definiciones, indefiniciones y pequeños saberes», en *ALTERIDADES* 1(1).
- PALENZUELA, P. (1993): «La Antropología Aplicada al Desarrollo Local», Ponencia en el *I Coloquio Antropología para la Sociedad*. Instituto Aragonés de Antropología/Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español, 1 y 2 de Abril (Mecanografiado).
- PRAT, J.y otros (1991): «Teoría-Methodología», en *Antropología de los Pueblos de España*. Taurus Universitaria.Madrid.
- RED VEGA, N. De La (1993): *Aproximaciones al Trabajo Social*, Madrid, Consejo General Diplomados en Trabajo Social.
- ROMANI, O. (1984): «Antropología y Trabajo Social», *Comunicación al III Congreso de Antropología de San Sebastián* (Mecanografiado).
- SAN ROMÁN, T. (1984): «Antropología Aplicada y relaciones étnicas», en *REIS* nº 27 pp.175-183
- (1991): «La Marginación como dominio conceptual. Comentarios sobre un proyecto en curso», en *Antropología de los Pueblos de España*, Taurus Universitaria. Madrid.

La dialéctica entre la familia y el estado del bienestar

RAQUEL SANTISO SANZ
BECARIA Y PROFESORA DEL DEPARTAMENTO
DE PSICOLOGÍA Y SOCIOLOGÍA
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

A la hora de buscar alternativas a nuestro Estado del Bienestar es importante considerar la situación y perspectiva de aproximadamente la mitad de sus miembros, las mujeres, que son principalmente las que sufren parte de las consecuencias de sus crisis y quienes cargan también con parte de su resolución, de un modo invisible y poco reconocido por el resto de la sociedad. Por ello, la función del cuidado que se brinda dentro de la familia debe entenderse de forma más amplia, integrada en relaciones sociales, económicas y políticas. Y debe entenderse también como un sistema cultural de significados, que se articula con dichas relaciones. Porque los factores económicos, sociales y demográficos inciden directamente en la ayuda que la familia ofrecerá. La crisis del Estado de Bienestar ha generado un discurso que trata de devolver a la familia y a otros lazos sociales (parentesco, amistad, vecindad o voluntariado) funciones que habían sido asumidas por el Estado. Y así estas responsabilidades recaen, de nuevo, básicamente en las mujeres.

Palabras clave: Estado de Bienestar, familia, apoyo y cuidado, mujer, reproducción social, voluntariado.

La dialéctica entre la familia y el estado de bienestar



Raquel Santiso Sanz

Nada tan perenne, ni tan funcional como la familia, capaz de adaptarse a las características que cada época requiere. La familia sigue siendo hoy una institución totalmente imprescindible, a pesar de todos los cambios que ha sufrido. El propio concepto de familia ha evolucionado. En nuestra sociedad sirve para englobar a un buen montón de diversas situaciones: La familia tradicional (padres e hijos, con o sin los abuelos), parejas sin hijos (casadas o conviviendo), parejas mixtas de distinta raza o cultura, núcleos monoparentales, parejas homosexuales con o sin hijos, parejas reconstituidas con hijos de anteriores matrimonios y tal vez hijos comunes, grupos entre los que no existe consanguinidad... La familia de hoy, más abierta y flexible, sigue ocupando un lugar insustituible porque ayuda al equilibrio psicológico, afectivo y al cuidado de sus miembros, además de satisfacer muchas otras necesidades. La familia es considerada todavía como «lo único con lo que se puede contar de verdad» y es indiscutiblemente uno de nuestros bienes más preciados.

Es precisamente en esta ayuda al equilibrio psicológico y afectivo y en el cuidado que proporciona la familia (ahora entendida en su sentido más amplio, incluyendo también a los parientes) y sobre todo en sus mujeres, donde centraré mi análisis en la primera parte, para ver más adelante su interacción en la satisfacción de éstas necesidades con un Estado del Bienestar residual que interviene básicamente sólo cuando la familia, el mercado o la caridad no cumplen con estas funciones. Un Estado del Bienestar que parte actualmente de la política de

ensalzar los valores y responsabilidades de la familia para legitimar y justificar su actuación.

1. El apoyo y el cuidado en la familia: tareas esencialmente femeninas

El apoyo y el cuidado son parte del proceso en el que la sociedad se reproduce a sí misma y mantiene a su fuerza de trabajo, son parte de la reproducción social. Posibilitan la perpetuación de la vida, el mantenimiento de las personas, de padres a hijos, a la inversa y colateralmente (entre hermanos, parientes, vecinos, amigos...) A su vez, estas prácticas transmiten bienes y saberes que socializan a las personas en determinadas clases y roles.

«El apoyo y el cuidado incluyen un conjunto de actividades dirigidas a proporcionar bienestar físico, psicológico y emocional a las personas.(...) Pueden integrar los aspectos siguientes: apoyo económico, alojamiento, cuidado personal, ayuda práctica y cuidado de niños, apoyo emocional y moral.»(Comas, 1993: 3)

Se trata de un conjunto de actividades variable y desigual, que pueden ser esporádicas o continuadas, en función del ciclo vital de las personas o de periodos críticos en sus vidas. Se dirigen a resolver problemas físicos, psíquicos, materiales o sociales, por los que los individuos se convierten, temporal o permanentemente en personas dependientes.

La percepción social del apoyo y el cuidado es complicada, de acuerdo con Comas (1993), por la diversidad de actividades que comprende, por su ambigüedad y por su inclusión en actividades de distinta naturaleza. Resultan a menudo invisibles porque son actividades que connotan conductas vinculadas con lo natural y que conllevan una fuerte carga afectiva, lo cual dificulta ver el carácter cultural de estas actividades, su valor económico y su importancia social, a pesar de ser cruciales para la reproducción social. También resultan invisibles porque circulan a través de los lazos de parentesco y en ellas no se produce separación entre persona y actividad. Además, es difícil catalogarlas como «trabajo».

Pueden considerarse «trabajo» en la medida en que suministran bienes y servicios e implican tiempo, así como la aplicación de determinados saberes y habilidades. Pero, por otro lado, estas actividades son relacionadas con la obligación moral o el instinto, lo que las aleja de lo considerado «trabajo», formando parte de la conducta biológica de la especie humana o de formas sociales de reciprocidad. Popularmente, se consideran trabajos hechos por amor o ayudas basadas en la obligación moral. Pero, en realidad, estas actividades son un producto cultural. No son sólo actividades sino también un sistema cultural de significados, que contribuyen a la construcción social del género y a la producción de identidad. El género y el parentesco dan contenido a estos significados.

En el contexto europeo las mujeres dan más apoyo y cuidado que los hombres y, a su vez, reciben menos apoyo y cuidado. Esto es debido a las representaciones sociales y las relaciones en las que se inscriben. La vinculación de las mujeres con la reproducción humana justifica la selección en la división del trabajo, atribuyendo a las mujeres una mayor capacidad de cuidar. La percepción de hombres y mujeres como fisiológicamente diferentes contribuye a asignar cualidades y capacidades diferenciales para el ejercicio de determinadas funciones y roles. Estas representaciones sociales son interiorizadas, conformando estructuras psíquicas distintas para los distintos sexos, con consecuencias en la producción de identidades diferenciadas. La comparación intercultural demuestra que no existe algo natural o dado por la naturaleza que permita a las mujeres ser capaces de dedicarse a los demás. Es la vinculación social de las mujeres a la familia la que determina su papel como cuidadoras de los otros y no la naturaleza.

«La sexualidad proporciona el lenguaje de la biología para explicar las diferencias entre hombres y mujeres; el parentesco proporciona el lenguaje de la genealogía para ubicar a las personas en posiciones y funciones diferenciadas.» (Comas, 1993: 5)

Las divisiones de edad son importantes, ya que a través del apoyo y el cuidado se produce el enlace entre distintas generaciones, con consecuencias importantes para la transmisión de bienes materiales y sociales. Es en el marco más amplio del parentesco donde circulan la mayor parte de transferencias de bienes y servicios entre generaciones: la ayuda para encargar-

se de los más pequeños o de los mayores, el apoyo emocional, los regalos, los préstamos o donaciones y la resolución de infinidad de pequeños o grandes problemas prácticos. El intercambio de bienes y servicios con otras mujeres cercanas de la familia es una tarea importante para mantener la solidaridad familiar, que normalmente, adquiere la mujer y no el hombre. No es extraño, puesto que es ella la que se encuentra involucrada en la cadena de dar y recibir ayuda práctica y llega a ser un elemento clave para la organización de la vida diaria, una estrategia para combinar el trabajo y las tareas domésticas. Madres, hijas y hermanas son las principales intercambiantes. Normalmente, es a las madres a las que se recurre en periodos de crisis, o tras la ruptura de un matrimonio.

Los niños desde pequeños ya interiorizan rápidamente el hecho de que es normal y natural que sea la madre la que cuide de ellos. Veamos, por ejemplo como niños de distintos países occidentales definen a sus madres y qué valores y tareas asocian a ellas.¹ Sus expresiones recogen muy bien la ideología general acerca del cuidado, de lo que se espera de una madre, así como de otros aspectos que desarrollaré más adelante:

«Una madre es una persona que está siempre en el lugar exacto donde la necesitas.» (C.B. 10 años)

«Una verdadera madre lo hará todo para tener contento a su niño. Nunca se cansa de servir. Una mujer que tiene el privilegio de llamarse madre debería hacer honor a su nombre y estar orgullosa de él.» (M.G. 10 años)

«Es estupendo tener una madre. Las madres son gente encantadora y yo voy a ser una madre encantadora cuando crezca. Voy a cuidar a mis hijos como mi madre me ha cuidado a mí.» (E.M. 9 años)

«Mi madre siempre tiene sitio para mí en sus brazos. Nunca está tan ocupada como para no dar a nuestra familia ese amor especial que sólo las madres pueden dar.» (D.J. 9 años)

«El puesto de una madre está en la casa, pero mi madre no lo piensa así.» (D. 11 años)

«Mi madre se levanta a las seis de la mañana y hace la limpieza general de la casa y hace el desayuno. A las siete despierta a mis dos hermanos y todos toman el desayuno. Entonces mamá pre-

¹ Estas son algunas de las descripciones que niños de diferentes países hacen de sus madres y que han sido recopiladas del libro «Para Mamá».

para a los niños para el colegio, despierta a papá, y a las ocho menos cuarto se va al trabajo.» (J.B. 11 años)

«Mi madre es muy paciente. Tendría que estar con cinco niños, cuatro perros y dos empleos.» (P.R. 12 años)

«Me doy cuenta de lo duro que es ser madre. Entiendo por qué te piden que laves tus platos o te prepares tu merienda. Empiezo a preguntarme por qué se hacen madres al principio.» (A. 15 años)

«Mi madre actua como una sirvienta pero nunca cobra el trabajo.» (S.H. 10 años)

Hombres y mujeres se encuentran implicados de diferente manera en el «trabajo» y en el «cuidado».

«Los hombres están más vinculados a las actividades que implican transacciones materiales, caracterizadas por el *hacer*, mientras que las mujeres se vinculan en mayor medida a las actividades que implican transacciones emocionales, caracterizadas por el *cuidar*.» (Comas, 1993: 13)

El cuidado define fuertemente la identidad de las mujeres.

«La percepción de que las mujeres son más intuitivas, pacientes y emocionales influye en la consideración de que son más capaces para cuidar. El apoyo y el cuidado suponen la aplicación de todo un conjunto de saberes y habilidades, que apenas son perceptibles, pues se van aprendiendo de manera informal durante el proceso de socialización.» (Comas, 1993:6)

Veamos un ejemplo de esta diferente concepción de valores asociados a hombres y a mujeres en las palabras de un informante:

«En mi casa no hay un reparto del trabajo, pero mi padre participa siempre en el trabajo. Cuando llegaba a casa y había algo que hacer, no se planteaba quien tenía que hacerlo, simplemente lo hacía. El problema que tiene es que mi padre agarra las sartenes con la misma intensidad con que agarra el pico para cavar. Mi madre hacía clín, clín, clín, clín y mi padre clon, clon, clon, clon. Y eso se nota.» (J.L. 28 años. Administrativo)²

Lo más visible del apoyo y cuidado se centra en el sentimiento, la entrega a los demás, el sacrificio y el afecto. De ahí que muchas mujeres definan su propia identidad en función de

² Participante en la investigación *Cambios en la familia* (1994) realizada por la autora.

los otros y no de ellas mismas. Las actividades realizadas por los hombres son más visibles materialmente. Esto tiene como consecuencia que a los hombres se les atribuya la representación de todo el grupo doméstico.

«La división del trabajo está fuertemente asentada en la percepción de las diferencias de sexo o de edad y las posiciones genealógicas como naturales e inevitables.(...) Esta conexión es producto del sistema cultural de significados y no algo dado y universal.» (Comas, 1993:7)

La dedicación a la familia y los sacrificios que realiza a su servicio no hacen sino aumentar la dependencia de la mujer respecto a ella. Su aportación suele ser considerablemente mayor que la de su marido, quien encuentra en su ocupación otras fuentes de gratificación. La esposa, cuanto más se sacrifica por su familia, más se esclaviza en ella.

«Lo que opera en este caso es el principio de disonancia cognoscitiva: como no es fácil renunciar a objetos en los que mucho hemos invertido, cuanto más invertimos en un objeto, mayor es el dominio que ejerce sobre nuestra persona. De esta manera, a la mujer no sólo se le educa para que invierta en la familia sus recursos emocionales, sino que esa inversión, a su vez, sólo viene a aumentar su dependencia, que la hace todavía más vulnerable.» (Coser, 1978: 89)

La existencia de distintas opciones para las mujeres contribuye a que su identidad personal sea más integral e independiente y no definida de modo indirecto por el hecho de ser esposas, hijas o madres de algún otro. Esta es una condición esencial para construir una relación igualitaria entre hombres y mujeres, basada en el equilibrio y el respeto. Siguiendo a Comas (1994), diferentes factores han contribuido a la consecución de este mayor grado de autonomía: la participación en actividades laborales, asociaciones, el control efectivo de la natalidad, cambios en el significado de la maternidad, etc, pero, por otro lado, otros factores condicionan sus proyectos de vida.

Con las crisis económicas la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se hace más difícil. Factores como el incremento de la edad de emancipación de los jóvenes o el aumento de la esperanza de vida, hacen que tanto jóvenes como viejos sean dependientes durante más tiempo y requieran más asistencia, tarea que, hoy por hoy, todavía recae sobre las mujeres.

La dependencia aumenta suponiendo así un paso atrás para la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Cuando una mujer prioriza sus proyectos de vida personales, dejando de lado tareas de cuidado y atención a los otros, el conflicto personal se hace inevitable y el precio que se paga es la culpabilización. Compaginar tareas también lleva consigo otros costes y conflictos personales añadidos. Todo esto hace patente la necesidad de reivindicar que tareas como el cuidado y el apoyo sean compartidas. De este modo relata su vivencia de esta situación de conflicto una informante:

«Mis hijos cuando me quejo de algo, si digo que tengo demasiado trabajo, me dicen: “Te estás haciendo vieja”. Pero siguen igual, tampoco se matan por ayudarme. Lo que sí que he notado son cambios respecto a mi madre. La considero más, tal vez ahora me identifico más con ella. Tengo como más predisposición para entenderla y justificar cosas en ella que antes me parecían más criticables. Pienso en todas las cosas que ha hecho por nosotros, cómo se le ha pasado la vida criándonos... Quizás eso me hace reflexionar sobre mí misma. Cómo se me está pasando la vida criando a mis hijos. Muchas veces pienso que tendríamos que tener más vidas para poder vivir por lo menos una de ellas como soñamos que es la vida en realidad.» (L.S. 47 años. Profesora)³

Los conflictos de la mujer trabajadora surgen porque se les exige que se consagren al ejercicio de su profesión *tal como lo hacen los hombres* y al mismo tiempo, acatando la norma cultural para las mujeres, es decir, *dando prioridad a su familia*.

«Normativamente ambos cónyuges están obligados a trabajar infatigablemente por el bienestar de la familia, pero cuando el trabajo de la esposa se reduce a desempeñar las tareas domésticas mientras su marido trabaja fuera, estos dos tipos de trabajo no son valorados de la misma forma ni por la sociedad en general, ni por los miembros de la familia en particular.» (COSER, 1978: 91)

Los servicios que inicialmente eran recompensados con expresiones de gratitud o afecto llegan a ser aceptados como algo rutinario. Las labores domésticas son consideradas degradantes y esas valoraciones negativas suelen ser compartidas por los propios hijos. Pues si en la infancia dependen de los cui-

³ Participante en la investigación *Cambios en la familia* (1994) realizada por la autora.

dados de su madre y suelen apreciarlos, a medida que crecen aprenden de su medio que el «verdadero trabajo» se realiza fuera del hogar, y por varones principalmente, mientras que el trabajo de la madre, por necesario que sea, no deja de ser considerado servil. Su labor quita dignidad a la persona y menoscaba su estatus cuando se le compara con el trabajo que se realiza fuera del hogar. Cuando se trabaja para ayudar a progresar a los miembros de la familia se considera que no se hace sino cumplir con la obligación.

«Desde el punto de vista funcional no es un trabajo específico, es ambiguo, no requiere especialización y exige la participación de toda la personalidad. La esposa-madre (...) debe estar siempre en su puesto.» (Coser, 1978: 92)

De esta manera expresan la visión del trabajo realizado por sus madres distintos niños:⁴

«Mi madre sabe un poco de todo y mucho de nada. Es una enfermera cuando estamos enfermos, jardinera, chef, cocina cenas, es camarera, decoradora, dama de compañía, modista cuando hace o zurce nuestra ropa, recoge fruta, es bibliotecaria cuando guarda el libro de la economía de la casa, señora de limpieza, planchadora y sobre todo es una india (cuando está en son de guerra).» (J. 13 años)

«Mi madre no tiene hobbies. Supongo que su hobby es limpiar la casa.» (C. 9 años)

«Cada mañana limpia la casa escuchando la radio mientras barre, quita el polvo, saca brillo, hace las camas, se abrasa las manos lavando platos e intenta hacer funcionar la vieja lavadora. Cuando todo el trabajo está hecho puede descansar un poco leyendo el periódico del mes pasado que aún no ha leído. Entonces viene la compra, ir a casa de los abuelos y correr otra vez a casa a preparar la merienda. Después vienen los deberes. Y después de la cena viene el programa favorito de mamá, pero claro tiene que lavar los platos, los calcetines de papá o coser los botones a las camisas del colegio. Cuando termina lo único que le apetece es irse a la cama. Quizás yo no quiera realmente ser una madre después de todo.» (S. G. 12 años)

El dedicar a la familia la mayor parte de las energías no excluye que se pueda trabajar también fuera del hogar. Las

⁴ Estas son algunas de las descripciones acerca de sus madres realizadas por niños de diferentes países y que han sido recopiladas del libro «Para Mamá».

mujeres pueden trabajar o participar en la vida social, siempre que no descuiden sus principales tareas. El tiempo de las mujeres se considera además barato precisamente porque dan prioridad a sus familias.

El tiempo dedicado al trabajo remunerado y el dedicado al trabajo doméstico tienen características específicas que conllevan como consecuencia última una vivencia desigual del tiempo por parte de hombres y mujeres. En el mundo laboral el tiempo se dedica a una sola actividad. En el tiempo dedicado a las tareas domésticas las actividades son múltiples, superpuestas y muy diferentes. Las actividades se confunden y el tiempo se vuelve ambiguo en funciones. Para el ama de casa, su tiempo tampoco distingue entre ocio y trabajo, laborables y festivos.

«El trabajo asalariado permite la posibilidad de plantear límites personales, un tiempo propio y también una región privada dentro de la familia.» (Murillo, 1995: 137)

El trabajo doméstico anula el contenido privado del tiempo libre y con él las posibilidades de un tiempo exclusivo de uso personal, puesto que el tiempo nunca se concibe como algo propio sino como tiempo dependiente de los otros y siempre en función de ellos.⁵ Veamos ahora esta vivencia y percepción del tiempo para las amas de casa directamente a través de sus propias palabras:⁶

«Cumplen con su trabajo y bueno... Ellos tiene 8 horas y ya está todo hecho y en casa no tienen nada que hacer. Los de nuestra generación eso de planchar, no, ya tienen tiempo libre. Los fines de semana tienen todo el tiempo del mundo, están tranquilitos. Todo el sábado y el domingo, la caja tonta. Mientras que nosotras, las amas de casa, todo lo que te has dejao el resto de la semana lo tienes que sacar adelante.» (R.E. 55 años, casada, con dos hijos, ama de casa)

«Yo decir que ya he terminado las cosas que tenía por hacer, pocas veces. Yo siempre tengo cosas por hacer, cosas por planchar y esas historias que siempre faltan horas, vamos. A los maridos yo

⁵ Esta idea de la vivencia del tiempo como algo desigual para hombres y mujeres se encuentra más desarrollada en: Santiso, R. y Molpeceres, G. (1998) *Ciudad y Mujer. El diseño urbano en la vida de la mujer. Zaragoza.*

⁶ Participantes en la investigación realizada por la autora: Santiso, R. y Molpeceres, G. (1998) *Ciudad y Mujer. El diseño urbano en la vida de la mujer. Zaragoza.*

creo que les sobra tiempo, cosa que a nosotras no.»(E.G.50 años, casada, con dos hijos, ama de casa)

Pero la realización de las tareas domésticas no constituye el problema más importante para las mujeres, puesto que cada vez van siendo más compartidas y asumidas por los hombres, o bien porque pueden delegarse en otras personas que son pagadas por su realización. Lo que sí continúa teniendo un gran peso sobre las mujeres y resulta el gran problema de fondo relacionado con lo doméstico es que tanto la responsabilidad última sobre el conjunto de las tareas domésticas como la dedicación mayoritaria al cuidado de los otros, es decir, sobre todo la asistencia a personas que no pueden valerse por ellas mismas: niños, ancianos, enfermos, deficientes y minusválidos, son todavía funciones que siguen recayendo sobre las mujeres. Es en ambos aspectos donde menos cambios se han producido y donde los hombres prácticamente no intervienen. Obsérvese, por ejemplo el conflicto y la obligación que le supone a esta informante estar siempre con su hija, o como, en la cita siguiente, en una pareja joven que comparten las tareas del hogar, la responsabilidad última sigue residiendo en la mujer:⁷

«Yo cuando llego a casa del trabajo estoy con mi hija. Entonces todo el tiempo que tengo, las horas esas no son enteras para mí, son como una obligación y eso lo noto mucho... Él sale de casa y sale libre siempre. Yo tengo que salir siempre con Nuria, a cualquier hora. Y si es un día que llego a casa y está él ya aprovechamos para salir a hacer recaos los dos con la niña porque yo también si la veo sólo cuatro horas al día, también me gusta estar con ella.» (M. Z., 29 años, profesora, casada, con una niña)

«—Sara: Yo me hago una agenda de la semana con las tareas y normalmente utilizo las salidas para hacer varias cosas a la vez. Cuando salgo de trabajar ya he pensado por la mañana a dónde voy a ir o si necesito comprar comida...

—Emilio: yo no. Sara es mucho más estructurada que yo. Y luego me dice *Emilio, tenías que haber ido a este sitio y no has ido*. Yo tengo más tiempo que ella. Es que no trabajo por las tardes.

—Sara: es el carácter...

⁷ Participantes en la investigación realizada por la autora: Santiso, R. y Molpeceres, G. (1998) *Ciudad y Mujer. El diseño urbano en la vida de la mujer. Zaragoza*.

—Emilio: y también es verdad que las cosas de la comida y eso las pienso menos.

—Sara: las pienso yo. Si a la mañana hay que descongelar algo lo hago yo y si algún día se me olvida pues...

—Emilio: Y las lavadoras, también. Yo no sé cuando hay que poner las lavadoras.

—Sara: Sí de esos temas estoy al tanto yo.»

(Emilio, 33 años, corredor de comercio y Sara, 26 años, abogada de empresa)

En el momento actual no se reconoce la complejidad de lo doméstico, que se extiende más allá de las paredes del hogar. La mujer sigue quedando asignada socialmente como la responsable organizativa del orden doméstico, así como de velar por la atención y el cuidado de los demás. Una vez que una mujer adquiere el compromiso de cuidar a un familiar raramente es ayudada. Por ello, el cuidado muchas veces supone renunciar a una vida personal.

Aunque, ocasionalmente o regularmente, diferentes miembros del hogar asuman tareas domésticas, suele ocurrir que continúa siendo la mujer la responsable última de su supervisión o planificación. El sentido de responsabilidad está fuertemente arraigado en la mujer. Teniendo en cuenta las aportaciones de Murillo (1995) respecto a este tema, la propia preocupación de la mujer, su disposición total, su prioridad en la escala de prioridades y el sentimiento de culpa provocado por no asumir dichas tareas son los materiales que provocan el conflicto personal y que posibilitan que lo doméstico vaya más allá del espacio doméstico para abarcar otros ámbitos más personales de la vida de la mujer. Lo doméstico, por ello, no se refiere sólo a un territorio, ni a un calendario de tareas. La función del cuidado y atención al otro y la responsabilidad de lo doméstico trasciende todo espacio y tiempo para transformarse en un rol que se desempeña permanentemente y en todos los momentos de la vida. En base a esto se podría decir que el hombre se lleva el trabajo a casa y la mujer la casa al trabajo.

De este modo, el parentesco, por medio de sus mujeres, se convierte en la principal red de relaciones por las que circulan la ayuda, el cuidado y la asistencia. Las relaciones de parentesco se reactivan fácilmente en las situaciones difíciles.

«Esta funcionalidad se debe a su gran polivalencia funcional, así como a su capacidad para movilizar a los individuos mediante símbolos de contenido emotivo o moral, que son fácilmente asimilados.» (Comas, 1993, 11)

2. El apoyo y el cuidado en la sociedad

Cada sociedad es ella y sus circunstancias. En la nuestra se han resuelto algunos problemas respecto a épocas anteriores y se han creado otros nuevos. Algunos se mantienen. Comas (1993) parte de la hipótesis de que la dependencia es lo «normal» en nuestra sociedad, en vez de la autonomía personal.

«Todas las personas necesitan apoyo y cuidado en determinadas etapas de su ciclo de vida y esto es algo que ha tendido a acentuarse en determinados aspectos, porque los ancianos viven más años y los jóvenes tardan más tiempo en conseguir autonomía personal. También es bastante común la necesidad de ayuda financiera, residencial, o, incluso, emocional.» (Comas, 1993: 2)

La actual fragilidad de las relaciones conyugales va acompañada así mismo de un refuerzo del vínculo entre padres e hijos.

«El cuidado debe entenderse de forma más amplia, integrado en relaciones sociales, económicas y políticas. Y debe entenderse también como un sistema cultural de significados, que se articula con dichas relaciones.» (Comas, 1993: 13)

Los factores económicos, sociales y demográficos inciden directamente en la ayuda que la familia ofrecerá.

«Estas son condiciones que limitan en el sentido que ayudan a dar forma tanto a las necesidades que las personas consideran que merecen ayuda por parte de sus parientes como a su capacidad de ofrecerla.» (Finch, 1989: 113)⁸

La estructura demográfica afecta a la forma que tienen los grupos sociales y también a sus opciones para dar, recibir o compartir asistencia. En la actualidad, el cambio demográfico ha creado numerosos problemas para la tercera edad, que nunca antes había sido sostenida por generaciones precedentes, en un tiempo en el que el número de personas que nace se ha estancado. La esperanza de vida nunca se había alargado tanto. Antiguamente no era frecuente que los abuelos llegaran a conocer a sus nietos. Este cambio en la esperanza de vida, junto con la aparición a principio de siglo xx de la jubilación, ha tenido con-

⁸ La traducción de la cita original es mía: «These are limiting conditions in the sense that they help to shape both people's need for support from their relatives and their capacity to provide it».

secuencias importantes para la estructura familiar y ha incrementado la dependencia. Por otro lado, el número de hijos que tiene cada pareja tiende a reducirse cada vez más y esto afecta, por el hecho de que son menos los hijos que tienen que encargarse del cuidado de sus padres mayores, aumentando también el nivel de dependencia. Las mujeres de mediana edad son las que sufren una doble dependencia: ayudar a los padres mayores, por un lado y a los hijos e incluso nietos, por otro.

Los cambios respecto al significado del matrimonio, con un incremento de separaciones y divorcios, segundos matrimonios, etc también tienen efectos y repercusiones para la forma familiar. Los separados o divorciados suelen volver a su familia originaria, al menos por algún tiempo. La historia demuestra que los núcleos familiares no eran más estables en el pasado, debido a la mortalidad elevada. La existencia de viudos, viudas y niños huérfanos era bastante frecuente. La estructura es importante en cuanto que ayuda a comprender quién necesita ayuda y quién puede proporcionarla. Tanto «necesidad» como «capacidad» son socialmente construidas.

«En particular, los actos de los gobiernos para dar forma a la vida social, política y económica a través de la legislación y las políticas sociales, la determinan significativamente.» (Finch, 1989: 82)⁹

3. El apoyo y el cuidado en el Estado del Bienestar

El papel activo del Estado en la organización de prácticas asistenciales obliga también a considerar el dominio de la política, aunque

«sólo una pequeña parte del apoyo y cuidado se vincula a instituciones, públicas o privadas, asistenciales. La familia, las redes de parentesco y las distintas formas de relación personalizada son mucho más importantes en el ejercicio de esta clase de actividades.» (Comas, 1993: 11)

Considerar las dimensiones económicas de esta ayuda y cuidado doméstico es importante porque en la familia las

⁹ La traducción de la cita original en inglés es mía: «In particular, the acts of governments in shaping forms of social, political and economic life through legislation and social policies, determinates them significantly.»

prestaciones son gratuitas y basadas en la obligación moral sin que quede expresado su coste. La crisis del Estado de Bienestar ha generado un discurso que trata de devolver a la familia y a otros lazos sociales (parentesco, amistad, vecindad o voluntariado) funciones que habían sido asumidas por el Estado. Y así estas responsabilidades recaen de nuevo básicamente en las mujeres.

Estas funciones asistenciales que cubre la familia, en su sentido más amplio, son esenciales para entender su importancia social y su persistencia en el tiempo y es por ello que la familia es objeto de políticas continuadas que favorecen que estas funciones desinteresadas y gratuitas que realiza se sigan cumpliendo. Esto se consigue mediante políticas directas (prestaciones a la familia o a la maternidad) o indirectas (servicios sociales, personales o sanitarios, prestaciones económicas, etc).

Nuestro Estado del Bienestar se hace cargo del apoyo y el cuidado sólo cuando la familia, la comunidad, el mercado o la caridad fallan. No invierte mayoritariamente para mejorar sino para mantener el equilibrio existente. Los servicios sociales caen muchas veces en el mito de la universalidad. Es esencial en las leyes el principio de que todos son universales. Pero la expresión de «servicios sociales para todos» suele quedar reducida a «servicios sociales para todos los que los necesitan mucho».

En la sociedad hay distintas instituciones con funciones asistenciales que cubren necesidades: sanitarias, de servicios personales, de asistencia social o económicas. Las funciones asistenciales sólo se hacen visibles cuando no es la familia la que las realiza. Incluso en los países europeos con un fuerte Estado del Bienestar las instituciones públicas son sólo un suplemento a las de la familia y no su substitución. España va a la cola de los demás países de la CEE en cuanto ayuda económica a la familia y en servicios sociales y personales. En nuestro país, más que en otros, las funciones asistenciales recaen básicamente en la familia y las mujeres han de compaginar sus proyectos de vida con estas responsabilidades familiares.

Los gobiernos del Estado del Bienestar tratan de imponer una visión de responsabilidades familiares crecientes que opera independientemente de otras circunstancias. Es fuera de los núcleos familiares donde se crean unas condiciones que repercuten en la forma y el comportamiento de estas estructuras.

«Las políticas públicas son también importantes a la hora de forjar el contexto de las obligaciones familiares a través de los tipos de ayuda que se deben o no se deben ofrecer.» (Finch, 1989: 116)¹⁰

Así por ejemplo, la introducción de pensiones para jubilados libera a familiares de algunas ayudas.

Las leyes tienen bastante impacto en los comportamientos porque su no cumplimiento implica sanción. Las leyes que contienen obligaciones familiares tienen sobre todo carácter económico (como, por ejemplo, las referidas a herencias). El Derecho de Familia regula todo lo relativo a las relaciones matrimoniales, entre parientes, a la filiación y a las situaciones económicas que se planteen. Estudia también situaciones de menores e incapacitados. Dentro del derecho de familia se circunscribe la obligación de alimento entre parientes.

Pero la asistencia está poco registrada en las leyes. Falta mucho por concretar en cuestión de leyes referidas al bienestar social. El marco legal principal referido a asistencia en España se encuentra en la Constitución, los Estatutos de Autonomía, la Ley Reguladora de Bases del Régimen Local, Ley General de Integración Social de Minusválidos, en la Legislación sobre Menores, en la Ley de Enjuiciamiento Civil de Adopción y en la Carta Social Europea.

El hecho de considerar la unidad doméstica como la unidad económica tiene efectos importantes a la hora de definir en la práctica responsabilidades familiares. La política social reivindicada y potencia un modelo de familia en el que se espera que sea la mujer la que se encargue del cuidado gratuito. Cada vez más, la familia nuclear está siendo definida como una unidad sólida de ayuda mutua. El hecho de que un niño debe ser cuidado y atendido por su propia madre es una idea más difundida que a principios de siglo, cuando los niños eran fácilmente acogidos en otros núcleos familiares cuando las condiciones así lo requerían.

«La ideología relacionada con que los niños pequeños sufren un daño irreparable en su personalidad si son privados durante mucho tiempo y de un modo continuado del cuidado maternal es

¹⁰ La traducción de la cita original en inglés es mía: «Public policies are also important in framing the context of family obligations through alternative sources of support which they may or may not provide».

ahora tan ampliamente aceptada que muchas veces nos olvidamos de lo reciente que es.» (McIntosh, 1974: 168)¹¹

Hace ya algunos años que se está introduciendo la política del cuidado comunitario, para ancianos, enfermos mentales, deficientes, minusválidos... Estas políticas, que priorizan la atención y cuidado dentro de la propia comunidad, son defendidas mediante una ideología que afirma que tales cuidados pertenecen a la familia y se posiciona en contra de la institucionalización. Es importante el cuidado personalizado y humano. Pero, en realidad, en muchas ocasiones lo que prima es recortar el gasto público. Cargas que el Estado había ido adquiriendo y asumiendo vuelven a la familia cuando conviene, recayendo especialmente en las mujeres. Porque la mujer cuidará mejor que cualquier asistente.

El acceso restringido de las políticas gubernamentales en la provisión de servicios se justifica ensalzando a la familia. Porque las familias que cuidan son la base de una sociedad que cuida. Y en tiempos de crisis este fenómeno aumenta. La clave de las ataduras familiares está en el sentido de la obligación, que ofrece la dimensión de lo que «debería ser», es difundido y queda reflejado en el debate político, que apela continuamente a las reglas morales. Así estos sentimientos morales, que nos parecen tan fuertemente arraigados en lo privado, son, en realidad, en muchas ocasiones el resultado de una manipulación desde fuera.

El «qué dirán» y la presentación de la familia propia a la sociedad como cumplidora de las normas establecidas es importante para no transgredir esta moralidad pública. Por ello, las personas tratan de comportarse en el interior de sus familias de un modo coherente con la sociedad en general. En este sentido, las leyes y las políticas sociales tienen un efecto importante para la construcción social de la realidad, sobre cómo las personas pensamos nuestras relaciones familiares. Véase, a modo de ejemplo, como conciben el hecho de cuidar a los padres ancianos algunas personas de diferentes edades:¹²

¹¹ La traducción de la cita original del inglés es mía: «The ideology that small children suffer irreparable damage to their personality if they are deprived of full-time and continuous maternal care is now so widely accepted we that sometimes forget how recent it is».

¹² Todos estos informantes colaboraron en la investigación *Cambios en la familia* (1994) realizada por la autora.

«No es una obligación pero depende de ti. Si tú les quieres no les vas a echar. Creo que no te sale como obligación.» (S.P. 33 años)

«Yo pienso que sí que es una obligación, porque una persona mayor, si antes ella ha querido un hijo, normalmente pienso que el hijo le debe querer cuando ella le necesita.» (V.Q. 52 años)

«Hay que prestar atenciones sólo si las necesitan, si no, no se las procures.» (J.L.28 años)

«Son tus padres. Y por mucha lata que den, me da igual. Yo he visto a mis abuelos en casa y dan lata, pero es igual, cuando yo fui pequeño también me aguantaron. Yo pienso que más que debérseles es que son tus padres.» (A.B. 26 años)

«No es obligación ni es nada. Es porque sí.» (M.J.G.25 años)

«Obligación pero grandísima. Hay que tenerlos porque han dado toda la vida por los hijos. Ahora, hay que saber también ser viejos.» (I.A.79 años)

Hay una política general que defiende que los abuelos vivan en sus propios hogares mientras puedan valerse por ellos mismos. Se potencia la ayuda comunitaria, en la que familiares, amigos y vecinos echen una mano a sus mayores cuando no puedan valerse enteramente. Esta política trata de movilizar y activar no sólo la responsabilidad familiar, sino también la de otras personas cercanas. El Estado sólo dará prioridad de atención a aquellas personas que no cuenten con una ayuda comunitaria. Mientras tanto, la gente que cuenta con familiares no puede acceder a estos servicios. En el sector de población con mayores recursos para acceder a servicios privados, las definiciones de responsabilidad familiar cuentan con menos importancia porque siempre se puede acceder a otras alternativas como residencias, contratación de ayuda para el cuidado, etc.

El Servicio de Ayuda a Domicilio trata de ser una respuesta a la población anciana y a minusválías, colaborando a la atención higiénico sanitaria y al cuidado personal, para que estas personas puedan permanecer en su medio. Este servicio prioriza las rentas bajas y otros indicadores sociales desfavorables. Considera importante la permanencia en el hogar porque los ancianos disponen de pensiones que les dan autonomía, aumentan el tejido social y no son una carga siempre porque también ayudan a la familia. Desde estos servicios se trata de motivar a las familias para mantenerlas

cerca de los ancianos. Este servicio suple donde no llega la familia pero la mayor parte del peso sigue recayendo en ella.

La presión directa sobre los familiares, pero en concreto, sobre las mujeres, es ejercida, sobre todo, a través de profesionales de servicios sociales y sanitarios. Y, de un modo más indirecto, por el hecho de que existen pocos recursos disponibles que faciliten otra opción, además de por la ideología general transmitida a través de las políticas sociales acerca de las obligaciones que asume la gente decente.

Hoy por hoy, pienso que no estamos en condiciones de prescindir de un Estado de Bienestar, que lejos de estar sobre extendido está más bien subdesarrollado, y particularmente en las áreas de mayor creación de empleo, como son los servicios sociales y el sector servicios. En la actualidad, las medidas para aliviar la pobreza, mejorar la calidad de vida o garantizar el ascenso social son muy débiles, aunque existan argumentos sofisticados que digan lo contrario. El propósito de éstos, como señala Galbraith (1994), no es producir resultados sino aliviar los remordimientos de conciencia de los más privilegiados y evitarles el coste de las medidas necesarias.

Creo que es imprescindible un Estado de Bienestar flexible que se adapte mejor a las necesidades de los ciudadanos. Aunque pueda representar un obstáculo para la globalización económica se impone como necesario para compensar, a la vez, sus costes sociales. La vida económica moderna cruza las fronteras nacionales para formar asociaciones amplias. Equilibrando estas tendencias debe estar el papel social y económico del Estado moderno. La provisión de cuidados médicos, la educación, el mantenimiento de los niveles de empleo, la política fiscal, la macroeconómica y un largo etcétera dependen de él. Con el impacto que supone la globalización, la integración económica europea y los nuevos problemas como el envejecimiento de la población, la exclusión social o el alto desempleo, el papel del Estado se ve revalorizado como agente de mediación, porque no podemos dejar en manos del mercado la resolución de todos estos problemas. Comparto la opinión de Rodríguez Cabrero (1996) de la necesidad de un pacto sobre el empleo y de situarlo junto con la redistribución de recursos en el centro del debate sobre la cohesión social. Necesitamos de un sistema más pluralista, complejo, participativo, descentralizado y flexible.

La iniciativa política popular del movimiento de mujeres italianas, concretada en una propuesta de ley en 1990¹³, creo que sirve como un buen ejemplo de alternativa de cómo flexibilizar la vida dejando a la vez más espacio a la solidaridad y a la participación. Proponen que se reconozca el tiempo no retribuido y las tareas de cuidado, fomentando una redistribución de tareas. Plantean un tiempo de trabajo más flexible, la sustitución de pagos de impuestos por actividades de servicio y asistencia equivalentes, flexibilidad de horarios y soluciones colectivas que regulen la vida en las ciudades, las hagan más habitables y posibiliten también el acceso a distintos servicios públicos y comercios de los diferentes grupos sociales. Su proyecto concede poderes a los usuarios para organizar de un modo diferente la vida en la ciudad y supone una percepción diferente del tiempo, entendido como un conjunto de dimensiones que componen la vida humana. Sugieren una división de horarios que supere la coincidencia y superposición entre los horarios de trabajo y de servicios públicos en general y proponen un nuevo pacto social entre mujeres y hombres, entre las razones del crecimiento económico y el crecimiento humano. Un nuevo pacto entre ellas, ellos y el Estado, para proponer una vida más humana.

El Estado de Bienestar en España se ha convertido en un Estado Social de Derecho en el que Ciudadanos, Sociedad y Estado deben participar en los Servicios Sociales. Con su crisis, se plantea la necesidad de que el tejido civil sea complementario del estatal (aunque siempre ha sido a la inversa). Desde el Estado se potencia como necesaria la intervención del voluntariado para resolver algunas problemáticas. El voluntariado se reglamenta y aparecen leyes del voluntariado en las distintas comunidades autónomas, instituciones dedicadas a la gestión del voluntariado, revistas del voluntariado, cursos de formación del voluntariado, etc. Y de nuevo en el voluntariado nos encontramos con que es la intervención de la mujer la mayoritaria.

Argumentos que se transmiten a favor del voluntariado: Su capacidad de resolución de las necesidades más rápida, reducción

¹³ Se puede encontrar un desarrollo mayor de su propuesta en el libro: *Mujer y urbanismo: Una recreación del espacio. Claves para pensar en la ciudad y en el urbanismo desde una perspectiva de género*. (1996) Federación Española de Municipios y Provincias FEMP, Madrid.

del gasto y rentabilidad, dinamización y solidaridad comunitaria, ayuda más personalizada y humana, mayor creatividad, cercanía, etc., frente a la rigidez y burocratización institucional, elevado gasto, enajenación, lentitud, reducción de iniciativas y credibilidad. Pero, como la participación ciudadana tiene también sus inconvenientes, se forma al voluntariado para que no se disperse en funciones, administre mal sus recursos, despilfarre esfuerzos, pierda calidad... El voluntariado tiene también una responsabilidad y unos valores éticos y solidarios que la política social sabe potenciar.

Jóvenes (y especialmente mujeres jóvenes), mujeres y ancianos (y especialmente ancianas), son los principales candidatos para ser voluntarios, es decir, aquellos grupos que pueden contar con tiempo o redistribuirlo de una forma flexible y dentro de esos grupos, aquellas personas que han sido socializadas en la línea de realizar tareas de atención, apoyo y cuidado a los otros. La jubilación se presenta también como una etapa que debe tener una presencia activa en el campo del voluntariado. El voluntariado es para los mayores un modo de sacar provecho a su edad y su experiencia. En el discurso se apela también a la solidaridad como elemento indispensable para el equilibrio psíquico y el mantenimiento de la salud.

Un Estado de Bienestar resulta especialmente importante para las mujeres porque hace la tarea del cuidado de los otros más asumible, al implicarse la sociedad en su conjunto, y porque abre nuevas expectativas laborales, al expandirse servicios educativos, sanitarios y sociales, donde muchas ocupaciones son predominantemente femeninas. Por ello, las situaciones de crisis económicas hacen más complicado mantener algunas ganancias conseguidas.

«Cuando los gobiernos tratan de reducir los gastos públicos y estimulan a las mujeres a que asuman el cuidado sin remuneración de terceros en el marco de las relaciones morales y afectivas de la vida familiar, eso soluciona diferentes problemas: se reducen los servicios sociales y personales, el trabajo se vincula más a los trabajadores masculinos y el paro decae. Queda confirmada, entonces, la posición de la mujer en casa. Se reconstruyen los roles segregados entre mujeres y hombres.» (Comas, 1994: 12)¹⁴

¹⁴ La traducción del catalán es mía. Cita original: «Quan els governs tracten de reduir les despeses públiques i s'estimula a les dones a què prenguin cura de tercers sense remuneració en el marc de les relacions morals i afectives de la vida familiar, això soluciona diferents problemes: reducció en serveis socials i

La socialización de trabajos que, hasta ahora, ha venido realizando el ama de casa presenta dos inconvenientes, por un lado que no todas las tareas que realiza se pueden socializar, y por otro, que la socialización significa menos libertad y no siempre calidad de servicios. Más que de socializar al máximo, la solución estaría en distribuir el trabajo doméstico equitativamente sin distinción de sexo, de modo que dejara de ser una tarea mayoritariamente femenina. El problema no está en la igualdad de oportunidades en el trabajo, sino en una distribución equitativa del poder y tareas en el seno de la familia.

Se impone como necesario un cambio social importante en el reparto del tiempo dedicado a las tareas productivas y reproductivas igualitario para los sexos. Tareas como el apoyo y el cuidado a los otros, al igual que el resto de las tareas domésticas, necesitan ser positivizadas de manera que cualquier ciudadano desee asumirlas, posibilitando que sean compartidas por una mayor parte de la sociedad, dejando, a su vez, de ser invisibles, para ser concebidas como tareas de calidad, otorgándoles el peso y valor que tienen para la sociedad en su conjunto.

La priorización de la familia, la elección de tareas como el apoyo y el cuidado a los otros, o la dedicación al voluntariado son actividades que pueden resultar muy positivas y gratas, pero siempre y cuando sea algo elegido, flexible y constituya una opción personal en un momento concreto de la vida. El hecho de que las responsabilidades sean compartidas tendrá como consecuencia que el cuidado sea una elección y no una obligación. Y en esa ayuda al cambio de conciencia para asumir aquellas tareas relacionadas con la responsabilidad de lo doméstico y el apoyo y el cuidado a los otros, el papel del Estado y las políticas que desde él se potencien sí que pueden resultar decisivos.

4. Conclusiones

La construcción histórica de los roles de género condiciona todavía los roles familiares y su distribución y también la función

personals, la feina es vincula als treballadors masculins i decau l'atur. Es confirma, doncs, la posició de la dona a casa. Es reconstrueixen els rols segregats entre homes i dones.»

de la mujer en la familia y en la sociedad. Continúan repitiéndose los esquemas sexistas dentro de la familia que comportan la atribución a la mujer de las responsabilidades de una parte de las tareas del hogar como es el apoyo y el cuidado, así como la identificación de la mujer con la comprensión, la emotividad, sensibilidad y la dedicación a los demás. Se muestra todavía una falta de corresponsabilidad dentro de la familia que comporta o una doble jornada laboral para la mujer o una dificultad de incorporación al mundo laboral, con todo el conflicto personal y culpabilización que ello supone.

Las estructuras demográficas, la economía, las leyes y las políticas e ideologías sociales, todas dan forma a la ayuda intrafamiliar y a la capacidad de ofrecerla. Crean las condiciones bajo las cuales se construyen las vidas, pero la forma es, en definitiva, producto de las acciones de las personas, y especialmente tiene que ver con el desarrollo de las relaciones en el tiempo.

Se presenta como necesaria la intervención de un Estado de Bienestar que posibilite la socialización y responsabilidad de lo doméstico en un sentido más equitativo y amplio y, especialmente, en aquellas tareas relacionadas con el apoyo y cuidado a terceros, de manera que la responsabilidad última no recaiga sobre las mujeres condicionando sus proyectos personales. Para ello se hace imprescindible un cambio social en el reparto del tiempo dedicado a las tareas productivas y reproductivas más igualitario para los sexos. El papel del Estado de Bienestar y las políticas que elabore en esta dirección resultarán decisivos para posibilitar este cambio de conciencia social y la articulación y flexibilización de distintas tareas y opciones personales en la vida de las personas.

5. Referencias bibliográficas

- CASADO, D. (1977): *Cambio de las instituciones de bienestar social en España*. Madrid. Marova.
- COMAS, D. (1993): «Sobre el apoyo y el cuidado. División del trabajo, género y parentesco», en: *Perspectivas en el estudio del parentesco y la familia*. VI Congreso de Antropología. Tenerife, FAAEE-ACA.

- COMAS, D. (1994): *Dones, família i estat del benestar*. Segona Universitat d'Estiu de la Dona. Barcelona, Institut Català de la Dona.
- COSER, L. A. (1978): *Las instituciones voraces*. México, FCE.
- FINCH, J. (1989): *Family obligations and social change*. London, Policy Press.
- GALBRAITH, J. K. (1994): *Un viaje por la economía de nuestro tiempo*. Editorial Ariel. Barcelona
- GINER, S. (1988): «Valores morales, intereses comunes y servicios sociales.» En: *Revista de Trabajo Social*. Barcelona.
- McINTOSH, M. (1979): «The Welfare State and the needs of the Dependent family» y «Domestic Labour and the household» en: BURNAM: *Fitwork for women*. London, Croom Helm.
- MURILLO de la VEGA, S. (1995): En: TOBÍO, C. y altres. *El espacio según el género ¿Un uso diferencial?* Comunidad de Madrid y Universidad Carlos III de Madrid. Madrid.
- NAVARRO, V. (1996): «Neoliberalismo, desempleo, empleo y Estado de Bienestar.» Ponencia presentada en el *IV Seminario Internacional de Política Social* organizado por el Instituto de Estudios Avanzados. Madrid.
- RODRIGUEZ CABRERO, G. (1996): «Por un nuevo contrato social.» Ponencia presentada en el *IV Seminario Internacional de Política Social* organizado por el Instituto de Estudios Avanzados. Madrid.
- SANTISO, R. y MOLPECERES, G. (1998): *Ciudad y Mujer. El diseño urbano en la vida de la mujer*. Zaragoza. Ayuntamiento de Zaragoza. Zaragoza.
- SANTISO, R. (1994): *Cambios en la familia*. Investigación no publicada.
- Mujer y urbanismo: Una recreación del espacio. Claves para pensar en la ciudad y en el urbanismo desde una perspectiva de género*. (1996): Edita la Federación Española de Municipios y Provincias FEMP, Madrid.
- Para mamá. Un libro regalo escrito por niños para madres de todo el mundo* (1977): Madrid, Ediciones 29.

Los pros y los contras de las empresas de trabajo temporal

GLORIA TENA TENA

PROFESORA DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS SOCIALES

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

El auge de las empresas de trabajo temporal en España es incuestionable. Su creciente importancia se refleja en el número cada vez mayor de empresas que funcionan y en el elevado número de contratos que realizan. Desde 1994, año de su legalización, no obstante, no han cesado las críticas en torno a su papel como generadoras de empleo. Este artículo trata de ahondar en el conocimiento de estas empresas y de las repercusiones de su utilización tanto para las empresas clientes como para los trabajadores temporales.

Palabras clave: empresa de trabajo temporal, ETT, empresa usuaria, trabajador temporal.

Los pros y los contras de las empresas de trabajo temporal



Gloria Tena Tena

1. Introducción

El concepto de alquilar trabajadores a otras empresas parece ser que se originó a finales de los años 20 —se piensa que fue Workman Diversified Enterprises—, aunque autores como Moore (1965) sugieren que también pudo surgir en Inglaterra antes de la Primera Guerra Mundial. El negocio de las empresas de trabajo temporal (ETTs), sin embargo, comenzó propiamente en los años 40 cuando las empresas se dieron cuenta de las ventajas que proporcionaba una economía en expansión después de la 2^o Guerra Mundial. Desde entonces no ha dejado de crecer, y hacia finales de los años cincuenta estaba ya bien implantada en Estados Unidos, Países Bajos, el Reino Unido y Suiza, y al poco tiempo se extendió también a otros países de Europa occidental, como Bélgica, Francia y República Federal de Alemania.

Varios factores en la parte de la demanda parece ser que influyeron en esta primera expansión (Moore, 1965, pág. 569):

- a. El incremento en la necesidad de empleados de oficina, como resultado de su escasez, con pocos desempleados en este campo y una considerable inestabilidad y rotación en el mercado laboral de estos trabajadores;
- b. la tendencia al alza de contratar funciones especializadas fuera de las empresas;
- c. el incremento de los costes laborales, tanto directos como indirectos, de contratar directamente;

- d. el hecho de que las ETTs operen en un mercado laboral diferente, y por lo cual pueden substraerse de una parte substancial de estos incrementos;
- e. y el espíritu empresarial de los individuos que promovieron la idea.

Desde el lado de la oferta, el hecho de que la fuerza laboral pudiera proporcionar los trabajadores se explica por el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral. Las ETTs principalmente proveyeron un canal para acentuar ese incremento, ofreciendo oportunidades para aquellos/as que no querían, o no podían, trabajar en un trabajo regular. Según Moore (1965, pág. 569), el papel principal de los pioneros del trabajo temporal, principalmente, fue el de crear una industria que activó esas fuerzas latentes.

Fundamentalmente, el desarrollo de las ETTs en los países industrializados, especialmente en USA, se lleva a cabo entre los años 1960 y 1980. Es a partir de 1965, cuando se suscita en el seno de la Organización Internacional del Trabajo un debate acerca de la conveniencia o no de este tipo de empresas. Se trataba entonces de guiarse por dos planteamientos básicos: proteger a los trabajadores de la explotación que puede producir la existencia y actuación de intermediarios en el mercado de trabajo y garantizar el papel activo del Estado.

La situación del trabajo temporal en Europa, en general, ha tenido muy poco que ver con la situación española. Muy al contrario de la ilegalidad en la que ha subsistido este sistema en nuestro país hasta épocas recientes, la mayoría de los Estados de la Unión Europea han legislado sobre este tipo de servicios a partir de los años 60, o bien los han permitido sin disponer de una normativa específica al respecto.

La primera ley nacional europea circunscrita a regular las operaciones de estas empresas fue la holandesa, en 1965, que ha tenido una influencia capital en los textos posteriores de los demás países. Más tarde, en los primeros años de la década de los setenta, Francia y Alemania se sumaban a esta iniciativa. Los últimos en hacerlo fueron Italia, en 1992, y España, en 1994, con una ley modificada en 1999.

2. Las empresas de trabajo temporal en España

La trascendencia que han adquirido las empresas de trabajo temporal en nuestro país se ve reflejada en cifras: realizaron 1,8 millones de contratos en 1998, lo que representa un incremento del 37,8% con respecto a 1997; los contratos de puesta a disposición, en las dos modalidades de interinidad que se contemplan para las ETTs, ascendieron a 135.800 y representaron un 23% del total de contratos eventuales registrados. Esta cifra supone un incremento significativo con respecto al 21% que representaban en 1997, y sobre todo en relación con el 14% de 1996.

La memoria del Consejo Económico y Social (CES) ofrece otro dato revelador, cifra en 438 las ETTs existentes en España a finales del año pasado (según datos de noviembre de 1999 serían ya 452). Las cesiones de trabajadores sumaron 1.247.523, prácticamente el doble de las que se produjeron durante 1996. El incremento del número de empresas se ha producido paralelamente a un notable proceso de fusión y concentración que ha afectado a diversas e importantes entidades. Si por un lado podemos hablar de la especialización de las empresas de trabajo temporal, por el otro cabe destacar la concentración que se está produciendo en el sector. Las ETTs se están especializando en sectores para concentrar la oferta, tanto de personas como de puestos de trabajo, pero también observamos como muchas pequeñas empresas desaparecen si no se fusionan con otras, y el predominio de las grandes empresas, muchas de ellas internacionales, es notable.

El alcance de estas empresas en nuestro país es indudable, esto es aún más significativo si pensamos que su crecimiento se ha producido en pocos años. Convendría remontarnos a sus orígenes, analizar las causas que propiciaron su implantación y ver como es su marco de actuación actual, porque todo ello nos puede ayudar a su mejor comprensión.

Las ETTs figuran en diversos ordenamientos jurídicos nacionales desde hace más de un cuarto de siglo. Pero la contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas había estado tradicionalmente prohibida por los ordenamientos laborales, y considerada como tráfico ilegal de mano de obra. Pese a ello el fraude era gene-

ralizado.¹ Se había pretendido impedir esta cesión, considerada como perniciosa y nociva, a través de un aparato sancionador para los supuestos de incumplimiento de la interdicción legal, y de mecanismos de garantía de los derechos de los trabajadores afectados.

En los noventa, con la nueva problemática social, y la irrupción de nuevas modalidades de contratación en Europa, el Real Decreto 18/1993, de 3 de diciembre, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, deroga expresamente el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, por la que la cesión pasa a ser lícita, estableciendo en su artículo 2:

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.
2. Los empresarios que infrinjan lo señalado en el apartado anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y la seguridad social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.
3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho, a su elección, a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se ha podido fijar para el periodo de prueba.

Se trata indiscutiblemente del primer gesto de apertura de la legislación a la posibilidad de las ETTs, que las plantea en esta Ley como únicas canalizadoras de la cesión temporal. No obstante, resultaría ingenuo pensar que en este primer momento de regulación normativa, el mercado de las ETTs no registraba actividad. En realidad, desde antes de 1990 determinadas empresas, especialmente multinacionales del sector, habían venido preparando su futura implantación en nuestro país, y funcionando de modo más o menos paralegal como consultoras de selección o de formación, o como prestadoras de servicios a empresas bajo forma de subcontratas.

¹ En España, de hecho estarían funcionando estas empresas ya desde aproximadamente 1980 (Albizu, 1997).

¿Por qué este cambio de actitud con respecto a las ETTs? Fue debido a las propias características del mercado de trabajo de los años setenta y ochenta, concretamente a una serie de causas ambientales como son las señaladas por Carlos Ongallo:

- Por la situación de hecho que se estaba dando en España, donde en realidad las ETTs encubiertamente estaban ya funcionando.
- Por la existencia de unos índices económicos negativos, protagonizados por la tasa de paro, estimable en 1/5 del total de la población activa.
- Y por el fracaso reconocido de los servicios públicos de colocación (citado en Puchol, 1997, pág. 140).

Las empresas de trabajo temporal se rigen en la actualidad por la Ley 14/1994, de 19 de Mayo, modificada por la Ley 29/1999, de 16 de Julio. Asimismo, se rigen también por el Convenio Colectivo aplicable a dichas empresas.

El Convenio Colectivo tiene gran importancia porque en él se determinan las condiciones de trabajo por las que se van a regir los trabajadores cedidos: supuestos de contratación, clasificación profesional, periodo de prueba, contenido de la prestación laboral, jornada de trabajo, jornada nocturna, retribución, horas extraordinarias, descanso, vacaciones, faltas y sanciones, movilidad del trabajador, modificación de las condiciones de trabajo y extinción del contrato de trabajo, entre otras.

Para que una ETT pueda ejercer su actividad necesita la autorización de la Administración Laboral, que es la que lleva también el registro de tales empresas. La autorización inicial tiene una validez de un año, pudiendo prorrogarse por dos periodos anuales más; transcurridos los cuales la autorización se concede sin límite temporal. La autorización se concede a la empresa de forma global, para todas las oficinas que tiene en el país.

3. Naturaleza de las empresas de trabajo temporal

La naturaleza de una empresa de trabajo temporal viene condicionada por su definición legal: son empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa, denomi-

nada empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados, para que puedan hacer frente a necesidades también temporales.

Sin embargo, el hecho que realmente define la actividad de una ETT no es la temporalidad de los trabajadores, sino el que los trabajadores sean contratados por ella para posteriormente ser cedidos a una tercera empresa —empresa usuaria— donde desarrollarán su trabajo y quedarán bajo su ámbito de organización y dirección del trabajo.

Es esta cesión de trabajadores lo distintivo de las ETTs con respecto a la relación laboral ordinaria —donde cada trabajador contrata libremente sus servicios con un empresario, que es quien organiza y dirige el trabajo, abona su salario a los empleados, y mantiene la potestad disciplinaria sobre ellos—. Aquí se establece una relación triangular —*trilateralidad*, tal como la han denominado autores como Alcaide, González y Flórez (1996)—, en la que la empresa usuaria abona una cantidad a la ETT a cambio de los servicios del trabajador cedido, quien acudirá al puesto de trabajo en la empresa usuaria, atenderá a las instrucciones de los encargados de esta empresa y realizará su trabajo en las condiciones que determine dicha empresa; la ETT será el verdadero empresario del trabajador cedido (el contrato de trabajo, no se olvide, se habrá firmado entre el trabajador y ETT), será quien le abone su salario, y mantendrá el poder disciplinario y sancionador sobre él.

Como la actividad de una ETT es la contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas, sus funciones básicas serán: captar a empresas usuarias que requieran los servicios que la ETT ofrece; seleccionar a los trabajadores; formarles; contratarles y retribuirles.

A nivel general, y una vez la empresa usuaria ha dado la aprobación del trabajador puesto a disposición por la empresa de trabajo temporal, esta última debería seguir unos pasos determinados, como son el acompañamiento y presentación del candidato en la empresa usuaria, control de la primera adaptación del trabajador en su puesto de trabajo, seguimiento del periodo de prueba, y evaluación de la calidad del trabajador y del servicio (Sánchez de León, 1995).

Entre el trabajador y la ETT se formaliza un contrato de trabajo, que puede ser de duración indefinida² o temporal. Con la empresa usuaria, la ETT realiza un contrato mercantil, llamado *contrato de puesta a disposición*. Este solamente se puede realizar para satisfacer necesidades temporales de personal en los siguientes supuestos (Moradillo Larios, 1996, pág. 67):

- a. Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
- b. Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (picos de trabajo), aun tratándose de la actividad normal de la empresa, y con una duración máxima de seis meses.
- c. Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo (enfermedad, vacaciones, excedencia). Su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el respectivo contrato. Se extinguirá en el momento en que el trabajador sustituido se reincorpore a la empresa, o bien cuando se extinga la relación laboral entre la empresa y el sustituido.
- d. Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción. Su duración máxima será de tres meses.

4. ¿Por qué las empresas recurren a las empresas de trabajo temporal?

Diferentes factores han contribuido tanto al aumento de la demanda como de la oferta de trabajadores temporales. Las condiciones económicas, los avances tecnológicos, las normas sociales y los aspectos legales han influido tanto en las empresas como en los individuos. Es importante revisar las razones que tiene cada parte para participar en esta estructura de trabajo dado que la racionalidad que hay detrás de la acción puede afectar a la naturaleza de la experiencia laboral.

² Con la reforma de la ley en 1999, es obligatoriedad por parte de las ETTs el contratar con carácter fijo a 12 trabajadores por cada 1000 contratos que realicen.

Utilizar los servicios de una empresa de trabajo temporal conlleva una serie de ventajas para las empresas contratantes: la empresa que contrata al trabajador no tiene problemas de absentismo laboral; se observa una disminución de los trámites administrativos; se libran de la responsabilidad del proceso de reclutamiento y selección que puede resultar incómodo (Rowan, 1994) y para el cual no suelen disponer de tiempo ni de la competencia necesaria; las empresas pueden ajustar mucho más, a nivel de días y horas, las necesidades de personal que tienen, muy en relación con la producción y con la oferta y la demanda de su producto o servicio; y el personal facilitado por las ETTs está preparado y formado para cubrir las vacantes o las necesidades que tienen puntualmente las empresas³. Todas estas ventajas cumplirían con el objetivo principal que las empresas pretenden satisfacer a través de la contratación de las ETTs, y que según Hernando Moreno (1996, pág.29) «fundamentalmente es disponer de un valioso instrumento de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos temporales».

Pero posiblemente sea la contención de los costes una de las principales razones por las que las empresas utilizan trabajadores temporales contratados a través de ETTs⁴. El salario por hora que la empresa paga a la ETT por el trabajador, puede en realidad igualar o incluso superar al que paga a su personal fijo, especialmente para trabajadores cualificados. No obstante, la empresa que utiliza al personal temporal de una forma correcta puede reducir costes laborales eludiendo otros gastos adicionales: los asociados con el proceso de reclutamiento, formación, beneficios, tiempos muertos. Este último factor, en particular — no retribuir los tiempos no productivos—, puede ser el que más costes ahorre (Coates, 1988). Además de lo anterior se convierte un coste fijo en coste variable, con lo cual se produce una dis-

³ Esta afirmación es puesta en entredicho por diversos estudios: en el llevado a cabo por Sáenz (1996), las empresas usuarias no demostraban plena satisfacción con la formación dada a los trabajadores temporales por parte de las ETTs; según los datos recogidos por Baeza Tordesillas (1997a), el 76,2% de los trabajadores temporales afirmaban no haber recibido ningún tipo de formación.

⁴ Fuentes del sector de las ETTs consideran que la contratación de un trabajador a través de una ETT, con la reforma de la ley en julio del 99, se encarece el coste laboral como media entre un 10% y un 20% lo cual elimina las ventajas del menor coste que hacía útil la relación de las empresas con las ETTs.

minución de las cargas salariales para la empresa (Baeza Tordesilla, 1997b).

Bronstein (1991) indica, por su parte, que las empresas aducen diferentes razones por las que recurren a las ETTs :

«Las mas corrientes son la necesidad de sustituir a trabajadores permanentes que se hallan ausentes (sobre todo es para el relevo de trabajadoras que disfrutan de licencia por maternidad), la ejecución de tareas ocasionales o de trabajos que requieren una cierta competencia técnica de la que el usuario no dispone, y las «crestas» de actividad, estacional o coyuntural. A menudo, las empresas usuarias reconocen también que acuden a una ETT para que ésta les facilite un trabajador temporal con miras a cubrir, llegado el caso, un puesto permanente que ha quedado vacante.» (pág. 491)

Una representante del sector de las ETTs (M. Miranda, 1994, pág.83) señala que los mayores beneficios derivados del uso de personal temporal lo obtienen las empresas que tienen un negocio cíclico, con demanda estacional, es decir, aquellas cuyo volumen de trabajo, producción, distribución o ventas experimenten fluctuaciones a lo largo de semanas, meses o épocas del año. Dado que les proporciona la flexibilidad necesaria en función de la evolución de las demandas del mercado, al poder disponer del personal necesario en el momento en que se necesita.

5. ¿Por qué los trabajadores recurren al empleo temporal?

La opinión generalizada es que las personas aceptan trabajos eventuales sólo porque no pueden encontrar trabajos fijos. Esto es indudablemente verdad para muchos trabajadores, pero determinadas personas pueden preferir trabajos temporales.

Así, Maniscalco (1992) argumenta que:

«Las razones por las cuales una persona llega a ser trabajador temporal son tan diferentes como diferentes son las personas, yendo desde querer un trabajo con horarios, días o periodos flexibles; a querer un trabajo en diferentes lugares del país y en diferentes estaciones del año; a querer permanecer ocupado en la jubilación; a necesitar alguna clase de trabajo por estar en paro o debido a la falta de empleos fijo.» (pág. 67)

Por lo tanto, bajo la etiqueta de «eventuales» se oculta una gran variedad de personas y sus motivaciones son muy diversas. Hay quien busca trabajo fijo y quién sólo intenta cubrir unas vacaciones hasta que empiece el nuevo curso, y retirados en busca de un ingreso extra, y madres jóvenes que toman un empleo a jornada parcial para no desvincularse totalmente del mundo del trabajo hasta tanto los hijos tengan edad suficiente. Determinados comentaristas mantienen que condiciones de trabajo como estas no deberían ser tan cuestionadas porque son bien recibidas especialmente por el colectivo de mujeres casadas, que valoran su flexibilidad y que no desean un trabajo fijo y a tiempo completo (otros autores no comparten este punto de vista. Ver p.ej., Hakim, 1995, 1996, 1998; Crompton y Harris, 1998).

Algunos trabajadores temporales consideran los empleos de duración limitada meramente como la fuente de ingresos que les permita mantener un pasatiempo o un modo peculiar de vivir. Otros se plantean el trabajo temporal como una oportunidad para ampliar horizontes y conocer empresas y gentes diversas. Estas personas, también, pueden perseguir el trabajo temporal porque les atrae la libertad de entrar y salir de las relaciones de empleo, y la flexibilidad que el trabajo temporal permite (Smith 1997, pág. 26).

Polivka y Nardone (1989), también indican que muchos trabajadores pueden necesitar horarios más flexibles que los que proporcionan los trabajos permanentes. Por ejemplo, los padres que tienen hijos pequeños pueden querer trabajar sólo durante las horas de colegio o durante el periodo escolar. Y los estudiantes que quieran sólo trabajar en periodo no lectivo, o personas que tengan que cuidar a familiares ancianos. Por lo tanto, y a fin de ganar esta flexibilidad, los trabajadores pueden querer trabajos temporales. Aparte de una variedad de razones muy amplia que pueden tener los trabajadores para aceptar esta relación laboral, estos autores igualmente admiten que hay un grupo que, por decantación personal, simplemente quieren trabajar como temporales por la libertad e independencia que les proporciona.

Lo anterior es corroborado por la Organización Internacional de Trabajo en un estudio sobre la situación laboral en Europa en el que se concluye que:

«Para un 30% de los trabajadores temporales..., [el] empleo temporal es su primera alternativa (jóvenes, nómadas, personas con res-

ponsabilidades familiares, trabajadores especializados como enfermeras, traductores).» (Rowan, 1994: 52)

En lo que respecta a los trabajadores temporales que van en busca de un empleo estable, y que según las palabras de Durán López (1994, pág. 30) el empleo temporal sería para ellos «una fórmula de espera de un empleo permanente», pueden pertenecer por lo menos a dos grupos:

1. los que esperan adquirir, a través del trabajo temporal, la experiencia que les falta para conseguir un empleo permanente y que ven en ese tipo de trabajo un trampolín para su inserción profesional
2. los que se atascan en el trabajo temporal porque tan sólo se les propone misiones de más o menos corta duración, y que aceptan a falta de otra cosa mejor. En este último grupo, para los que el empleo temporal no es una solución óptima y además es una elección totalmente involuntaria, es donde hallamos la precariedad socialmente más preocupante, y no sorprende que encontremos en esa categoría una mayoría de trabajadores de edad, poco o nada cualificados, de inmigrante o de amas de casa que desean retornar al trabajo.

Es difícil disponer de cifras precisas sobre la proporción que corresponde a cada categoría en el total de los trabajadores temporales, y los porcentajes propuestos son muy variables. Según ciertas encuestas, casi un tercera parte de los temporales no parecen desear un empleo permanente, los resultados del estudio de Baeza Tordesillas (1997 a) concluyen que el 20,8 % de estos trabajadores se encontraría en este grupo; de un 30 a un 40 % acceden efectivamente a un empleo estable al cabo de una o varias misiones de trabajo temporal.⁵ De lo dicho se desprende que la precarización involuntaria sólo afectaría a un tercio del total de los temporales,⁶ lo que no es demasiado en comparación con la que resulta de otras formas de empleo atípico.

⁵ Según un estudio de Sáez (1996) sólo alrededor del 16% de los trabajadores temporales cedidos en misión pasarían a formar parte de la plantilla estable de la empresa usuaria.

⁶ De acuerdo con los datos de la OIT representarían del 30% al 40% del total de trabajadores temporales (Rowan, 1994, págs.52-53).

6. Los contras de las empresas de trabajo temporal

Por el lado de la empresa usuaria, y aunque en general, se beneficia del apoyo que le da la ETT —esto es confirmado en el estudio de Hernando Moreno (1996, pág. 30) sobre empresas del sector financiero en el que una elevada proporción de empresas (55,6 %) manifiestan la utilidad de la existencia de ETTs— no nos podemos olvidar, no obstante, de los efectos negativos que puede tener para la empresa usuaria la contratación de trabajadores temporales.⁷ Tal como señalan Bednarski y Kleiner (1993), muchos de estos trabajadores crean división, animosidad, y bajan la moral en el lugar de trabajo. «Se sienten como si fuesen una herramienta, y no como una parte de la organización.» (pág. 84)

Otro aspecto a destacar es la escasa inversión que suelen hacer las ETTs en la formación y entrenamiento de los trabajadores temporales —aunque recordemos que por Ley está obligada a destinar el 1,25% de su masa salarial anual a formación—, y la consecuencia a menudo son trabajadores poco entrenados para realizar las tareas que se les encomiendan en la empresa usuaria, lo que a su vez da como resultado frecuentes errores e interrupciones en el trabajo. Todo ello puede afectar a la empresa haciéndola menos eficiente y menos competitiva, irónicamente en una época en que la eficiencia y la competitividad se consideran tan importantes.

Siguiendo con las posibles desventajas que puede tener la contratación de personal de ETTs nos encontramos con el impacto que puede tener sobre la cultura de la empresa, que tal como señala Husted (1997) vendría dado porque «...el trabajador temporal [actualmente] puede tener condiciones distintas a los que realizan el trabajo de igual valor en la empresa usuaria» (pág. 41). Esta realidad se confirma con los datos proporcionados por Baeza Tordesilla (1997a), que reflejan que una tercera parte de los trabajadores temporales ven un trato claramente diferenciado con respecto al personal de plantilla. Husted (1997,

⁷ Hay que puntualizar que la mayoría de los efectos negativos que se derivan de la contratación de trabajadores temporales a través de ETTs se deben generalizar también a la contratación directa.

pág. 41), basándose en la teoría de justicia de la psicología social de Adams (1965), argumenta que no puede haber conformidad en los trabajadores temporales ya que no reciben el mismo trato o remuneración que los trabajadores fijos no obstante haber hecho el mismo trabajo. Esta no conformidad daría como consecuencias un desempeño rutinario e indiferente (Sheppard, Lewicki y Minton, 1992), y todo ello influiría negativamente en la cultura empresarial. Aún más, Husted (1997), siguiendo los postulados de O'Reilly (1989), concluye:

«No se puede lograr un sentimiento de pertenencia y de compromiso por parte de los trabajadores [temporales]. Los trabajadores temporales harán solamente lo justo, y nada más. Puede ser que la empresa usuaria esté de acuerdo con que el trabajador temporal haga nada más que lo justo. Pero hay que cuestionar las bases de competencia de esta empresa ya que hoy en día los valores como la calidad son básicos para la competitividad de la empresa y se logra solamente con una actitud de pertenencia por parte de todos los empleados.» (pág. 41)

Por el lado del trabajador temporal, los contras de las ETTs se ven reflejados esencialmente en las críticas hechas por las principales centrales sindicales. Y si bien es verdad que en sus orígenes tropezó con la oposición rotunda de estos sindicatos en la actualidad se muestran menos hostiles, pues sus objeciones se centran cada vez más en los riesgos de abuso o de fraude y menos en el trabajo temporal propiamente dicho.

Las denuncias generalizadas se refieren, substancialmente, a la frecuencia con que el trabajador cambia de un trabajo a otro propiciada por la duración de los contratos. En el año 1998 del medio millón de contratos que se realizaron a través de ETTs — el 75% de ellos a menores de 29 años— algunos duraron dos o tres días. Nada extraño si se tiene en cuenta que el 55% de los contratos firmados se alargaron un mes como máximo, y el 39% sólo entre uno y cinco días.

La elevada tasa de siniestralidad que arrojan las personas contratadas por ETTs, es otra de las críticas que se le hacen a estas empresas. Aunque, desde el lado de las ETTs, y más concretamente desde la FEDET (agrupa a 60 pequeñas y medianas empresas del sector), se señala que «la regulación española es la más exigente en materia de prevención de riesgos laborales, tanto con la ETT como con la empresa usuaria».

Y según la ley, los sectores en los que la actividad laboral implica un riesgo elevado no pueden hacer uso de las ETTs. La realidad es, según denuncian los sindicatos, que la tasa de accidentes laborales es cuatro veces mayor que en la del resto de trabajadores⁸. Esta situación, aducen, se debe principalmente a la poca preparación de los trabajadores por las empresas que ofrecen empleo temporal.

7. Conclusiones

La imagen que emerge de la descripción hecha del trabajo temporal relacionado con las ETTs es cuando menos compleja. En primer lugar, porque difiere en importantes aspectos del tradicional trabajo fijo (p. ej. con respecto a la retribución, contenido del trabajo, estabilidad y seguridad del empleo). Igualmente llamativo es la substancial evidente varianza que hay entre los trabajadores temporales con respecto a sus características y motivaciones para perseguir el trabajo temporal. El colectivo de trabajadores temporales incluye personas con una amplia diversidad de preferencias y necesidades, las cuales sugieren que habrá una importante variabilidad cuando se busque predecir respuestas al empleo temporal.

Por otra parte, la poca tradición de estas empresas en nuestro país a causa de su no muy lejana legalización, y la falta de una legislación más estricta ha generado situaciones de abuso que han llevado a cuestionar a esta clase de empresas. No obstante, es indudable que esta relación laboral va ganando terreno y no debemos olvidar, sin dejar de lado sus aspectos negativos, que la realidad es que las ETTs representan en la actualidad para determinados colectivos (jóvenes, desempleados de larga duración, etc.), la única manera rápida y eficaz que tienen de acceder al mundo laboral.

⁸ En este sentido, durante 1998 en Aragón, veinte empresas de trabajo temporal que ocuparon de media a 1078 trabajadores, registraron 276 accidentes, lo que arroja una tasa de 256 accidentes por cada 1000. La cifra es significativa si tenemos en cuenta que a nivel general, durante el año pasado, hubo 63 accidentes por cada 1000 trabajadores.

8. Referencias bibliográficas

- ALBIZU, E. (1997): *Flexibilidad Laboral y Gestión de los Recursos Humano*. Ariel, Barcelona.
- ALCAIDE CASTRO, M.; GONZÁLEZ RENDÓN, M. y FLÓREZ SABORIDO, L. (1996): *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*. Pirámide, Madrid.
- BAEZA TORDESILLAS, J. M. (1997 a): *Encuesta sobre las actitudes de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal*. Instituto de Empresa.
- (1997 b): *Las empresas de trabajo temporal*. Nota técnica publicada por el Departamento de Investigaciones del Instituto de Empresa.
- BEDNARSKI, P. y KLEINER, B. H. (1993): «Contingency Workers: Short-Term Boon, Long-Term Bane?». *Journal Of Business And Society*, nº. 6, págs. 82-89.
- BRONSTEIN, A. S. (1991): «Temporary work in Western Europe: Threat or complement to permanent employment?». *International Labour Review*, nº 130, págs. 291-310.
- COATES, V. T. (1988): «Office automation technology and contingent work modes». *Flexible workstyles: A look a contingent labor*. Women's Bureau, U.S. Department of Labor, Washington.
- DURÁN LÓPEZ, F. (Septiembre, 1994): «La función económico-social de las empresas de trabajo temporal». *Capital Humano*, n.º 70 Extra Trabajo Temporal, págs. 28-30.
- HERNANDO MORENO, M. (Septiembre, 1996): «Estudio sobre las necesidades de trabajo temporal en el nuevo entorno competitivo del sector financiero español». *Capital Humano*, n.º. 92, págs. 8-34.
- HUSTED, B. (Septiembre, 1997): «La Ética y las empresas de trabajo temporal: Un enfoque rawlsiano». *Capital Humano*, n.º 103 Extra Trabajo temporal, págs. 38-43.
- MANISCALCO, R. (Marzo, 1992): High-tech temps in supply and demand. *HR Magazine*, págs. 66-67.
- MIRANDA, M. (Noviembre-Diciembre, 1994): El trabajo temporal una clave para la competitividad. *Dirección y Progreso*, nº 138, págs. 81-83.
- MOORE, M. (1965): «The temporary help service industry: Historical development, operation, and scope». *Industrial and Labor Relations Review*, nº 64, págs. 555-569.

- MORADILLOS LARIOS, C. (1996): *Los contratos de trabajo temporales e indefinidos: Incentivos a la contratación*. CISS S. A., Valencia.
- ONGALLO, C. (3ª edición, 1997): «El trabajo temporal». En PUCHOL, L., *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*, págs. 136-148. Díaz de Santos, Madrid.
- POLIVLA, A. E. y NARDONE, T. (Diciembre, 1989): «On the definition of "contingent work"». *Monthly Labor Review*, págs. 9-16.
- RAWLS, J. (1971): *A theory of justice*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- ROWAN, M. (Septiembre, 1994): «Formación para el trabajo temporal, un nuevo desafío». *Capital Humano*, nº.70, págs. 50-62.
- SÁEZ, M. T. (Septiembre, 1996): «Estudio comparativo sobre necesidades de trabajo temporal por sectores». *Capital Humano*, nº. 92 Extra Trabajo Temporal, págs. 36-41.
- SÁNCHEZ DE LEÓN, L. (Marzo-Abril, 1995): «Las empresas de trabajo temporal como nueva herramienta de gestión». *Dirección y Progreso*, nº 140, págs. 65-67.
- SHEPPARD, B. H.; LEWICKI, R. J. y MINTON, J. W. (1992): *Organizational justice: The search for fairness in the workplace*. Lexinton Books, New York.
- SMITH, D. (1997): *El Mundo del Trabajo Temporal*. Martínez Roca, Barcelona.

La regulación jurídica de las empresas de turismo activo

JOSÉ MARÍA NASARRE SARMIENTO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DE LA EMPRESA
ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS SOCIALES
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Las empresas de turismo activo se han desarrollado en España en la última década. A pesar de su creciente importancia económica, su regulación jurídica es todavía escasa y presenta importantes lagunas.

Palabras clave: empresa, deporte, montaña, naturaleza, ocio, turismo.

La regulación jurídica de las empresas de turismo activo*



José María Nasarre Sarmiento

1. Las empresas de turismo activo

Las empresas que inicialmente se denominaron de «turismo deportivo» y con posterioridad de «turismo activo» o de «ocio activo» se han dedicado en la última década a la realización de actividades guiadas en el medio natural durante los meses de verano, aunque en la actualidad tienden a prolongar sus actividades durante todo el año impulsadas por la afluencia de visitantes de las estaciones de esquí. Junto a las actividades más tradicionales de excursionismo o barranquismo, los empresarios de zonas montañosas ofrecen ya escalada, recorridos en cuevas, paseos con raquetas de nieve, esquí de montaña, escafan-

* El punto de partida de esta publicación se encuentra en la conferencia «Turismo Deportivo:Hacia un decreto de regulación», pronunciada en Barbastro el día 16 de abril de 1999, en el marco del Salón Internacional de Turismo Pirenaico. Las ideas que se expusieron estaban vinculadas al desarrollo del Proyecto de Investigación «Bases para una regulación jurídica del deporte de la montaña», subvencionado por el Centro Nacional de Investigación y Ciencias del Deporte y concluido en diciembre de 1999. Debido a su novedad no existe bibliografía de óptica jurídica acerca de las empresas de turismo activo o deportivo. En julio de 1998 la empresa PRAMES S.A. presentó al Consejo Económico y Social de Aragón un informe titulado «Aproximación al estudio de la industria del ocio en Aragón» en el que el autor de este artículo realizaba algunas consideraciones sobre la regulación jurídica de las empresas de turismo deportivo. Aunque todavía no ha sido publicado, el informe puede ser consultado en internet, en la web del CESA. La monografía «Los deportes de aventura. Consideraciones jurídicas sobre el turismo activo» de José Manuel Aspas Aspas, cuya publicación se prevé para el año 2000, será la primera que se refiera al planteamiento jurídico de estos temas.

drismo, navegación en canoas o kayak, hidrospeed, vela, rafting, puenting, bicicleta de montaña, parapente, ala delta, vuelo con ultraligero, equitación, recorridos con vehículos todo terreno, etc. No obstante, todavía queda camino por recorrer para paliar los efectos de la estacionalidad de la demanda, intensa en verano y en fechas punta pero escasa durante la mayor parte del año. La búsqueda de actividades invernales ha dado continuidad a algunas empresas y la vinculación con las estaciones de esquí ha proporcionado puestos de trabajo en los meses fríos a quienes trabajan como guías en verano.

En Aragón ha sido habitual la contratación de guías para hacer barranquismo en la Sierra de Guara o para subir el Aneto. Las primeras empresas nacieron impulsadas por guías de barrancos o por deportistas dedicados a actividades muy concretas que alcanzaron un alto reconocimiento, como las ligadas al vuelo en parapente en Castejón de Sos o a la navegación fluvial en Ainsa y Murillo de Gállego. Sin embargo, la oferta se abre cada vez más hacia actividades que se pueden practicar en familia. En los planes trazados para estancias de una semana las actividades deportivas en la naturaleza se entremezclan con otras actividades deportivas, visitas a monumentos artísticos o paseos para observación de la fauna y la flora, y se ofrecen de forma combinada con el alojamiento en albergues, refugios, viviendas de turismo rural, campamentos de turismo y hoteles. Aunque entre los clientes predominan las familias jóvenes y los grupos de amigos entre veintiocho y cuarenta años, estas actividades se ofrecen a los colegios como alternativa a los viajes de estudios que en los últimos tiempos solían disfrutar los estudiantes de enseñanza media en localidades de la costa mediterránea.

Predominan, bajo diferentes formas jurídicas, las sociedades de diverso tipo en las que los socios trabajan en la empresa alternando las tareas directivas con la conducción de grupos de clientes. La tendencia a crear sociedades mercantiles deriva sobre todo de las consecuencias en materia de responsabilidad civil, pues muchos empresarios comenzaron a trabajar como guías autónomos y algunos de ellos contratan ya una o dos decenas de trabajadores en los meses de verano. La variedad que han querido introducir en su oferta ha llevado a los empresarios a ofrecer actividades que luego desarrollan a través de otras empresas especializadas en ciertos deportes (rafting,

equitación) y que actúan con sus monitores y su material. Existe en el sector una acusada competencia desleal por parte de empresas volátiles que operan sólo durante los meses de verano, carecen de seguros y descuidan sus obligaciones fiscales, laborales y mercantiles perjudicando la imagen general del sector. Es evidente que pueden ofrecer precios más bajos quienes no pagan impuestos, no contratan a los trabajadores, no pagan a la Seguridad Social, no aseguran a los clientes y no emplean el material adecuado.

Los accidentes son escasos. La empresa no tiene conocimiento del estado de salud del cliente, su resistencia física, su habilidad o su carácter y ello hace que el guía extreme los cuidados en el control del riesgo. Las diferencias entre las empresas se traducen en los seguros de responsabilidad civil contratados, pues junto a empresas aseguradas por cuantía de cien millones, hay otras sin aseguramiento alguno. Se encuentra generalizada la inclusión en el precio de un seguro de asistencia en viaje, del que se da cuenta diariamente a la compañía aseguradora. Algunas empresas incluyen el seguro en el precio sin comunicarlo al cliente y otras lo especifican en la publicidad o en la factura.

2. La ubicación de las empresas de turismo activo en la legislación turística

Son muy variadas las normas que inciden en el desarrollo de las actividades de las empresas de turismo activo. Así, por ejemplo, la legislación deportiva regula actualmente las titulaciones de los guías pero en breve será la educativa o la legislación medioambiental limita el tránsito en determinados espacios por motivos de protección de especies animales o vegetales. Actividades como el piragüismo, el ala delta o la equitación tendrán normas peculiares (de aguas, de vuelo o veterinarias) aunque se trate de actividades ofertadas por un mismo empresario. La legislación turística, por tanto, se completará en cada caso con reglamentaciones muy específicas.

La competencia legislativa en materia turística está transferida a las Comunidades Autónomas. Las desigualdades que se producen entre ellas resultan en ocasiones difícilmente explicables, al ser diferentes los requisitos exigidos para abrir una vivienda de

turismo rural, dar de alta a una empresa de turismo activo o conseguir una determinada categoría hotelera a uno y otro lado de los límites autonómicos. Esta atribución de competencias tiene, sin embargo, la ventaja de permitir la adaptación de la legislación turística a las actividades que se practican en cada zona.

Con objeto de regular el turismo de forma coherente, muchas Comunidades Autónomas han promulgado una ley ordenadora del turismo (normalmente llamada Ley de Ordenación del Turismo) que establece el marco general de desarrollo de la actividad turística, y en la que se insertan los derechos y obligaciones del usuario y de las empresas turísticas. Aunque algunas leyes ordenadoras incorporan soluciones a problemas propios derivados de la proliferación de núcleos turísticos saturados (Valencia incorpora el Municipio Turístico o Canarias la Unidad de Explotación) la estructura de una Ley de Ordenación del Turismo sencilla sería la siguiente (*Extremadura. Ley 2/1997 de 20 de Marzo*):

Título I. Disposiciones Generales.

Título II. Empresas Turísticas.

Título III. Asociaciones, Entidades, Profesiones y Usuarios Turísticos.

Título IV. Ordenación de los Recursos Turísticos.

Título V. Fomento y Promoción del Turismo.

Título IV. Disciplina Turística: inspección, infracciones, sanciones y procedimiento sancionador.

Una vez establecido el marco, los reglamentos de cada una de las actividades fijarán sus requisitos particulares: un decreto regulará los hoteles, otro los campamentos de turismo, otro las viviendas de turismo rural, otro las agencias de viajes, otro las empresas de turismo activo, etc. En la mayoría de las Comunidades Autónomas las empresas de turismo activo tienen una posición muy secundaria en las leyes de ordenación del turismo y carecen de decreto específico que las regule, probablemente por tratarse de un fenómeno reciente.

Hay leyes ordenadoras que no las nombran. La Ley 6/94 de 16 de marzo del País Vasco, de Ordenación del Turismo permite pensar que las empresas de turismo deportivo son «otras empresas turísticas complementarias», pero también que, simplemente, no son consideradas turísticas.

Artículo 37. Concepto y clasificación

Se consideran empresas turísticas complementarias cualesquiera otras que desarrollen actividades complementarias de

mediación de servicios colectivos, consultoría o similares, directamente relacionadas con el turismo y que reglamentariamente se clasifiquen como tales.

Otras leyes ordenadoras sí las nombran, lo cual implica su consideración como empresa turística y la aplicación de la legislación sobre turismo, incluido el régimen de infracciones y sanciones. La Ley 2/97 de 20 de marzo, de Extremadura, de Normas reguladoras del turismo determina la aplicación de la legislación turística a las empresas de turismo deportivo, aunque su peculiaridad no se encuentra demasiado definida.

Artículo 39. Otras empresas turísticas.

Las empresas o entidades a que se refiere el artículo 10 d) de la presente Ley son aquellas que incluyen entre sus actividades servicios turísticos, o que prestan, de algún modo, servicios al turismo, tales como las de información, consultoría, espectáculos, festivales, deportivas, medioambientales, culturales, recreativas o de salud y que reglamentariamente se clasifiquen como tales.

El reconocimiento puede ser de mayor entidad. La Ley 7/95 de 6 de abril de Canarias, de Ordenación del Turismo las considera «actividades turísticas complementarias», y establece para ellas unas obligaciones mínimas entre las que se incluye la contratación obligatoria de seguros de responsabilidad civil.

Artículo 51. Actividades turísticas complementarias

1. En todo caso se someten a la presente Ley en los términos del artículo 2, las empresas que con su actividad contribuyen a la oferta turística complementaria, tales como:
 - a) Salas de fiesta, discotecas, salas de espectáculo y de baile.
 - b) Atracciones y espectáculos, actividades recreativas, de animación y demás de esparcimiento y ocio.
 - c) Deportes, acción y aventura.
 - d) Caterings, organización y asistencia a congresos y traducción simultánea.
 - e) Las empresas de transporte de viajeros y las agencias de alquiler de vehículos de cualquier tipo, con o sin conductor.
2. Son obligaciones de tales empresas:
 - a) El mantenimiento de la calidad de sus servicios.
 - b) La cualificación de su personal.
 - c) La limpieza de la zona donde actúen y no proyectar a los espacios públicos residuos, olores, ruidos y otras causas de molestia.

- d) Las empresas que oferten actividades deportivas, de aventura o similares que puedan comportar riesgo, deberán disponer de un seguro de responsabilidad civil que cubra los daños de los que deban responder, en la cuantía que reglamentariamente se determine.
- e) Las que reglamentariamente se establezcan.

La Comunidad Autónoma de Galicia cuenta con una ley ordenadora que cita expresamente a las empresas de turismo deportivo y un decreto que regula las actividades de dichas empresas. Sin embargo, la Ley 9/97 de 21 de agosto de Ordenación y Promoción del Turismo no ofrece un tratamiento detallado de estas empresas sino lo contrario, pues sólo se mencionan en el artículo 25, entre aquellas cuya inscripción en el registro es voluntaria y en el 73, orientado a la segmentación de la oferta turística mediante el impulso al turismo activo, al cultural o al termal.

Según el artículo 25 la inscripción en el Registro de Empresas y Actividades Turísticas será voluntaria para las Asociaciones, federaciones y confederaciones empresariales, Asociaciones, federaciones y confederaciones profesionales de turismo, Patronatos de turismo, Casinos, Ferias y fiestas típicas, Fiestas declaradas de interés turístico, Empresas relacionadas con el turismo deportivo: caza, pesca, hípica, golf, piscinas, clubes náuticos y aeronáuticos, alquiler de embarcaciones a vela, canoas, lanchas, tablas de windsurf y de surf, nieve y demás actividades deportivas, Empresas de transporte turístico. Museos, Establecimientos balnearios, Oficinas de información turística.

La creciente implantación de las empresas de turismo activo hace conveniente su mención clara, expresa y en pie de igualdad con otras empresas turísticas en todas las leyes de ordenación turística y, especialmente, en las de Comunidades Autónomas en las que han adquirido un peso que les permite salir de ese bloque indeterminado de «otras empresas».

Algunas Comunidades Autónomas, sin embargo, han optado por no aprobar una ley reguladora del turismo, acumulando sin más los decretos reguladores de cada actividad. En tal caso se encuentra, por ejemplo, la Comunidad Autónoma de Aragón, en la que las actividades se han ido regulando por decretos, entre los que el día de mañana puede situarse uno que regule las empresas de turismo activo: Decreto 153/1990 de 11 de octubre por el que se aprueba el Reglamento en el que se establecen las

normas de construcción e instalación para la clasificación de los establecimientos hoteleros, Decreto 79/1990 de 8 de mayo por el que se aprueba el Reglamento de Campamentos de turismo y otras modalidades de acampada, Decreto 69/1997 de 27 de mayo por el que se aprueba el Reglamento sobre ordenación y regulación de las Viviendas de turismo rural, Decreto 84/1995 de 25 de abril por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de Albergues y Refugios, Decreto 184/1988, de 5 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de las Agencias de Viaje de Aragón. Sobre dichos decretos se sitúa la Ley 5/1993 de 29 de marzo por la que se establece el Régimen de Inspección y Procedimiento en materia de Disciplina Turística.

3. La regulación por decreto de las empresas de turismo activo

Cuando nos alejamos de las empresas turísticas tradicionales los problemas de establecer una nueva legislación ofrecen tantas dudas que la mayoría de las Comunidades Autónomas prefieren dejar transcurrir el tiempo. Tal ocurre con la regulación de las empresas de turismo activo, en la que además de abordar aspectos puramente turísticos, se plantean opciones de entrar en el terreno de los derechos de los usuarios, las titulaciones profesionales, los seguros de responsabilidad civil o la homologación de materiales.

En 1.991 se publicó en Cataluña el Decreto 81/91 de 25 de marzo sobre «requisitos de empresas de organización de actividades deportivas de recreo y turísticas de aventura». La valentía mostrada con esta temprana regulación es en sí un valor, así como su apuesta por un modelo de regulación detallada para procurar la calidad del servicio ofrecido. Su pionerismo la ha convertido en obligada referencia para las demás comunidades autónomas, que han examinado con minuciosidad los problemas ocasionados por su aplicación, entre los cuales ocupa un lugar destacado el de la peculiar exigencia de titulaciones.

La normativa catalana tiende a equiparar estas empresas con otras empresas turísticas, estableciendo una serie de requisitos y remitiéndose en materia de sanciones a la legislación de consumidores y usuarios. Elabora, por otra parte, un concepto de la actividad que se desarrolla que se podría extender a otras

legislaciones, identificado por dos elementos: servirse de los recursos de la naturaleza e inherencia del factor riesgo. El decreto se acompaña de un listado cerrado de actividades posibles, para que queden pocas dudas.

Artículo 1.º

1. Se consideran actividades deportivas de recreo y turísticas de aventura aquellas que se practican sirviéndose básicamente de los recursos que ofrece la propia naturaleza en el medio en que se desarrollan y a las que les es inherente el factor riesgo.
2. A efectos de lo que dispone el apartado anterior se establecerá, por orden del conseller de Comerç Consum y Turisme, la relación de actividades a las que será aplicable el presente Decreto.
3. Estas actividades no podrán realizarse sin la autorización correspondiente en aquellos espacios naturales de especial protección donde, de acuerdo con la normativa específica, estén prohibidas o limitadas.

El Decreto establece los requisitos precisos para efectuar la inscripción en el registro general de empresas y actividades turísticas de Cataluña, y fija una serie obligaciones en beneficio del consumidor, su seguridad y la calidad del servicio prestado. Determina los documentos que deben presentarse en el registro, la publicidad de la tarifa de precios, el libro de inspección y las hojas de reclamaciones, la información que debe facilitarse al consumidor o la obligatoriedad de contratar seguros, aunque no se establece cuantías.

Artículo 2.º

Las personas físicas o jurídicas que en el ámbito de Cataluña organicen de forma empresarial la práctica de las actividades a que hace referencia el artículo anterior tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- a) Estar dados de alta en el correspondiente epígrafe de la licencia fiscal y al corriente del pago.
- b) Disponer de la licencia municipal correspondiente.
- c) Disponer de técnicos de actividad en la naturaleza, técnicos de deportes base (TEB) con conocimientos específicos o adecuados en función de la actividad de que se trate, homologados por la Escuela Catalana del Deporte, con el fin de que actúen de monitores
- d) Disponer de una póliza de seguros que cubra, de forma suficiente, el riesgo de accidente de las personas que practican dichas actividades.

Artículo 3.º

Las empresas que se dedican a promover y llevar a cabo la práctica de actividades definidas en el artículo 1 deben estar insertas en el Registro general de empresas y actividades turísticas de Cataluña.

Artículo 4.º

La solicitud de inscripción se formulará mediante instancia dirigida al director general de Turismo, que se debe presentar en el correspondiente servicio territorial del Departamento de Comerç, Consum i Turisme, en la que deben constar los siguientes datos.

- a) Nombre y apellidos, domicilio, NIF del solicitante y nombre comercial con el que lleve a cabo su actividad. En el caso de ser una persona jurídica será necesario acreditar, además, los datos del registro de la sociedad.
- b) Copia de los documentos que acrediten el punto anterior.
- c) Póliza de seguros que cubra, de forma suficiente, los posibles riesgos de accidentes de los que practican las actividades deportivas de aventura.
- d) Copia de la autorización de navegación otorgada por el organismo competente, en los casos en que la actividad de aventura se desarrolle en aguas de dominio público y cuando esté relacionada con la navegación aérea.
- e) Copia del último recibo de la licencia fiscal.
- f) Relación del número de técnicos, guías y personal al servicio de las instalaciones y de las actividades, y su calificación, en su caso.

Artículo 5.º

1. Las empresas que se dediquen a la práctica de las actividades deportivas de recreo y turísticas de aventura tienen que disponer del libro de inspección y de hojas de reclamaciones a disposición de los clientes.
2. Estas empresas tienen que dar publicidad de la tarifa de precios de las actividades que ofrecen. Los precios tienen que incluir toda clase de impuestos, y hacer mención explícita y diferenciada de la parte que corresponde a cada concepto.

Otros artículos tratan de introducir unas mínimas normas de seguridad, como las referidas al número, conocimientos y titulación de los monitores o a los equipos y el material utilizado.

Artículo 6.º

1. Las empresas facilitarán un número suficiente de técnicos o personas con conocimientos específicos con el fin de asesorar y acompañar a los grupos organizados que quieran

- practicar las actividades definidas en el artículo 1, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo 2 c) de este Decreto.
2. Los monitores o personas con conocimientos específicos de las actividades que se practican tienen que disponer, en su caso, del título correspondiente que los acredite y, en todo caso, del título de socorrista o de primeros auxilios.
 3. Los monitores, cuando acompañen a grupos organizados, tienen que llevar botiquín de primeros auxilios y un aparato de comunicación para mantener conexión directa con los responsables de la empresa con la finalidad de dar el correspondiente aviso en caso de accidente o por cualquier otra necesidad.

Artículo 7.º

Los equipos y el material que las empresas pongan a disposición de los que practiquen las actividades físico-deportivas de aventura tienen que estar homologados por los organismos competentes, según la actividad, y reunir las condiciones de seguridad y garantía necesarias para el uso a que esté destinado.

Las empresas son responsables de mantener en condiciones de uso adecuado los equipos y el material.

El carácter problemático de la regulación queda de manifiesto en el hecho de que hasta 1.997 no se promulga otra norma autonómica sobre este tipo de empresas. La dificultad de aplicación de la legislación catalana condujo a que el Decreto 31/97 de 23 de abril de Cantabria sobre «Alojamientos y actividades turísticas en el medio rural» huyese de cualquier complejidad y estableciese una nueva vía consistente en limitarse en establecer unos requisitos mínimos para que las empresas de turismo activo pudiesen acceder al registro de empresas turísticas. Este decreto legaliza los alojamientos llamados «palacios, casonas, posadas, casas de labranza, viviendas rurales y albergues turísticos» y dedica su artículo 16 a las empresas de turismo activo que de este modo quedan vinculadas al conjunto de medidas que han de favorecer el desarrollo rural. En pocas líneas enumera los cuatro documentos que han de presentar para inscribirse como empresas turísticas: alta en NIF, alta en IAE, póliza del seguro de responsabilidad civil y memoria descriptiva de las actividades y servicios y de los medios materiales con los que cuenta. En suma, establece requisitos para legalizar las empresas pero no regula las actividades que realizan.

Artículo 2. Ambito de aplicación

1. Los alojamientos y actividades a que se refiere el presente Decreto son las siguientes:
 - a) Palacios y Casonas cántabras.
 - b) Posadas de Cantabria.
 - c) Casas de labranza.
 - d) Viviendas rurales.
 - e) Albergues turísticos.
 - f) Empresas de turismo activo.
2. A los efectos del presente Decreto, por medio rural debe entenderse aquellas partes de la geografía dedicadas a la agricultura, ganadería, silvicultura o a la pesca, de hábitat poblacional disperso o que aun formando núcleos poblacionales mantengan los caracteres, arquitectura y actividades propias del medio rural.

Artículo 16. Requisitos de las empresas de turismo activo

1. Para su inscripción en el Registro de Empresas Turísticas y posterior funcionamiento deberá aportarse la siguiente documentación:
 - a) DNI y NIF de la persona física titular de la actividad o de representante de la sociedad o empresa de que se trate.
 - b) Documento acreditativo del alta en el epígrafe del Impuesto de Actividades Económicas correspondiente a la actividad que se desarrolle.
 - c) Fotocopia debidamente compulsada de póliza de responsabilidad civil en cuantía adecuada y suficiente a los riesgos propios de la actividad de que se trate.
 - d) Memoria descriptiva de las actividades y servicios que oferta la empresa así como de los medios materiales con los que cuenta.
2. Las empresas de turismo activo que en la realización de su actividad principal presten como servicio complementarios el alojamiento de sus clientes deberán cumplir los requisitos previstos en esta disposición para el tipo de alojamiento de que se trate.

Ha sido el modelo catalán el que ha servido de base para la regulación del Decreto 116/ 99 de 23 de abril, de Galicia, «por el que se reglamenta la actuación de las empresas relacionadas con la organización de actividades de turismo activo». En algunos puntos, sin embargo, hay nuevas aportaciones. Siempre es difícil la definición de las actividades propias de las empresas de turismo activo, a las que incorpora la idea de destreza o esfuerzo físico.

Artículo 1. Ambito

Se consideran actividades propias de las empresas de turismo activo aquellas relacionadas con el turismo deportivo a que hace referencia el artículo 25.2º g) de la ley 9/97, de 21 de agosto, de ordenación y promoción del turismo en Galicia, y cualquier otra actividad turístico-deportiva que se practique sirviéndose básicamente de los recursos que ofrece la propia naturaleza en el medio en el que se desarrollan y a las que es inherente el factor riesgo o cierto grado de destreza o esfuerzo físico».

El problema de las titulaciones recibe solución mediante la introducción de criterios estrictos en el articulado que sólo admite las de técnico deportivo o técnico deportivo superior, titulaciones previstas por el Real Decreto 1913/97, de 19 de diciembre, pero que no se imparten todavía. Ante esta situación, la Disposición transitoria otorga validez provisional a otros títulos o diplomas:

Disposición transitoria.

Mientras no se desarrollen las previsiones de este decreto, serán válidos todos los títulos, diplomas, certificados y otros títulos susceptibles de ser convalidados u homologados según los dispuesto en dicho decreto. En todo caso, deberán tener el título de socorrista o de primeros auxilios.

4. Perspectivas en la regulación de las empresas de turismo activo

Durante los últimos años han nacido en Aragón más de medio centenar de empresas dedicadas a actividades turístico-deportivas. Probablemente ninguna de las Comunidades Autónomas sin legislación supera a Aragón en número de empresas y de clientes. Desde postulados liberales se han defendido aplazamientos de la actividad legislativa en tanto se crease un tejido empresarial suficiente, pero hoy día en las mismas localidades en que se han instalado las empresas más fuertes del sector, se anuncian otras en los meses de julio y agosto, de manera casi anónima, mediante folios colocados en los escaparates de las tiendas, bares o gasolineras.

La Asociación Aragonesa de Empresas de Turismo Deportivo pretende la defensa de la calidad, así como la lucha contra el

fraude y la competencia desleal. Los empresarios que soportan costes de administración, seguridad social, impuestos o seguros, creen llegado el momento de legislar. Este parecer debió ser compartido por la Administración cuando a comienzos del año 1.997 redactó el Decreto regulador de las empresas que realizan actividades turístico-deportivas, pero lo cierto es que a comienzos del año 2.000 Aragón no cuenta con un decreto regulador de las empresas de turismo activo, aunque se conocen borradores sucesivos y semejantes desde 1.997. Tres puntos, al menos, suscitan controversia.

El primero es la cuantía del seguro de responsabilidad civil obligatorio. En 1.997 parecía completamente cerrada la inclusión en el Decreto regulador de la obligatoriedad de contratar una póliza de seguros de responsabilidad civil que cubriese los posibles riesgos imputables a la práctica de estas actividades, en una cuantía mínima por empresa de cincuenta millones de pesetas por siniestro. Se trataba de la primera regulación en España que establecía una cuantía mínima pero no dejaba de sorprender, sin embargo, la fijación de una cuantía inferior a la que los miembros del equipo directivo de la asociación que la defendía tenían asegurada. Los últimos borradores incluyen la cobertura mínima de cien millones de pesetas.

El segundo es la titulación de los guías. El Real Decreto 1931/1997 de 19 de diciembre, aprobó las directrices generales de la titulación de técnico deportivo, fijando las correspondientes a las enseñanzas mínimas. A la espera de su desarrollo por el Ministerio de Educación y Cultura, se hacía necesaria alguna referencia en el decreto a la formación de los guías. Una solución posible es la adoptada en Galicia. El Decreto ha de abordar el problema de los guías que venían trabajando como tales con anterioridad, algunos de los cuales poseen títulos homologados por el Consejo Superior de Deportes, pero otros no tienen más título que su propia experiencia.

El tercero es la fijación de un catálogo de actividades. Es difícil la elaboración de un listado completo de actividades calificadas de turismo deportivo acompañadas de su definición. La legislación catalana estableció una muy amplia enumeración y el borrador de Aragón, como el decreto de Galicia, siguen su estela. Además de ser de gran complejidad dicho listado quedaría obsoleto en pocos meses por aparecer nuevas actividades

constantemente. Además suscita controversia la inclusión de actividades como el esquí alpino, el tiro con arco o los vehículos todo terreno.

Entre la regulación de Cataluña y la de Cantabria caben todas las posibilidades. La primera es pormenorizada y pretende regular. La segunda es sucinta y pretende tan solo legalizar, registrar. La normativa gallega, al igual que la de los borradores Aragón supone seguir el modelo catalán. En beneficio del propio sector, de la calidad de los servicios y del buen nombre de las empresas, parece conveniente que en las Comunidades Autónomas en las que se legisle, la redacción de las normas se afronte de forma completa y coherente mediante la introducción de preceptos claros en las leyes de ordenación del turismo para descender al detalle en los decretos reguladores de las actividades de empresas de turismo activo. A comienzos del año 2.000, los empresarios del sector demandan una regulación. Para los clientes, constituirá una garantía.

La hogera de las ansiedades Aspectos psicosociales del «estar quemad@»

CARMEN BERROCAL LÓPEZ
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA Y SOCIOLOGÍA
ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS SOCIALES
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Este artículo pretende aproximarse al fenómeno del estrés incidiendo en el mundo laboral donde este se nombra como «bournout» palabra inglesa que viene a significar estar quemado. Nos acercaremos a las definiciones, los desencadenantes, tipos de estresores psicosociales incidiendo en sus intrínsecas determinantes físicas, organizacionales y relacionales para terminar centrándonos en las fuentes del estar quemado. Quizá así podamos comprender algunas de las razones por las que el «estar quemad@» pasa a ser un síndrome que nuestra cultura laboral ha convertido en cotidiano

Palabras clave: «estar quemad@», estresores laborales, contexto psicosocial, ambiente físico, determinantes organizacionales, trabajo, desarrollo de la carrera, tarea, relaciones psicosociolaborales, nuevas tecnologías

La hoguera de las ansiedades

Aspectos psicosociales
del «estar quemd@»



Carmen Berrocal López

1. Introducción

Un gran número de personas y de profesionales piensan que el trabajo genera estrés y origina problemas de salud. En la mayoría de las ocasiones el estrés se asocia al trabajo y éste es concebido como una obligación.

El resultado es que el estrés se asume como una experiencia que habrá que eliminar, pero como la necesidad de trabajar es una realidad se aprende la conexión trabajo-estrés» y ambos son considerados nocivos por la persona.

Un ejemplo característico de esta conexión son el gran número de trabajos de investigación que se han realizado acerca de los efectos del trabajo, predominando el análisis de los efectos perjudiciales sobre la presentación de los beneficios que se derivan para la persona del hecho de trabajar.

Lo contrario a este análisis sería considerar que esto no siempre es así. Desde muy diversas fuentes se ha destacado que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye a:

- Su supervivencia.
- Un adecuado rendimiento en sus actividades.
- Un desempeño eficaz en numerosas esferas de la vida.

Es una realidad que la vida humana tiene lugar en un mundo en el que el estrés es un fenómeno común y familiar. Sólo algunos privilegiados consiguen librarse de él.

Ahora bien, lo que resulta negativo y peligroso es que la experiencia del estrés sea excesiva, constante e incontrolable

para la persona y esto origina graves trastornos psicobiológicos e incluso la muerte.

Basándose en estas ideas, algunos autores establecen una doble valoración del estrés y utilizan para referirse a ello dos términos diferentes: estrés y distres (Seyle, 1956; Edwards y Cooper, 1988):

Estrés: hace referencia a situaciones y experiencias en las que el estrés tiene resultados y consecuencias positivas porque produce la estimulación y activación adecuadas que permiten a las personas lograr en su actividad unos resultados satisfactorios con costes personales razonables.

Distrés: hace referencia a situaciones y experiencias personales desagradables, molestas y con probables consecuencias negativas para la salud y el bienestar.

Es esta segunda dimensión del estrés la que ha recibido una mayor atención en la investigación científica y es cómo se ha entendido de forma habitual el término genérico estrés.

En términos coloquiales hablamos de estrés para referirnos a experiencias de presión y demandas excesivas que la persona ha de afrontar sin tener los recursos adecuados ni saber muy bien cómo hacerlo.

Es frecuente que los resultados y la eficacia en las empresas se evalúe en términos de beneficios económicos, de posición de liderazgo en el mercado, de calidad del producto o de servicio y de competitividad a medio o largo plazo.

En palabras de Peiró (1992) «el bienestar y las enfermedades de los individuos no son considerados como resultados empresariales. Parece como si la salud o la enfermedad fuesen sólo cuestión de los individuos aislados o un problema derivado de su única responsabilidad».

Son muy diversas las condiciones de la empresa que afectan el bienestar y la salud física y mental de los trabajadores, las condiciones ambientales, el tipo de trabajo, las relaciones psicosociales, los roles que desempeñan, los sistemas de promoción y el estilo de dirección son ejemplos de importantes determinantes del bienestar, la calidad de vida laboral, la salud y la satisfacción de todos los miembros de la empresa.

2. Concepto

W Cannon (1911) fue el primero que utilizó el término al describir la reacción de lucha o huida o respuesta aguda del organismo a toda situación percibida como peligrosa. Considera como estrés el estímulo capaz de provocar dicha reacción. también definió el término de Homeostasis: «Conjunto de procesos por los que el organismo mantiene la constancia de su medio interno» y aplicó el término a factores del medio cuya influencia exige un esfuerzo no habitual que compromete dicha homeostasis.

La palabra estrés procede del término inglés que significa «fuerza» (que obliga), presión, coacción, urgencia, esfuerzo, tensión. En principio aparece asociado a contenidos físico- biológicos, referidos a procesos de adaptación al medio de las personas. Su origen lo encontramos en la Física (relación fuerza y resistencia)

En 1936 H.Selye lo definió como «el desequilibrio interno del organismo causado por la intervención de demandas ambientales, designadas como estresores, que resulta de una interrupción en el estado habitual de descanso».

El estrés no está determinado por las condiciones difíciles, sino por la interacción de las personas que frente a ellas, sufren un proceso cuyo fin es la resolución de estrés.

Selye lo llamo «síndrome general de adaptación».Consta de tres fases:

- a) fase de alarma y/o afrontamiento. Como reacciones a corto plazo, podemos observar; a nivel motriz, tensión muscular. A nivel vegetativo, excitación y a nivel cognitivo, sensación de inseguridad.
- b) fase de resistencia y/o derrumbamiento. Las mismas reacciones se mantiene durante más tiempo y de forma más intensa.
- c) fase de agotamiento. puede producirse la muerte si la fase de resistencia se prolonga durante un período de tiempo suficiente, con intensidad, cualquier resistencia termina por disminuir y desaparecer, lo que dará lugar a la muerte de la persona, sobre todo si se siente desvalida o desamparada.

3. Definiciones

Entre las múltiples definiciones de estrés podemos encontrar frases como estas:

«Esfuerzo agotador que ha de realizar un individuo para mantener las funciones esenciales al nivel de exigencia requerido,»

«Grado de información que el sujeto interpreta como amenaza de peligro,»

«Nivel de imposibilidad de predecir el futuro,»

«Grado de frustración o amenaza que no puede reducirse,»

Desde una perspectiva *psicosociológica*:

«Fuerzas externas que producen efectos transitorios o permanente sobre la persona,»

«Situaciones nuevas, intensas, rápidas, cambiantes e inesperadas,»

Considerando el estrés como *respuesta*, este se define como respuestas fisiológicas o psicosociológicas que la persona da ante un determinado estímulo ambiental o estresor.

Atendiendo al estresor como *percepción*, este sería el que surge de procesos perceptuales y cognitivos que producen secuelas fisiológicas o psicosociológicas.

En una posición extrema, se sitúan aquellos que plantean que nada es estresante a no ser que el individuo lo vivencie como tal.

Destacaremos las definiciones de cuatro autores:

Sells (1970):

«Falta de disponibilidad de respuestas adecuadas ante una situación que produce consecuencias importantes y graves.»

McGrath (1970) «importante desequilibrio percibido entre la demanda y la capacidad bajo condiciones en las que el fracaso en la solución de la situación tiene importantes consecuencias percibidas».

Lazarus y Folkman (1984) «relación entre la persona y el ambiente que es apreciado por la persona como gravoso o con demandas superiores a sus recursos y dañino para su bienestar».

Edwards (1988) «discrepancia negativa entre un estado percibido por un individuo y el estado deseado, supuesto que esa diferencia es considerada importante por el individuo».

4. **Burnout o síndrome «estar quemad@»**

El estar quemado es una característica especial que se produce en el ámbito del estrés laboral. El concepto de burnout fue descrito por primera vez por Fredenberger (1974).

El término hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado en aquellas profesiones caracterizadas por una relación constante y directa con otras personas, en particular en aquellos profesionales que mantienen una relación de ayuda (profesorado, policía, trabajo social, salud..y en general aquellas profesiones que suponen una relación interpersonal intensa con los beneficiarios del trabajo).

El origen del constructo reside en los estadios sobre cómo los sujetos interpretan y mantienen sus estados emocionales ante situaciones de crisis.

Los datos de numerosas investigaciones revelaron que la preparación de estos profesionales era deficitaria en el control de las dificultades emocionales vinculadas a su trabajo, lo que conducía a un sentimiento de fracaso personal o incapacidad para el ejercicio de la profesión.

5. **Causas del síndrome**

Se han presentado múltiples causas del síndrome . Estas al igual que la definición del mismo, parecen reflejar un universo difícil de manejar. Entre ellas es posible destacar:

- Crisis en el desarrollo de la carrera profesional y pobres condiciones económicas (Cruse, 1980).
- Aburrimiento y estrés (Pines, Aronson y Kafry, 1981).
- Sobrecarga de trabajo y falta de estimulación (Weiskopf, 1980).
- Pobre orientación profesional y aislamiento (Chemiss, 1988).
- Bajas expectativas para controlar los modos de conseguir refuerzos positivos en el desarrollo profesional (Meier, 1983-84).
- La indefensión aprendida como explicación del fenómeno Burnout (Greer y Wethered, 1984).

Estudios efectuados a finales de los setenta y principios de los ochenta describieron las dimensiones claves del fenómeno.

Cansancio emocional, definido como desgaste, pérdida de energía, agotamiento y fatiga, y que se manifiesta en términos físicos, psíquicos o como una combinación de ambos.

Despersonalización, que pone de manifiesto un cambio negativo en las actitudes y respuestas hacia otras personas, en particular hacia los beneficiarios del trabajo, acompañado de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de la motivación.

Realización personal, supone una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y a su trabajo típicas de la deprivación, moral, baja, evitación de las relaciones interpersonales-profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la presión y una pobre autoestima.

Este planteamiento del fenómeno considera el síndrome de estar quemado como respuesta emocional y sitúa los factores laborales e institucionales como condicionantes y antecedentes. La respuesta emocional pasa a ser considerada no como una variables del síndrome sino como la definición del fenómeno.

El modelo sobre el que ha recaído mayor número de investigaciones es el planteado por Maslach y Jackson. Los trabajos elaborados manifestaron la existencia de diferentes fases dentro del síndrome, basadas en la progresión a través de las diferentes dimensiones del fenómeno:

- La Despersonalización se daría al principio, de tal forma que se ve a los clientes como culpables de sus problemas, lo cual repercute en la calidad del trabajo con ellos.
- A continuación vendría un descenso del sentimiento de Realización Personal, por ello que el individuo piensa y trabaja mal con la gente y por consiguiente evita en lo posible las relaciones que pueden ponerlo más de manifiesto, produciéndose un aislamiento.
- Después entraría en un ciclo que lleva a un profundo Cansancio Emocional en el que cuanto más se intenta mejorar la situación, más se empeora.

La progresión sería. Despersonalización, Realización Personal, Cansancio Emocional, considerándose esta última dimensión como la más característica del síndrome avanzado.

6. Desencadenantes del «estar quemad@» o estresores

Los potenciadores objetivos y percibidos juegan un papel relevante en el desarrollo de las experiencias del «estar quemad@» y en sus consecuencias. Aunque se reconoce dicho papel, siendo posible identificar una serie de ellos, resulta complejo elaborar una conceptualización que sea útil para la investigación y la intervención sistemática basada en conocimientos científicos relevantes.

Durante la última década se ha ido tomando conciencia de los factores psicológicos del trabajo y de la necesidad de conocer y comprender mejor las condiciones que pueden hacerlo más humano y menos nocivo para las personas. Las demandas judiciales de los trabajadores contra sus empresas por haber contraído enfermedades causadas por «estar quemad@» laboral están siendo frecuentes en EE.UU. y en diversos países centroeuropeos. Todos estos aspectos han estimulado las investigaciones sobre las condiciones de trabajo y los potenciadores laborales con el fin de indentificarlos y determinar los potenciales riesgos y daños que se desprenden de tener que afrontarlos o estar expuesto a ellos. Esta tarea resulta de gran complejidad, habida cuenta de que cualquier evento o situación del entorno puede ser un potenciador del «estar quemad@». Es importante ofrecer una lista terminada de «potenciadores» y de sus consecuencias.

Si tenemos en cuenta que la condición de potenciador del «estar quemad@» depende del tipo de apreciación que la persona hace de la situación, de su vulnerabilidad al mismo, es decir, de sus características individuales y de las estrategias de afrontamiento disponibles, se comprenderá mejor la complejidad del problema.

Es posible identificar conjuntos estimulares en el trabajo que producen tensión y otros resultados negativos en las personas. es necesario identificar elementos recurrentes en cuya presencia las personas experimentan el «estar quemad@» y sus consecuencias negativas. La investigación ha de contribuir a identificar aquellas características personales que hacen más vulnerables a las personas ante esos elementos.

Se han investigado las consecuencias de los diferentes potenciadores ocupacionales; no existe consenso acerca del

significado específico del término «potenciador del «estar quemad@» ocupacional». La investigación se ha realizado en diversos niveles. En diversas ocasiones se han estudiado dos grandes configuraciones ocupacionales que estructuran situaciones estresantes: las de los trabajadores de cuello blanco y las de mono azul. Se parte del supuesto de que estos dos grupos de ocupaciones se desarrollan en contextos que presentan potenciadores del «estar quemad@», en parte diferentes. Los primeros se caracterizan por potenciadores de rol, de desarrollo de la carrera, de sobrecarga cualitativa y de otros e carácter psicosocial, mientras que los segundos están caracterizados por potenciadores del ambiente físico, ruido, temperatura, contaminación, etc., de sobrecarga cuantitativa, monotonía y falta de control sobre el trabajo, etc.

Se han desarrollado numerosas investigaciones sobre potenciadores específicos de diferentes ocupaciones: profesorado, profesionales de la salud, directivos, policías, etc. Estos trabajos han resultado útiles para identificar y definir potenciadores específicos de cada una de las profesiones.

Otras investigaciones, básicamente los epidemiológicos, han utilizado la variable ocupación como generadora de constructos potenciadores diferenciados. Fletcher (1988) defendió que «es más importante determinar que factores o características del puesto de trabajo producen consecuencias de «estar quemad@» negativas que considerar los patrones predominantes de consecuencias para diferentes ocupaciones».

En esta línea encontramos investigaciones que buscan los potenciadores asociados al puesto de trabajo, articulándolos en torno a diversas categorías como ambiente físico, desempeño de rol, estructura organizativa, etc.

7. Tipos de estresores laborales

Diversos autores han tratado de identificar y enumerar los potenciadores laborales más relevantes y significativos organizándolos en categorías con sentido teórico que permitan un análisis más sistemático del tema. Peter Warr (1987) caracterizó el ambiente laboral en nueve grandes categorías que tienen una clara incidencia sobre la salud mental.

1. Oportunidad de control
2. Oportunidades para el uso de las habilidades
3. Objetivos de trabajo generados
4. Variedad
5. Claridad ambiental
6. Disponibilidad económica
7. Seguridad física
8. Oportunidad para los contactos interpersonales
9. Prestigio psicosocial

Cooper y Marchall (1978) identificaron cuarenta factores estresantes en el trabajo clasificándolos en torno a siete categorías.

1. Factores intrínsecos al puesto y condiciones de trabajo
2. Rol en la organización
3. Desarrollo de la carrera
5. Estructura y clima organizacional
6. Fuentes extra-organizacionales como los problemas familiares.
7. Características personales.

Burque (1988) planteó seis categorías

1. Ambiente físico
2. Estresores de rol
3. Estructura organizacional y características del puesto
4. Relaciones con otros
5. Desarrollo de la carrera y conflicto trabajo-familia.

Quick y Quick (1984) establece 4 categorías

1. Ambiente físico
2. Nivel individual: rol y desarrollo de la carrera.
3. Nivel grupal: relaciones interpersonales, presiones del grupo.
4. Nivel organizacional: estructura, clima, diseño del puesto.

Ante estas taxonomías podemos observar la concurrencia de categorías, si bien su articulación y conceptualización es divergente.

Al objeto de superar esta divergencia, Pratt y Barling (1988), conceptualizan los desencadenantes del estrés en función de cuatro dimensiones ortogonales.

1. Especificidad del momento en que se desencadenan

2. Duración
3. Frecuencia o repetitividad
4. Severidad o intensidad

En base a estas dimensiones es posible distinguir cuatro tipos de estresores.

1. Agudos.

Presentan un inicio o un factor desencadenante definido, su duración es breve y ocurren con poca frecuencia, siendo su intensidad alta. El despido estaría incluido en este tipo de potenciador del «estar quemad@».

2. Crónicos.

El inicio está poco definido, se repite con frecuencia, puede presentar una duración corta o larga y ser de baja o alta intensidad. La inseguridad en el trabajo es un potenciador del «estar quemad@» representativo de este tipo.

3. Pequeños potenciadores de la vida diaria.

Tiene un comienzo definido, ocurren con cierta frecuencia y son de baja intensidad. El retraso de un autobús cuando tenemos una cita importante, puede considerarse dentro de esta categoría.

4. Los desastres.

Con inicio específico, de corta o larga duración, ocurren con muy poca frecuencia y presentan una alta intensidad. Las inundaciones pertenecen a este grupo.

7.1 La interrelación factorial

La identificación de los factores estresantes de una situación y su investigación individualizada ha originado planteamientos fragmentarios que han obviado tanto la interrelación multifactorial como el contexto específico de la vivencia estresora.

Es necesario considerar el contexto en que un determinado potenciador del estrés se presenta a una persona, ya que si varios factores confluyen se producen efectos diversos en base a sus posibles combinaciones.

7.2 Estresores del ambiente físico

Destacaremos aquellos potenciadores que se han mostrado como objeto de atención predominante en las investigaciones del ámbito laboral y que por tanto configuran el síndrome del «estar quemad@».

7.3.1 Ruido

El ruido es un potenciador del «estar quemad@» importante en determinados ambientes de trabajo. Puede medirse en términos físicos y conviene diferenciar diversos aspectos del mismo como la intensidad, variabilidad, frecuencia, percepción, control y su fuente (mecánica, explosiones, etc.), que inciden en el tipo de reacciones que suscita.

Diversas investigaciones mostraron que las condiciones desagradables de trabajo debidas al ruido predicen de forma negativa el nivel de satisfacción, la productividad y la vulnerabilidad a los accidentes, y en términos positivos la tasa de errores.

Se ha comprobado que la introducción de protectores reduce la tasa de accidentabilidad (Cohen, 1976).

Se han encontrado relaciones significativas entre exposición al ruido y fatiga, dolores de cabeza, irritabilidad y dificultades en la concentración.

El enmascaramiento que produce el ruido de otras señales relevantes (alarmas) contribuye a incrementar la probabilidad de accidentes y reduce las posibilidades de comunicación psicosocial en el puesto de trabajo.

Bajo condiciones de ruido se ha constatado una reducción de las conductas de ayuda, actitudes más negativas ante los otros y muestras de hostilidad abierta.

7.3.2 Vibración

En algunos trabajos, el personal se ve sometido a condiciones de vibración producida por máquinas o trabajar sobre soportes con vibraciones (tren).

Las investigaciones realizadas evidencian, entre otras, la alta incidencia de daños en la espina dorsal y alteraciones en el funcionamiento neurológico (Osborne, 1983).

Se han constatado los efectos desagradables y molestos de las vibraciones y sus implicaciones negativas para el bienestar.

7.3.3 Iluminación

Diversos aspectos de la iluminación (luminosidad, brillo, y contraste) son relevantes tanto para el rendimiento como para la salud y el bienestar psicológico

Una iluminación inadecuada en el trabajo tiene consecuencias negativas para la visión, dolores de cabeza, fatiga visual, tensión y frustración por resultar el trabajo más molesto y costoso (Poulton, 1978).

7.3.4 Temperatura

Las personas intercambian calor con su entorno y este intercambio está influido por factores individuales (nivel de actividad) y ambientales (temperatura ambiental, humedad, velocidad del movimiento del aire y temperatura de radiación). Se han elaborado diversos índices para predecir el confort térmico a partir de estos cuatro factores y su impacto sobre el bienestar. Sus implicaciones para la salud mental y la satisfacción han sido menos estudiadas o aisladas de otros factores concurrentes. Trabajos que requieren decisiones críticas o discriminaciones finas son afectados en términos negativos por el exceso de calor. La destreza manual se deteriora en condiciones de baja temperatura siendo causa de accidentes.

7.3.5 Higiene

Las condiciones higiénicas en los lugares de trabajo no siempre son satisfactorias y adecuadas. La suciedad, el entorno polvoriento, la falta de ventilación, la inadecuación de las áreas de descanso y las condiciones de mantenimiento de los sanitarios, son aspectos que producen insatisfacción, irritación y frustración. Las deficiencias graves de higiene contribuyen al contagio de infecciones y enfermedades.

7.3.6 Toxicidad

Diversos trabajos requieren el manejo de productos tóxicos que tiene consecuencias importantes para la salud a corto o a largo plazo si son mantenidas en condiciones inadecuadas o con falta de precaución.

Sobre este tema, existe una amplia literatura en Medicina del Trabajo (sobre las patologías de los productos tóxicos de uso habitual en determinados tipos de trabajos). Se conocen menos sus posibles efectos sobre el bienestar psicológico. La

incomodidad que produce su manejo o la forma en que el uso de los elementos protectores inciden sobre el rendimiento, el riesgo de accidentes o la satisfacción laboral, es también objeto de investigación.

7.3.7 Condiciones climatológicas

El trabajo a la intemperie añade con frecuencia un nuevo conjunto de potenciadores físicos para aquellos trabajadores que lo han de llevar a cabo. Las condiciones climáticas molestas afectan al bienestar físico, a la moral, a la motivación y aumentan la vulnerabilidad a los accidentes.

7.3.8 Disponibilidad y disposición del espacio físico para el trabajo

La falta de espacio físico o la inadecuación del mismo puede ser un potenciador del «estar quemad@» importante en el trabajo. La Psicología ambiental ha señalado el papel potenciador en el «estar quemad@» del hacinamiento o de la falta de personas en un determinado espacio. En el ámbito laboral se han realizado investigaciones acerca de las diferencias entre las oficinas tradicionales, con despachos cerrados y las oficinas abiertas.

Los directivos y profesionales han señalado que con estas últimas existe menos privacidad, condición importante para su trabajo.

Determinadas disposiciones espaciales en el trabajo, la fábrica o en las oficinas, producen una mayor incidencia del síndrome de «estar quemad@» que otras por los inconvenientes que introducen en el desempeño del trabajo y los costes en movimientos, esfuerzo y pérdida de tiempo que representan.

8. Determinantes organizacionales del «estar quemad@»

Además de ambiente físico en que se desarrolla el trabajo existen otras características del mismo que son estresantes para los trabajadores. Revisaremos aquí las más frecuentes y relevantes.

8.1 Trabajo por turnos y trabajo nocturno

El trabajo por turnos y el nocturno son frecuentes entre la población laboral. Este fenómeno es un potenciador del «estar

quemad@» para una parte considerable de los trabajadores de horario normal. Las influencias son biológicas y emocionales debido a las alteraciones de los ritmos cardiacos, del ciclo sueño-vigilia, de los patrones de temperatura corporal y del ritmo de excreción de adrenalina.

Monk y Folkard (1983) señalaron que es posible afrontar de forma más adecuada este potenciador del «estar quemad@», si se utilizan las siguientes estrategias:

- Recuperación adecuada de los déficits de sueño.
- Reservar y prever tiempo para la vida psicosocial y familiar.
- Predisposiciones biológicas más adecuadas para el trabajo nocturno (tipos matutinos vs vespertinos).

Un tipo de turnos que parece muy negativo para la salud es el que plantea cambios de turno breves (dos-tres días) y frecuentes de diario a nocturno.

8.2 Sobrecarga de trabajo

El exceso de trabajo, en términos tanto cuantitativos como cualitativos, es una fuente del síndrome del «estar quemad@». Se mantiene por sobrecarga cuantitativa el exceso de actividades a realizar en un determinado período de tiempo. La sobrecarga cualitativa hace referencia a las excesivas demandas en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador.

La falta de carga de trabajo resulta estresante. La asignación de pocas tareas durante el día (cuantitativa), la asignación de tareas muy simples, rutinarias y aburridas en relación a las habilidades y destrezas del trabajador son causa de «estar quemad@» laboral. Se han constatado correlaciones significativas entre sobrecarga laboral y conducta de fumar, incremento de ansiedad y disminución de la satisfacción laboral.

Relacionado con el fenómeno de la sobrecarga de trabajo está el exceso de horas de trabajo. De hecho, una forma de afrontar la sobrecarga en el alargamiento de la jornada laboral y una mayor dedicación temporal al trabajo.

Brewlow y Buell (1960) aportaron resultados que apoyan una relación directa entre el número de horas de trabajo y la probabilidad de muerte por enfermedades coronarias. Otros aspectos

influidos por el exceso de horas de trabajo son las relaciones psicosociales y la vida familiar, que a su vez reducen las oportunidades de apoyo psicosocial. Refugiarse en el trabajo puede ser una forma de «afrontar» unas relaciones personales insatisfactorias en otros ámbitos de la vida.

8.3 Exposición a riesgos y peligros

No es difícil reconocer que algunos trabajos presentan más riesgos y peligros que otros. La percepción de esos riesgos produce mayor o menos ansiedad en el trabajador, y esto repercute en las conductas de seguridad, en el rendimiento y en el bienestar psicológico. El constante recuerdo de los riesgos del trabajo por razones de seguridad llega a ser en sí mismo estresante. El desarrollo de programas adecuados de afrontamiento de este tipo de situaciones y el entrenamiento en comportamientos y actitudes de seguridad y prevención contribuye a reducir esos temores y experiencias de «estar quemad@». Determinadas características de personalidad, por ejemplo, ansiedad, fobias y obsesiones, son menos adecuadas en ese tipo de trabajos. Los accidentes y enfermedades que se producen contribuyen a incrementar el «estar quemad@» de los compañeros y tienen impactos negativos más o menos graves y permanentes en los trabajadores que los sufren.

8.4 Contenidos del trabajo

En las investigaciones sobre el contenido del trabajo, la motivación intrínseca del mismo, el diseño de tareas y de puestos y la acción humana en el trabajo relacionada con las tareas se han ido identificando una serie de características de la actividad de trabajo que si están presentes de forma adecuada presentan un importante potencial motivador y contribuyen al bienestar psicológico de los trabajadores.

Si están más representadas, por exceso o defecto importantes, son una fuente importante del síndrome de «estar quemad@» para ellos. Las características consideradas más relevantes por los autores investigaciones de este tema son las siguientes.

8.5 Oportunidad para el control

Una característica que produce «estar quemad@», o por el contrario equilibrio psicológico, es el grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar y los acontecimientos.

Para comprender mejor las implicaciones de esta característica del trabajo conviene distinguir el control intrínseco del extrínseco.

- El primero se refiere a la influencia que el sujeto tiene sobre el contenido de su trabajo, por ejemplo, en su planificación, en la determinación de los procedimientos a utilizar, etc.
- El segundo hace referencia a aspectos del ambiente de trabajo: salario, horarios, políticas de la empresa, beneficios psicosociales, etc.

8.6 Oportunidad para el uso de las habilidades

Otra característica relevante para el bienestar psicológico, o por el contrario para el desarrollo del síndrome de «estar quemad@», es la oportunidad que ofrece el trabajo para utilizar y desarrollar las habilidades personales. Si esas oportunidades son escasas o excesivas, se convertirán en una fuente del síndrome de «estar quemad@».

8.7 Variedad de las tareas

Esta característica hace referencia a la novedad y el cambio en un determinado entorno o ambiente. Al hablar de la variedad en el trabajo, conviene distinguir la variedad intrínseca de la extrínseca: La primera, definida por Hackman y Olkam (1980) supone un «grado en que un trabajo requiere diferentes actividades para llevarlo a cabo implicando el uso de distintas habilidades y talentos por parte del trabajador».

La variedad extrínseca hace referencia a aspectos del trabajo no relacionados con la tarea sino con otros aspectos del entorno: música ambiental, cambios en la iluminación, oportunidad de mirar al exterior, etc.

8.8 Retroalimentación de la propia tarea

La información retroalimentada sobre las propias acciones y sus resultados es, dentro de ciertos límites, un aspecto valorado por las persona. en el marco laboral, el «feedback» de la tarea ha sido definido por Hackman y Oldham (1980) como «el grado en que la realización de las actividades requeridas por el puesto proporciona a la persona información clara y directa sobre la eficacia de su desempeño». La investigación realizada al respecto muestra por lo general que los trabajadores que ocupan puestos con esta característica presentan mayores niveles de satisfacción y de motivación intrínseca, y niveles más bajos de agotamiento emocional que aquellos que ocupan puestos en donde esta retroalimentación falta o es insuficiente.

8.8.1 Identidad de la tarea

Las actividades laborales difieren en el grado en que forman un todo coherente y organizado. Las tareas que lo logran son más resistentes a la interrupción que las menos estructuradas. Las tareas opuestas se caracterizan por ser fragmentadas y sin sentido de finalización. Son tareas que no tienen sentido en sí mismas. El taylorismo trataba de fragmentar las tareas como una forma de hacerlas más fáciles, en relación a su aprendizaje y ejecución, pero rompía su sentido y su globalidad. Diverso investigaciones mostraron que esta característica de la tarea presenta relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral, y negativas con desórdenes somáticos menores. La falta de identidad de la tarea y su excesiva fragmentación son potenciadores relevantes en el trabajo.

8.8.2 La complejidad en el trabajo

En lugar de abordar el contenido del trabajo de forma analítica, otros se han aproximado de una forma más integrada a través del concepto de complejidad del puesto de trabajo. Varios investigaciones han obtenido relaciones significativas y positivas de la complejidad del puesto con la satisfacción laboral y con la autoestima. Se han obtenido correlaciones significativas y negativas con depresión, ansiedad, irritabilidad y síntomas neuróticos.

9. Relaciones y «estar quemad@»

9.1 Estresores y estrés de rol

Una de las experiencias más frecuentes de «estar quemad@» ocupacional, entre profesionales y directivos, es la que se origina por el desempeño de roles en la organización. Un buen número de investigaciones evalúan el estrés de rol, entendiéndolo como conflicto y ambigüedad de rol, y toman como potenciadores diversas características del entorno psicosocial y organizacional que inciden en él.

9.2 El contexto psicosocial y el estrés de rol

Un rol es definido como el «conjunto de expectativas y demandas sobre conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición. Esas expectativas y demandas son emitidas por los miembros del conjunto de rol, que incluye a todas las personas y/o grupos que son afectados de alguna manera por la conducta de persona focal y tienen o pretenden tener la capacidad de influir sobre la conducta de aquella emitiendo expectativas y demandas para ello. El rol se elabora y se desempeña en el marco de la interacción psicosocial que protagonizan la persona focal y los emisores de rol que componen su conjunto de rol. Cuando envían expectativas con información insuficiente se produce una situación de ambigüedad de rol. Una vez evaluadas y constatadas, por parte del sujeto, las dificultades o imposibilidad de afrontar esas situaciones aparecen las experiencias subjetivas de estrés de rol.

En síntesis, el conflicto de rol presenta relaciones significativas de signo positivo con la tensión laboral, ansiedad, depresión relacionada con el trabajo, síntomas neuróticos, quejas somáticas, fatiga, hipertensión, niveles elevados de colesterol, obesidad e incidencia de enfermedades coronarias. Presenta relaciones significativas de signo negativo con la satisfacción laboral, la implicación para el trabajo, el desempeño, el compromiso organizacional, la participación y la autoestima.

La investigación sobre la ambigüedad de rol ha identificado una serie de relaciones positivas que se solapan con las del conflicto: tensión, ansiedad, agotamiento, emocional, depresión,

fatiga, quejas somáticas, propensión a abandonar la organización y sentimientos de resentimiento. Algo similar ocurre con las relaciones negativas y significativas : satisfacción laboral, sentimientos de competencia, implicación en el trabajo, autoestima autoconfianza, calidad en la toma de decisiones y participación.

9.3 Las relaciones interpersonales e intergrupales como fuentes del síndrome de «estar quemad@»

Las relaciones interpersonales y grupales son de forma habitual valoradas en términos positivos. Diversos teóricos de la motivación han señalado que la afiliación es uno de los motivos básicos de la persona. Los ambientes de trabajo que promueven el contacto con la gente serán, por lo general, más beneficiosos que aquellos que lo impiden o lo dificultan. De hecho, las oportunidades de relación con otros en el trabajo es una variable que aparece relacionada con la satisfacción y negativa con la tensión y la ansiedad (Gardell, 1971). Esto no significa que las relaciones interpersonales en el trabajo siempre resulten positivas. Con cierta frecuencia se traducen en uno de los potenciadores más severos e importantes. Veamos los aspectos más habituales de las relaciones interpersonales y de las situaciones psicosociales que llegan a ser fuente del síndrome de «estar quemad@».

9.4 Densidad psicosocial en el lugar de trabajo

La densidad psicosocial muestra una relación curvilínea con diversos indicadores de bienestar psicológico como la satisfacción o el nivel de tensión. La satisfacción mejora en la medida en que va creciendo la densidad psicosocial en el lugar de trabajo (más oportunidades de relación, ayuda, etc.) pero, superados ciertos umbrales, mayores incrementos (hacinamiento, falta de privacidad y espacio personal) produce disminución de la satisfacción y menos «feedback» recibido de mandos y compañeros/as.

9.5 Tipos de relaciones

La calidad de las relaciones es un factor importante a la hora de determinar su capacidad potenciadora del síndrome de «estar quemad@». Unas buenas relaciones entre los miembros

del grupo de trabajo son factor central de la salud de la persona y de la organización. Unas relaciones desconfiadas, sin apoyo, poco cooperativas y destructivas producen elevados niveles de tensión y «estar quemad@» entre los miembros de un grupo u organización.

9.5.1 Relaciones con los superiores

El inmediato superior es un referente importante en el trabajo para un buen número de personas, y una de las fuentes de recompensas o sanciones. Las relaciones con él son motivo importante de satisfacción y bienestar o de «estar quemad@» y tensión. El tratamiento desconsiderado y los favoritismos de los superiores se relaciona con el sentimiento de tensión y presión en el trabajo (Mc Lean, 1979). Una supervisión estrecha y un seguimiento rígido de la forma de hacer las cosas resultan estresantes. El estilo de dirección y de liderazgo del inmediato supervisor es fuente del síndrome de «estar quemad@» si no encaja con las características de la persona dirigida y si presenta una baja consideración y orientación hacia las personas, o un estilo muy autocrático.

9.5.2 Las relaciones con los compañeros

Son otra fuente potencial del síndrome de «estar quemad@». La competencia genera rivalidad a la hora de conseguir condiciones o situaciones más ventajosas, la falta de apoyo emocional en situaciones difíciles e incluso la falta de relaciones entre iguales, en especial en los niveles más altos de la organización («soledad del directivo»), son fuentes del «estar quemad@» entre los miembros de la organización.

9.5.3 Las relaciones con los subordinados

Tener responsabilidad del trabajo de otras personas es uno de los factores estresantes, en especial, si se pretende combinar al mismo tiempo un estilo de dirección centrado en los resultados con otro que tenga niveles adecuados de consideración hacia las personas. Donaldson y Gowler (1975) han señalado una serie de aspectos que producen el «estar quemad@» entre los directivos que adoptan un estilo participativo de dirección. Mencionan entre ellos el desajuste entre el poder formal y el poder real, los temores de erosión de su autoridad, el conflicto entre la exigencia de una mayor productividad y una dirección respetuosa e incluso el rechazo de los individuos a participar.

9.5.4 Relaciones con usuarios y clientes

Diversos estudios realizados sobre estrés en profesionales de servicios mostraron que el trabajo con personas y las relaciones con ellos, en especial si estos presentan problemas personales o familiares (pacientes, personas con conflictos psicosociales, marginados, etc.), son una fuente importante de «estar quemad@». Desde hace algo más de una década diversos estudios han tratado de clarificar los procesos por los cuales los profesionales que prestan servicios y ayuda a otras personas llegan a experimentar sentimientos de despersonalización, agotamiento emocional, cinismo y otras reacciones de rechazo emocional hacia esas personas. Esta experiencia ha sido caracterizada como síndrome de «estar quemado» (Leiter y Meechan, 1986). Ha sido descrito en términos generales en el punto cuarto de este artículo.

9.6 Fuentes de «estar quemad@» grupal

Destacan la falta de cohesión, la presión de grupo y el conflicto grupal.

Uno de los elementos más importantes del entorno psicosocial del trabajo es el grupo de trabajo. La falta de cohesión es una de las situaciones que pueden resultar estresantes para las personas.

La presión de grupo ante la conformidad de uno de sus miembros resulta una fuente del síndrome de «estar quemad@» importante para éste. Tanto los grupos formales como informales someten a presión a sus miembros para que se acomoden a las normas y expectativas del grupo. Estas presiones resultan estresantes si con ellas se trata de reducir y cambiar, o incluso suprimir, valores y creencias relevantes para el individuo.

El clima del equipo de trabajo es otro potenciador del síndrome de «estar quemad@» relevante para los miembros del mismo.

El conflicto es un fenómeno frecuente en los grupos de trabajo y sus consecuencias no son siempre, ni todas, de carácter negativo. El conflicto cumple funciones positivas porque estimula la búsqueda de mejores soluciones a los problemas, aumenta la motivación e impulsa a buscar mejores formas de funcionamiento, etc. Las fuentes posibles de conflicto interpersonal en el seno de un grupo son múltiples.

En síntesis, las relaciones interpersonales y el trabajo en grupo son uno de los elementos más valorados del trabajo y, por ello, en los casos en que éstos no cumplen las funciones que el individuo espera y desea, llegan a ser una fuente de «estar quemad@» de primera magnitud. En otras ocasiones, si el grupo proporciona un apoyo psicosocial adecuado y ofrece un clima positivo, juegan un papel importante como amortiguador de los efectos de otros potenciadores sobre el bienestar psicológico.

10. Fuentes de «estar quemad@» laboral relacionado con el desarrollo de la carrera

Debido a que diferentes puestos de trabajo presentan asociados determinados tipos de niveles de responsabilidad, recompensas y oportunidades, las personas aspirarán a alcanzar ciertas posiciones y progresarán en su carrera en la medida que su entorno laboral les ofrezca oportunidades para ello. La carrera laboral de un individuo puede convertirse en una fuente de preocupación en múltiples aspectos. La seguridad y estabilidad en el puesto, en épocas de crisis de empleo, afecta a un porcentaje importante de personas, en especial a los grupos de alto riesgo de desempleo (jóvenes, mujeres, baja calificación, más de 45 años, etc.) El excesivo o el escaso progreso o los cambios imprevistos y no deseados son fuente de «estar quemad@» y de tensión. En los diferentes estadios que atraviesan las personas en su carrera surgen diversos factores estresantes específicos. Estos problemas se agravan por factores no relacionados con el trabajo (por ejemplo, aspectos familiares). A continuación se presentan algunos aspectos relacionados con estos problemas.

10.1 Inseguridad en el trabajo

La revisión de la literatura en este punto muestra diversas consecuencias negativas. entre ellas las siguientes: relaciones negativas con la satisfacción laboral y la satisfacción y el compromiso con la organización, y positivas con ansiedad, depresión e irritación, deterioro de la salud mental, quejas somáticas y sentimientos y respuestas emocionales negativas (nerviosis-

mo, miedos, angustia, tristeza, etc.). También se encuentran relaciones con enfermedades como úlceras, colitis y alopecia (Cobb y Kasl, 1977). Esta situación contribuye a que se incrementen otras fuentes de «estar quemad@». En este tipo de situaciones las personas están más predispuestas a aceptar sobrecarga de trabajo, condiciones ambientales menos adecuadas, etc., que sumen nuevas experiencias de «estar quemad@» a las ya existentes por la inseguridad del trabajo.

10.2 Cambios en la carrera

Este concepto ha recibido una atención ascendente en el marco del desarrollo de la carrera (Allen y Van de Vliert, 1984). Es un cambio de puesto de trabajo, de nivel jerárquico, de organización en la que se trabaja, o el paso del empleo al desempleo y/o viceversa. Los cambios en la de carrera tienen costes para las personas, sus familias y las organizaciones que trabajan. El grado en que un cambio resulta estresante depende de su magnitud.

10.3 La promoción como fuente del síndrome de «estar quemad@»

El desarrollo de carrera es la resultante de las aspiraciones y conductas de las personas en interacción con las oportunidades ofrecidas para el ambiente. Este hecho hace que los niveles y momentos de la promoción con frecuencia no coincidan con las preferencias o pretensiones de las personas, pero incluso así, éstas se plantean aceptar las ofertas habida cuenta de la incertidumbre sobre las oportunidades futuras, planteándose situaciones estresantes.

10.4 Fuentes del síndrome de «estar quemad@» en los diferentes estadios de desarrollo de la carrera

Ciertos potenciadores relacionados con la carrera son peculiares de una o varias de las etapas que las personas atraviesan a lo largo de su ciclo vital:

En una fase inicial, el sujeto se incorpora por primera vez a la organización con una serie de expectativas, deseo y aspira-

ciones que coinciden más o menos con la realidad laboral y organizacional.

En la fase de consolidación, uno de los factores más conflictivos y estresantes es la consecución de un equilibrio entre las demandas del trabajo, de la carrera y las demandas familiares.

En la fase de mantenimiento de la carrera las posibles fuentes del «estar quemad@» están asociadas al éxito personal en la carrera.

Si el desempeño de roles, las relaciones interpersonales y el desarrollo de la carrera son tres realidades importantes en la vida laboral que producen satisfacciones y posibilitan la realización personal, son fuente de «estar quemad@» más o menos permanente y más o menos grave e intensa según los casos. La investigación futura tendrá que clarificar en qué condiciones esos potenciadores desencadenan experiencias de «estar quemad@» importantes con consecuencias negativas para las personas, y qué tipos o perfiles de personas tiene mayor vulnerabilidad o mayor resistencia a este tipo de potenciadores. Una consideración del ciclo vital ha puesto de manifiesto que la fase de la vida en que se está puede jugar un papel modulador a la hora de determinar la relevancia de diferentes potenciadores potenciales.

10.5 Nuevas tecnologías y «estar quemad@»

La incorporación de nuevas tecnologías en las organizaciones tiene importantes implicaciones para numerosos aspectos laborales y organizacionales. Se suelen producir transformaciones en las tareas y puestos de trabajo, y cambios en los sistemas de trabajo, en la supervisión y en las estructuras y formas organizativas (Peiró, 1990). Estas circunstancias dan lugar a nuevos factores estresantes en el trabajo, al tiempo que eliminan otros.

10.6 Ergonomía y «estar quemad@»

Una de las tecnologías que mayor penetración e incidencia ha tenido en el ámbito laboral, por su carácter genérico y por sus desarrollos recientes al integrarse con las tecnologías de la telecomunicación, es la de los ordenadores. El estudio de sus aspectos

tos ergonómicos y de las disfunciones y experiencias de «estar quemad@» que producen por la inadecuación de su diseño (hardware, software y diseño de interfaces) ha sido desarrollado y ello ha permitido identificar los principales potenciadores y consecuencias del «estar quemad@» que produce su uso.

Demandas planteadas por las nuevas tecnologías en relación a las tareas y al puesto de trabajo.

La introducción e implantación de nuevas tecnologías se realiza de forma diferente y, por ello, con implicaciones distintas para las experiencias de «estar quemad@» y la salud de sus operaciones.

10.7 Adaptación a los cambios producidos por las nuevas tecnologías

En el caso concreto del trabajo con ordenadores se ha mostrado que su introducción produce el síndrome de «estar quemad@» y costes de adaptación.

10.8 Demandas de trabajo con ordenador

La introducción del ordenador en el trabajo representa cambios en las habilidades requeridas para el desempeño del mismo y una rápida y constante formación.

10.9 Aspectos organizacionales relacionados con las nuevas tecnologías

Dos aspectos resultan de interés: los procesos de implantación de las nuevas tecnologías en las organizaciones y su gestión

10.10 Implantación de las nuevas tecnologías en las organizaciones

Las situaciones de cambio, en especial si afectan a la organización como es el caso de la implantación de un nuevo sistema tecnológico, producen el síndrome de «estar quemad@» a un gran número de personas, en particular la nueva situación resulta desconocida para ellas, es inevitable que aparezcan

temores acerca de las implicaciones que esto tendrá para el trabajo.

10.11 Potenciadores del «estar quemad@» derivados del uso habitual de las nuevas tecnologías de la información en las organizaciones

Además de los referentes al empobrecimiento del puesto de trabajo, o de los problemas de salud derivados del uso continuado de estaciones de trabajo, la implantación organizacional de sistemas computerizados de información introducen otros factores potenciales del «estar quemad@».

1. El incremento de control y monitorización del desempeño.
2. Los aspectos relacionados con la seguridad y las contraseñas («passwords»).
3. La invasión de la privacidad.
4. La reducción de los contactos psicosociales y la interacción psicosocial directa así como las posibilidades de aislamiento en el puesto de trabajo.
5. La falta de sistemas de apoyo para el aprendizaje y la actualización de los nuevos sistemas y programas.
6. Los cambios de roles en el sistema organizacional.

10.11.1 Estresores de nivel organizacional

Las organizaciones, como formaciones psicosociales presentan una serie de características globales que no se reducen a la mera suma de sus componentes, sean éstos roles, personas o puestos de trabajo. Dos características de la organización se presentan como potenciadores del «estar quemad@» para sus miembros: la estructura y el clima organizacional:

10.11.2 La estructura organizacional

La centralización de la organización en la toma de decisiones, la complejidad vertical (muchos niveles jerárquicos), el nivel jerárquico de la posición de un trabajador, la formalización de operaciones y procedimientos.

10.11.3 El clima organizacional

Diversas características del clima organizaciones han mostrado relaciones significativas con experiencias de «estar quemad@» y con las consecuencias negativas sobre la salud y el

bienestar psicológico. Margolis et al. (1974) han señalado que la falta de participación era el predictor más consistente de la tensión y el estrés relacionado con el trabajo.

Otra dimensión relevante del clima organizacional para el síndrome de «estar quemad@» es el apoyo psicosocial y las buenas relaciones interpersonales. Estos juegan un papel amortiguador de los efectos negativos del «estar quemad@» laboral sobre la salud y el bienestar psicopsicológico en el trabajo.

Quedan por tratar otros aspectos relevantes en la construcción del síndrome: trabajo-grupo doméstico y otras relaciones como fuente extrínseca del «estar quemad@». Estos serán objeto de otro artículo que versará sobre el contexto psicosocial extrínseco del síndrome de «estar quemad@».

11. Bibliografía

- ALLEN, V., VAN DE VLIERT, E (1984): *Role Transitions*. New York: Plenum Press.
- BRESWLOW, L., BLUELL, P (1960): «Mortality from Coronary Heart Disease and Physical Activity of Work in California» *Journal of Chronic Diseases*; 11: 615-626.
- BURKE, R. J. (1988): «Sources of Managerial and Professional Stress in Large Organizations». En C.L. Cooper, R. Payne (eds.). *Causes, Coping and Consequences of Stress at work*. Chichester: John Wiley and Sons, ; 77-114.
- COBB, S., KASL, S. V.: *Termination: The Consequences of Job Loss*. U.S. Dept. of Health, Education and Welfare, Washington, D.C., U.S. Government Printing Office.
- COHEN, A. (1976): «The Influence of a Company Hearing Conservation Program on Extra-auditory Problems in Workers». *Journal of Safety Research*, 8: 146-162
- COOPER, C. I., MARSHALL, J. (1978): *Understanding Executive Stress*. Londres: McMillan, .
- DONALDSON, J., GOWLER, D. (1975): Legge (eds.). *Managerial Stress*. Epping: Gower Press.
- FLETCHER, B. (1988): «The Epidemiology of Occupational Stress» En: C.I. Cooper, R. Payne (eds.). *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*. Chichester: John Wiley and Sons, 3-52.

- GARDELL, B. (1971): «Alienation and mental health in the modern industrial environment». En: I: Levi (ed.). *Society stress and disease*. Oxford: Oxford University Press.
- GIL-MONTE, P., PEIRÓ, J.M. (1997): *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- HACKMAN, J.R., OLDFHAM, G.R. (1980): *Work Redesign*. Reading Mass, Addison-Wesley, 1980.
- MARGOLIS, B. L., *et al.* (1974): «Job Stress: an Unlisted Occupational hazard», *Journal of Occupational Medicine*; 16: 654-661.
- McCLEAN (1979): *Work Stress*. Palo Alto, California: Addison-Wesley.
- MONK, T.H., FOLKARD, S. (1983): «Circadian rhythms and shift-work». En: R. Hockey (ed.). *Stress and Fatigue in Human Performance*. Chichester: John Wiley and Sons, .
- OBORNE, D. J. (1983): «Vibration at work». En. D. J. Osborne.M.M. Gruneberg (eds.) *The physical environment at work*. Chichester John Wiley and Sons.
- PEIRÓ, J.M. (1992): *Psicología de la Organización*.(VOL 1 Y 2). Madrid: UNED.
- PEIRÓ, J. M.(1990): *Organizaciones, Nuevas perspectivas psicológicas*. Barcelona: PPU.
- PEIRÓ, J.M. *et al.* (1992). «“estar quemad@” de rol y bienestar psicológico en el trabajo» En. J.L. Álvaro, J.R. Torregrosa, A. Garrido (eds.) *Influencias psicosociales y psicológicas en la salud mental*. Madrid: Siglo XXI.
- POULTON, E. C. (1979): «Blue Collar Stressors».En Cooper,C.I. y Payne,R. (eds). *Stress at Work*. Chichester: John Wiley and Sons, 51-80
- PRATT, L. I., BARLING, J. (1988): «Differing between daily events, acute and chronic stressors: a frame work and its implications».En: J.J. Hurrel Jr, L.R. Murphy, S.L. Sauter, C.I. Cooper. New York: Taylor and Francis, 41-53.
- QUICK, J.C., QUICK, J. D. (1984): *Organizational Stress and Preventive Management*, Nueva York: McGraw-Hill, .
- WARR, P. (1987): *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Claredon Press.

Las asociaciones de personas con deficiencia física: percepciones y estrategias para el diseño de trayectorias en el mercado de trabajo

MONTSERRAT NAVARRETE LORENZO

DAVID PAC SALAS

JOSÉ RAMÓN SOLANS SOLANO

PROFESORES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA Y SOCIOLOGÍA

ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS SOCIALES

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Las asociaciones de personas con deficiencia actúan como mediadores en la inserción social y laboral de dicho colectivo. Su actuación en la inserción laboral se ve marcada por la percepción que poseen sobre el colectivo de discapacitados y la percepción sobre el mercado de trabajo (especialmente en torno a las estrategias y actitudes empresariales). Dicha percepción marcará las estrategias adoptadas por las asociaciones para lograr la inserción.

Palabras clave: discapacitados físicos, inserción laboral y social, asociaciones, estrategias, mercado de trabajo.

Las asociaciones de personas con discapacidad física: percepciones y estrategias para el diseño de trayectorias en el mercado de trabajo



Montserrat Navarrete Lorenzo
David Pac Salas
José Ramón Solans Solano

1. Introducción

En este artículo se pretende presentar un análisis de las distintas estrategias para la optimización de trayectorias en el mercado de trabajo que adoptan las asociaciones de usuarios y/o asociados de personas con discapacidad física. Así como las percepciones que tienen en torno al discapacitado y su comportamiento laboral y social. Por último, se presentan las percepciones sobre el mercado de trabajo haciendo especial hincapié sobre las estrategias ante los empresarios. De manera que este artículo constará de tres apartados.

- El papel que juegan las asociaciones, como mediadoras entre el mercado de trabajo y el discapacitado.
- Las percepciones sobre las personas con discapacidad.
- Las estrategias que adoptan con respecto al mercado de trabajo.

Con este objetivo se realizaron 6 entrevistas en profundidad a diferentes asociaciones representativas en el ámbito de Aragón. Tanto a asociaciones que se dedican en exclusividad a discapacidades como consecuencia de alguna discapacidad física, como asociaciones que se dedican a atender a personas con discapacidades como consecuencia de deficiencias físicas, sensoriales o psíquicas.

2. Papel que juegan las asociaciones

2.1. Las asociaciones como mediadoras

Tradicionalmente no promovían el trabajo remunerado, quizás debido a que se consideraba al colectivo como mero sujeto de una acción asistencial. En este sentido la encuesta del INSERSO de 1987 expresa que la primera necesidad de información sentida por el colectivo era la relativa a ayudas económicas, un 44 %, y sólo un 8 % señalaba en primer lugar las oportunidades de trabajo y formación profesional.

En una encuesta más reciente aplicada en Madrid en 1994 la primera respuesta era la «información sobre las ofertas de empleo» y la segunda sobre «información sobre subvenciones en razón de minusvalía».

En otra encuesta anterior realizada en Gerona en 1990 también la primera demanda a las asociaciones era facilitar el «acceso al trabajo».

Las entrevistas realizadas ilustran esa prioridad por parte de las asociaciones: conseguir trayectorias satisfactorias en el mercado de trabajo para sus asociados y/o usuarios.

Los primero que queremos hacer es destacar que hay algunas asociaciones que se dedican en exclusiva al colectivo con deficiencias físicas, y otras asociaciones que trabajan con todos los tipos de deficiencias: sensoriales, psíquicas y físicas¹.

«nos centramos en deficientes visuales o cegueras totales, deficiencia visual fuerte para que sean personas afiliadas a la XXX, agudeza visual inferior al 10 % por lo menos o campo visual de 10 grados o menos...»

«gente con otras minusvalías nosotros directamente no trabajamos pero estamos en contacto con lo que es xxx»

Sus principales funciones coinciden, en su mayoría, con las señaladas en algunos estudios recientes²:

¹ Para ver una relación de las asociaciones de discapacitados en Aragón consultar la Web del Gobierno de Aragón. Hay un directorio sobre todas las asociaciones en distintos ámbitos: deportivas, religiosas, etc.

² COLECTIVO IOE, CIMOP (1998: 461 y ss) Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad, MTAS, Madrid. Se trata de un riguroso estudio sobre las causas de la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad en España

1. Detectar y conectar a las personas con discapacidad del ámbito de la asociación que se encuentran en situación de búsqueda de empleo, valorar sus capacidades y sus carencias, así como sus expectativas y los apoyos que requieren para poder acceder a empleos potenciales satisfactorios. El método habitual para organizar este objetivo es una ficha personal de cada candidato (a veces informatizada, lo que facilita su tratamiento).
2. Conocer la experiencia laboral anterior de los candidatos, que en algunos casos es nula (casi nunca en el caso de discapacidad sobrevenida) y, que en cualquier caso, requiere planificar una etapa previa de formación, a cargo de la asociación o de otras entidades.
3. Estudiar las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo de la zona y conectar con las entidades y empresas que pueden facilitar la incardinación laboral de los candidatos.
4. Facilitar aquellos medios que son necesarios para acceder a la formación y para incardinarse adecuadamente a un puesto de trabajo.
5. Canalizar hacia los asociados toda información posible de puestos de trabajo y acompañarles, cuando sea preciso, en su proceso de selección y eventual adaptación al puesto de trabajo.

De las entrevistas realizadas y de las publicaciones (folletos, informes anuales, etc.) que tienen estas asociaciones emanan los siguientes objetivos generales:

- «promover la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante la mejora y la búsqueda de oportunidades de empleo»
- «mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y lograr su integración en la sociedad»
- «mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad en las diferentes zonas de actuación»

Por tanto, podemos señalar que las asociaciones actúan como *mediadores* entre los discapacitados y el mercado de trabajo. Las organizaciones de afectados por discapacidades diseñan distintas estrategias de aproximación entre los individuos concretos y las instituciones de empleo. En el desarrollo de estas

explorando la lógica social que preside las diversas trayectorias de socialización e inserción laboral de las personas con discapacidad.

estrategias aparecen distintos ámbitos de actuación que desarrollamos en el gráfico 1. Por un lado, con los protagonistas discapacitados, fundamentalmente diseñando acciones de motivación y formación hacia el discapacitado. Por otra parte, con las distintas instituciones u organizaciones, interviniendo en el proceso de inserción laboral, fundamentalmente hacen hincapié en el terreno de la información y sensibilización de los empresarios.

La primera actuación que realizan estas asociaciones cuando reciben a un asociado y/o usuario es conocer las características específicas de cada discapacitado: trayectoria laboral, niveles formativos alcanzados por cada persona, preferencias ocupacionales. Para ello mediante entrevistas personales van analizando algunos de los aspectos personales.

«lo que suele hacer una persona cuando llega al servicio, se ha enterado por quien sea: INSERSO, otros usuarios, artículos de prensa, que nosotros existimos llaman y solicitan pertenecer a nuestra bolsa de trabajo, se les toman los datos y se les pone en lista de espera. Al cabo de 2 ó 3 semanas, depende de la gente que haya en lista, se concierta una entrevista. La pasamos XXX y yo, XXX es la técnico en formación, se dedica un poco más al tema de lo que es la formación, hacer que esa persona salga de una falta de formación específica o a determinar un campo que a le gustaría desarrollar. Y yo le hago la entrevista en relación a la experiencia laboral que tiene, las preferencias laborales, las dificultades a nivel físico que pueda tener, a nivel de que tipo de actitudes o aptitudes pueda tener en relación a determinados puestos donde pueda encajar mejor. XXX pregunta en términos familiar, económico, pres-

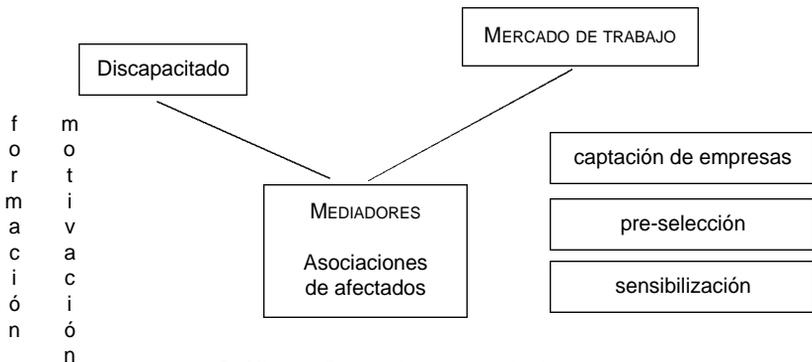


Gráfico 1. Papel de las asociaciones

taciones que pueda tener, limitaciones a nivel de vivienda, de transporte, porque esto influye mucho, el hecho de que una persona»

«Defiendo a capa y espada la atención psicosocial frente a todo lo demás» «Se basa en el dictamen técnico facultativo y en el grado de motivación y que no tenga ningún impedimento. Realizamos acciones para todos los discapacitados: físicos, psíquicos leves y sensoriales. Y con enfermedad mental.»

2.2 Acciones de mediación

Las asociaciones de afectados realizan distintas acciones de mediación que según sus propias publicaciones se pueden concretar de la siguiente forma:

- Empleo
- Formación: ocupacional, continua interna, a medida, para el autoempleo.
- Consultoría y estudios.
- Atención psicosocial y psicológica.
- Atención directa a las personas con discapacidad.
- Información y asesoramiento familiar.
- Asesoramiento jurídico.
- Información sobre las ayudas técnicas.
- Información sobre las ayudas de la administración
- Información y asesoramiento sobre las ofertas de empleo más adecuadas al perfil de cada usuario
- Formación específica para cualificación profesional.
- Mediación con el sector empresarial de cara a potenciar las contrataciones de personas con discapacidad.
- Seguimiento de los itinerarios formativos y de incorporación óptima de los trabajadores en las empresas.
- Cooperación con las entidades empresariales, organizaciones patronales y sindicales con el fin de mejorar las oportunidades y condiciones de empleo de las personas con discapacidad.
- Bolsa empleo.

A modo de ilustración vamos a señalar algunas de las herramientas utilizadas por parte de las asociaciones entrevistadas para conseguir la satisfacción laboral de sus asociados:

Bolsas de empleo

Las asociaciones tienen bolsas de empleo donde los usuarios y/o asociados se inscriben y forman parte de su base de datos. Es de los servicios que ofrecen estas asociaciones que más éxito tienen:

«de todos los programas que tenemos el más demandado es la bolsa de empleo a la par que cursos de formación»

Señalando la importancia de tener una buena bolsa de empleo para poder resolver las peticiones por parte de los empresarios.

«por un lado se abre mercado hacia empresas pero tenemos que alimentar nuestra bolsa de demandantes. A mí lo que me da mucha rabia es que haya un puesto y que no se cubra.»

«nosotros al empresario siempre intentamos darle de una manera rápida el trabajador, le mandamos un informe, eso sí, a la persona que hemos llamado para ese puesto de trabajo le pedimos permiso para que nos de sus datos, de hecho en la entrevista firma un papel en el cual dice que algunos de sus datos los podemos dar, no todos, al empresario no le importa si son 5 ó 3 en casa, o si tiene un hijo con discapacidad, lo único que le importa es la experiencia, las posturas y la forma de ser de la persona»

Detección de necesidades de formación

Uno de los objetivos básicos de todas las asociaciones es proporcionar la formación necesaria para poder llevar a cabo la estabilización en el mercado de trabajo. Como primer elemento importante desarrollan planes de formación en función de las distintas demandas que van recibiendo.

«intentamos crear cursos adecuados a la demanda que estamos recibiendo. Por ejemplo, vimos a finales del año pasado que los administrativos debían tener nociones de contabilidad, y que vimos que ahí había un hándicap, entonces se decidió dar un curso de administrativo contable»

Algunas asociaciones realizan tres tipos de análisis para concretar los cursos de formación: 1) detección de las necesidades de formación del discapacitado, 2) estudio sobre el mercado de trabajo y posibles necesidades detectadas, y 3) necesidades derivadas de las empresas con las que están en contacto.

«en función de las ofertas que nos van llegando, nosotros elaboramos un plan formativo. Desde formación, hay varias opciones, una

que sería la formación en función de la necesidad del demandante que viene aquí, es decir, del discapacitado. Se le hace una orientación y se ve que necesidades formativas tiene para de ese modo facilitarle la inserción. Por otro lado, se hace un estudio de mercado para ver que puestos son los más ofertados, y también dirigir un poquito la formación desde ahí, y luego existe una posibilidad muy interesante que es la formación a la carta. Eso significa que nos ponemos en contacto con una empresa y a lo mejor esa empresa necesita formar a 10 trabajadores, nosotros le proporcionamos las personas, le financiamos la formación, y por parte de la empresa se compromete a una contratación. Si han hecho 10 personas el curso, por lo menos el 50%. Por ejemplo, con unos grandes almacenes se negocia una formación a la carta de cajeros, nosotros financiamos la formación, damos la formación, siempre dentro de la empresa y ahondando en los criterios de la empresa, y por su parte la empresa se compromete a contratar a nuevas personas»

Además de desarrollar planes de formación para el autoempleo más directamente relacionados con las preferencias de los asociados.

«Formación para el autoempleo, donde hay un apoyo de diferentes consultoras para la creación de propia empresa, con una beca»

Planteando itinerarios formativos individualizados.

«desde orientación y selección lo que hacemos es recibir al demandante, ver que itinerario formativo se le puede plantear, o que itinerario profesional en función de su curriculum, su minusvalía.»

Desarrollo de habilidades sociales de búsqueda de empleo.

Otra de las acciones que desarrollan es el aprendizaje de técnicas de búsqueda de empleo: redacción de un curriculum, pautas para entrevistas de trabajo, etc. Se muestran las herramientas necesarias para desenvolverse en el mercado de trabajo.

«si no saben elaborar el curriculum, quedamos con ellos individualmente e intentamos que ellos elaboren ese curriculum y luego se pasa aquí en ordenador»

Contacto con empresas y sensibilización del empresariado.

Más recientemente todas las asociaciones desarrollan una función de sensibilización hacia el mundo empresarial. Esta función es desarrollada mediante la edición de revistas propias donde aparecen artículos y reportajes sobre las distintas posibi-

lidades de contratación, cuentan experiencias de contratación, etc. que son enviadas a las empresas, o se les hace llegar mediante visitas a las propias empresas dejando constancia de los servicios que ofrecen. Pero además la labor de sensibilización a las empresas es una de las actividades más recientes que se están llevando a cabo.

«nosotros además de tener bolsa de empleo y de demandantes de mejora de empleo, recogemos cualquier iniciativa empresarial que nos llega, evidentemente no desaprovechamos aquellas iniciativas que vienen, que de principio van dirigidas a otras discapacidades ..., lo que hacemos es, antes remitíamos a estos empresarios a otras asociaciones de discapacitados, ahora mucho más cómodo los remitimos a XXX»

Uno de los objetivos de esta labor de sensibilización es romper estereotipos y diferentes tópicos existentes en torno a la labor que pueden desempeñar los discapacitados.

«estás trabajando con el colectivo de empresarios, por romper con el tópico de que el discapacitado no puede hacer determinados tipos de trabajos»

Las asociaciones tienden a desarrollar una función lo más integral posible: formación y selección de discapacitados, y captación de empresas.

«aquí se trabaja desde tres planos, uno es el tema de formación, otro sería el tema de selección y orientación y otro sería el tema de captación de empresas. En éste se visita a las empresas, hay un dossier donde se les informa desde las ventajas económicas que supone la incorporación de un discapacitado en plantilla, pues como hacer una especie de concienciación o de cambio de criterios respecto a la concepción que existe sobre los discapacitados, y sobre las discapacidades»

«Desde selección, la empresa ya nos hace una oferta determinada, es decir, necesito tres camareros, lo que se hace es buscar aquellas personas teniendo en cuenta su discapacidad, su formación, sus intereses profesionales y hacer una selección, mandar una lista de candidatos a la empresa, y la empresa es quien decide que persona selecciona»

«siempre que nos llega una oferta, analizamos las características de la oferta, si es evidente que no puede ser realizado por ninguna persona que tenga alguna dificultad, lo pasamos a centros asociados de XXX. Si puede ser, acudimos a nuestros archivos informáticos, vemos las características de cada persona, formación,

por si alguno se puede ajustar a esas necesidades, y el empresario que haga su selección»

Motivación y orientación

Hay otra función esencial desarrollada por las asociaciones consistente en motivar y orientar al discapacitado, en algunos casos, mediante un servicio de atención psicosocial.

«Defiendo a capa y espada la atención psicosocial frente a todo lo demás» «Me baso en el dictamen técnico-facultativo y en el grado de motivación y que no tenga ningún impedimento»

«tenemos que hacer una labor motivadora increíble, sobre todo cuando tienes que reorientar»

«hay que prestarles mucha atención, y mucho seguimiento con los cursos, para que nadie se venga abajo en un momento determinado»

«yo también miro el perfil personal, porque para muchos puestos de trabajo a parte de la cualificación que se tenga a nivel de estudios y tal, determinados perfiles personales hacen que, lo típico en una entrevista de trabajo, usted sabe hacer esto, pues no pero lo puedo aprender»

Esta nueva dimensión ha supuesto llevar a cabo cambios en la estructura interna en algunas organizaciones con el objetivo de reforzar las funciones de búsqueda de mecanismos de contratación laboral. Así en algunas asociaciones aparece la figura de coordinación de integración laboral

«estamos trabajando en varias bandas, ahora hemos introducido una figura nueva dentro de la asociación, que es el coordinador de integración laboral, una persona que se dedica exclusivamente a trabajar este programa, pues hasta ahora estaba dirigido por técnicos que compartían otros programas»

2.3 Coordinación entre asociaciones

Todas las asociaciones destacan el papel que juega la articulación y coordinación de estrategias entre las distintas asociaciones pero coinciden en la falta de iniciativas conjuntas. Aunque todas señalan que mantienen contactos con otras asociaciones como algo positivo para los asociados,

«nosotros entramos en contacto con asociaciones, para comentarles que estamos aquí. La mayoría de los demandantes vienen muchas veces por el boca a boca, cuando necesitamos cubrir puestos sacamos ofertas en el Heraldo o en el Primera Mano, hemos sacado algún anuncio en televisión, ahora estamos también tocando Teruel, Huesca, Calatayud, Borja, Tarazona, es decir donde nos enteramos que va a haber una reacción»

Los asociados también suelen mantener relaciones con más de una asociación. Y en el momento de la inscripción en la nueva asociación señalan su descontento con el trato recibido en la asociación de origen.

«Que además nos consta que están a su vez totalmente interrelacionados con las distintas asociaciones de discapacitados»

«que venía de XXX, que no le habían atendido muy bien, me rebo por aquí»

A pesar de ello, manifiestan como aspecto negativo, a la vez que una autocrítica, la cierta falta de información sobre el conjunto de entidades y grupos sociales cuyo objeto es más o menos coincidente:

«Enviadme información de vuestra entidad, porque cuando pase gente por aquí, quiero además de darle información de nuestra entidad, darle información de los recursos que hay en Zaragoza, pero yo no sé si todo el mundo lo hace así, y esa es otra, si dentro de los que estamos trabajando en esto, a lo mejor no se va pasando con la fluidez que se debería la información que se tiene»

Independientemente de que todas las organizaciones pertenecen a su vez a organizaciones de ámbito nacional.

«la bolsa de empleo se lleva desde Madrid, pero también se lleva desde aquí».

«llevamos funcionando desde... en Zaragoza, en Madrid lleva... y se están abriendo delegaciones por toda España»

No sólo es necesaria la coordinación con otras asociaciones de afectados sino con todas las instituciones y personas que intervienen en estos procesos de contratación y estabilización en el mercado de trabajo con el objetivo de canalizar necesidades

«se intenta canalizar una serie de necesidades que pueden influir en la inserción laboral de esa persona. Nosotros no podemos tra-

bajar en esas necesidades, pero sí que las derivamos a la trabajadora social que hay en XXX, y entonces la trabajadora social le busca el recurso necesario»

Prevalece la idea de que las asociaciones son muy importantes para los discapacitados, primero como estímulo en el momento inicial, y después para unirse y hacer más fuerza ante la sociedad. En este sentido, se considera un problema ciertas relaciones competitivas existentes entre las diversas organizaciones de discapacitados.

3. Percepciones sobre los usuarios y/o asociados

3.1 Imágenes estereotipadas de los discapacitados

Las percepciones existentes en la opinión pública sobre el colectivo de los discapacitados como consecuencia de deficiencias físicas están cristalizadas en el arquetipo de persona en «silla de ruedas con graves dificultades para el desarrollo de su vida habitual». Se trata de las imágenes que sobre los discapacitados tiene en su cabeza la mayoría de la población, un pseudomundo en cuya realidad creemos completamente. No importa cual sea verdaderamente la realidad de los discapacitados, porque sólo cuentan nuestras suposiciones sobre ellos. Estas imágenes del mundo de los discapacitados inciden en la capacidad de cambiar las actitudes de los distintos actores intervinientes en el proceso de estabilización en el mercado de trabajo de este colectivo.

«Generalmente cuando se habla de discapacidad se asocia a una persona con una silla de ruedas, con una funcionalidad a lo mejor a nivel motórico o incluso psíquica o mental bastante deteriorada, pero realmente hay un montón de discapacidades que son absolutamente compatibles con un montón de profesiones desde asma, celíacos, enfermedad de Crown, diabéticos, polios»

Las asociaciones destacan el vacío de conocimientos existente en el conjunto de la población respecto de las diferentes discapacidades, pues, como las propias asociaciones muestran como ejemplo, incluso entre los discapacitados en silla de ruedas hay enormes diferencias: movilidad manual, incontinencia, etc.

«ignorancia por parte de la sociedad de lo que es una persona con discapacidad, creer que todas personas con discapacidad son iguales, afortunadamente está cambiando un poco el concepto de persona con discapacidad, poco a poco va cambiando, incluso las nomenclaturas»

Muchas veces se produce ese rechazo social por ignorancia. Donde, como señalan Varela y Alvarez-Uría «los nuevos usos sociales del cuerpo de la era del narcisismo descalifican aún con mayor fuerza que en tiempos pasados los estilos de vida de las clases subalternas al tiempo que tratan de presentarse como la única forma legítima, sana, natural y placentera de relacionarse con el cuerpo»³

«Hay rechazo hacia algunos tipos de discapacidad, muchas veces, la mayor parte de las ocasiones por ignorancia, porque no saben que esa persona tiene sus recursos, que puede amoldarse perfectamente al trabajo con pequeñitas cosas que no van limitar para nada el puesto de trabajo que va a desempeñar»

El primer rasgo fundamental que debemos cuestionarnos es la perceptibilidad que tienen de las discapacidades. Hay muchas discapacidades que no son reconocibles a simple vista: diabetes, discapacidades de columna, de algunos órganos (riñón), etc. E incluso algunas de ellas no son reconocidas como tales por la población en su conjunto.

«discapacidades que a simple vista no se aprecian»

«de personas cuyas moviidades no son reducidas sino que tienen otro tipo de discapacidades que la gente los ve por la calle y dice pues a éste no le pasa realmente nada, ¿éste es discapacitado?»

En las asociaciones los discapacitados con problemas de movilidad grave son un porcentaje bastante bajo del conjunto de los discapacitados.

«de todas las personas que tenemos pues un 3% tienen una movilidad reducida, lo que la gente, el gran público suele entender por personas con discapacidad»

Si bien, el grado de minusvalía reconocida, en términos de porcentaje, tiene poco que ver con la posible movilidad, pues depende del tipo de deficiencia física que la origine. Así personas

³ VARELA, J.; ALVAREZ-URIA, F. (1988: 156) Sujetos frágiles. Ensayos de sociología de la desviación, Paideia, Madrid.

con una minusvalía de un «33%» tienen una movilidad mucho menor si se trata de una deficiencia motora inferior que una persona con un «65%» si se trata de un problema digestivo.

«A veces con un 33%, la persona tiene mayores dificultades físicas que otra con un 65%, porque no es lo mismo un problema digestivo que a nivel de movilidad no tiene ningún problema. El porcentaje ahí lleva a engaño»

Una cuestión no menos importante es que la falta de conciencia llega al propio discapacitado, tanto como una sobrevaloración de sus capacidades, como una infravaloración de sus posibilidades.

«porque muchas veces, del mismo modo que quizás, la empresa tiene una imagen confundida de lo que es un discapacitado, a veces el propio discapacitado tampoco es consciente de sus limitaciones, o todo lo contrario, se siente mucho más limitado de lo que realmente está.»

Como señala el Gabinete Técnico de Estudios Sociales⁴ «aunque generalmente se afronta el tema de los minusválidos en forma genérica, las situaciones varían mucho según el tipo y grado de minusvalía. Así, todos coinciden en que el mayor problema lo tienen los minusválidos psíquicos»⁵. Las asociaciones analizan la posible trayectoria en el mercado de trabajo de los distintos tipos de discapacidades, destacando a los discapacitados como consecuencia de deficiencias físicas como los que mayores posibles trayectorias tienen a su disposición. En el otro extremo estarían los discapacitados como consecuencia de deficiencias psíquicas.

«Aunque el problema de la integración laboral es común para todos, se podrían establecer diferencias de unas discapacidades a otras. Evidentemente, a mi juicio la discapacidad psíquica es la peor. Solamente trabajos muy mecánicos, evidentemente hay una gama

⁴ Ver Gabinete Técnico de Estudios Sociales (Colaboración COLECTIVO IOE) (1993: 49) *Empleo y LISMI en el sector financiero*. Lógica cultural subyacente en algunos sectores sociales significativos, Madrid, (inédito).

⁵ Según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías, aplicada por el Instituto Nacional de Estadística en 1987, 296.401 personas con menos de 65 años padecían alguna minusvalía psíquica, lo que supone el 24% del conjunto de minusválidos en ese tramo de edad. INSERSO, Las personas con minusvalía en España. Aspectos cuantitativos, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1989, pág. XVI.

de discapacidades psíquicas enormes, hay gente muy deteriorada, y gente que puede acceder a cualquier puesto de trabajo con un mínimo de adaptación. Por contrapartida entiendo que la discapacidad física es la más superable, de hecho hay trabajos propicios para gente con unas determinadas características. Incluso si me apuras gente con discapacidades sensoriales, como la auditiva tienen a veces empleos característicos y hay empresarios que van buscando expresamente gente sorda, pero eso son cosas más puntuales. Como puede ocurrir con los fisioterapeutas sea tradicional que los mejores fisioterapeutas, sin descartar a los demás, sean personas ciegas, puesto que tienen una sensibilidad táctil muy evolucionada y desarrollada. Pero el problema de la integración laboral es fuerte»

«físicas, aquellas que tengan una capacidad de ... mayor , es decir, que tengan un menor deterioro a nivel motriz o a nivel de habla»
«las orgánicas: enfermedades cardiacas, celiacos, trasplantados de riñón» «las que tienen afectación de un miembro y no produce dolor» «el enanismo»

Los minusválidos físicos, estimados en el 67,2% del total de minusválidos, según el estudio citado⁶, tienen más posibilidades de alcanzar una posición en el mercado de trabajo, dependiendo principalmente de su tipo de minusvalía. Los cojos y mancos tienen más posibilidades que los paralíticos de cintura para abajo.

Por tanto, la trayectoria laboral del discapacitado como consecuencia de una deficiencia física depende tanto del tipo de discapacidad, como del puesto de trabajo a desarrollar.

«Para todo lo que sean trabajos de televenta, teleoperadores, introducción de datos las personas con una movilidad reducida con una silla de ruedas, el puesto no requiere nada de movilidad, para ellos es perfecto»

«una persona en silla de ruedas no podrá ser albañil, pero a lo mejor en un puesto de televenta encaja perfectamente y además incluso se adapta mejor, porque va a tener que estar 4 horas sin

⁶ «Las deficiencias físicas más frecuentes son las que afectan al aparato locomotor, padecidas por 481.314 personas minusválidas menores de 65 años, de las que 383.319 tiene entre 45 y 64 años. Otros grupos con importantes niveles de incidencia son las deficiencias del aparato circulatorio, que afectan a 189.647 personas; las del aparato respiratorio (96.557 personas); y las endocrino-metabólicas (65.349 personas)». INSERSO, o.c., pág.XVII.

moverse y eso para él no es ningún problema, mientras que para ti o para mi sí que nos apetecería mover la piernas»

Estas prenociones sobre las dificultades o posibilidades de alcanzar ciertas trayectorias se rompen cuando se conoce la realidad, ya que incluso hay algunas discapacidades que contribuyen a una adaptación mayor que las personas sin discapacidad, señalándonos el ejemplo de la «condoplasia, para montajes muchas veces es mucho más ergonómico, es decir porque no tienen que ponerse así».

«no depende tanto de la minusvalía como del puesto. Es decir, hay puestos que podrían encajar mejor en personas con una minusvalía que en personas completamente sanas»

«las personas con una limitación de columna tienen muchísimos más problemas a la hora de meterse a trabajar porque no pueden hacer esfuerzos, no pueden estar 8 horas de pie, o sentados, tienen que estar a turnos, esas personas tienen muchas más limitaciones que una persona que puede ir en silla de ruedas y puede cumplir perfectamente ese puesto de trabajo si la empresa esta realmente adaptada»

3.2 Discapacitados según origen

Se reconoce que ha habido un cambio significativo en la opinión pública, mayor en las últimas generaciones, hacia una mayor aceptación social del minusválido. Este cambio de mentalidad se constata también en estudios sobre la minusvalía en España. Así, una investigación basada en grupos de discusión aplicados en 1988 concluye lo siguiente: «El carácter de la minusvalía como impureza o mácula social, y la consiguiente prevención y rechazo por parte de la sociedad que condena al minusválido al ostracismo, parecen estar conociendo en nuestro pasado inmediato y en nuestro presente un cambio hacia una mayor aceptación social. Este valor de cambio aparece reflejado, por una parte, en una mayor, y creciente, habituación de la sociedad ante la visión de la minusvalía»⁷.

Las percepciones que tienen las asociaciones sobre los discapacitados aparecen divididas en dos grandes grupos: disca-

⁷ IDES-INRSO, *Las personas con minusvalía en España. Necesidades y demandas*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1988, pág.35.

pacitados congénitos y discapacitados sobrevenidos⁸. Por mucho que haya muchas discapacidades, hay dos grandes grupos muy determinados:

«personas que desde un principio hayan tenido la discapacidad, porque han nacido así, ahí está la sobreprotección familiar, el rechazo, y todo eso conlleva unas historias psicológicas desde el principio, y luego estarían las personas que se han quedado con discapacidades por un accidente laboral, de tráfico o enfermedad degenerativa. Estos han tenido un corte brutal en su vida y tienen que volver a empezar. La reorganización de vida»

Uno y otro tipo, según el momento de la trayectoria de vida en el que tiene lugar la discapacidad, tienen importantes incidencias, que diferencian las posibles trayectorias en el mercado de trabajo.

Discapacitados congénitos

Los principales problemas vendrían dados por la sobreprotección familiar y la falta de formación idónea debido a las dificultades formativas que han tenido, en algunos casos, por la falta de medios técnicos existentes en su época (cuando se trata de discapacitados mayores), falta de expectativas existentes, etc. Ese origen de la discapacidad marca las posibilidades de trayectorias en torno a unas actividades u otras. Ya que no es lo mismo una persona que tiene una deficiencia de nacimiento, que más o menos, durante toda su vida se ha ido orientando hacia una formación más idónea para el tipo de discapacidad que pueda conllevar.

Sin embargo, y este es un elemento esencial que determinará las trayectorias de vida posibles, la orientación en los colegios, la orientación profesional, la orientación hacia qué estudios, está supeditada a los conocimientos que sobre la concreta deficiencia y su correspondiente discapacidad tengan las personas que participan, directamente o indirectamente, en el proceso global de socialización del sujeto con deficiencias. En lo que nos atañe, en el proceso de socialización el individuo-deficiente adquiere una suerte de elementos

⁸ En este aspecto Colectivo IOE(1993: 50) señalaba que otra distinción destacable es la que existe entre los minusválidos de origen (que entraron a trabajar teniendo la minusvalía) y los sobrevenidos, que adquirieron la minusvalía una vez empleados (por una accidente, enfermedad, etc.).

que pasarán a configurar sus medios de empleo con los que presentarse ante el mercado de trabajo. Medios de empleo que enmarcarán las posibles tareas a realizar en el posterior puesto de trabajo.

Discapacitados sobrevenidos

Por otro lado, están las personas con discapacidades adquiridas o sobrevenidas a lo largo de su trayectoria de vida. Podemos distinguir aquellas personas que adquieren la discapacidad sobrevenida con posterioridad a la integración en el sistema de empleo y aquellas personas que tienen una discapacidad sobrevenida durante el proceso de preparación para su des-entrevimiento en el mercado de trabajo.

Para aquellos discapacitados que adquieren su discapacidad después de la integración laboral, las asociaciones construyen su discurso fundamentalmente partiendo de este acontecimiento, entendiéndolo como una ruptura. Hay un antes y un después.

Aparecen dos posturas:

- de superación, normalmente toda persona que no puede realizar ya el trabajo que realizaba pasa por una etapa de depresión, que hay gente que la supera, superándose a sí mismo, «me voy a formar, y voy a hacer todos los esfuerzos posibles para reorientarme profesionalmente»
- de resignación «hay gente que todo lo contrario».

La reorientación y recualificación profesional marcarán normalmente la nueva trayectoria laboral de los discapacitados sobrevenidos, sea por enfermedad crónica o por accidente laboral.

«tienes que decirle qué tipos de tareas puede desarrollar a partir de esa discapacidad que le ha venido» «reorientación profesional para trabajos que nunca había hecho»

«hay mucha gente que cuando no ha tenido la discapacidad ha tenido la oportunidad a los 14, los 16 años de trabajar y de empezar como aprendiz en un puesto de trabajo, en temas de mecánico, de tornero, son gente que se han especializado, y qué pasa, que en la edad adulta ha adquirido una discapacidad» «son personas que han realizado muy bien ese trabajo pero la discapacidad les impide el seguir realizándolo, y se encuentran con unos estudios primarios con unas dificultades físicas bastantes graves, como para realizar trabajos que requieran esfuerzos, bipedestaciones prolon-

gadas. Tienes que hacer una reorientación formativa bastante importante que según a que edad es prácticamente muy difícil o imposible»

Considerando que tienen mayores dificultades para la construcción de itinerarios laborales los discapacitados sobrevenidos, ya que se debe reorientar «toda la vida». El impacto inicial de la discapacidad sobrevenida dependerá de la ruptura con los modos de vida anteriores a la discapacidad. Y su reubicación en el mercado de trabajo de las estrategias que ponen en marcha a partir de ese momento.

«más difícil la reinserción de los sobrevenidos porque es reorientar toda una vida» «si que existen ventajas por si la empresa quiere dar otro puesto de trabajo adecuado a esa persona, pero son mínimos, pocas personas he conocido, a veces porque no los tienen»

«una persona que ha sido buena en su trabajo, que estaba satisfecha, que sabe, que se sentía seguro en ese trabajo, de repente no lo puede hacer, no tiene formación, no tiene una cualificación profesional»

3.3 *Socialización para el trabajo*

Siguiendo planteamientos de las teorías de la correspondencia entre el sistema educativo y el sistema de producción, la función del sistema educativo en la sociedad es producir una fuerza de trabajo que se adapte y acepte como legítimas las pautas de desigualdad requeridas por el sistema de producción. Algunas cualidades básicas para un buen funcionamiento de la organización del trabajo: puntualidad, obediencia, disciplina, productividad, etc. La escuela contribuye al mecanismo de reproducción de la estructura social, estableciendo un «campo de entrenamiento» que se corresponde con el que se da en la vida productiva.

El sistema educativo asegura que una mano de obra adecuadamente formada, dócil y fragmentada se reproduzca para cubrir las necesidades del sistema productivo cada generación.

¿Hasta qué punto el fracaso de algunos colectivos de desfavorecidos en la escuela es una aberración que se pueda solucionar por la reforma de la escuela; o, por el contrario, es un pro-

ducto inevitable de las relaciones estructurales de la escuela y el sistema productivo?⁹

La mayoría de los discapacitados no estuvieron escolarizados en su juventud, en unos casos porque las barreras arquitectónicas lo hacían imposible, en otros porque la escuela no los aceptaba.

Actualmente, se reconoce que el acceso a la escuela está más generalizado, aunque se mantienen obstáculos importantes, como no disponer de transporte o mobiliario adaptados.

Según los resultados de una encuesta nacional a minusválidos encargada por el INSERSO en 1987: el 41% de los minusválidos con más de 65 años nunca había ido a la escuela, proporción que bajaba al 21% entre los menores de esa edad; de los minusválidos en edad escolar (6-14 años), el 10% no estaba escolarizado¹⁰. Eso mismo se refleja en las entrevistas.

«estamos hablando de gente que ahora puede tener 30, 40 años. Los sistemas educativos no eran hace unos años como lo son ahora, entonces para empezar, yo me acuerdo que hace unos años nosotros teníamos que prestar ayudas técnicas a los colegios»

La diferenciación en torno al origen de su discapacidad: congénita o sobrevenida marcará sus procesos de socialización.

En el primer caso, debemos destacar cómo influye la dimensión sociohistórica o generacional, la edad, la etapa histórica (y el modelo de familia prevalente) en la que fueron socializados los sujetos afectados¹¹, señalando que los procesos de socialización se producen con la discapacidad.

En cuanto a las discapacidades sobrevenidas se hace necesario destacar que el proceso de socialización, en la mayoría de los casos, se ha producido como sujetos sin discapacidad. De ahí que las asociaciones participen de que se tiene que prestar más atención al impacto inicial y a los efectos de identidad de los sujetos, como consecuencia de la discapacidad sobrevenida.

Uno de los objetivos básicos de todas las asociaciones es proporcionar las bases necesarias de socialización hacia el tra-

⁹ Ver BOWLES, S y GINTIS, H. (1985) La instrucción escolar en la América capitalista, Madrid, Akal.

¹⁰ IDES-INSERSO, o.c., pag. 222-4.

¹¹ Para profundizar en este aspecto COLECTIVO IOE, CIMOP (1998) o.c., pág.181-211.

bajo para una incorporación satisfactoria en este ámbito. Algunos discapacitados, sobre todo los congénitos, no tienen interiorizadas ni ciertas pautas de comportamiento a desempeñar en los lugares de trabajo, ni ciertas actitudes hacia el trabajo. Este fenómeno no reside en aquellos individuos con una discapacidad sobrevenida con posterioridad a su ubicación en el mercado de trabajo.

La integración en la escuela normal se considera un paso fundamental para el desarrollo de los discapacitados en la vida adulta, por lo que supone de cualificación profesional y posterior acceso al mercado de trabajo¹².

Percibiendo la formación como la solución de casi todos los males para la inserción de los discapacitados

«si se tiene una formación adecuada, ganas de trabajar evidentemente, se puede hacer casi todos los puestos de trabajo»

«la inserción laboral es complicada no sólo por la discapacidad, que es algo que también juega en su contra, sino también porque les falta formación, por eso nosotros incidimos mucho en el tema de la formación, de la formación para la integración, en el caso que se pueda integración laboral, pues perfecto»

Tal vez porque los niveles formativos de las personas con discapacidad asociadas suelen ser menores que los de la población en general: «el 70% de gente por debajo de primaria».

«Inicialmente lo que teníamos que marcar no sé si es el tipo de población que nosotros recibimos aquí, pero tenemos personas con muy bajos niveles culturales. Entonces el primer problema que tenemos a la hora de insertar laboralmente a las personas es el tema de la formación. Yo creo que estaremos en más de un 70% de gente por debajo de primaria, aproximadamente. Hay gente que puede tener el graduado escolar, pero lo tiene olvidado. Y luego tienes ya un nivel de personas muy bajito de personas que pueden tener estudios universitarios u otro tipo de estudios que le puedes fomentar el tender a ocupar un puesto de trabajo»

«demandantes está un poco en función de lo que sería el reflejo del INEM, hay una mayoría que tiene EGB y luego una minoría que

¹² Debemos destacar la importancia de superar los obstáculos que todavía impiden o hacen poco accesible la integración escolar de los minusválidos, sobre todo en el medio rural. Caso de algunas zonas de la provincia de Huesca y la provincia de Teruel. En la entrevista realizada en Huesca apareció esta problemática específica de zonas periféricas.

tiene diplomaturas y licenciaturas. Entonces se hace también mucho esfuerzo en dar recursos a aquellas personas que tienen una formación menor.»

Este nivel formativo escaso se da tanto en las personas con discapacidad congénita,

«la formación dentro de las personas con discapacidad suele ser bastante más baja en relación con la población, partimos de esa base, las personas que tienen una discapacidad de nacimiento amoldan un poco sus estudios a las posibilidades físicas que tienen, tienen una continuidad, un seguimiento, y una adaptación a su discapacidad, ya por la propia vida, porque han nacido así, y a eso se están amoldando desde que han nacido.»

Como las personas con discapacidad sobrevenida, cuando el acontecimiento traumático sucede a partir de una cierta edad.

«¿Qué pasa con las personas que tienen una discapacidad que ha sido adquirida a los 45, 50? Son personas que ya por la edad, tampoco la formación es muy amplia, tienen una experiencia de toda la vida en un campo en concreto, y de repente, se les corta»

Esta formación condiciona las posibles trayectorias y el tipo de tareas que podrán llegar a realizar.

«con lo cual el primer problema que tenemos es que tenemos que dirigir muchas veces a la gente a temas de peonaje, porque no tienen la formación necesaria para realizar otros puestos de trabajo»

Siendo las personas con «alto» nivel formativo las que alcanzan una mejor y más rápida estabilidad laboral. Incluso entrando a trabajar en las propias asociaciones de discapacitados

«las personas con nivel alto se colocan rápidamente» «de hecho cuando los tenemos, la mayoría se coloca bastante rápido porque siempre en una empresa o en otra o incluso nosotros como empresa, necesitamos personas en empresariales, en derecho, etc., que pueden empezar con nosotros a adquirir esa experiencia profesional que les lleve a entrar en cualquier otro tipo de empresa»

Sumado a estas dificultades, aquellas que tienen para poder conseguir compaginar la obtención de los medios de vida necesarios, en función de la estructura y situación familiar, y la obtención de medios de empleo mediante un incremento de su formación.

«nosotros reconocemos que nos da muchas veces vergüenza decirle a una persona que viene con esos requerimientos económicos,

o de necesidades, fórmese usted en algo, porque también hay que ponerse en el pellejo ...»

«Esas personas muchas veces tienen unas necesidades de tipo económico, tienen que sacar una familia adelante, tienen muchos requerimientos de este tipo, si tu les planteas actuaciones como que se pongan a estudiar un determinado campo que por su discapacidad lo pueden desarrollar, pues lo primero que te van a decir, oiga usted, yo he venido aquí a trabajar. Es la pescadilla que se muerde la cola. Si no se forman en algo, como van a encontrar un trabajo acorde con lo que ellos pueden hacer a nivel físico, o han encontrado trabajo de tipo muy, muy temporal, entrar un día y salir otro, porque su formación no es la específica de un campo de trabajo que pueda tener cierta continuidad. Entonces, ese es el principal problema»

«¿qué tipo de formación? Toda, toda la posible»

Del total del colectivo de personas con deficiencias, es precisamente en el colectivo de deficientes físicos donde radican quienes más formación demandan.

«la mayoría de los que demandan formación son físicos»

Destacando, en primer lugar, como necesidad de formación, por parte de los discapacitados, las habilidades sociales necesarias para la búsqueda de empleo: cursos de habilidades sociales, de técnicas de búsqueda de empleo. De cómo el sujeto ofertante de capacidad de trabajo puede relacionarse con los demandantes en el mercado de trabajo, que concluya con el establecimiento de una relación contractual satisfactoria.

«para que les preparen para la vida personal, pero también para la vida profesional, darle la vuelta a todo»

Mediante la formación, lo que se pretende es ir cubriendo las exigencias del mercado, según exigencias actuales, que perciben diferentes a las de tiempos no demasiado lejanos.

«la formación adecuada a la sociedad de ahora, a las necesidades de la empresa»

De manera que, el tipo de formación que imparten estará relacionado con los avances tecnológicos cada vez más presentes en los procesos de trabajo.

«todo el mundo puede trabajar en todo y además con los adelantos que hay ahora, lo que hace falta es preparación»

Aunque no queda explicitado como pueden influir los avances tecnológicos en la estabilización en el mercado de trabajo de los discapacitados por deficiencia física.

Por otra parte, no quedan al margen las exigencias de los empresarios en cuanto a las formas de uso de la fuerza de trabajo, formas de uso flexibles que conducen hacia la polivalencia. Y en cuanto a las variaciones organizacionales promovidas por las exigencias del mercado, relativas a la calidad de los productos y servicios.

«hay que ser multifuncional, hay que saber hacer de todo, hay que conocer el mundo de la informática, hay que conocer el mundo de las relaciones personales, que lo mismo te toca pasar un informe a ordenador, que te toca hablar por teléfono»

Ni al incremento de tareas que experimentan los diferentes puestos de trabajo, emanados del ahorro de tiempo necesario que conllevan las nuevas tecnologías.

«intentamos crear cursos adecuados a la demanda que estamos recibiendo. Por ejemplo vimos a finales del año pasado que los administrativos, debían tener nociones de contabilidad, y ¿qué vimos? que ahí, había un hándicap, entonces se decidió dar un curso de administrativo contable»

Los perfiles más demandados, tanto por los propios discapacitados como por los empresarios y que, a su vez, se perciben con mayores necesidades de formación son los relacionados con tareas de administración (auxiliar administrativo, contabilidad) mozos de almacén, mantenimiento, televenta, etc.

4. Percepciones en torno al mercado de trabajo

Perciben que el cambio de concepción experimentado en la familia y en la escuela sobre los posibles papeles a representar en la sociedad por los sujetos de deficiencias físicas, todavía no ha tenido lugar en las empresas, terreno en el que perciben un cierto rechazo y una cierta discriminación.

El mercado de trabajo está «mucho más duro que antes», lo que se acentúa «en proporción geométrica» para los minusválidos. Si bien, en la opinión pública se ha producido, en el ámbito ideológico, un cambio positivo respecto a las minusvalías, no se

ha traducido, sin embargo, en unas mayores expectativas de ubicación en el mercado de trabajo. De manera que, para dibujar las posibles trayectorias por las que transcurrir en el mercado de trabajo, a las asociaciones, sin perder el objetivo de ubicación en el mercado de trabajo ordinario, no les parece posible olvidarse del mercado de trabajo protegido.

Nuestro interés estaba centrado en descubrir las distintas estrategias seguidas por las asociaciones para diseñar las posibles trayectorias en el mercado de trabajo ordinario. Estas estrategias están marcadas fundamentalmente por la labor de información y sensibilización hacia el empresariado.

En segunda instancia parece esencial destacar las características de los empleos y requerimientos de los puestos de trabajo ocupados por los discapacitados, según percepciones de las propias asociaciones.

Y, por último, otros elementos que inciden en las posibles trayectorias a seguir en el mercado de trabajo por los discapacitados con deficiencias físicas: mercado de trabajo protegido, pensiones, discriminación positiva legal, etc.

4.1 Empresariado: información y sensibilización

4.1.1 La problemática no interesa al empresario: desconocimiento

En general, desde las asociaciones se percibe que la problemática de los minusválidos no les preocupa personalmente, salvo en aquellos casos en que tienen algún familiar o amigo con alguna minusvalía.

«han tenido algún tipo de experiencia anteriormente con personas con discapacidad, o alguien de su familia lo es, y entonces tiene otra serie de conceptos diferentes a los que puedan tener otros empresarios. Y por eso intentan contratar a personas con discapacidad, independientemente de los beneficios que pueda obtener. Son personas que tienen un conocimiento mayor de las discapacidades o una relación»

«personas que se han montado sus propias empresas, personas con discapacidad, y dicen, pues contrato personas con discapacidad»

Que se une a un gran desconocimiento por parte del empresariado sobre las posibilidades laborales de las personas con alguna discapacidad. Y como consecuencia negativa para los propios discapacitados: tienen poca «información» sobre el

tema, lo conocen «de oídas», están escasamente «mentalizados», etc.

«o el boca a boca» « algunos empresarios les comentan a otros que han tenido buenas experiencias con personas con discapacidad»

Algunas asociaciones, desde su óptica de la necesaria integración social de los discapacitados, van más lejos, no hablarán de falta de información (ya que «el que no tiene información hoy es porque no quiere»), sino de falta de concienciación o de cierta despreocupación.

«no está tanto el que las empresas, muchas veces las empresas no se dirigen a nosotros por falta de información, vamos a ver, o por falta de concienciación, hemos quedado al final que era concienciación»

«falta, por un lado, que las empresas estén concienciadas de que el discapacitado puede desarrollar una labor igual que una persona sin discapacidad, y por otro lado que el discapacitado se dé cuenta de que hoy día el que no se mueve no sale en la foto, hay que espabilarse, hay que hacer cursos de formación para la integración laboral»

Esta falta de información (o de concienciación según otras asociaciones), supone, en definitiva, como elemento necesario a tener en cuenta, una falta de conocimiento del empresario sobre las posibilidades laborales de los discapacitados.

«a mí me da la impresión de que muchas veces los empresarios no conocen lo que es una persona con discapacidad, se imaginan siempre que es una persona que va en silla de ruedas, y no tienen ni idea de que puede haber diversos tipos de discapacidades y que es como cualquier otra persona»

«es que muchas veces hablas con el colectivo de empresarios o con la gente en general, y cuando hablas de los discapacitados piensan que están muy limitados físicamente, para realizar los trabajos o determinados trabajos, y muchas veces no es así»

Los empresarios por su falta de información y concienciación generan una desconfianza en las posibilidades reales de los discapacitados. Se crean unos miedos iniciales a la contratación de personas con algunas discapacidades debido a los tópicos existentes sobre menor rendimiento, mayores bajas laborales, etc.

a) Temores iniciales

La desconfianza inicial se rompe, transformándose en una respuesta positiva en el momento que conocen casos concretos en otras empresas.

«Es más positiva cuando conocen algún caso, es diferente cuando se va a captar a empresa que cuando llaman ellos» «generalmente en cuanto se deciden a probar, la respuesta ya es positiva»

Una vez que se rompe esa barrera de conocimiento se contrata: «cuando conocen contratan». Siendo la mejor herramienta para romper con los tabúes existentes.

«no hay nada mejor que un empresario conozca como trabaja una persona con discapacidad para que se le quiten toda esa serie de tabúes»

«personas que han contratado ya a personas con discapacidad en alguna ocasión, vuelven a contratar o a solicitar trabajadores con discapacidades, porque realmente han roto ese tabú» «Han comprobado que mientras el trabajador sea adecuado al puesto de trabajo, tenga o no tenga discapacidad...»

«quiero otro como el que me disteis, como el que me mandasteis otra vez»

De todas formas, aunque las ayudas más sustanciosas emanan del tipo de contrato indefinido. Esto no suele suceder inmediatamente, sino que, en un primer momento, celebran un contrato temporal como periodo de prueba.

«hay empresarios que acuden por el hecho de contratar personas con discapacidad y que inicialmente no se acogen a los contratos. Luego, si la persona funciona, evidentemente al pasar a un contrato indefinido, sí que tienen las mismas ventajas»

Aunque en algunas ocasiones ese conocimiento resulte perjudicial, debido a recuerdos negativos de algún caso concreto. Experiencia particular que universalizan y les sirve para reafirmar su posición anterior de rechazo.

«hay gente que de entrada ha dicho no, porque me acuerdo una vez que estuve trabajando con uno que no sé que»

b) Ayudas y control de la administración

La concepción que algunos empresarios tienen de la administración como un todo, un todo molesto, que concede a cambio de cumplimiento de normas, hace que, desde algunas esferas de la realidad, la contraprestación de ayudas por la contratación de personas discapacitadas no se vea como algo suficiente, al presuponer que irá acompañado de más control sobre otros aspectos de la empresa. Y esto también produce un cierto

temor en los empresarios. Temor, tal vez construido sobre la idea de que nadie está totalmente al día, en cuanto se refiere a normas de obligado cumplimiento.

«Hay ventajas para contratar a personas con discapacidad, pero muchos empresarios, a veces, son reacios porque piensan que van a tener mayores inspecciones por parte de la administración»

Unido a la burocracia («excesivo papeleo») inherente a los trámites cuando la administración es la otra parte, trámites necesarios para conseguir las subvenciones

«o piensan que el papeleo es complicado y que a la hora de realizarlo le van a poner muchas pegadas, o sea, que por un lado si que tenemos esa discriminación positiva, pero que es muy poco empleada, por lo que son los empresarios»

«Y luego ya no quieren ni las subvenciones ni nada, porque claro si son grandes empresas, la administración se mete por medio a la hora de, rellenar papeles, y todo eso y se piensan que van a estar más controlados. Las PYMES, pues si les dices una contratación indefinida pues ya dicen, esto es muy largo, ¿y si no me funciona? Tienes que comerles el tarro por otro lado, pues cójale un mes, dos meses, hágale un contrato, y luego si ve que esa persona le responde, acójase a ese beneficio. Pero en un principio lo de las contrataciones ... Así que yo no sé si es el tejido empresarial aquí en Zaragoza...»

En definitiva, todos estos gastos de gestión de la contratación que el empresario percibe como cuantitativamente superiores a los gastos de gestión de la contratación de un trabajador sin minusvalía, hace que las asociaciones se inclinen por considerar escasos los incentivos al empresario. Pues, al final, lo que pone en juego el empresario se percibe menor que lo que recibe en esta relación de intercambio.

«personalmente creo que tienen pocos, que habrá que ... de alguna manera incentivar más al empresario que es el que ofrece puestos de trabajo, y por otro lado que conozca más al colectivo»

c) ¿Qué rendimiento?

Desde las asociaciones se percibe como desde el empresario, el hecho de tener una discapacidad conlleva un rendimiento menor de la persona deficiente en el puesto de trabajo. Discapacidad implica bajos ritmos de trabajo.

«El problema es el etiquetón, que eres esto, que eres lo otro. Así, hay muchos empresarios que consideran que las personas con discapacidad tienen un rendimiento inferior»

«lo primero que te van a decir (los empresarios) es que a mi me da igual que tengan o no discapacidad, a mi lo que me importa es que rindan, y que cumplan con el trabajo que vayan a llevar acabo. Otros también te van a decir lo mismo, pero están intentando tener un beneficio de tipo económico por las ventajas que pueda suponer. No te van a decir claramente lo que piensen, así que, así van actuar»

A su vez, inmediatamente identifican grado de minusvalía y capacidades laborales: mayor grado de minusvalía menor capacidad y rendimiento en el trabajo.

«con los empresarios tienes que trabajar mucho, por ejemplo, hay empresarios que miran el certificado de minusvalía y piensan que porque alguien tenga un 65% está más deteriorado que alguien que tenga un 33%»

Rendimientos que suponen que afectarán a la propia organización del trabajo, pues otro de los comportamientos que se adjudican a los discapacitados es un cierto absentismo laboral.

«Piensan que una persona con discapacidad va a estar de baja constantemente, cosa que una vez que tienen a la persona trabajando y que ven que se esfuerza, que van con 40 de fiebre, que van a trabajar y se esfuerzan mucho más. Entonces dicen: anda amiga, tenías razón»

En algunos casos, incluso se va más lejos, pues la adjudicación al discapacitado de «problemas psicológicos» podría llevar a la generación de un clima laboral pernicioso, en relación con los trabajadores sin discapacidad.

«El empresario tiene miedo a los problemas psicológicos que puede tener la persona, como van a reaccionar sus trabajadores conforme a la persona con discapacidad»

d) Del rechazo a la salvación personal

En ocasiones se contrata personas discapacitadas por razones de orden moral. Cuando el empresario considera moralmente necesario «dar trabajo» a algún discapacitado, al margen de la persona concreta a contratar. Algunas asociaciones consideran que este tipo de labor puede resultar peligrosa para la estabilización laboral de las personas discapacitadas, puesto

que no se contrata por las capacidades laborales de los sujetos, sino por la «tranquilidad moral» del empresario

«hay otros, los menos, que también te dicen yo como soy una persona muy humanitaria, yo lo que quiero es meter aquí gente con discapacidad. Pero usted querrá unas determinadas características. Me da igual, yo lo que quiero es hacer el bien. Entonces nos pasamos al otro extremo que ya la hemos fastidiado porque no están valorando ni al trabajador. Está haciendo una labor de salvación»

«algunos llaman con la coletilla es que yo tuve una persona con discapacidad y entonces me veo casi en la obligación moral, porque yo soy una persona muy humanitaria, me gusta ayudar a la gente»

En cualquier caso, desde las asociaciones, a qué se deba que el empresario contrate, al final, importa poco si está decidido a contratar.

«Sí hay gente que todavía contrata aunque sólo sea desde este punto de vista, bienvenido sea»

4.1.2 Respuestas de las asociaciones

En general, las asociaciones consideran que el empresario contratará a personas con discapacidad por las ventajas económicas. Por las posibilidades de rebajar algunos costes laborales en su búsqueda de alcanzar la máxima eficiencia y los mínimos costes salariales.

«que cualquier empresario viendo las ventajas económicas que puede tener, que colaborase, que no contratase por piedad, por lástima, ni por nada, sino por convencimiento y rentabilidad económica»

Aunque parece claro que son personas diferentes, que podrán alcanzar los resultados esperados, en algunos casos necesitaran desenvolverse en contextos diferentes, requerirá ciertas adaptaciones del puesto de trabajo.

«que una persona por tener una discapacidad, no quiere decir que sea una persona que no es capaz de hacer absolutamente nada, con pequeñas adaptaciones en muchas ocasiones de verdad, que el rendimiento está asegurado, y que puedes contar con gente absolutamente dispuesta al trabajo y rentable, y de ahí y cuentas con unas ayudas de la administración y tienen que servir, y cuanto mayor sean, mejor, que siempre habrá una discriminación positiva, que no se tiene que abandonar al menos durante bastante tiempo»

Para establecer la relación con las empresas demandantes de fuerza de trabajo, suelen distinguir dos momentos: el contac-

to inicial y la relación de colaboración posterior. Relación que se pretende continuar en el tiempo.

«nosotros hablamos con las empresas, se les llama, se les ofrece, se intenta que contraten a gente con discapacidad para determinados puestos de trabajo y hay empresas que nos llaman directamente ellos, empresas que a lo mejor colaboran con nosotros»

En algunas ocasiones es el empresario quien da el primer paso dirigiéndose a las asociaciones. Parece que, en estos casos, el empresario sabe muy bien lo que quiere y lo que espera obtener.

«si es el empresario el que te viene, ya digamos que tiene como muy claro que es una persona que puede responder perfectamente al puesto de trabajo, frente a otra persona que no tenga discapacidad»

Siendo raras estas situaciones, pero las hay.

«es muy raro las empresas que te llaman a ti para pedirte un discapacitado, tienes que ser tú quien vayas a ellas»

Las estrategias más utilizadas por las asociaciones se basan de dos conceptos: informar y convencer, mediante acciones como las siguientes:

Información lo más completa posible a través de revistas.

«hay cantidad de empresarios en Zaragoza que reciben nuestra revista, el perfil de los discapacitados de Zaragoza, saben los cursos que estamos realizando»

Intentando anular ciertos tópicos.

«estás trabajando con el colectivo de empresarios, por romper con el tópico de que el discapacitado no puede hacer determinados tipos de trabajos»

Haciendo énfasis en la necesidad de experimentar para conocer.

«la respuesta del empresario, hasta ahora, muy positiva, pero muy positiva, generalmente nosotros lo que comentamos con el empresario es pruébalo, prueba con uno, y a ver que ocurre, o prueba con dos. Y nos ha ocurrido con más de una empresa y de dos y de tres, sobre todo de nueva creación que van creando puestos nuevos, que bueno comenzaron probando con uno y ahora la mayoría de la plantilla es discapacitada sin ser un CEE»

Mostrando que las capacidades laborales de los discapacitados pueden ir más allá que las capacidades laborales de los sin-discapacidad.

«hacer ver a ciertos empresarios que hay personas que tiene discapacidad y que pueden desarrollar incluso trabajo en equipo»

El enriquecimiento de la imagen de la empresa

«otro de los argumentos que utilizamos, a parte de la labor social, es que puede tener una buena publicidad con lo que está haciendo, y de hecho hay muchas empresas que están trabajando»

4.1.3 Crítica y autocrítica

La crítica y autocrítica que se hacen las asociaciones, en cuanto que mediadoras y constructoras de trayectorias en el mercado de trabajo para los deficientes físicos, recalcan sus cimientos en dos fenómenos esenciales:

Ciertas disposiciones del empresariado.

«dificultades que podemos encontrar por parte de las empresas, pues que siempre hay gente que en principio no te quiere escuchar, lógicamente, que hay gente que desconfía quizás, yo considero, y estoy totalmente convencida por lo sencillo y ventajoso que parece el plan, es decir, de forma totalmente gratuita te vamos a proporcionar a aquellas personas que te van a encajar perfectamente y además si lo necesitas, te las vamos a formar y no te va acostar ni un duro, entonces se crea desconfianza, esto por algún lado tiene que ..., ¿qué me van a pedir luego?»

Cierto descontrol de la información circulante.

«que se ha enterado, que su amigo le ha comentado, que no se que y nos pide un auxiliar administrativo. El hecho de que nos llame puede ser porque se ha visitado, porque ... cuando se hizo esa campaña de "si quieres un luchador", llamó mucha gente. Porque hayamos contactado nosotros, porque le haya dicho cualquier amigo oye que tal»

4.2. Características de los empleadores, puestos de trabajo, tareas y requerimientos para los discapacitados.

Desde su práctica cotidiana, las asociaciones, a la hora de consumir recursos para establecer relaciones con las empresas, consideran importantes dos variables: tamaño y momento de creación de la empresa.

Dos son las razones que barajan para decidirse por empresas de un tamaño relativamente alto:

- A mayor tamaño de la empresa, mayor demanda de fuerza de trabajo contactada con una sola relación.
«se va contactando con empresas sobre todo un poquito en función del número de empleados, a mayor volumen suponemos que más puestos va a haber para cubrir, empresas de nueva creación, te vas enterando de que se van a crear puestos, empresas en función de la formación que nosotros hayamos planeado»
- A mayor número de horas de trabajo contratadas en un centro de trabajo, menor será la proporción de horas correspondientes a discapacitados, con iguales cantidades absolutas de discapacitados contratados. Disminuyendo, así, los posibles riesgos de eficiencia percibidos por el empresario.
«más bajo de 20 ó 30 trabajadores es difícil encontrar una empresa que tenga una persona con discapacidad... lo normal es que a partir de 50 trabajadores ya empiecen a aparecer personas con discapacidad en las empresas... cuanto más gente haya el empresario se encuentra más tranquilo pensando que la proporción de personas que no tienen discapacidad pueden suplir digamos las posibles carencias de las personas que las tengan»

Independientemente de que empresas de tamaño relativamente pequeño puedan desear contratar a discapacitados, como forma de ahorrar costes laborales y mantener, por esta vía, su competitividad en el mercado.

«Normalmente son pequeñas empresas que están en una situación un poco fluctuante y dicen pues bueno contratamos 2 ó 3 ó 4 personas con discapacidad que es una oxigenación económica que a lo mejor va a impedir que me vaya al garete»

Las empresas de nueva creación son otro objetivo de las asociaciones: tanto por estrategias de competitividad, al disminuir los costes laborales; como por las menores retenciones, al no haber consolidado comportamientos de contratación dirigidos exclusivamente a trabajadores sin discapacidades, y por iniciar la relación con anterioridad al posible crecimiento de la empresa.

«En cuanto al volumen, o al tipo de empresa, sobre todo empresas de nueva creación, porque ya se captan»

Las mayores demandas experimentadas desde las asociaciones provienen de empresas con actividades enmarcadas en el sector servicios, y para puestos de trabajo de servicios dentro de empresas de producción industrial.

«Para el sector servicios, para trabajos recepcionistas, telefonistas, comerciales, oficina, mucho a nivel de oficina»

«las que más hay es a nivel de comercio, a nivel de hoteles, lavanderías, cosas de este tipo, parkings»

«Entonces puestos que notablemente estén demandando más son auxiliares administrativos, mozos de almacén, supongo que debe coincidir bastante con el Heraldo de los domingos»

Las empresas que se dedican a nuevas actividades emergentes son, asimismo, buenos clientes de estas asociaciones. Entre otras razones, parece ser que los puestos de trabajo que se demandan desde estas nuevas actividades son puestos ergonómicamente más aptos para personas con deficiencias físicas que conlleven discapacidades relativas a su movilidad.

«nos están pidiendo mucha gente para televenta y teleoperación, que además se ajusta muy bien al perfil, porque para todas aquellas personas que tengan una dificultad importante de movilidad, pues se ajusta perfectamente»

Por fortuna, el carrusel de puestos de trabajo para los que se demanda este tipo de trabajadores es cada vez de una mayor magnitud, aunque, en su mayoría, se corresponden con: nuevas actividades, nuevos métodos basados en las tecnologías de la información o pocas exigencias en saberes.

«manipulados, limpieza, peones, administrativos con contabilidad, torneros, dependientes, vigilantes, conserjes, porteros, telemarketing. 50 ó 60 puestos diferentes cada año»

Se detectan también demandas que, aparentemente, tienen lugar debido a la situación del mercado de trabajo.

- Se busca en este colectivo de personas a aquellas profesiones que no se encuentran en el colectivo de no discapacitados. Configurando, en ocasiones, conjuntos de requerimientos ajenos en exceso a la realidad concreta en la que se mueve este colectivo.

«nos piden carpinteros, nos piden gente de mantenimiento, nos piden hasta un matricero-ajustador, o sea, es muy...»

«igual lo que te piden es lo que aquí llamamos en plan de cachondeo supermanes, parece mentira que se dirijan a una asociación como nosotros para pedir una persona con estas características: que tenga certificado de minusvalía, que tenga carnet de conducir, que pueda hacer carga y descarga, que tenga facilidad para los movimientos y para las posturas, que tenga una formación X, entonces le dices pero si eso casi ni se encuentra entre la población que no tiene discapacidad, como para encontrarlo aquí»

«o te piden unas formaciones increíbles... incluso te piden carreras que en Zaragoza no existen, periodismo, sociología, cosas así»

- Así como para puestos de trabajo de alta rotación relativa de trabajadores.

«de limpieza piden muchísimos, supongo porque son empresas con mucha movilidad de personal»

En cuanto a los conocimientos que requieren los puestos de trabajo para los que son demandadas personas discapacitadas, parece que no deben ser muy elevados.

«y luego está por un lado empleos que no se necesite mucha cualificación, pero por otro lado, y el sector responde a esto, tienes a gente con muy poquita formación»

Aunque se reciben demandas de todo tipo, las referidas a personas con altos niveles educativos no son precisamente las mayoritarias.

«Nos piden muchísimo de limpieza, pero también nos piden ingenieros técnicos, ingenieros electrónicos, economistas, nos piden recepcionistas, de vigilancia. Ahora tenemos casi 200 ofertas, pues hay de todos. Lo más destacable sería mozo de almacén, sería administrativos»

Generando problemas de ubicación precisamente para aquellas personas que han alcanzado un alto nivel educativo

«y por otro lado tienes también a diplomados y licenciados con una formación muy alta, a estos ¿dónde los metes? Si está tan mal el trabajo para todos»

Los intereses de oferta y demanda encontrarían un terreno más seguro de intercambio si ambas partes especificasen y sistematizasen:

- por parte de la demanda los usos para los que pueden ser empleados

- y por parte de la oferta los usos para los que son requeridos.

Definición de puestos por parte de los empresarios y diagnóstico de la deficiencia y discapacidad por parte del trabajador discapacitado.

«yo creo que en todas podrían insertarse»

«Que muchas personas discapacitadas se han desenvuelto perfectamente en el mundo laboral»

«un puesto bien definido y una minusvalía bien diagnosticada, si eso se conjuga se puede encontrar la persona idónea, de tal manera que esa minusvalía no va a repercutir en absoluto en la producción, en la eficacia para ese puesto, no solo ya para el empresario, sino también para el minusválido lógicamente, lo que no podemos hacer es trabajar en un puesto que no se adapte a nuestras posibilidades, que eso en definitiva es lo que hace todo el mundo»

«datos de la empresa, las condiciones, si hay límites de edad, describir que tipos de responsabilidades, tareas, herramientas, formación, si requiere experiencia, vehículo, y luego hay un test de accesibilidad, si se puede integrar una persona con silla de ruedas, si hay baños adaptados, si tiene ascensor, una valoración no sólo de lo que es el puesto sino de todo el ambiente, de todo el entorno donde la persona va a desarrollar ese puesto»

Una cuestión importante para las asociaciones son las condiciones de empleo en las que están inmersos los trabajadores discapacitados¹³. Se trata sobre todo de contratos precarios y con bajos salarios, pero que, de alguna manera, son las únicas posibilidades que tienen los discapacitados de conseguir unos medios de vida propios.

«nos vienen muchas ofertas cuyos salarios son bajísimos, contrataciones precarias, pero nosotros no podemos decir que no, porque habrá gente que a lo mejor verdaderamente lo necesite y quiera acceder a ello»

¹³ Coinciden con los análisis sobre la situación general de las personas con discapacidad presentadas en el informe de COLECTIVO IOE, CIMOP (1998: 512) «Si a las personas con empleos ordinarios precarios unimos el desempleo en sentido estricto, los empleos «protegidos» que no superan el salario mínimo interprofesional y las estimaciones hechas de empleo sumergido y paro encubierto, el balance supera ampliamente el millón de personas con discapacidad, que se encontrarían en una situación laboral vulnerable».

Estas nuevas condiciones de empleo «chocan» con las anteriores experiencias de algunos discapacitados sobrevenidos.

«Vienen con una idea de que claro, son personas que han cobrado sueldos o salarios muy grandes o muy importantes, por ejemplo en el caso de un tornero, y les cuesta ajustarse mucho a la realidad, no entienden el por que tienen que formarse para otro puesto de trabajo y aparte los salarios que piden son a veces desmesurados para los puestos de trabajo que posteriormente van a tener que cubrir. Te vienen desorientados, no saben que hacer, hacia donde dirigirse, se sienten inseguros»

4.3. Otros elementos que inciden en las posibles trayectorias

Mercado de trabajo y Centros Especiales de Empleo

Se valora positivamente el papel jugado por las ayudas públicas a la contratación de minusválidos, así como la creación de Centros Especiales de Empleo. Aunque tales medidas, además de ser insuficientes, han experimentado muchos problemas para su aplicación.

Desde otros lugares se ha cuestionado, en algunas ocasiones, la filosofía de crear centros especiales para minusválidos porque en lugar de favorecer su integración social, les recluyen en ghettos (sólo servirían como mal menor provisional) (Gabinete Técnico de Estudios Sociales, 1993: 58).

Las características propias de los integrantes de este colectivo y las condiciones del mercado de trabajo, no obstante, justificarían su existencia.

«las personas con discapacidad tienen que ir muchas veces a los CEEs porque no les queda otro recurso o posibilidad»

Y que, a su vez, explicaría el por qué de unas condiciones de empleo inferiores a las habituales en el mercado de trabajo ordinario, condiciones de empleo que el discapacitado interioriza como «las normales» para su situación.

«en los CEEs, evidentemente los sueldos suelen ser bajos. Una persona que ha estado durante mucho tiempo en un CEE cuando se le ofrece la posibilidad del trabajo normalizado, pues, ya lleva, una dinámica anterior de bajo sueldo, y tampoco le importa llegar a una empresa que incluso puede ganar un poco más que lo que estaba ganando en el CEE»

Sin embargo, no por ello las asociaciones renuncian a que los Centros Especiales de Empleo sean realmente un lugar de paso en la trayectoria hasta el mercado de trabajo ordinario.

«intentamos explicar a la gente el CEE como un salto, como una especie de puente, esas personas que necesitan reinsertarse laboralmente, es una buena manera de que ellos comiencen en ese CEE y que luego si nosotros recibimos otro tipo de ofertas. Después que ellos ya han alcanzado un ritmo, pues el poder enviarlos a otras empresas, de hecho...

«a veces empresas contactan con nosotros, seleccionamos las mejores personas del CEE, y las enviamos a las entrevistas»

No obstante, saben que para una parte importante de personas el Centro Especial de Empleo se convertirá en un agujero negro, en un lugar de no-retorno, sea por la amplitud de sus capacidades, sea por los rasgos que ha incluido en su personalidad a lo largo de su proceso de socialización.

«hay gente que no va a salir nunca del CEE, porque su discapacidad está muy acusada, o a veces es más por tema psicológico propio, el temor a salir, el que no voy a alcanzar los niveles necesarios, van a tener que permanecer en ese CEE que quizás, entre comillas, el nivel de producción siempre va a ser menor que en una empresa de carácter normalizada»

De ahí que las asociaciones persigan gestionar algunos Centros Especiales de Empleo, como medios para ubicar a los discapacitados en el mercado de trabajo ordinario, mediante la generación de comportamientos, necesarios para desenvolverse satisfactoriamente en las relaciones de empleo asalariado, elementos que no han sido incorporados en su proceso de socialización anterior.

«nosotros recolocamos y hemos tenido muchas bajas dentro del C.E.E. de gente que va encontrando puestos de trabajo en otras empresas»

A vueltas con el 2%

Las asociaciones consideran, prácticamente, de imposible cumplimiento la normativa que habla del «2% de empleos para minusválidos», ni por parte de la propia administración ni por parte de las empresas.

«nadie crea una empresa para perder dinero, evidentemente tiene que haber apoyos ahí, si no, no habrá empresarios. La legislación

no acaba de cumplirse. Primero la incumple la administración, por eso tampoco se puede imponer al mundo de la empresa, ¿Qué fuerza moral tienes de imponer a los demás cuando la administración en algunos casos tampoco cumple?»

De forma que, de ser una vía posible de estabilización en el mercado de trabajo ordinario, se convierte en una estrategia que actúa en dirección contraria.

«Nunca puedes ir por el 2%. Todas las empresas de más de 50 trabajadores tiene la obligación del 2%. Si le vas así, te van a cerrar la puerta contra las narices. Tienes que decirles que tiene una bolsa fantástica, maravillosa, de profesionales, que luego tengas dificultades para cubrir ese puesto, tu no lo puedes decir.»

4. Bibliografía

- BOWLES, S. y GINTIS, H. (1985): *La instrucción escolar en la América capitalista*, Akal, Madrid.
- COLECTIVO IOE-CIMOP (1998): *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con deficiencia*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de migraciones y servicios sociales, Madrid.
- GABINETE TÉCNICO DE ESTUDIOS SOCIALES, (COLABORACIÓN COLECTIVO IOE) (1993): *Empleo y Ley de Integración Social del Minusválido en el sector financiero. Lógica cultural subyacente en algunos sectores sociales significativos*, (DOCUMENTO INÉDITO) Madrid.
- INSERSO (1989): *Las personas con minusvalía en España. Aspectos cuantitativos*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- INSTITUTO IDES (1988): *Las personas con minusvalía en España. Necesidades y demandas*. INSERSO, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1987): *Encuesta sobre deficiencias, deficiencias y minusvalías*, INE, Madrid.
- VALERA, J. y ÁLVAREZ URÍA, F. (1988): *Sujetos frágiles: Ensayos de Sociología de la desviación*, Paidea, Madrid.

Influencia de la metodología en el resultado de una investigación social

LAURA GONZÁLEZ QUINTEROS
MAGISTER EN ESTUDIOS SOCIALES APLICADOS
ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS SOCIALES
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Este artículo recoge el capítulo dedicado a Metodología de la Tesis de la autora en el Magister de Estudios Sociales Aplicados, de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales de Zaragoza. Analiza la importancia del método, desde los aspectos epistemológico, metodológico y técnico para una investigación científica (en su caso, el análisis de una originalísima empresa de economía social de Zaragoza), resaltando la Influencia que la propia investigación tiene en la conformación de la realidad investigada. Se analizan por último las limitaciones y alcances del enfoque utilizado, citando las pretensiones que no pueden quedar respondidas.

Palabras clave: Conocimiento. Subjetividad. Realidad. Metodología. Investigación-Acción Participativa.

Influencia de la metodología en el resultado de una investigación social



Laura González Quinteros

1. Consideraciones generales

En la elaboración de mi Tesis del Magister de Estudios Sociales Aplicados de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales de Zaragoza, consideré uno de los capítulos vertebrales de la investigación éste de la metodología. En él se explicitan los sustentos en los que se basa la pesquisa en concreto. El cuerpo del mismo tiene tres partes destinadas a los planos epistemológico, metodológico y técnico. Me detengo de modo desparejo en cada uno de ellos atendiendo a las necesidades que me derivó el propio hacer investigativo. Hay un apartado especial sobre el rol del investigador, y finalmente, explicito las limitaciones y alcances que tiene un estudio con las características de éste con la finalidad de superación y de validación del corpus argumental posterior.

Modestamente este trabajo de investigación social pretende poner en juego el mundo concreto, el mundo de las «ideas prestadas» y el mundo de las «ilusiones necesarias» (Chomsky) para componer nuevos juegos sociales o transformar los existentes. Este poner *en* juego también lo es *desde* ese Juego.

Dentro del saber científico existen divergencias históricas e insalvables que llegan en casos extremos a deslegitimar la heterogeneidad de las formas científicas. Como ejemplo basta señalar la relación individuo-sociedad; este eje por demás paradigmático en las ciencias humanas es conceptualizado de formas diferentes según las matrices. Para la vertiente totalitarista existen las realidades transpersonales, e incluso en su expresión más

radical, afirman que las propiedades de una sociedad explican las de los individuos, siendo la sociedad previa a éstos. En cambio los individualistas, también llamados nominalistas, consideran que el universo carece de identidad real, es tan solo un nombre sin contenido alguno. La sociedad no es sino un conjunto de individuos y no hay ninguna propiedad en lo societal que no sea totalmente explicable mediante la descripción de las propiedades de los individuos que la forman. Estas matrices desencadenan prácticas científicas muy distintas, en sus formulaciones, contenidos y métodos. Una posibilidad de salvar estas limitaciones paradójicas del saber científico es apostar a la complementariedad por incompletitud o deficiencia; otra, más costosa e innovadora, es trascender estos enfoques en la constitución de una nueva matriz epistemológica.

Ejemplo de la complementariedad por incompletitud es el pluralismo metodológico que es una salida del monoteísmo de una sola teoría pero no resuelve las cuestiones centrales del saber y su para qué. En cambio, la segunda apuesta innovadora sería más que un politeísmo o pluralismo un panteísmo o sincretismo, donde «el Dios de la ciencia está en los cacharros» (R. Villasante, 1996) en las necesidades, en la praxis a partir de la implicación con la vitalidad popular y sus necesidades concretas.

Los movimientos populares están aportando técnicas, metodologías y hasta posicionamientos epistemológicos para el uso de las ciencias sociales. Hay un diálogo muy fecundo, que trata de reflejar, de aportaciones básicas para cualquier investigador y sobre todo de gran operatividad social atendiendo a las necesidades prácticas a las que tiene que responder.

Un punto de partida para poner en ejercicio este juego de mundos puede ser un «analizador vivido», una realidad concreta, desde la cual ejercitar la reflexión de lo circundante, partiendo de la realidad más inmediata —que paradójicamente siempre es mediada— a niveles de mayor profundidad y generalidad en la búsqueda de nuevas posiciones más creativas y potenciadoras de alternativas a los problemas actuales.

2. Plano epistemológico

*Ninguna teoría está completa nunca,
al igual que todo relato, es susceptible de mejora.
Todas las ciencias son humanas
y de todas las ciencias humanas
se derivan conocimientos.*

FEYERABEND

El principio de identidad, formulado por Parménides contra el principio de interpenetración de los contrarios defendido por Heráclito, fue la piedra fundacional del logos occidental. A este principio fueron añadidos dos más, también basamentos arquetípicos: el de no contradicción (es imposible que algo sea algo y no sea a la vez) y el de tercero excluido (es imposible que algo ni sea ni no sea). El pensamiento oriental chino en lugar de distinguir 2 términos (A y no A) en la arquitectura de su saber propuso 4 (A, no A, A y no A, ni A ni no A) de modo que pudo incorporar la contradicción a su pensamiento y accedió a la comprensión de lo real de un modo diferente, de cierta manera con menos limitaciones (Bergua, 1999).

En occidente de modo tardío varios son los autores que constituyen un planteo diferente a la lógica del binomio de los contrarios, Greimas en semántica, en España el sociólogo J. Ibáñez. Quien distingue cuatro clases de respuestas ante los dictados de la ley, ante lo establecido: conversa (A), perversa (no A), reversiva (A y no A) y subversiva (ni A ni no A), ésta desborda el marco de respuestas creando nuevos términos.

El gran «doble vinculo» (G. Bateson) vigente en el contrato social democrático (pueden decir casi todo lo que quieran pero no pueden hacer casi nada de lo que quieren) obliga a los sujetos a ensayar salidas imaginarias con las que desbordar ese pacto. Apropiación denominó Lefebvre a esta manera de operar, Ibáñez prefirió llamarla subversión: cuando algo es necesario e imposible requiere una salida subversiva imaginaria pues sólo de este modo se puede traspasar los límites de lo instituido. El imaginario no es tan sólo un repertorio de imágenes sino que en él reside la subversión de la parte metaestable de lo social, los desórdenes, y con ella, el cambio o la ruptura respecto a la parte instituida, establecida.

Mi propia existencia es una actividad social por esta razón lo que yo mismo produzco lo produzco para la sociedad y con la conciencia de actuar como ser social (Manuscritos del 44). Marx refuerza lo social, lo social lo envuelve y lo tinte todo y este tinte impregna en la ciencia, aún más en las humanas pues no sólo influye el sujeto en el objeto sino que incluso el estatuto ontológico de objeto es determinado por la acción investigadora del sujeto. La verdad, entonces no es algo a descubrir, a demostrar, sino a construir, podemos construir verdades cada vez más complejas inmersas en procesos infinitos de reflexividad.

La investigación social praxiológica no se preocupa por alcanzar la realidad, ni se cuestiona sobre cuál es la realidad más verdadera, sino que pone su empeño en proporcionar los medios para la construcción de otras realidades que faciliten la emancipación social de los dominados.

Es Spenser Brown quien define una gran tarea, *“tenemos que inventarnos la realidad”* frente a este desafío prontamente se reconocen las limitaciones. Podemos pasar del lado indicado al no indicado, de lo marcado a lo no marcado pero no podemos observar fondo y figura a la vez (es el punto ciego). Siempre se nos escapa la realidad, entonces ante esta decantación nos queda evaluar si lo considerado es lo importante. Relevar todos los datos que nos puede brindar la realidad es —desgraciada y afortunadamente— imposible, la capacidad del buen investigador se verá en lo relevado, y en esto, menos por su extensión que por su pertinencia.

Un estudio científico bien puede responder sobre la idoneidad de los medios ante fines dados, puede criticar indirectamente el propósito mismo como prácticamente razonable o irrazonable según la situación de las condiciones dadas. Puede incluso arriesgar las consecuencias posibles del fin perseguido. Y tal como lo manifestó Max Weber en *Sobre la teoría de las CC.SS.*, los juicios de valor no se sustraen a toda discusión científica.

Los humanos vivimos dentro de un sistema de relaciones que confiere una estructura y un orden a la vida diaria (C. Geertz, 1973). G. Bateson señala que la puntuación que realizamos es dual, social e individual, y que cada uno puntúa la realidad de modo diferente, pero con restricciones estructurales. Las voces autorizadas, legitimadas tienen que estrechar las brechas entre los interlocutores y los sujetos; varios planteos

recogen con radicalidad no exagerada nuevas formas de producción de discursos y saberes legítimos científica y política. «Las mujeres tenemos que inventar nuestra alteridad» sostienen líderes de minorías (Rothschild, 1986). Nosotros tenemos que definir lo que somos, esta definición también incluye un saber-hacer y un saber-poder de otras alteridades hacia y desde otros horizontes.

Develar lo construido, lo considerado natural, lo que se nos ha hecho imperceptible no sigue procesos lineales; por el contrario va cargado de complejidades y contradicciones —que incluso contienen la linealidad—. Desde los refranes populares al saber erudito se impregna una lógica compleja, opaca y heterogénea que no se deja reconocer sin esfuerzo por parte del investigador. Ella es la razón social, es la lógica social. Esta lógica es transversal a todos los valores, a todos los materiales de cambio y de comunicación.

Al mismo tiempo que nos socializamos aprendemos también un sistema de significados que definen lo importante y confieren un carácter valorativo (moral) a la existencia humana. El paso de hacer consciente la cultura en uso, se plasma de modo contundente en los estudios culturales de los colectivos que están inmersos en contextos pluriculturales o en áreas de innovación o extinción, donde tienen comprometida su legitimidad como algo estable y se subraya la fragilidad inquebrantable del hacer social.

Desde el punto de vista del constructivismo, el sujeto es constructor de realidades y mundos. Por lo tanto, no es posible la existencia de una razón con mayúscula sino formas de razonar, ni un saber sino sabidurías locales, siempre territorializadas (Levi-Strauss). Todo conocimiento producido lo es de un sujeto empírico y concreto, no de un sujeto abstracto e impersonal ni trascendental. Este sujeto pretende hacer inteligible el mundo, construyendo su mundo. Hacedor y obra constituyen un binomio insoluble, en la obra siempre aparece el autor¹.

Sin embargo, dentro de estos postulados también se posicionan los planteos antonomásticos, que consideran la parte por

¹ Una cita recurrente para ejemplificar este planteo es el arte de D. Velázquez en su obra *Las Meninas* de 1655.

el todo, así un mundo construido se vuelve en un mundo impuesto para otros, siguiendo esta corriente un orden como el tecnoeconómico con su principio axial de racionalidad funcional se torna el modo regulador de otros órdenes.

La realidad es reflexiva, es fruto de la realidad objetivadora de un sujeto (P. Navarro, 1994). Dependiendo de las necesidades sociales hacemos aparecer unos signos u otros, por eso toda *traducción es una traición* (Borges) pues no hay referente que nombrar, sino signos que al construir objetos, referencias, designan cosas. Convirtiéndose de esta forma cada función social en signo de sí misma. Si el sistema perceptivo inventa la realidad, el sistema cognitivo permite la autonomía cultural, por eso la teoría es una herramienta esencialmente práctica, de transformación o de mantenimiento.

Como señalan los párrafos anteriores por la incompletitud de los saberes y su precariedad nos queda apelar de modo medular al análisis comparativo (todo análisis es comparativo) y desde la subjetividad procurar la comprensión fenomenológica del mundo. El tamaño intrínseco es un concepto imposible, las cosas son grandes o pequeñas en relación con otras, no en sí mismas. Un dato es un dato en la medida que lo ve un observador —no en sí mismo ni por sí mismo—, y lo compara con otros.

Las leyes que descubrimos son las leyes del universo en el que podemos vivir o con palabras de Hawking «las cosas existen como existen, porque existimos nosotros» (Feyerabend, 1989). Siguiendo a Husserl cuando sostiene que el horizonte se desplaza al cambiar el lugar en que uno se sitúa y que siempre estamos limitados por el punto ciego de la investigación, ante la imposibilidad de encontrar un lugar no menos ficticio que el aleph de J. L. Borges. Las categorías que surgen al segmentar el continuum son provisionales y no son ni buenas ni malas, sino categorías útiles para comprender la realidad, esto es para comprimirla y hacerla inteligible de acuerdo con las necesidades sociales surgidas en la interacción del ser humano con el medio y con quienes habitan en él. La realidad surge de la necesidad. La realidad es así y no de otro modo porque tenemos la necesidad de verla así y no de otro modo.

Pero las necesidades no son abstractas, intemporales ni permanentes, sino concretas y cambiantes, en la misma medida que cambia la estructura productiva, y con ella todo el sistema

social (Orti, 1994). Más en una sociedad desigual las necesidades no se satisfacen (y por lo tanto no se construye la realidad) en la interacción directa con el medio y con quienes viven en él, sino que se encuentra mediatizada por las relaciones de dominación. Desde este planteo Marcelo Pakman (1991) interpela. «¿no será lo que llamamos poder —autoridad— el nombre de un contexto que permite que algunos de los miembros de un sistema definan qué va a ser válido como realidad para todos los miembros del sistema?»

La epistemológica labor del sociólogo procura mostrar los anclajes ideológicos entre los significantes y significados. Desde el prisma reflexivo (observar como son observados) se posibilita proyectar realidades alternativas/activas (M.Montañés, 1999), nuevas realidades que alteren (que transformen) desde la acción con otros, las relaciones de dominación.

Lo social es ontológicamente metaestable. Por otra parte, cuanto más complejo sea el sistema, más alejados estarán la causa y el efecto en el tiempo y el espacio, tal como sucede con el efecto mariposa de Lorenz. Cuando tratamos con sistemas no triviales (Maffesoli), las sociedades calientes de Levi-Strauss, éstos resultan impredecibles, la relación causal poco podrá aportar al análisis, sin embargo, no por esto la perspectiva estructural deja de ser legítima.

Lo social, a su vez, se compone de máquinas no triviales, que cuentan con estados internos sensiblemente complejos y cambian con cada operación, de este modo, para cada *input* que introducimos nos resulta altamente impredecible el *output* que devendrá. Los sistemas complejos están entre el cristal y el humo (H. Atlan) de ahí que estén ordenados pero resulten parcialmente desconocidos. Esta fuga es para autores como Maffesoli lo que permite las «libertades intersticiales» y contiene las potencialidades intrínsecas de constitución de un nuevo orden, también inestable, complejo y sensible.

El propósito de este apartado es desnudar el partir de las debilidades de una búsqueda constructiva de algo, de una verdad inconclusa, frágil, no total, no objetiva, intencional, para hacer frente al desafío de un saber socialmente construido y dentro de una elaboración colectiva y compleja.

Si la realidad es inventada, la labor de la investigación social alter/activa (Montañés, 1999) no ha de tener como prioridad la

participación de la población en la dimensión tecnológica o metodológica, dado que no hay nada que descubrir, sino en propiciar la participación en la dimensión epistemológica, es decir, en los procesos de aprendizaje dirigidos no a contestar preguntas sino a originar preguntas sobre el para qué se construye determinada realidad y para quién se inventa la realidad, esto es, al servicio de quién está inventada la realidad, para de este modo propiciar la desestructuración de las mal llamadas naturales relaciones entre significantes y significados y así poder construir otras eventuales verdades.

3. Plano metodológico

*El romper el hecho de las barreras
del saber establecido, del poder dominante,
no surge por sí mismo... Es todo un nuevo espíritu científico
que hay que rehacer*

F.GUATTARI

*Sea un buen artesano. evite un conjunto
rígido de procedimientos. Pero sobre todo
trate de
desarrollar y aplicar la imaginación sociológica.
Eluda el fetichismo de método y la técnica.
Impulse la rehabilitación de una artesanía
intelectual no presuntuosa, y trate de convertirse
en artesano de usted mismo.
Que cada hombre sea su propio metodólogo.*

C. WRIGHT MILLS (1959)

Este apartado sobre metodología contiene la pregunta de cómo se puede construir mejor el conocimiento sobre lo social y arriesga la forma implementada en este estudio. Entendí necesario pasar del paradigma de la objetividad al de la reflexibilidad, del modelo de los sistemas duros al de sistemas blandos, del paradigma de la simplificación a la lógica de la complejidad, del discurso único a los relatos, de la univocidad del lenguaje técnico a un meta-lenguaje.

Como analistas de las sociedades modernas corremos el riesgo de cometer el mismo absurdo que el antropólogo ingenuo:

naturalizar los procesos de cambio y de significación. Por consiguiente, se nos escapa toda la lógica social. Este es el costo de no percibir que todo sistema, para convertirse en un fin en sí, procura marginar la cuestión de su finalidad real, procura naturalizarla. Para Boudrillard es a través de la legitimidad falseada de las necesidades y de las satisfacciones, que se rechaza toda la cuestión de la finalidad social y política de la productividad².

La producción de saberes dependerá entonces de los intereses, las motivaciones y del autor. En este sentido Børne evalúa que la Historia no es más que el historiador que registra cuánto ha sucedido y que de esta forma, forja los acontecimientos, los define incluso para aquellos que han participado en ellos (Feyerabend, 1989). Estos dos autores critican al espejismo sistematizador de la conciencia occidental y nos advierten de los propios autores.

En cualquier relato convergen un mínimo de tres: el actor-personaje, el escritor y el lector, incluso esto puede pluralizarse y con una mirada más atenta encontraremos que cada unidad de esta triada conlleva otras, por ejemplo en el caso del escritor existe un mecanismo poco falible para adelantar las conclusiones que es comenzar consultando la bibliografía utilizada o los instrumentos de recolección de datos.

El fragmento es la escritura realizada sobre la convicción de la diferencia de las conciencias, contra el discurso de la homologación de las mismas. Por otra parte, son los estilos concretos y prácticos los que nos revelan hacia donde van los procesos sociales en sí mismos, en sus lógicas internas, en los ritos y trucos con que construyen sus saberes y actividades. Como mencioné en el párrafo anterior se trata de una construcción participada de la trilogía con la capacidad de cada uno de ser narrador. Reconociendo que la subjetividad es tan inevitable como fundante del propio conocimiento social, al igual que la acción —aún en la inacción—. Somos como autores «sujetos en proceso» (Ibáñez, 1991) no sólo sujetos en cambio, sino procesos en sujetos, somos «estructuras de sentido» en movimiento.

2 La especulación sobre las necesidades coincide con la larga especulación de los primitivos sobre el maná. Es un pensamiento mítico que se refleja en el espejo de la racionalidad económica (Boudrillard, 1973)

Pasar de los rituales tradicionales de reproducción de conocimiento y de las pautas de conducta a otros «contra-ritos» que abran construcciones reflexivas, complejas y práxicas. La InvestigaciónAcción— Participación (IAP) confía en la capacidad interna de las organizaciones para analizarse a si misma y al mismo tiempo, desarrolla esa capacidad. El sociólogo brasileño O. Fals Borda la define así «... reta al paradigma dominante de las ciencias sociales. Primero en el replanteamiento de la relación objeto-sujeto...El rompimiento de la tradicional relación de dominación-dependencia implicada en el binomio sujeto-objeto, lo que llevaría a un nuevo tipo de sociedad, una sociedad participativa, donde la relación fundamental sería sujeto-sujeto».

Con el calificativo de participadamente quiero hacer referencia a una investigación praxisociológica que intenta rescatar al sujeto de la posición de objeto al que la sociología clásica lo ha relegado, pero participar en la investigación no es investigar participadamente. La investigación que pretenda ser participada no ha de ser un medio con el que propiciar una acción sino que ella en sí misma ha de ser tanto conocimiento como acción transformadora. Para eso es tarea del investigador diseñar dispositivos de dinamización social con los que propiciar la participación social.

La IAP al incluir la acción como parte de la investigación, introduce un elemento epistemológico importante; la práctica transformadora es un momento fundamental en la producción de conocimiento. Para cambiar las flechas del saber, el trabajo de la sociología en una «investigación alternativa-activa» consiste en propiciar la producción de saber de una manera participada. Para ello facilitará un proceso dialógico en donde se pongan en evidencia las pugnas que mantienen entre si todas las relaciones ideológicas por convertirse en relaciones lógicas.

Todo lo mencionado hasta aquí implica un desenlace que apuesta por la transdisciplinariedad, opción obligada cuando se trata de acceder a objetos tan peculiares como las organizaciones sociales y el aprendizaje de una sociedad. Para quien quiera estudiar las transformaciones culturales, el cambio social, los procesos históricos de las reacciones socioestructurales, la descripción en profundidad de las relaciones sociales, sus contradicciones o su movimiento histórico ante un futuro desdibujado, se le suma como agregado incondicional de la coherencia comprensiva, el objetivo de trascender el pluralismo metodológico.

La investigación práxica articula el enfoque emic (desde dentro) y etic (desde fuera) en la perspectiva reflexiva (hacia si mismo) y en la proyectiva (hacia fuera y hacia dentro)³. Ahora bien, dependerá del lugar que nos situemos en dicho sistema, el observador interno se puede reconocer en él, pero puede suceder que al observador externo no le sea comprensible, no le es inteligible y lo considere caótico o inverosímil. Sus codificaciones y sus lecturas son entonces, variables dependientes.

Aquí retomo la importancia de posiciones fenomenológicas que consideran a lo social un sistema hiperreflexivo en el sentido de J. Ibáñez, es decir un sistema reflexivo con elementos reflexivos, en tanto que prestan atención al significado social que los sujetos atribuyen al mundo que les rodea, o en palabras de A. Gramsci «todo hombre es un intelectual». Tal como propone Thomas, dentro de la perspectiva interaccionista de la psicología social, «si los hombre definen las situaciones como reales, éstas son reales en sus consecuencias». Esto no se cierra en un esquema de autoprofecía, que sería desbordar toda la complejidad de lo social en una cara reducción, tal como si se tratase de un «caso cerrado», sino que se vuelca en una espiral Infinita e inconclusa. Para concluir acerca la cita de Sánchez Vázquez, que va en el mismo sentido, «la teoría es un momento de la praxis, parte de la unidad de ambos momentos, en un proceso abierto». (Sánchez Vázquez, 1987).

3.1 Estrategia metodológica

Este estudio se realiza a dos niveles:

A. *investigación focalizada de un caso concreto*; tomando como unidad de análisis una organización social, una empresa cooperativa. Este micro-sistema social es el objeto y el eje vertebral de la investigación de campo. Siguiendo el postulado del antropólogo Marce Mauss, «*lo concreto es lo completo*», el acto

3 El par emic/etic fueron acuñados por Pike en los años 50 y procede de 2 disciplinas lingüísticas: fonología y fonética. Emic se ocupa de los fonemas, de los sonidos pertinentes, con sentido, para el hablante; etic estudia los sonidos emitidos por el hablante desde una perspectiva física y fisiológica sin tener en cuenta la opinión de quienes lo efectúan.

mínimo permite indagar en la complejidad, en esta ocasión en una investigación empírica de corte marcadamente cualitativo.

B. su entorno inmediato, para poder enmarcar la organización como tal y señalar las relaciones con su contexto. Referirse al texto y contexto de estudio es tan necesario como difícil marcar sus bordes, la membrana que diferencia el adentro del afuera de los micro-sistemas sociales. La indagación hacia lo contextual será de diferente intensidad según se conecten con la cooperativa escogida, hacia allí estarán destinadas principalmente las fuentes de datos secundarias y tendrá un flujo de información de mayor calado cuantitativo y cualitativo.

Al entender a cada organización como singular, las historias organizacionales no deben ni quedarse en el dato estadístico, ni en el caso especial desvinculado de las condiciones contextuales de cualquier trayectoria intransferible. Tanto la supresión como el énfasis de esa singularidad acaban por distorsionar las vivencias como colectivo y por desmarcarlo de su referencia social.

El estudio focalizado se proyecta sobre una realidad social concreta, uno de los llamados «enclaves alternativos», o bien puede ser uno de los casos raros de los estudios paramétricos, los generalmente representados por extremos de la campana de Gauss.

Desde las generaciones de Malinowski y Mead, la etnografía profesional se basó en la residencia intensiva, aunque más no fuera temporal, dentro de «campos» bien delimitados. Pero en nuevas versiones, el trabajo de campo no aparece tanto como una residencia localizada sino como una serie de encuentros en un viaje (J. Clifford, 1999). Todos están en movimiento, y eso ha ocurrido durante siglos de habitar viajando. El estudio de caso es a lo largo de la investigación un lugar de partida y de llegada a la vez.

Criterios de selección del caso

- exitosa experiencia empresarial con criterios sociales
- trayectoria de 6 años que indica un proceso de consolidación y permanencia
- su localización, radicación en la ciudad de Zaragoza
- apertura hacia la iniciativa de la investigación

4. Plano técnico

*Una visión del mundo verdaderamente global,
no puede en modo alguno, prescindir de los poetas...*

FEYERABEND

El conocimiento que pretenda decirse riguroso y científico deberá detenerse con un cuidado especial tanto en las fuentes de información como de análisis. En este punto trato con mayor detalle las técnicas empleadas para sostener el posterior estudio de lo social. Esto permitirá a la luz de un prisma reflexivo observar cómo son observados y consideradas las fuentes de información y el análisis del análisis.

Dentro de una clasificación amplia podemos definir a las fuentes de datos empleadas en *primarias*, siendo fundamentalmente aquellas que desarrollamos en el trabajo de campo, son propias de los trabajos empíricos como el presente. Las *secundarias* son de igual importancia si pretendemos dar a la investigación un marco apropiado y no ver de modo reduccionista un estudio de caso. En el área social las pesquisas ni aún en los estudios clínicos permiten una lectura descontextualizada. No es posible describir ni comprender el caso singular sin su marco, sin el espacio ampliado del cual es parte. Como fuente de datos secundaria recurrí a la revisión bibliográfica y a la búsqueda de documentos en Internet.

El estudio de caso en una investigación empírica de corte marcadamente cualitativo no se conforma con el acercamiento al campo concreto sino a complementar lo observado con otros estudios de diversos alcances, para esto se ensayan una batería de técnicas. Por otra parte, es válido aclarar la no neutralidad de las técnicas⁴, como he señalado hasta el momento, la elección de las herramientas científicas debe estar en concordancia teórica tanto con el plano epistemológico como metodológico. Para esto entiendo como muchos afirman, que el mejor instrumento de estudio en las CC.SS. es el propio investigador, con sus alcances y limitaciones.

En el presente estudio todas las etapas de la investigación/intervención fueron realizadas por la autora de

4 J. Ibáñez ha considerado en detalle y con aportaciones muy relevantes la categorización de las herramientas de investigación más comunes en CC. SS. y ha ensayado otras en pos de ampliar el arsenal técnico (J. Ibáñez, 1985).

este trabajo. Esto redundará en una clara definición de la responsabilidad, y en el propio proceso de la investigación, una imbricación más sólida en cada una de las fases, máxime tratándose de una pesquisa fundamentalmente cualitativa.

4.1 Técnicas de investigación empleadas

En este apartado menciono brevemente las técnicas empleadas para la recolección de información:

a. Revisión bibliográfica

Consiste en una exploración amplia del material elaborado sobre la temática para dibujar el estado de arte en relación a la cuestión del estudio escogido. Una lectura crítica es parte importante de los insumos de esta investigación.

En relación a la exploración contextual (capítulo 3) los materiales documentados son abundantes, la dificultad avanza en la medida que son más cercanos en el tiempo. Así es muy desigual la documentación acerca de los orígenes históricos del cooperativismo frente a las elaboraciones sobre las experiencias actuales.

b. Observación participante

Es por definición una técnica muy artesana y muy calificada, es medular en toda exploración a un colectivo social, a una organización. Hacia esta herramienta se han realizado valiosas aportaciones provenientes de la antropología urbana, el trabajo social y los estudios etnográficos.

Permite desarrollar de modo idóneo la función perceptiva y comparativa en el curso de la cual el sujeto se evalúa a sí mismo, en relación/desde su modelo de rol social. Un observador, tanto externo como interno, extrae información mediante la observación y devuelve negentropía mediante la acción (propuestas). El «modo de ver» nuevo y en cierta medida de ver de nuevo, no se puede entender sin entrar en el campo de las actitudes. Esto revela que aún las técnicas de observación son de acción, ya que construyen, crean, intervienen; dando lugar al aforismo: «todo hacer es conocer y todo conocer es hacer».

En referencia al estudio de caso, esta técnica ha sido una herramienta clave; la asistencia a instancias de gestión de la empresa cooperativa como a la despedida de uno de sus socios

y las visitas al local han sido eslabones fundamentales para hacer inteligible la realidad organizacional.

c. Entrevistas en profundidad, semi estructuradas

La técnica central implementada en este estudio ha sido la entrevista por eso le dedico una especial consideración, ha sido central en lo vinculante de la relación con los sujetos así como en la recolección de información. La versatilidad de esta herramienta como sus potencialidades las desarrollo a continuación, siendo un instrumento plétórico en posibilidades y vulnerable frente a tantas posibilidades. En esta oportunidad su utilización fue primordialmente como recolección de datos de análisis y devolución, ya que es una de las técnicas dialógicas más potentes.

Como todas, ésta técnica no es neutralmente valorativa, promueve la horizontalidad en la relación sujeto-sujeto y saber comprensivo, ya que permite justificación de las conductas, entender los motivos, el por qué relacionado al pasado y el para qué, hacia la previsión de futuro buscando la comprensión de los actos.

La fuente principal del relato oral es el individuo y el testimonio que éste proporciona en su doble faceta de sujeto histórico en una personalidad única y como miembro de la organización. Los vectores individuo/colectividad interactúan estrechamente enlazados. Las entrevistas en profundidad así como los grupos de discusión, permiten un análisis a nivel de estructuras. Los cambios técnicos, económicos, políticos modifican los sucesos vitales de los sujetos, esta técnica permite una perspectiva estructural desde/en la cotidianidad.

La individualidad que rescata es una individualidad socializada por una mentalidad cotidiana estructurada por hábitos lingüísticos y sociales⁵. Es por esto, que no se puede comprender el tipo de sujetos que los individuos llegan a ser sin «hacer referencia a las estructuras históricas donde están organizados los entornos de su vida cotidiana».

El discurso de la organización se manifiesta a través de sus miembros, documentos, local, y demás señales identitarias. El discurso organizacional es siempre una construcción social; los

5 En tanto que sistemas generadores de prácticas y, al mismo tiempo, de percepción de estas prácticas, como por estilos de vida, en cuanto que formaciones y validaciones específicas de la conducta realizadas en/desde la organización y de los grupos de estatus socio-económicos.

individuos pueden dialogar debido precisamente a su pertenencia en el grupo social.

En el estudio se practicó la estrategia de muestreo teórico, persiguiendo un criterio de significatividad más que de representatividad. La elección de la muestra contempló la antigüedad en la empresa. Los relatos testimoniales, cambian según la permanencia en la organización; cuando el socio lleva mayor tiempo, habrá más de lo vivido en su exposición, en cambio en los ingresos recientes se habla desde lo «heredado» por la organización. Los procesos vitales al ser diferentes también serán diferentes en su significatividad.

Los intereses y experiencias del grupo modelan las memorias de sus miembros y el hecho de seguir vinculado a ese grupo les ayuda a recordar (mediante referencias al mismo) y a reconstruir colectivamente sus propias vivencias. No solo las memorias se adquieren a través de lo social, sino que se recuerdan, reconocen y ubican socialmente. Cuanto más delimitable es el grupo de referencia, más fácil es por lo tanto que la entrevista abierta sea útil en la investigación, en este caso se interpela de modo directo la trama organizativa de la unidad de análisis.

Cuando algún aspecto o problema se vuelve repetitivo en los relatos de los informantes, allí se encuentra un nudo, un punto problemático, ya sea por exposición o por omisión; lo recurrente puede significar una traba o bloqueo que hace que esa cuestión se vuelva crucial en la organización; los sujetos involucrados, entre ellos el investigador, tendrán que discernir si son coyunturales o estructurales.

La técnica de la entrevista abierta se presenta útil para obtener informaciones de carácter pragmático, de cómo los sujetos diversos actúan y reconstruyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas individuales; permite al investigador asomarse a la construcción del sentido social de la conducta individual que diseña la dimensión de la organización de la que el sujeto es parte⁶.

6 El yo del informante es un yo narrativo, un yo que cuenta historias en las que se incluye un bosquejo del yo como parte de la historia (Brunner, 1991), éste es un claro planteo constructivista que nos permite recoger y analizar los saberes sociales cristalizados en discursos.

La entrevista abierta no se sitúa en el puro campo de la conducta (el orden del hacer) ni en el lugar puro de lo lingüístico (el orden del decir) sino en un campo intermedio en el que encuentra su pleno rendimiento, metodológico; el decir del hacer, basado fundamentalmente en que el hecho de hablar con los interlocutores de lo que hacen y lo que son (lo que creen ser y hacer) es el primer paso de toda etnografía (Catani en Alonso, 1990).

La entrevista es un proceso comunicativo. Cada instancia se planteó como una conversación entre dos personas, un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el primero con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional, continuo y con una cierta línea argumental— no fragmentado, segmentado, precodificado— sobre el tema definido. Es una narración conversacional, creada conjuntamente por el entrevistador y el entrevistado, que contienen un conjunto interrelacionado de estructuras que la definen como objeto de estudio.

La entrevista focalizada encuentra su mayor productividad tanto para explorar un lugar fáctico de la realidad social, como para entrar en ese lugar comunicativo de la realidad donde la palabra es vector vehiculante/vinculante principal de una experiencia personal e intransferible. En la entrevista abierta como en todos los juegos de tipo conversacional los papeles tienden a estar más abiertos y la unidad mínima informativa no es simplemente la respuesta, sino la conversación en sí misma.

Para Luisa Passerini (1996) «como la entrevista es siempre el resultado de dos subjetividades que se encuentran en un cuerpo a cuerpo», nuestro lugar en la construcción del relato es esencial. La entrevista denota la presencia contundente de los cuerpos afectados por las variables espacio, tiempo e incluso la cita y el motivo inciden en la disposición en los encuentros.

Formando parte de la presentación de la entrevista como del acuerdo de la cita, la declaración de la intencionalidad, en este caso se realizó de manera muy amplia y a la vez focalizada. Fui a las citas arropada con el mínimo marco pautado de la entrevista, esto es, un guión temático previo, que recoge los objetivos de la investigación y focaliza la interacción; tal guión estuvo organizado, estructurado secuencialmente pero que intervino de modo permanente. La pauta guía de las entrevistas consistió en un eje cronológico — pasado, presente, futuro — y coordinadas individual/grupal; organización/sociedad. La consigna de pre-

sentación era sincera, un interés particular por una empresa social, de la que los entrevistados son parte. La apertura y comprensión fue predominante entre los informantes, incluso en varias oportunidades fueron los propios cooperativistas quienes iniciaron el acercamiento y su personal interés.

La situación de interacción conversacional está regulada por un *marco*. El *marco* es según G. Bateson (1985) lo que hace que una conversación sea más que un simple conjunto de palabras; una persona que participara en una conversación en la que no existieran *marcos* se hallaría recogiendo una comunicación como un manojito de palabras sin sentido. El *marco* crea lo que Goffman (1979) denomina «territorios del yo», los territorios lingüísticos, corporales, espaciales y sociales que dan la sensación de normalidad y verosimilitud a la interacción interpersonal.

Al realizarse, la entrevista tiende a convertirse así en un sistema tipo homeostático, en un sistema en equilibrio inestable contrapesado por secuencias comunicativas que perfilan una relación potencialmente conflictiva. La entrevista resulta siempre paradójica, interesa y se solicita por ser una forma de producir expresiones de carácter ciertamente íntimo, pero precisamente dejan de ser íntimas al producirse. Situación paradójica, típicamente doble vinculante en el sentido de la escuela de Palo Alto (1981) doble vínculo que hay que romper acudiendo a una situación de pacto que facilite el encuentro y el diálogo.

La entrevista abierta es la situación de la confesión, la invitación hecha al sujeto entrevistado es a la confidencia. Esto desencadena un proceso de angustia que es contenido con una empatía controlada, es decir de formación de un ritual donde se controlan y canalizan los afectos para estabilizar de una manera eficaz las tendencias disruptivas de la comunicación, creando un clima de naturalidad, de intimidad. En la relación social entrevista, como afirma P. Bourdieu (1993) es donde se reduce al máximo la violencia simbólica de ejercerse a través de ella, facilitando la horizontalidad entre los intervinientes.

El logro del hacer-con se plasmó claramente en la elaboración de escritos por parte de los entrevistados, en una oportunidad previo a la cita con la intención de facilitar y agilizar el encuentro; en una segunda ocasión, a raíz del olvido de la grabadora y el ofrecimiento de la entrevistada a escribir su relato. En la reiteración de ejes focalizados, preguntas disparadoras,

relances, consignas, comentarios, repreguntas, posturas corporales y gestuales se ve la puesta en escena del entrevistador⁷. Luego continuó el trabajo de la desgrabación, transcripción y decodificación. El coordinar la entrevista es parte de un arte, se cuenta entre las cualidades agregadas del artista, del actor social investigador. El investigador realiza varias decodificaciones, la inmediata que se da en el propio encuentro o próximo a éste, allí se leen tanto lo dicho como lo no enunciado, lo gestual, los silencios, lo que se comunica sin ser dicho⁸.

La fase de recolección de información primaria consistió en la realización de entrevistas personales a 8 integrantes de la empresa, entre los meses de mayo y junio. Cada encuentro tuvo una duración promedio de 90 minutos y se concretaron en lugares sociales cercanos a la cooperativa. Con algunos informantes mantuve más de una entrevista.

El habla del informante la entiendo como una producción activa de significados e interpretaciones, de carácter estratégico y con capacidad de Influir en el presente. Se trata de una «reflexión verbalizada de la verdad personal y de la realidad social». El discurso que se produce a través de ella es un relato en el que la situación implicativa genera una inversión de la persona que al verse a sí misma en realidad observa el sistema de etiquetas sociales que lo enmarcan⁹. Debido a esta dinámica la entrevista es un excelente dispositivo reflexivo de las estrategias conversacionales de investigación empírica.

4.2 Técnicas de análisis y de devolución

En este punto de la investigación la preocupación central es no perder la complejidad de los datos obtenidos, haciendo un análisis empobrecido o inútil. En un primer momento se va

7 Cualquier diseño previo de sus intervenciones —cualquier cuestionario o guía muy excesivo— provocará el corte, y el habla del entrevistado se derramará en el discurso del entrevistador (J. Ibáñez, 1986)

8 «Así se desarrollan nuestras conversaciones, victoria perpetua del lenguaje sobre la opacidad de las cosas, silencios luminosos que expresan más de lo que callan... El mundo entero está en lo que decimos... y enteramente iluminado por lo que callamos.» (Pennac, 1993)

9 Como observa Greele el análisis del narrador es parte de la historia que se narra (Greele, 1990).

configurando la forma de hacer inteligible una realidad que hasta poco tiempo atrás era una interrogante. Luego, que aparece casi geoméricamente esa «forma» se desprenden codificaciones más complejas que buscan su conexión con otras para dar lugar a la interpretación. El esfuerzo del investigador es desparejo, tanto en la búsqueda de datos como en su posterior análisis.

Las metodologías cualitativas dan mucho juego para la elaboración de análisis calificados y ambiciosos en profundidad. Abocados a la empresa cooperativa elaboré dos tipos de análisis a partir de este mismo objeto de estudio, el primero es un análisis organizacional y el otro tiene carácter evaluativo, es una auditoria social. En ésta se pone a prueba mediante la evaluación de la empresa bajo determinadas coordenadas.

La definición de la estrategia metodológica es parte de una elección de la investigadora, si bien en concreto, en el estudio de caso las características resultantes responden a un acuerdo entre las partes y al momento específico de la realidad de la empresa y de los socios. Se alcanza una investigación con mucha expectativa y predisposición de los cooperativistas, era la primera vez que un agente externo se interesa de este modo por la empresa. El análisis refleja una estrategia en la que como socióloga exploto mi condición de ajenidad, de distanciamiento, los aportes diferenciales, teórico-conceptuales; el reto es estimular a que los propios sujetos inicien una experiencia de investigación participativa. En este sentido, la investigación focalizada es el inicio de un proceso colectivo de investigación, de IAP en la que la propia organización reflexione sobre sí misma.

Otra fase del trabajo del investigador es la elaboración de diversos dispositivos documentales, atendiendo al destinatario fundamentalmente en la instancia de devolución del grupo participante. En las instancias de devolución se presentaron los avances sobre la pesquisa, para su discusión y enriquecimiento con los miembros de la organización y en otra oportunidad se hizo entrega de un documento final.

El proceso de análisis fue compartido con los sujetos en instancias propias para esta finalidad. Las matrices analíticas fueron expuestas en una técnica de devolución y simultáneamente de análisis colectivo. Este ejercicio busca por un lado facilitar las

herramientas teóricas y metodológicas a los sujetos involucrados y por otro captar la complejidad de las referencias institucionales de los mismos. Es parte de este echar a andar los saberes académicos entre quienes son portadores de las prácticas y reflexiones.

Mis instrumentos para aproximarme tanto al estudio de caso como a su referencia contextual fueron los conceptos abarcadores de *escritura y collage*; la primera considerada en sentido interactivo con final abierto y carácter de progreso; el segundo, como un modo de abrir espacios a la heterogeneidad, a las distintas yuxtaposiciones (históricas y políticas, estéticas y jurídicas, personales y colectivas, culturales y económicas).

Las páginas que siguen intentan dar cuenta de las rutas propias, los espacios y tiempos de producción. Por supuesto, será difícil lograrlo del todo, como tampoco es posible lograr el sueño del autoconocimiento. El tipo de análisis localizado que propongo es más contingente, y en si mismo parcial. Da por centrado que todos los conceptos significativos, incluido el término empresa social, son traducciones construidas a partir de equivalencias imperfectas. Utilizar conceptos comparativos en forma localizada significa tomar una conciencia siempre tardía de los límites, las significaciones sedimentadas y las tendencias a pulir las diversidades. La utilización de ambos, tanto de los conceptos comparativos como de los términos de traducción me permitió dar con aproximaciones que privilegien ciertos «originales» y que están pensados para audiencias específicas. Para catalizar procesos de análisis colectivos se requieren formas de investigación y evaluación que empleen ciclos de retroalimentación, dentro de la espiral de autorreflexión de la investigación-acción.

Las exploraciones y análisis aquí recogidos son caminos y no un mapa. Como tales siguen el entorno de un paisaje intelectual y conceptual específico, un terreno que trato de evocar con la yuxtaposición de textos diversos referidos a situaciones diferentes y negándome a uniformizar la forma y el estilo de mi escritura. Como resultado hay una mezcla de éxito y fracaso es un dilema común entre quienes intentamos pensar en forma global — suficientemente global — sin aspirar a la visión panorámica ni a la última palabra.

5. Rol del investigador

Una relación orgánica con los sectores populares no solo significa ser más fieles hacia ellos mismos, significa también ser más fieles a nosotros mismos. Es reencontrar nuestra vocación en la vocación colectiva.

J. L. REBELLATO

El rol del técnico es una piedra angular en el proceso de investigación, la actitud y disposición del investigador son componentes constitutivos en los alcances tanto de los datos obtenidos como en la lectura de los mismos en la fase analítica.

Al momento de formalizar el contrato entre las partes hice explícito el interés personal en la investigación, esto facilitó una buena recepción hacia mi persona y hacia la propuesta, que contó con limitaciones en tiempo y objetivos por mi parte. En lo personal el rol de analista es entendido como dispositivo reflexivo de lo social y de las acciones sociales enmarcado dentro de una ética profesional que garantiza tanto mi compromiso y posicionamiento como experto como la promoción de una relación horizontal con los sujetos.

En el acuerdo inicial fue un facilitador el reconocer la implicancia así como la responsabilidad de las partes, de todos modos durante los primeros contactos hubo que superar la visión primaria, casi inmediata, de algunos miembros de la organización: de «detective» y de «encuestadora». En la primera visita a la empresa un joven me ve con un rol inspector e invasor, «con lápiz óptico o de la que escribe anotaciones en el baño?» El trato siempre fue muy ameno y abierto y poco a poco los vínculos se estrechan y los roles se definen, *este impasse que vives aquí esto ahora con nosotros*”

Como investigadores tenemos un lugar privilegiado y a la vez incómodo, un lugar de vértigo, permanentemente expuestos a la fragilidad de los marcos y a la opacidad de nuestro rol. Siempre estamos implicados en promover una acción comunicativa, al producir interpretación y acuerdos en busca de la reproducción e innovación cultural y simbólica. La empatía constituye un elemento emocional vinculante básico que consolida una relación contingente facilitadora de un proceso reflexivo. Mi condición de extranjera fue un elemento más que importante y en esta opor-

tunidad operó como facilitador, así como la proximidad en edad con la mayor parte de los socios cooperativistas.

Al de-construir la genealogía de cada tema, comprobar como se ha ido construyendo en las redes de nuestro entorno, empezamos a comprender más sobre nosotros mismos y sobre los procesos sociales. El rol de investigador como interventor, como hacedor, se constituye en la medida que desmantela ciertas nociones. En un juego de desaprender (P. Freire), de-construir (Feyerabend), para aprender y construir lo que le es más propio a esos sujetos, a esa organización social. Como el protagonista del cuento borgiano, Funes, necesita tanto del olvido como de la memoria para poder pensar y pensarse.

6. Limitaciones y alcances del enfoque

No se deberla jamás acostumbrar a la gente a dormir día y noche en el ataúd de un conjunto concreto de ideas, y un autor que propone una tesis a sus lectores no debería nunca ser tan miope como para creer que ya no hay nada más que decir.

FEYERABEND

Todo el arsenal metodológico y técnico expuesto sirve como potencializador y como restricción. Es como un corset que resalta aspectos para restringir otros. En lo que resta del capítulo advierto al lector de lo que este estudio no puede decir, menciono las pretensiones que no puede responder.

- I. El estudio de experiencias concretas tiene sus potencialidades en el análisis y la investigación exhaustiva de una realidad en particular, si bien esta opción no permite extrapolar el caso al resto de manifestaciones sociales, no permite una generalización. Es este sentido, el estudio de un caso concreto permite ver la complejidad de la propuesta ejecutada y de la realidad en la que se desenvuelve. Esta indagación exhaustiva de un caso puede considerarse exploratoria para nuevas investigaciones a niveles que ansíen la generalización.
- II. Otra limitación es acerca de los movimientos sociales pues su estudio es entendido por parte de algunos

investigadores como extintor de la condición de movimiento.

- III. A pesar del crecimiento del sector y de diversas manifestaciones emparentadas a la economía social, ésta es un área socio económica que se define a sí misma en construcción y en un proceso de creciente complejidad y heterogeneidad. Tanto en este sector como en el propiamente cooperativo existe debilidad de datos cuantitativos. Esta «herencia» debilita algunas reflexiones hacia ambos sectores. Puede ser producto de este estudio señalar las lagunas de investigación o los puntos flacos y desactualizaciones, errores metodológicos, limitaciones y potencialidades de cada enfoque o investigación.
- IV. La subjetividad directa del producto informativo generado por la entrevista es su principal característica y a la vez, su principal limitación. La entrevista abierta de investigación social tiene su mayor sentido, por lo tanto, al ser utilizada donde nos interesan los actos ilocutorios más expresivos, en el sentido de Jakobson (1981) de individuos concretos que por su situación social nos interesan para localizar discursos que cristalizan no tanto los metalenguajes colectivos centralmente estructurados, sino las situaciones de descentramiento y diferencia, que tienen una expresión en los discursos organizacionales de «enclaves alternativos» con un alto grado de innovación.
- V. Otra limitación de esta técnica es la proyección de la responsabilidad de los informantes; consiste en que éstos emplean varios recursos para defender la propia coherencia e identidad personal. En el presente estudio es una carencia menor pues se hizo un número importante de entrevistas y se redujo «la coherencia discursiva» de los entrevistados.

Aún estando en el camino hacia un nuevo modo de hacer ciencia evaluamos que lo lograremos luego de muchos intentos, que estos tanteos de ensayo y error nos conducirán a la visión holística, integral, sistémica, reflexiva, sincrética que estamos buscando/construyendo. Esta meta implica la sedimentación de múltiples ensayos y el trabajo de generaciones de investigadores. Aún en un naufragio de certezas podemos afir-

mar que existe la búsqueda por un nuevo modo de hacer ciencia sobre lo social.

El trabajo científico en lo social posibilita dejar preguntas abiertas, generar preguntas, hacerlas, recuperar procesos colectivos y experiencias para darle una lógica acorde, coherente, no lineal y aportar elementos teóricos a los procesos socio-organizativos así como a la práctica en general, ésta será quien tenga la última palabra. Es la práctica la que nutre, reafirma y mata a las teorías.

Estados contables complementarios: la memoria y el informe de gestión

CARLOS JAVIER SANZ SANTOLARIA
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Tanto la memoria como el informe de gestión son dos estados contables que complementan lo contenido en el balance y en la cuenta de pérdidas y ganancias. La memoria es un componente más de las cuentas anuales que no se deriva directamente de los libros contables, y que proporciona información de diversa índole. Por su parte, el informe de gestión es un documento que, por lo general, acompaña a las cuentas anuales aunque no forme parte de éstas, y que contiene una exposición fiel sobre la evolución de los negocios y la situación de la sociedad.

Palabras clave: Balance, Información, Normalización, Resultados.

Estados contables complementarios: la memoria y el informe de gestión

Carlos J. Sanz Santolaria



1. La memoria

Es un componente más de las cuentas anuales que no se deriva directamente de los libros de contabilidad, y que proporciona información de diversa índole.

Su contenido es muy flexible, de carácter preferentemente financiero, aunque puede incorporar datos de otro tipo, siempre que estén relacionados de alguna forma con los componentes propiamente contables de los estados financieros, cuya información completan, amplían y comentan.

Al no tener la memoria una forma de presentación rígida o determinada y poseer un contenido informativo extenso y diverso, es conveniente presentar dicha información de forma organizada y recogerla con claridad y concisión. Una información desordenada o excesiva puede ser tan negativa y perjudicial para la imagen fiel como una información insuficiente.

El artículo 200 del *Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas* contempla el contenido mínimo de la memoria, que es el siguiente:

1. Los criterios de valoración aplicados a las diversas partidas de las cuentas anuales y los métodos de cálculo de las correcciones valorativas. (*)
2. La denominación y domicilio de las sociedades participadas, es decir, aquellas en las que la sociedad, posea, directa o indirectamente, como mínimo, el tres por ciento del capital para aquellas empresas que cotizan en Bolsa y el veinte por ciento para el resto. (*)

3. Cuando existan varias clases de acciones, el número y el valor nominal de las pertenecientes a cada una de ellas. (*)
4. El cuadro de financiación, en el que se describirán los recursos obtenidos en el ejercicio y sus diferentes orígenes, así como la aplicación o el empleo de los mismos en inmovilizado o en circulante.
5. La existencia de bonos de disfrute de disfrute, de obligaciones convertibles y de títulos o derechos similares.
6. El importe de las deudas de la sociedad cuya duración residual sea superior a cinco años, así como el de todas las deudas que tengan garantía real. (**)
7. El importe total de los compromisos con terceros, separándose con la debida claridad los de pensiones y los referentes a empresas del grupo.
8. La distribución del importe neto de la cifra de negocios por actividades y mercados geográficos. Estas menciones podrán omitirse, indicándolo en la memoria, cuando por su naturaleza puedan acarrear graves perjuicios a la sociedad. También podrán omitir tales menciones las sociedades que puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.
9. El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como detalle de los gastos de personal.
10. La diferencia que se pudiera producir entre el cálculo del resultado contable de aplicarse criterios fiscales y contables.
11. La diferencia entre la carga fiscal imputada al ejercicio y a otros ejercicios anteriores y posteriores, es decir, los impuestos anticipados y diferidos.
12. El importe de las remuneraciones y otras ventajas de los miembros antiguos y actuales del órgano de administración. (*)
13. El importe de los anticipos y créditos concedidos a los miembros del órgano de administración. (*)
14. Los movimientos de las diversas partidas del activo inmovilizado. (*)

Los apartados que presentan un asterisco (*) se incorporarán como contenido mínimo de la memoria abreviada. Sin

- a) De tipo general.
- b) Relativas al balance.
- c) Relativas a la cuenta de pérdidas y ganancias.
- d) Relativas a los miembros del órgano de administración.
- e) Cuadro de financiación.

A continuación se recogen las informaciones a incluir, de acuerdo con el Plan, en cada una de estas categorías.

A) INFORMACIÓN DE TIPO GENERAL

1. Actividad de la empresa.
2. Bases de presentación de las cuentas anuales:
 - Imagen fiel.
 - Principios contables.
 - Comparación de la información.
 - Agrupación de partidas.
 - Elementos recogidos en varias partidas.
3. Distribución de resultados:
 - Propuesta de distribución.
 - Dividendos a cuenta con el estado contable previsional.
 - Limitaciones para la distribución de dividendos.
4. Normas de valoración:
 - Criterios aplicados a las diferentes partidas.
5. Acontecimientos posteriores al cierre:
 - Hechos que no afectan a las cuentas anuales al cierre.
 - Hechos que afectan a la aplicación del principio de empresa en funcionamiento.

B) INFORMACIÓN RELATIVA AL BALANCE

1. Movimiento del epígrafe de «*gastos de establecimiento*», con información adicional referente a las partidas que, por su naturaleza o por su importe, resulten significativas.
2. Movimiento de cada una de las partidas del balance incluidas en el «*inmovilizado inmaterial*», con información de los elementos significativos y referencia especial a los bienes utilizados en régimen de arrendamiento financiero.
3. Con relación al «*inmovilizado material*»:
 - Movimiento de cada una de las cuentas.
 - Adquisiciones a empresas del grupo y asociadas.
 - Elementos no afectados directamente a la explotación.
 - Bienes totalmente amortizados, obsoletos o no utilizados.

- Revalorizaciones.
 - Coeficientes de amortización.
 - Inversiones fuera del territorio nacional.
 - Intereses y diferencias de cambio capitalizados.
 - Bienes afectos a garantías y reversión.
 - Compromisos firmes de compra y venta.
 - Subvenciones y donaciones recibidas relacionadas con el inmovilizado material.
 - Cualquier otra información de carácter sustantivo que afecte a estos bienes.
4. Con relación a las «*inversiones financieras*»:
- Movimiento de cada una de las cuentas.
 - Valores en garantía.
 - Notificaciones a sociedades participadas en más del 10%.
 - Importe de los valores de renta fija y análogos, así como los créditos, que venzan en cada uno de los cinco años siguientes, distinguiendo por deudores (empresas del grupo, asociadas y otros).
 - Con referencia a las sociedades del grupo y asociadas: denominación y domicilio; actividades; fracción del capital que directa o indirectamente se posee; capital, reservas y resultados; valor según libros de la participación; dividendos recibidos en el ejercicio; indicación de si las acciones cotizan o no, señalando en su caso la cotización media del último trimestre y al cierre.
 - Compromisos firmes de compra y venta.
 - Importe de los intereses devengados y no cobrados.
 - Desglose por tipos de moneda y cobertura de las diferencias de cambio.
 - Inversiones financieras y créditos entregados o afectos a garantías.
 - Tasa media de rentabilidad de los valores de renta fija.
 - Compromisos firmes de compra y venta de inversiones financieras.
 - Garantías recibidas en relación con los créditos otorgados por la empresa.
 - Cualquier circunstancia de carácter sustantivo que afecte a estos activos.
5. Respecto a las «*existencias*»:
- Compromisos firmes de compra y venta, e información sobre contratos de futuros.
 - Limitaciones en la disponibilidad.
 - Importe de las existencias que figuran por una cantidad fija en el activo.
 - Cualquier otra circunstancia de carácter sustantivo que afecte a la titularidad, disponibilidad o valoración de las existencias.
6. Sobre los «*fondos propios*»:
- Movimiento de cada una de las cuentas.
 - Ampliaciones de capital en curso.
 - Derechos incorporados a las partes de fundador, bonos de disfrute, obligaciones convertibles y similares.

- Información sobre acciones propias.
 - Disponibilidad de las reservas.
 - Parte del capital poseído directa o indirectamente por otra empresa, si es igual o superior al 10%.
 - Número de acciones y valor nominal de cada una.
 - Capital autorizado.
 - Información sobre acciones propias.
 - Acciones de la sociedad admitidas a cotización.
7. Si hay «provisiones para pensiones y obligaciones, y otras provisiones del grupo 1»:
- Movimientos de cada una de las cuentas.
 - Tipo de capitalización utilizado (en las pensiones y obligaciones similares).
 - Información sobre riesgos y gastos cubiertos.
8. En el caso de las «subvenciones»:
- Importe y características de las recibidas.
 - Cumplimiento e incumplimiento de las condiciones asociadas.
9. Con relación a las «deudas no comerciales», distinguiendo entre corto y largo plazo:
- Desglose de la partida «otras deudas», distinguiendo entre las transformables en subvenciones, proveedores de inmovilizado y otras.
 - Desglose de las partidas «deudas con empresas del grupo» y «deudas con empresas asociadas», distinguiendo entre préstamos y otras deudas por intereses.
 - Importe de las deudas que venzan en cada uno de los cinco ejercicios siguientes.
 - Desglose, según tipos de moneda y cobertura de las diferencias de cambio, de las deudas en moneda extranjera.
 - Importe de las deudas con garantía real.
 - Importe disponible en líneas de descuento y pólizas de crédito.
 - Gastos financieros devengados y no pagados.
 - Detalle de las obligaciones y bonos en circulación al cierre.
10. Respecto a la «situación fiscal»:
- Conciliación del resultado contable con la base imponible del impuesto sobre sociedades.
 - Diferencia entre la carga fiscal imputada al ejercicio y a ejercicios anteriores, y la carga fiscal ya pagada o que se habrá de pagar por esos ejercicios, si tiene un interés con respecto a la carga futura.
 - Diferencias entre la valoración contable y las correcciones de valor excepcionales del activo debidas solamente a la aplicación de la legislación fiscal.
 - Bases imponibles negativas de ejercicios anteriores.
 - Incentivos fiscales aplicados durante el ejercicio, y los que estén pendientes de deducir.

- Compromisos adquiridos en relación con incentivos fiscales.
 - Cualquier otra información de carácter sustantivo.
11. Sobre las «garantías comprometidas con terceros y otros pasivos contingentes»:
- Importe global de estas garantías y de las incluidas en balance, distinguiendo las relativas a empresas del grupo y asociadas.
 - Naturaleza de las contingencias, sistema de evaluación de la estimación y factores de los que depende.

C) INFORMACIÓN RELATIVA A LA CUENTA DE PERDIDAS Y GANANCIAS

1. Desglose de las partidas «consumo de mercaderías» y «consumo de materias primas y otras materias consumibles», distinguiendo entre compras y variación de existencias.
2. Desglose de la partida «cargas sociales», distinguiendo entre aportaciones y dotaciones para pensiones y otras cargas sociales.
3. Transacciones con empresas del grupo y asociadas:
 - Compras.
 - Ventas.
 - Servicios recibidos y prestados.
 - Intereses abonados y cargados.
 - Dividendos y otros beneficios distribuidos.
4. Transacciones en moneda extranjera:
 - Compras.
 - Ventas.
 - Servicios recibidos y prestados.
5. Distribución de la cifra de negocios por segmentos:
 - Por categorías de actividades.
 - Por mercados geográficos.
6. Número medio de personas empleadas, por categorías.
7. Gastos e ingresos extraordinarios, incluyendo los correspondientes a ejercicios anteriores.
8. Gastos e ingresos que, habiendo sido contabilizados durante el ejercicio, corresponden a otro posterior.
9. Gastos e ingresos imputados al ejercicio que hayan de ser satisfechos en otro posterior.
10. Se incorpora la cuenta de pérdidas y ganancias analítica, que recoge las magnitudes intermedias de resultados, desde la cifra de negocios al resultado después de impuestos, según modelo que propone el Plan.

**D) INFORMACIÓN RELATIVA A LOS MIEMBROS
DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN**

1. Sueldos, dietas y remuneraciones.
2. Anticipos y créditos.
3. Obligaciones en materia de pensiones y seguros de vida.
4. Operaciones en las que exista algún tipo de garantía, indicando los activos afectos.

E) CUADRO DE FINANCIACIÓN

1. Recursos financieros obtenidos y su aplicación, según el modelo prescrito por el Plan.

El contenido informativo recogido por el Plan tiene el carácter de mínimo; no obstante, cuando la información que se solicita no sea significativa, no se cumplimentarán los apartados correspondientes.

Por su parte, las sociedades personalistas, los empresarios individuales y las sociedades que les corresponda formular una *memoria abreviada*, presentarán de acuerdo con el *Plan General de Contabilidad*, el siguiente contenido mínimo:

A) INFORMACIÓN DE TIPO GENERAL

1. Actividad de la empresa.
2. Bases de presentación de las cuentas anuales:
 - Imagen fiel, principios contables y comparación de la información.
 - Agrupación de partidas.
 - Elementos recogidos en varias partidas.
 - Normas de valoración:
 - Criterios aplicados a las diferentes partidas.
3. Distribución de resultados:
 - Propuesta de distribución.
 - Dividendos a cuenta con el estado contable previsional.
 - Limitaciones para la distribución de dividendos.

B) INFORMACIÓN RELATIVA AL BALANCE

1. Con relación al «inmovilizado»:
 - Movimiento de cada una de las partidas y de sus correspondientes amortizaciones acumuladas y provisiones.
2. Respecto al «capital social»:
 - Cuando existan varias clases de acciones, número y valor nominal de las pertenecientes a cada una de ellas.
3. Con relación a las «deudas»:
 - Importe global de las deudas de la empresa cuya duración residual sea superior a cinco años, así como el de todas las deudas que tengan garantía real, con indicación de su forma y naturaleza.
4. Si existen vinculaciones con «empresas del grupo y asociadas»:
 - Denominación y domicilio de las empresas en las que se posea, directa o indirectamente, un mínimo del 3% del capital (si cotizan en Bolsa) o del 20% (en el resto de los casos), así como el importe del capital y de las reservas.

C) INFORMACIÓN RELATIVA A LA CUENTA DE PERDIDAS Y GANANCIAS

1. Desglose de la partida «cargas sociales» distinguiendo entre aportaciones y dotaciones para pensiones y otras cargas sociales.
2. Resultados del último ejercicio de las empresas del grupo y asociadas.
3. Desglose de la partida «variación de las provisiones de tráfico y pérdidas de créditos incobrables», distinguiendo entre fallidos y la variación de la provisión para insolvencia.

D) INFORMACIÓN RELATIVA A LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

1. Sueldos, dietas y remuneraciones.
2. Anticipos y créditos.
3. Obligaciones en materia de pensiones y seguros de vida.

A la vista de los contenidos asignados por la normativa contable a la memoria se pueden señalar las siguientes *características* de esta cuenta anual:

- a) Por su autonomía, la memoria es un estado financiero principal más sin cuya presencia no se concibe ya un informe contable.

- b) Por su contenido, la memoria es un documento esencialmente abierto, en el que tendrán cabida, por tanto, además de todas las informaciones que señala la legislación, y siempre que sean significativas, cualquier otro dato que se estime relevante para la interpretación del conjunto de magnitudes contables.
- c) Por su presentación, la memoria se caracteriza por la ausencia de un formato estándar del tipo de los existentes para el resto de estados contables. Esta circunstancia, además de dar gran flexibilidad al documento, plantea la necesidad de establecer ciertos criterios que permitan sistematizar su contenido, a fin de que pueda cumplir con los requisitos exigidos a todo estado contable.

Además de los rasgos enunciados anteriormente, se puede decir que la memoria tiene atribuidas las siguientes *funciones*:

- a) Informar de las decisiones adoptadas, en su caso, para solventar las lagunas de la normativa contable o su ocasional inadecuación.
- b) Explicar la estructura adoptada por los estados contables tradicionales.
- c) Recoger informaciones adicionales directamente relacionadas con partidas del balance.
- d) Recoger informaciones complementarias a ciertas partidas de la cuenta de pérdidas y ganancias.
- e) Comunicar otras informaciones adicionales tanto de naturaleza financiera como no financiera.

La adecuada elaboración de la memoria supone una importante aportación a la transparencia informativa de la empresa.

2. El informe de gestión

El artículo 202 del *Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas* contempla el *Informe de Gestión* como un documento que, por lo general, habrá de acompañar a las cuentas anuales, aunque no forme parte de éstas, el cual habrá de contener una exposición fiel sobre la evolución de los negocios y la situación de la sociedad.

En el mismo artículo se indica que dicho documento informará igualmente sobre:

- a) Los acontecimientos importantes para la sociedad ocurridos después del cierre del ejercicio.
- b) La evolución previsible de aquélla.
- c) Las actividades en materia de investigación y desarrollo.
- d) Las adquisiciones de acciones propias. En este supuesto, se informará sobre:
 1. Número y valor nominal de las acciones adquiridas y de las conservadas durante el ejercicio y la fracción del capital social que representan.
 2. Contraprestación en el caso de que la adquisición sea a título oneroso.
 3. Motivos que han originado la operación.

El artículo 202 del TRLSA, aparece dividido en dos puntos. En el primero, se hace referencia a un análisis retrospectivo de los hechos acaecidos en el ejercicio económico al que pertenece ese informe de gestión. Por el contrario, en el segundo, se trata de dar una visión prospectiva de la empresa, junto con información sobre actividades en materia de investigación y desarrollo y acciones propias.

La exposición sobre la «*evolución de los negocios*» debe contener datos numéricos, estadísticas y comentarios literarios referidos a las cuentas anuales desde el punto de vista del análisis económico y financiero, pero además, descripciones de tipo general sobre la línea estratégica llevada a cabo por la empresa, grado de cumplimiento de objetivos básicos, de presupuestos, etc., referidos exclusivamente al ejercicio económico cerrado.

Por su parte, la «*evolución previsible de la sociedad*» se basará en datos no concretos sino previsible atendiendo a las líneas generales de estrategia de futuro que se plantea la empresa. Supone, en definitiva, incluir la actual e imprescindible política de elaboración de presupuestos que se sigue, teniendo en cuenta las incertidumbres en torno a todo proceso de estimación.

Desde este punto de vista el informe de gestión cobra un mayor interés, al ser el documento contable que recoge lo cumplido en el pasado y, sobre todo, lo esperado en el futuro, si bien tiene una escasa formalización.

Los «sucesos acaecidos tras el cierre del balance» son todos aquéllos, ya sean favorables o desfavorables, que han ocurrido tras la fecha a que se refieren los estados financieros y antes de que éstos sean autorizados para su publicación.

En relación con las «actividades en materia de investigación y desarrollo» ha de hacerse referencia a las mismas desde el punto de vista estratégico y de planificación dentro de la política general de la empresa, analizando los objetivos conseguidos y los proyectos de futuro.

Por último, en el caso de «adquisiciones de acciones propias» el artículo 79.4 del TRLSA indica que en el informe de gestión de la sociedad adquirente y, en su caso, el de la sociedad dominante, deberán mencionar como mínimo:

- a) Los motivos de las adquisiciones y enajenaciones realizadas durante el ejercicio.
- b) El número y valor nominal de las acciones adquiridas y enajenadas durante el ejercicio y la fracción del capital social que representan.
- c) En caso de adquisición o enajenación a título oneroso, la contraprestación por las acciones.
- d) El número y valor nominal del total de las acciones adquiridas y conservadas en cartera por la propia sociedad o por persona interpuesta y la fracción del capital social que representan.

3. Bibliografía

- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (A.E.C.A.) (1991): Documento nº 1 sobre *Principios y Normas de Contabilidad en España*. AECA. Madrid, 1980. Edición revisada en 1991.
- CAÑIBANO CALVO, L.(1991): *Contabilidad.Análisis contable de la realidad económica*. Pirámide. Madrid.
- CARMONA, S y CARRASCO, F.(1994): Estados contables. McGraw-Hill. Madrid.
- COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA: *Cuarta Directiva del Consejo de 25 de julio de 1978*, regulando las cuentas anuales de ciertas formas de sociedades.

- ESTEO SÁNCHEZ, F. (1995): *Análisis de estados financieros. Planificación y control*. Centro de Estudios Financieros. Madrid.
- FERNÁNDEZ PEÑA, E. (1977): *Formulación y análisis de estados contables*. Madrid.
- GALLIZO LARRAZ, J. L. (1993): *Los estados financieros complementarios del Plan General de Contabilidad*. Pirámide. Madrid.
- GONZÁLEZ PASCUAL, J. (1995): *Análisis de la empresa a través de su información económico-financiera*. Pirámide. Madrid, 1995.
- GONZALO ANGULO, J.A. (1991): «La memoria en la información financiera ¿complemento o fracaso de las cuentas anuales?» *Cuadernos Aragoneses de Economía*, 2.^a época, nº 2, pp. 347-374. Zaragoza.
- HALLER, L. (1987): *¿Cómo comprender y utilizar la información contable?* Deusto. Bilbao.
- IGLESIAS SÁNCHEZ, J.L. (1992): «Insuficiencia de las cuentas anuales para reflejar la realidad económica». *Técnica Contable*, nº 517. Madrid.
- MUÑOZ MERCHANT, A. (1991): «La memoria contable: antecedentes, contenidos y retos». *Técnica Contable*, nº 507. Madrid, marzo.
- PIZARRO, T.M. y ALFONSO, J.L.(1991): *Presentación y análisis de estados contables*. Ciencias Sociales. Madrid.
- REAL DECRETO 1643/1990, de 20 de diciembre por el que se aprueba el *Plan General de Contabilidad* (BOE de 27 de diciembre).
- ROJO RAMÍREZ, A. (1993): «Nuevas tendencias en el análisis de estados financieros». *Partida Doble*, nº 40. Madrid, diciembre, 1993.
- VELA PASTOR, J. M.; MONTESINOS JULVE, V. y SERRA SALVADOR, M. (1993): *Manual de Contabilidad*. Ariel Economía. Barcelona.

El análisis de cuotas de mercado constantes en la literatura económica internacional

ANA BELÉN GRACIA ANDÍA
DEPARTAMENTO DE ESTRUCTURA
E HISTORIA ECONÓMICA Y PÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

El artículo presentado es una revisión de la literatura económica internacional sobre el análisis de cuotas de mercado constantes, más conocido como Constant Market Shares Analysis (CMS). Este método analiza el crecimiento de los flujos comerciales de exportación de un país en un determinado período de tiempo y descompone dicha variación en dos efectos básicos, el primero asociado a fuerzas de demanda y el segundo a variables de oferta¹. En el último apartado el trabajo se aproxima a los antecedentes españoles que han aplicado la técnica a las exportaciones nacionales.

Palabras clave: análisis de cuotas de mercado constantes, sector exterior, exportaciones.

El análisis de cuotas de mercado constantes en la literatura económica internacional



Ana Belén Gracia Andía

1. Antecedentes extranjeros

La metodología de cuotas de mercado constantes ha sido utilizada a lo largo de los últimos decenios del siglo XX por numerosos autores en estudios para el análisis del sector exterior de diferentes países y áreas económicas, y de distintos períodos de tiempo de mayor o menor amplitud, que han abarcado desde finales del XIX hasta la actualidad.

El primer autor que utilizó el método en el contexto del sector exterior para analizar el crecimiento de las relaciones comerciales de los países industrializados producido durante la primera mitad del siglo XX fue Tyszynski en 1951². Los países a los que se refirió su análisis fueron once: Reino Unido, Estados Unidos,

¹ La expresión simplificada del método es la siguiente:

$$x = x^1 - x^0 = s^0 X + X^1 s$$

donde x son las exportaciones del país objeto de estudio, X las exportaciones mundiales y s la cuota de exportación de dicho país. La versión ampliada de este modelo, el más utilizado en la literatura económica, es la presentada a continuación:

$$x = s^0 X + \sum_i s_i^0 X_i - s^0 X + \sum_{i,j} s_{ij}^0 X_{ij} - \sum_i s_i^0 X_i + \sum_{i,j} X_{ij}^1 s_{ij}$$

donde el subíndice i representa al producto i -ésimo de la cesta exportadora y el subíndice j el destino j -ésimo de las ventas.

² No obstante, ya en 1943, Creamer utilizó esta metodología de cuotas constantes aplicada a un trabajo más amplio sobre localización industrial, *Shifts of Manufacturing Industries*, y no sobre comercio exterior.

Francia, Alemania, Bélgica, Italia, Suecia, Suiza, Canadá, India y Japón. Los grupos de productos manufacturados que incluyó en la base de datos fueron dieciseis, y los años elegidos para calcular los efectos cinco, que cubrían el período 1899-1950: 1899, 1913, 1929, 1937 y 1950. En su estudio se ocupó de analizar tanto los cambios de las exportaciones como de las importaciones, igual que han hecho otros autores, pero el trabajo se limita a presentar los resultados derivados de la evolución de las primeras por ser el objetivo más común de la mayoría de las aplicaciones.

Para él las razones de la variación del volumen de las ventas al exterior de un país se pueden reducir a dos. Por un lado, puede alterarse la importancia relativa de alguno de los grupos de productos en el total del comercio mundial, variación que representa un cambio en la *estructura* del comercio. Por otro lado, puede cambiar la cuota de mercado de las exportaciones de ese país en el total de las exportaciones mundiales, lo que supondría un cambio en la *competitividad* de dicho país.

El procedimiento de cálculo utilizado para obtener en qué medida es un efecto u otro el responsable de la variación es algo diferente al considerado por el modelo más tradicional del análisis de cuotas de mercado constantes, pero el supuesto base es exactamente el mismo. Para conseguir ambos efectos *Tyszynski* calcula lo que él llamó la cuota «hipotética» (s^h) de cada país en el comercio mundial, bajo el supuesto de que durante el período elegido todos los países mantengan su posición competitiva inicial en cada grupo.

La diferencia entre esa cuota hipotética en el año 1 (último año del período) y su cuota real en el año 0 (primer año del período) es la cuota ganada o perdida debido al cambio de estructura. Y la diferencia entre la cuota real en el año 1 y la cuota hipotética es la variación asignada al efecto competitividad.

Siendo³:

$$s^0 = \frac{X^0}{X^0} = \frac{\sum_i s_i^0 X_i^0}{X^0}$$

³ Se mantiene la notación utilizada en las identidades de la nota 1.

$$s^1 = \frac{X^1}{X^1} = \frac{\sum_i s_i^1 X_i^1}{\sum_i X_i^1}$$

$$s^H = \frac{X^H}{X^H} = \frac{\sum_i s_i^0 X_i^1}{\sum_i X_i^1}$$

Entonces:

$$\text{Efecto estructura} = s^H - s^0 = \frac{\sum_i s_i^0 X_i^1}{\sum_i X_i^1} - \frac{\sum_i s_i^0 X_i^0}{\sum_i X_i^0}$$

El procedimiento y las conclusiones de Tyszynski son similares a los obtenidos por Svennilson (1954). Este autor tomó datos de exportaciones e importaciones de Estados Unidos y siete países europeos: Reino Unido, Alemania, Francia, Italia, Bélgica-Luxemburgo, Suiza y Suecia, para los años 1913, 1928, 1938 y 1950. El sistema de clasificación de los productos no fue el CUCI, sino un sistema basado en una división utilizada por los británicos antes de 1954 y compuesta por nueve grupos. En estudios posteriores se utilizó más esta nomenclatura que la empleada por Tyszynski.

Tras estos trabajos pioneros, tiene interés el artículo elaborado por Baldwin (1968). En él analizó el crecimiento de las relaciones comerciales entre los países del mundo más importantes, añadió a los datos utilizados por Svennilson las exportaciones de Canadá y Japón y amplió el período de estudio, que abarcaba desde 1900 hasta 1954. Para Baldwin el procedimiento que utilizaron Tyszynski y Svennilson para calcular los dos efectos, el de estructura y el de competitividad, atribuye al cálculo de ambos diferentes pesos, ya que al primero le asigna los del año 0 y al segundo los del 1, pudiendo esto sesgar los resultados⁴. Esta limitación está presente en otros artículos posteriores, que incluso proceden a calcular los efectos invirtiendo los pesos o asignándoles a ambos el mismo. Baldwin recogió en su

⁴ Baldwin adelantó en este artículo una de las limitaciones que presentaba el modelo, y que ningún trabajo aplicado había tratado con anterioridad.

artículo una sugerencia de Lichtenberg⁵ en la que afirmaba que si se atribuyera a ambos componentes los pesos del año 0, se obtendría un efecto interactivo como elemento residual, que al sumarlo al elemento competitivo daría como resultado el efecto competitividad calculado por Tyszynski.

Este artículo de Baldwin es además muy interesante porque presenta una relación de trabajos sobre comercio exterior que han analizado la estructura del patrón comercial de cada país, atendiendo especialmente a los diferentes grupos de productos que lo componen y a la participación de las ventas de cada uno de ellos en el total mundial. La mayoría de los autores citados aplicó el análisis de cuotas constantes en sus trabajos, aunque fuese de una manera indirecta o complementaria. *Hilgerdt* (1945) es la primera referencia de Baldwin. Este autor ya en 1942 realizó un primer trabajo cuya elaboración contó con muchos obstáculos, pero el más conocido fue el publicado en 1945, en el que midió la evolución de los datos de comercio mundial por países desde 1871 a 1938, clasificados en dos grupos de productos, primarios y manufacturas. Baldwin presenta este estudio como un trabajo pionero y afirma que se comprende mejor que el elaborado por Tyszynski, a pesar de ser menos completo y detallado⁶.

Haberler (1958) comparó los resultados de todos estos trabajos y apreció cierta convergencia en las conclusiones fundamentales, aunque también percibió discrepancias significativas en algunos países y sobre todo en determinados artículos, debido en ciertos casos

⁵ Lichtenberg evaluó el artículo de Baldwin y realizó algunas observaciones y sugerencias acerca del tema de los pesos que se han incorporado en el texto. Propuso la siguiente expresión:

$$\frac{s_i^1 X_i^1}{X^1} - \frac{s_i^0 X_i^0}{X^0} = \frac{s_i^0 X_i^1}{X^1} - \frac{s_i^0 X_i^0}{X^0} + \frac{s_i^1 X_i^0}{X^1} - \frac{s_i^0 X_i^0}{X^1} + \frac{s_i^1 X_i^1}{X^1} - \frac{s_i^0 X_i^1}{X^1} - \frac{s_i^1 X_i^0}{X^1} + \frac{s_i^0 X_i^0}{X^1}$$

Los cuatro últimos sumandos son el componente interacción. Citado en Baldwin (1968), nota.17.

⁶ Otras aportaciones significativas tras la Segunda Guerra Mundial recogidas en el artículo de Baldwin fueron las realizadas por *Kindleberger* (1956), *Neisser* y *Modigliani* (1953), *Robinson* (1953, 1954a, 1954b), *Lewis* (1952), *Cairncross* (1955), *Cairncross* y *Faaland* (1952).

a las diferentes clasificaciones de productos utilizadas. Además fue crítico con la aplicación tan simplificada del método, pues argumentó que la distinción de dos factores exclusivos, estructura y competitividad, para descomponer exhaustivamente todos los cambios que sufre la cuota exportadora de un país es insuficiente.

Spiegelglas (1960) llevó a cabo un estudio para contrastar los resultados entre los años 1937-1956 adoptando la clasificación de mercancías de Tyszynski, y así poder comparar las conclusiones de ambos trabajos. Los grupos fueron dieciseis más un apartado de no especificados, y los países nueve, los once del análisis de Tyszynski excepto la India y Suiza. Añadió a las diferencias de cuotas halladas bajo el método, un concepto menos tratado, el de coeficiente de estabilidad, que medía el grado de estabilidad de las relaciones estructurales a lo largo del tiempo.

También *Narvekar* (1960) publicó el mismo año que Spiegelglas un estudio mucho más concreto en el que analizaba el espectacular incremento de las exportaciones japonesas en los años 1954-1958. Los grupos de productos en que clasificó las ventas de Japón fueron tres: los grupos 5, 7 y 6+8 de la clasificación CUCI, es decir, productos químicos, maquinaria y equipo de transporte, y resto de manufacturas, respectivamente; y las áreas de referencia quince. Los efectos en los que descompuso el crecimiento fueron cuatro, ya que aplicó la versión ampliada del método, el efecto de crecimiento del comercio mundial, el efecto de expansión por el patrón de comercio según productos, el efecto de expansión por el patrón de comercio según mercados, y el efecto de incremento de la competitividad.

Romanis (1961) analizó para el mismo período que el trabajo anterior las causas que además de la competitividad vía precios explican las variaciones en la cuota exportadora de manufacturas norteamericana. El ejercicio lo realizó para los once países industriales líderes, y en un primer momento calculó los efectos estructura y competitividad, para ampliar el modelo posteriormente y obtener de esta manera más información sobre las causas del efecto demanda.

Lamfalussy (1963) para la Universidad de Yale, y *Wells* (1964) para la de Cambridge, realizaron dos trabajos donde se analizaba la estructura de la exportación británica. Ambos llevaron a cabo estudios comparativos, en concreto, el primero de ellos contrastó la evolución de las ventas de Reino Unido con las de Bélgica, Luxemburgo,

Holanda, Francia, Italia y Alemania, los seis países fundadores de la CEE. Lamfalussy trató además los problemas de agregación de los mercados y la variabilidad asociada al orden en el cálculo de los efectos de estructura expuestos en el segundo punto.

Junz y Rhomberg (1965) elaboraron un estudio para los mismos once países de las aplicaciones anteriores, los más industrializados, en el período 1953-1963. Basándose también en la clasificación CUCI recogieron como Narvekar las secciones número 5, 7 y 6+8. Tras calcular los cuatro efectos concluyeron que aunque existe una clara asociación entre el movimiento de los precios relativos y la variación del volumen de las exportaciones de un país, resulta evidente que los efectos «no precio» juegan un papel importante en la misma. Profundizaron en la importancia de transformar los datos en moneda corriente a términos constantes para obtener una medida de las fuerzas demanda-oferta más ajustada a la realidad.

Stern (1967) dedicó su trabajo a analizar la gran expansión de las exportaciones italianas tras la Segunda Guerra Mundial. Los períodos seleccionados fueron cuatro: 1955-1959, 1959-1962, 1962-1963, 1963-1964; los grupos de productos seis y las áreas a las que se dirigían estos bienes eran Norteamérica, Latinoamérica, CEE, EFTA, Resto de Europa Occidental, Europa del Este, Australia, Nueva Zelanda, Japón, Resto de Asia, Africa y Resto del mundo.

El modelo en el que se basó para el cálculo se formaliza a través de una expresión distinta a la de las cuotas, éste utiliza una nueva variable, r , definida como el cociente entre las exportaciones mundiales del año 1 y las del año 0, y no como la tasa de crecimiento de dichas exportaciones, concepto adoptado posteriormente por el autor y Leamer en un trabajo conjunto. Además en el volumen de exportaciones mundiales excluyó las italianas⁷. La identidad resultante es la siguiente⁸:

⁷ Stern (1967) afirmó que las exportaciones del país analizado debían ser excluidas del cálculo de las exportaciones totales. En la aplicación él eliminó las exportaciones italianas. Otros trabajos posteriores que referencian este artículo o el elaborado por el autor y Leamer, proceden de igual manera y no tienen en cuenta las exportaciones nacionales. Se verá en los antecedentes españoles.

⁸ Se mantiene la notación. Excepto la definición de r .

$$r = \frac{x^1}{x^0}$$

$$x = r x^0 - x^0 + \sum_i r_i x_i^0 - r x^0 + \\ + \sum_i \sum_j r_{ij} x_{ij}^0 - \sum_i r_i x_i^0 + x^1 - \sum_i \sum_j r_{ij} x_{ij}^0$$

Tres años más tarde, *Stern y Leamer* (1970) publicaron una discusión sobre el método y presentaron sus principales implicaciones teóricas y limitaciones. Es precisamente éste el estudio referido unas líneas antes. A lo largo de este año y en el siguiente vieron también la luz varios artículos elaborados por *Richardson* (1970, 1971a, 1971b, 1971c) acerca del método, todos fruto de su tesis doctoral sobre el *Constant Market Shares Analysis*. Los trabajos de estos tres autores son los más citados en las bibliografías de los estudios sobre el análisis de cuotas de mercado constantes, una referencia básica⁹.

Antes de finalizar la década de los setenta, *Balassa* (1979)¹⁰ aplicó el método para calcular las elasticidades-renta de la demanda de exportaciones en un estudio sobre la composición y transformación de la estructura exportadora de los países industrializados en las décadas de los cincuenta y sesenta, como se ha visto escenario espacial y temporal común para la mayoría de los trabajos citados. Introdujo el concepto de exportaciones hipotéticas, siguiendo la idea de *Tyszynski* al hablar de cuotas hipotéticas, y las definió como las exportaciones que cada país realizaría al resto del mundo bajo el supuesto siguiente: que la competitividad inicial en cada grupo de productos permanezca constante.

Otro concepto expuesto por *Balassa* es el de elasticidad «aparente», que calculó como el cociente entre el crecimiento de las exportaciones hipotéticas y el crecimiento de la renta mundial, es decir, representa lo que incrementarían las exportaciones de un país bajo el supuesto de constancia de la compe-

⁹ Veáanse estos estudios para un análisis detallado del método: elaboración teórica, distintos modelos, efectos derivados de cada uno de ellos, implicaciones y principales limitaciones de la técnica.

¹⁰ *Balassa* ya en 1962 había participado en un congreso en Estados Unidos sobre los factores que afectaban a la Balanza de Pagos norteamericana, y presentó un análisis de las transformaciones de la industria americana y su posible evolución.

titividad en cada grupo, al producirse un incremento de una unidad monetaria en la renta mundial. Recoge por lo tanto el efecto demanda mundial.

Ya en la década de los ochenta, *Feeny* (1982) llevó a cabo un estudio sobre las infraestructuras y el desarrollo comercial de Tailandia y utilizó la metodología de participación constante aplicada a unas producciones muy concretas. Durante el período 1850-1940 el país respondió dinámicamente al proceso de apertura exterior y crecimiento de la demanda mundial de las exportaciones de arroz, madera de teca, caucho y estaño. El trabajo dio luz acerca de los importantes cambios ocurridos en la economía tailandesa en los primeros cuarenta años del siglo actual debido al espectacular comportamiento de la cuota exportadora de arroz. Los tres efectos derivados del análisis resultaron positivos, pero el efecto demanda dominó sobre los efectos competitivo e interacción.

Fagerberg y Sollie (1987) desarrollaron una versión del método que añadía dos nuevos efectos a los ya definidos: la capacidad de cada país para adaptar su estructura exportadora tanto a cambios en la composición de productos como de mercados de las importaciones mundiales. Realizaron el ejercicio para una muestra de veinte países de la OCDE para el período 1961-1983 y obtuvieron resultados interesantes. Los cambios estructurales contribuyeron positivamente al crecimiento de las exportaciones de los países más avanzados, y, negativamente, para los menos desarrollados. Sin embargo, los primeros se adaptaron peor a las nuevas circunstancias del mercado y, en general, los segundos ganaron cuota de mercado a costa de ellos.

Dos años más tarde *Hoen y Wagener* (1989) analizaron las repercusiones de la reforma llevada a cabo en Hungría en la evolución de las exportaciones del país a los mercados de la OCDE. El comportamiento comercial húngaro es comparado con el de otros países del este europeo, los cuales sufrieron pérdidas de cuota de mercado más elevadas durante los setenta y ochenta. Este desarrollo tan débil se debió a un efecto competitivo negativo y a la baja capacidad de adaptación a las condiciones del mercado mundial.

En los años noventa aparecen tres nuevos artículos sobre el análisis de cuotas de mercado constantes aplicado a tres paí-

ses concretos: Alemania, Reino Unido y Japón, aunque en el último caso el estudio se refiere a las cuotas de importación y de un solo producto, el trigo. El autor del mismo es *Ahmadi-Esfahani* (1995). En el primero de ellos *Oldersma* y *van Bergeijk* (1993) demuestran que la moneda utilizada para expresar las exportaciones de un país influye en los resultados derivados del método, e ilustran su teoría con un estudio empírico de las ventas exteriores alemanas entre 1989 y 1991. El segundo, elaborado por *Irwin* (1995), explica el declinar de las exportaciones británicas a partir de 1870, atribuido hasta entonces a la incapacidad para trasladar recursos desde sectores de bajo crecimiento a otros de mayor desarrollo y mejores perspectivas. Sin embargo, el autor a través del análisis CMS observa pérdidas de cuota muy significativas en los productos y mercados tradicionales, y las responsabiliza de la debilidad comercial británica en la época.

2. Antecedentes españoles

Fue un destacado miembro entonces de la Universidad de Kiel el primer autor que planteó la aplicación de este método al caso español. *Donges* (1971, 1972, 1976) utilizó este instrumento para analizar el crecimiento de nuestro comercio exterior en los años sesenta dentro de un marco más amplio: una interpretación general de la industrialización española. Estudió la evolución de las exportaciones industriales desde 1962 hasta 1972, una década en la que la economía española abrió sus puertas al exterior y acabó con el sistema autárquico vivido en los años cuarenta y cincuenta.

El modelo elegido para realizar los cálculos fue el mismo que presentó Stern en su trabajo, definió igual r y excluyó también del cómputo de exportaciones mundiales a las españolas.

Los grupos de productos manufacturados que se incluyeron fueron, como en otros trabajos extranjeros que se han mencionado, los grupos 5 (productos químicos), 7 (maquinaria y equipo de transporte), y 6+8 (otras manufacturas), de la clasificación CUCI. El grado de agregación es alto, en consonancia con los datos disponibles, ya que la Organización de las Naciones

Unidas no cuenta con series de comercio internacional para esos años a un nivel más detallado por países y productos¹¹.

Las áreas importadoras fueron quince: Estados Unidos, Canadá, Latinoamérica, CEE (seis), AELE, Europa Oriental, Europa meridional (excluida España), Sudáfrica, otros países africanos, Cercano Oriente, economías planificadas de Asia central, Japón, otros países asiáticos, Australia, Nueva Zelanda y el Resto del mundo.

Donges llegó a la conclusión de que la industria española había mejorado durante ese período su competitividad externa. Si hubiera mantenido constante su cuota de mercado en el comercio mundial las exportaciones de manufacturas se habrían incrementado tan sólo en 921 millones de dólares y no en los 2300 millones que crecieron. En la descomposición por efectos el de demanda supone un 23,5%, el de productos un -1,4%, el de mercados un 18,5% y el competitivo un 59,4%. Todo esto calculado para precios corrientes.

Para ámbitos supranacionales se encuentran dos trabajos realizados también en 1982, uno de la *Comisión Europea* y otro de las *Naciones Unidas*. El primero para la etapa 1970-1980, y el segundo para los períodos 1970/72-1976/78. En ambos se analizó el comercio exterior de España, aunque resulta difícil comparar entre ellos y otros ensayos del caso español debido a los diferentes años y ámbitos de países considerados en cada estudio.

A pesar de estas dificultades sí se observa cierta convergencia en las conclusiones más importantes: en los años setenta el efecto competitividad representa un porcentaje elevado en la explicación del crecimiento de las exportaciones españolas, y superior al que en esos años han experimentado otros países europeos o del entorno económico de España; además la contribución debida al efecto demanda ha sido también decisiva, comportamiento normal tratándose España de un país pequeño y medianamente abierto al exterior en esos años; la elección de mercados destino de las ventas contribuye positivamente, sin embargo el efecto composición de la cesta de productos expor-

¹¹ Este es un problema general de los autores al aplicar el método a un caso particular. Las estadísticas de Naciones Unidas presentan un alto grado de desagregación cuando se trata de productos solamente o de países. Sin embargo, la clasificación cruzada (productos y países) aparece muy agregada.

tados es generalmente muy pequeño, incluso a veces negativo, confirmando la especialización española en sectores de demanda débil y poco dinamismo.

Unos años más tarde *Palafox* (1986) recurrió a diferencia de *Donges* al modelo simplificado¹² y obtuvo además de los dos efectos básicos, demanda y competitividad, un efecto interacción. Analizó el crecimiento de las ventas exteriores españolas en el período 1913-1928, para ello llevó a cabo su ejercicio a precios corrientes y utilizó las cifras oficiales del comercio exterior español. Los resultados obtenidos a partir de estas series oficiales y del valor del comercio europeo calculado por *Svennilson*, afirman que España incrementó su cuota de mercado tanto con relación a Europa como al mundo. En el marco europeo el efecto competitivo supuso un 23,9% y el efecto interacción contribuyó en un 14,6%. *Palafox* centró su argumentación en la competitividad de los productos alimenticios, especialmente cítricos y vino, que representaban en esos años casi la cuarta parte del total de las exportaciones del país.

Sería *Prados* (1988) quien realizase un nuevo ejercicio para el mismo período de tiempo, pero con nuevos datos más fiables sobre el comercio exterior español y europeo. Expuso que si *Palafox* hubiera usado estas nuevas estimaciones españolas y los cálculos para Europa de *Bairoch*, los efectos competitivo e interacción sumados hubieran supuesto un porcentaje inferior al anterior, un 25,7% y no un 38,5%. Luego la ganancia de cuota hubiera sido bastante menor. Además repitió los cálculos realizándolos esta vez en términos reales. De esta forma los resultados fueron muy distintos: la evolución de las exportaciones dependía ahora casi únicamente del efecto demanda. Esto era más coherente con la caída del volumen exportado que había sufrido la balanza comercial de nuestro país en el período tratado por *Palafox*¹³. *Prados* también analizó el crecimiento de las exportaciones de cítricos y vino individualmente debido a la importancia de estos productos en el total, y los resultados en este caso sí atribuyeron un papel muy importante a la variable competitividad.

¹² Estos modelos más sencillos suelen emplearse cuando los datos disponibles no permiten un estudio exhaustivo más desagregado.

¹³ El propio autor señaló que esta contradicción había sido denunciada por *Maluquer de Motes* en 1987.

Iniciada ya la nueva década *Alonso* (1990), en un estudio sobre el sector exterior español y los factores de cambio, descompuso la evolución de las exportaciones en los cuatro componentes estadísticos complementarios para el período que transcurre desde 1970 hasta el año previo a la incorporación de España en las Comunidades Europeas, 1985. Durante esos quince años las ventas españolas al exterior crecieron en términos reales a una tasa media anual del 8,2%, que duplica la correspondiente al comercio mundial. Las consecuencias de este comportamiento, pese a las dificultades internacionales del período, dos crisis energéticas, fueron muy positivas: en primer lugar, se incrementó la cuota de mercado española en el total mundial; en segundo lugar, continuó el proceso de apertura emprendido por la economía española tras el Plan de Estabilización; y por último, se redujo la brecha de nuestro comercio exterior. Utilizó, como *Stern* y luego *Donges*, la versión más amplia del modelo en la presentación alternativa a la del empleo de las cuotas, con datos de la ONU y la OCDE. Los resultados ponen en evidencia que los factores de oferta explican más del 60% del crecimiento de las exportaciones industriales en esos tres lustros, porcentaje que todavía es mayor si los cálculos se hacen en términos reales; y que los factores de demanda también han tenido un papel importante.

Al año siguiente *Tena* (1991) analizó los cambios reales de las exportaciones españolas e italianas también mediante la técnica de cuotas de mercado constantes, pero en este caso retrocedió como *Palafox* y *Prados* a etapas anteriores: 1890-1912, 1913-1928 y 1948-1958, y calculó la participación tanto para el total europeo como para el mundial. Realizó el ejercicio a precios constantes y utilizó una de las formas simplificadas, sin profundizar en el análisis de los grupos de productos o mercados que han contribuido a la expansión de las ventas al exterior debido a una especialización favorable. Para España los resultados arrojados en todos los períodos desvelan unas aportaciones negativas muy importantes tanto del efecto competitivo como del efecto interacción. Sólo el efecto demanda es además de significativo un factor positivo a la hora de explicar el crecimiento de las exportaciones de nuestro país en esos años anteriores a la década de los sesenta.

Finalmente, *Asensio* (1995) en su tesis doctoral aplicó el análisis de las cuotas de mercado a las exportaciones españolas del período 1951-1958, último estudiado por Tena. El trabajo tomó como área de referencia el conjunto de países de la OEEC, excepto Grecia y Suiza, y calculó los efectos *mercado*, *competitivo* e *interacción*. Tanto a precios corrientes como constantes, los resultados obtenidos concluyeron que durante los años cincuenta el incremento de las exportaciones se debió fundamentalmente al aumento de la demanda mundial, mientras que el efecto competitivo frenó el nivel de ventas exteriores. De hecho, España perdió cuota de mercado respecto al grueso de los países desarrollados, es decir, redujo su competitividad estructural con relación a estos países durante los ocho años analizados.

3. Referencias bibliográficas

- ADAMS, F. G., H. EGUCHI y MEYER-ZU-SCHLOCHTERN, F. M. (1969): «An econometric analysis of international trade: an interrelated explanation for imports and exports of OCDE countries». *Organisation for Economic Cooperation and Development*, París.
- AHMADI-ESFAHANI, F. (1995): «Wheat Market Shares in the Presence of Japanese Import Quotas», *Journal of Policy Modeling*, 17, June 1995, pp. 315-323.
- ALONSO, J. A. (1990): «Comercio exterior: factores de cambio» en GARCÍA DELGADO, J. L., (eds.), *La Economía española de la transición y la democracia*, CIS.
- ASENSIO CASTILLO, M. J. (1995): *El proceso de apertura exterior de los cincuenta y el arancel de 1960*, tesis doctoral dirigida por el Dr. D. José M^a Serrano Sanz y leída en la Universidad de Zaragoza.
- ASHBY, L. D. (1968): The shift and share analysis: a reply, *Southern Economic Journal*, 34, pp.423-425.
- BALASSA, B. (1979): «Export Composition and Export Performance in the Industrial Countries, 1953-1971», *Applied Economics*, pp. 604-607.
- BALDWIN, R.E. (1958): «The Commodity Composition of Trade: Selected Industrial Countries, 1900-1954», *Review*

- of *Economics and Statistics*, XL (February 1958, Supplement), pp. 50-71.
- BOWEN, H. P. y PELZMAN, J. (1984): «US export competitiveness: 1962-1977», *Applied Economics*, 16, pp. 461-473.
- BROWN, H. J. (1969): Shift and share projections of regional economic growth: an empirical test, *Journal of regional Science* 9, pp.1-17.
- CAIRNCROSS, A. K. (1955): «World Trade in Manufactures Since 1900», *Economia Internazionale*, Vol.VIII, nº 4, 1955.
- CAIRNCROSS, A. K. y FAALAND, J. (1952): «Long-Term Trends in Europe's Trade», *Economic Journal*, March 1952.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA EUROPA (1982): «The relative performance of south european exports of manufactures to OCDE countries in 1970s. An analysis of demand factors and competitiveness», *Economic Bulletin for Europe*, vol. 34.
- DONGES, J. B. (1971): «From an Autarchic Towards a Cautiously Outward-Looking Industrialization Policy: The Case of Spain», *Weltwirtschaftliches Archiv*, 107, pp. 33-72.
- (1972): «Spain's industrial exports – An analysis of demand and supply factors», *Weltwirtschaftliches Archiv*, 108, pp.191-232.
- (1973): «Shaping Spain's Export Industry», *World Development*, vol. 1, pp. 19-37.
- (1976): *La industrialización en España*, Oikos, Barcelona
- FAGERBER, J. y SOLLIE, G. (1987), «The method of constant market shares analysis reconsidered», *Applied Economics*, 19, pp. 1571-1583.
- FEENY, D. (1982): «Infrastructure Linkages and Trade Performance: Thailand 1900-1940», *Explorations in Economic History*, XIX, 1, pp. 1-27.
- FEIRRARA, M. P. y RAIMENT, P. (1984): «Exports of manufactures from South European countries», *Journal of World Trade Law*, 18, pp 235-251.
- FLEMING, J. M. y TSIANG, S. C. (1958): «Changes in Competitive Strength and Export Shares of Major Industrial Countries», International Monetary Fund, *Staff Papers*, V (August 1958), pp. 218-248.
- HABERLER, G. (1958): «Introduction» to the Papers and Abstracts of Papers at a Universities-National Bureau Committee for Economic Research Conference on Problems

- in International Economics, *Review of Economics and Statistics*, XL (February 1958, Supplement), pp. 3-9.
- HOEN, H. y WAGENER, H. (1989): «Hungary's Exports to the OCDE: A Constant Market Shares Analysis», *Acta Oeconomica*, 40 (1-2), pp. 65-77.
- HOUSTON, D.B.(1967): «The shift and share analysis of regional growth: a critique», *Southern Economic Journal*, 33, pp.577-581.
- IRWIN, D. (1995): «The Lion's Share: Britain's Export Performance Revisited, 1899-1929», *Structural Change and Economic Dynamics*, 6, March 1995, pp. 97-109.
- JEPMA, C. (1989): «Extensions of the Constant Market Shares Analysis with an Application to Long Term Export Data of Developing Countries», en WILLIAMSON, J. y PANCHAMUKHI, V. (eds), *The balance between industry and agriculture in economic development: Proceedings of the Eighth World Congress of the International Economic Association*, Delhi, India. Vol.2. Sector proportions. New York, 1989, pp. 129-143.
- JUNZ, H. B. y RHOMBERG, R. R. (1965): «Prices and Export Performance of Industrial Countries, 1953-1963», International Monetary Fund, *Staff Papers*, XII (July 1965), pp. 224-269.
- KINDLEBERGER, C. P. (1956): *The Terms of trade, A European Case Study*, Wiley.
- KREININ, M. E. (1967): «Price Elasticities in International Trade», *Review of Economics and Statistics*, 44 (November 1967), pp. 510-516.
- LAMFALUSSY, A. (1963): *The United Kingdom and the Six*. Homewood: Richard D. Irwin, Inc., for Yale University Growth Center, esp. pp. 47-58 and pp. 137-140.
- LEAMER, E. E., y STERN, R. M. (1970): *Quantitative International Economics* (Boston: Allyn and Bacon).
- LEWIS, A. (1952): «World Production, prices and Trade, 1870-1960», *Manchester School*, May 1952.
- LICHTENBERG, R. M. (1960): *One-tenth of a nation*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- MAGEE, S. P. (1975): «Prices, Income, and Foreign Trade», en Peter B. Kenen (ed.), *International Trade and Finance: Frontiers for Research* (Cambridge University Press).

- NARVEKAR, P.R. (1960): «The Role of Competitiveness in Japan's Export Performance, 1954-1958», International Monetary Fund, *Staff Papers*, VIII (November 1960), pp. 85-100.
- NEISER H. y MODIGLIANI, F. (1953): *National Incomes and International Trade*, University of Illinois Press.
- OLDERSMA, H. y VAN BERGEIJK, P. (1993): «Not So Constant! The Constant Market Shares Analysis and the Exchange Rate», *De Economist*, 141 (3), pp. 380-401.
- ONUDI (1982): «Handbook of industrial statistics», Nueva York.
- PALAFIX, J. (1986): «Comercio Exterior y Vía Nacionalista. Algunas consideraciones», en García Delgado J.L.(ed.): *La crisis de la Restauración. España, entre la Primera Guerra Mundial y la Segunda República*, Madrid s. XXI, pp. 186-192.
- PRADOS DE LA ESCOSURA, L. (1988): *De imperio a nación. Crecimiento y atraso económico en España (1780-1930)*, Madrid, Alianza editorial.
- RICHARDSON, D. J. (1970): Some Problems in the «Constant-Market-Shares Analysis of Export Growth», Research Seminar in International Economics Discussion Paper nº 19, University of Michigan.
- (1971a): «Altering the World of Competitors in a Constant-Market-Shares Analysis of Export Growth», Research Seminar in International Economics Discussion Paper nº 36, University of Michigan.
- (1971b): «Constant-Market-Shares Analysis of Export Growth», *Journal of International Economics* 1 (May 1971), pp. 227-239.
- (1971c): «Some sensitivity Tests for a Constant-Market-Shares Analysis of Export Growth», *Review of Economics and Statistics*, 53 (August 1971), pp. 300-304.
- ROBINSON, E. A. G. (1953): «The future of British Imports», *Three Banks Review*, March 1953.
- (1954a): «The problem of Living Within Our Foreign Earnings», *Three Banks Review*, March 1954.
- (1954b): «The Changing Structure of the British Economy», *Economic Journal*, September 1954.
- ROMANIS, A. (1961): «Relative Growth of Exports of Manufactures of United States and Other Industrial

- Countries», International Monetary Fund, *Staff Papers*, VIII (May 1961), pp. 241-273.
- SARNO, D. (1988): «Constant Market Shares Analysis: Un modelo alternativo», *Studi Economici*, 43 (34), pp. 25-52.
- SPIEGELGLAS, S. (1959): «World Exports of Manufactures, 1956 vs. 1937», *The Manchester School*, XXVII (May 1959), pp. 111-139.
- STERN, R. M. (1967), *Foreign Trade and Economic Growth in Italy*. New York: Frederick A. Praeger, Chap.2.
- SVENNILSON, I. (1954): *Growth and Stagnation in the European Economy*. Geneva: United Nations.
- TENA, A. (1991): «Protección y competitividad en España e Italia, 1890-1960», en Prados de la Escosura, L. y Zamagni, V. (eds.), *El desarrollo económico en la Europa del Sur: España e Italia en perspectiva histórica*, Madrid, Alianza.
- TYSZYNSKI, H. (1951): «World Trade in Manufactured Commodities, 1899-1950», *The Manchester School*, XIX (September 1951), pp. 272-304.
- UTNE, A. (1984): «The EFTA countries' export performance for manufactured goods 1970-1982», *Occasional Paper n° 7*, EFTA, Geneva.