

<i>De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral</i> Marino Martínez Gamarra y Ricardo Ros Mar	5-55
<i>¿Trabajo de preferencia o contrato indefinido? Un análisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico</i> Ángel Solanes Puchol y Beatriz María Zaragoza Martínez	57-77
<i>Transitando por los espacios jurídico-penales: discursos sociales e implicaciones para la intervención en casos de violencia hacia la mujer</i> Jenny Cubells, Pilar Albertín y Andrea Calsamiglia	79-108
<i>Empleo femenino y consumo doméstico: el equipamiento del hogar como modelo de análisis</i> Gaspar Brändle Seán	109-134
<i>Evaluación cualitativa de un programa de intervención psicológica con hombres violentos dentro de la pareja</i> Santiago Boira Sarto, Yolanda López del Hoyo, Lucía Tomás Aragonés y Ana Rosa Gaspar	135-156
<i>Los Servicios Sociales: en el cambio integral de la Asistencia a la cohesión social</i> M.ª José Lacalzada de Mateo	157-190
<i>Rentas mínimas de inserción: estudio sobre el ingreso aragonés de inerción</i> Aser Hernández Toral	191-233
<i>Institución, Implicación, Intervención. Revisando y revisitando las categorías del Análisis Institucional</i> Cora Escolar	235-250
<i>El proceso de liberalización exterior en España</i> Estela Sáenz Rodríguez	251-269



De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral

MARINO MARTÍNEZ GAMARRA

GRUPO ID_ERGO DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA (i3A)

RICARDO ROS MAR

DEPARTAMENTO DE FISIOTRÍA Y ENFERMERÍA
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Resumen: Mediante este artículo pretendemos mostrar la importancia de comenzar la evaluación de riesgos psicosociales, tal como obliga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante la evaluación de la Calidad de vida laboral, que es la que debe tomarse como referencia en el proceso evaluativo de los problemas de carácter psicosocial y organizativo de una empresa. Definimos el concepto de Calidad de vida laboral, diferenciándolo del término Satisfacción laboral y matizando la diferencia con el concepto de Cultura organizativa. Asimismo, se presenta un modelo teórico y un cuestionario para la evaluación de la calidad de vida laboral, con las variables principales de análisis y las dimensiones de cada una de ellas.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Riesgos psicosociales, Satisfacción laboral, Evaluación.

Of the quality working life to the Psychosocial risks: Assessment of the quality of working life

Abstract: With this communication we try to show the importance of beginning the evaluation of psychosocial risks, as it forces the law of prevention of Labour Risks, by means of the evaluation of the quality of working life, that is the one that must be taken like reference in the evaluative process of the problems of psychosocial and organizational character from a company. We define the concept of quality of working life differentiating it from the term Job Satisfaction and clarifying the difference with the concept of Organizational Culture. Also, one appears a theoretical model and a questionnaire for the evaluation of the quality of working life, with the main variables of analysis and the dimensions of each of them.

Keywords: Quality working life, Psychosocial risks, Job Satisfaction and Assessment.

De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral



Marino Martínez
Gamarra
Ricardo Ros Mar

Introducción: antecedentes y estado actual del problema

Cuando uno va a comprarse un piso, generalmente, no observa detalladamente el edificio y se adentra en la vivienda, en la que a pesar de estar en malas condiciones, en seguida, en su mente aparece un piso ideal, diciéndose uno a sí mismo: con unas manos de pintura, unas cortinas, unos muebles apropiados, unos cuadros me va a quedar una vivienda fantástica. Realizando esos apaños se pone a vivir en él. Es entonces cuando se percata que el ascensor funciona de vez en cuando, que el agua caliente se corta, que hay mucho ruido, que los vecinos son inaguantables, etc. Cosas de muy difícil solución y de coste elevado. Y entonces exclama. ¡Aquí no hay quien viva!

Extrapolando este ejemplo al ámbito laboral, generalmente, el trabajador se configura a su manera su puesto de trabajo, añadiendo artilugios que facilitan, a su modo de ver la tarea, rota con compañeros a su libre albedrío, se distancia de las personas que no considera amigas, pero cuando mira a su alrededor observa que la iluminación general es insuficiente, que hay mucho ruido en toda la empresa, que no entiende las ordenes que se le mandan, que no puede dirigirse a nadie, etc., y termina exclamando: ¡Aquí no hay quien trabaje!. Así, pues, en ambos casos hay algo que falla y que parece tener difícil solución.

Como se sabe, desde la aparición de la LPRL, se hace obligatorio evaluar los riesgos presentes en todas y cada una de las situaciones de trabajo y esto debe incluir la evaluación de los Riesgos de carácter psicosocial, producidos por factores psicosociales definidos como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y, por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” OMS (1984), ya que estos riesgos a los que están expuestos los trabajadores en su jornada laboral tienen su origen en el terreno de la organización del trabajo y aunque sus consecuencias no son tan evidentes como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, no por ello son menos reales.

Parece, pues, importante la identificación de los riesgos psicosociales, la eliminación de los que sean posibles y la evaluación del resto para adoptar medidas preventivas. Por lo tanto, una política preventiva eficaz, incluirá la evaluación de los riesgos psicosociales al mismo nivel que la de los riesgos de seguridad e higiene.

Abordar la evaluación de los riesgos laborales abre muchas dudas, temores, interrogantes sobre las características, los límites y los procedimientos de esta intervención en las empresas

La situación española en cuanto a la evaluación y valoración de riesgos psicosociales, a pesar de su importancia, más en sociedades en crisis, está en estado incipiente por la dificultad y la falta de metodología adecuada.

Ante tal incertidumbre parece razonable que se determine un consenso entre la empresa, los representantes sindicales y los miembros del servicio de Prevención, en los que se defina:

- Ámbito, objetivo y nivel de intervención
- Riesgos psicosociales a evaluar
- Metodología válidas de evaluación
- Informe de la evaluación: características y alcance de las conclusiones.

Pero, quizás esta incertidumbre viene propiciada por la ambigüedad de la terminología empleada en la citada ley, o por la

falta de claridad de lo que se debe evaluar, o dicho de otra manera, por donde se debe comenzar a la hora de determinar la problemática psicosocial de la empresa.

Hasta ahora, se viene realizando una evaluación indiscriminada de riesgos psicosociales relacionados con el puesto de trabajo, donde al igual que el piso o el puesto de trabajo descritos anteriormente, se ponen parches, pequeños artilugios, sin llegar a comprender que con ello no estamos solucionando nada realmente, ya que los problemas para comprenderlos debemos mirarlos desde más arriba, y sólo desde esa perspectiva podremos abordar realmente la base, lo más concreto. Esta perspectiva a la que nos estamos refiriendo es la cultura de la empresa que determina la Calidad de vida del trabajador. Este es el asunto importante, determinar la Calidad de vida laboral, y desde él podremos realizar posteriormente, con un paradigma determinado, la evaluación de los llamados riesgos psicosociales, tales como: cansancio emocional, cansancio físico, cansancio cognitivo, desgaste profesional, abuso emocional, intimidación, desacreditación, etc.

Por lo tanto, y esa es nuestra Tesis: La gestión de la prevención debe dirigirse a la mejora de la Calidad de vida laboral, a la vez que defienda y garantice la dignidad de las personas en el entorno laboral.

¿Qué entendemos inicialmente por Calidad de vida laboral?

La crisis económica en la que se encuentran los países industrializados motiva constantemente la realización de cambios estructurales profundos en todas las empresas. Conceptos como productividad, competitividad, rentabilidad, calidad total, etc., han pasado a ocupar un lugar preponderante en la actividad laboral, constituyendo un reto y un objetivo para nuestras industrias. Para la consecución de estos objetivos es condición "sine qua non" la introducción de modificaciones en los sistemas de producción y organización del trabajo, contando en todo momento con la adecuada respuesta del personal adscrito.

Es evidente que ello ha supuesto la introducción de diferentes cambios en los últimos tiempos. Lejos de analizar aspectos técnicos y organizativos, propios de la Ingeniería y de otras disciplinas empresariales, debemos reparar únicamente sobre los factores humanos concomitantes expresados en las ideas de la cultura de la empresa como: "La productividad es menos el

resultado de una técnica que de la voluntad de los hombres”; “La competitividad se juega sobre la iniciativa y la competencia de todos”, etc.

El concepto de Calidad de vida laboral es una metáfora para aludir directamente a los factores que determinan el ambiente de relaciones interpersonales de una organización. En su calidad de metáfora, el término se refiere a la atmósfera social de una determinada empresa u organización y determina el grado de bienestar y satisfacción que se puede encontrar en ella. El mérito del término es el de explicar intuitivamente la importancia que tiene el contexto interpersonal en nuestra conducta laboral, de la misma manera que el de Calidad de vida meteorológico puede afectar a nuestros estados de ánimo y conductas sociales, la Calidad de vida laboral afecta a las conductas dentro de la organización.

El concepto de Calidad de vida aplicado a los ambientes laborales es relativamente reciente, parece que fue introducido por primera vez en Psicología de las Organizaciones por Gellerman en 1960, y posteriormente en los trabajos de Halpin y Croft (1963) sobre las organizaciones escolares, aunque sus raíces se hunden en los estudios que sobre los estilos directivos hicieron primero Lewin y colaboradores (1939) y luego, más directamente, Litwin y Stringer (1968).

El modelo teórico más predominante insiste en la Calidad de vida laboral como el resultado de la percepción de los sujetos de las características que tiene la empresa y la organización, y como tal un producto individual o grupal. James y Sells (1981) ofrecen este tipo de definición cuando presentan la Calidad de vida como “representaciones cognitivas del individuo de eventos situacionales relativamente cercanos, expresados en términos que reflejan el significado psicológico y la significatividad de la situación para el individuo”. De esta forma, la Calidad de vida de la organización pasa a ser una cuestión individual, o del agregado de múltiples individuos en un grupo; lo importante no son las características reales y objetivas de la organización sino **su percepción** por parte de los sujetos. Desde esta perspectiva, el concepto de Calidad de vida recoge lo que Merton (1957) ha denominado “El Teorema de Tomás”: “**Si las personas perciben algo como real, es real en sus consecuencias**”. Con poca frecuencia, el término satisfacción laboral ha sido identifi-

cado con el de Calidad de vida (Johannesson, 1973), debido en parte a la práctica común de la construcción de cuestionarios de Calidad de vida a partir de elementos que evalúan directamente la satisfacción (como la Encuesta de Calidad de vida, 2006, del MTAS). No obstante la satisfacción es más bien la respuesta emocional del sujeto a un proceso previamente descriptivo y cognitivo que consiste en determinar y apreciar las características de la organización. **Es decir, la satisfacción parece posterior a la percepción de la Calidad de vida laboral y en parte una respuesta a la misma, al mismo tiempo es un fenómeno con mayor connotación emocional.**

Recientemente, el concepto de Calidad de vida se ha equiparado al de **cultura organizacional**, que recoge también de forma global las características globales de una empresa u organización, hasta el punto que algunos autores se han preguntado si el término “cultura” no recoge exactamente el mismo contenido que el de Calidad de vida laboral (Erickson, 1987). Aunque el tema no está elucidado, y se han presentado diferentes planteamientos acerca de la mayor o menor inclusión de ambos términos o sobre cual de ellos determina y afecta al otro, la tendencia de la mayoría de autores parece ir en el sentido de otorgar mayor amplitud y cobertura al concepto de cultura, que enmarcaría el conjunto de connotaciones históricas de una organización, así como el marco de referencias ideológicas y teóricas en el que se ubica una organización como sistema (Ashforth, 1985). En este sentido, el concepto de cultura parece previo al de Calidad de vida que en este caso sería más bien el resultado de una cultura, de la misma manera que la estructura, los estilos de liderazgo o de recompensa, pertenecen a la historia de una organización y determinan el Calidad de vida de la misma como elementos constituyentes de la misma.

Así, pues, desde esta óptica, **el objeto preventivo es tratar de conocer, mediante la aplicación de una metodología objetiva, la Calidad de vida laboral existente entre los trabajadores:** ¿observan de forma pasiva o participan de los cambios estructurales?; ¿qué grado de apoyo o de presión perciben en el desempeño de su actividad?; ¿Cuál es el grado de autorrealización?; ¿qué opinión les merece la idea de equipo?; ¿se sienten incentivados, promocionados,...?; etc....

El examen de éstas y otras variables nos permitirá obtener un análisis de situación cercana a la realidad, determinando áreas y actividades que muestren una Calidad de vida laboral buena, aceptable o inaceptable, siendo éste último objeto de acciones preventivas y/o correctivas. Preventivas, que desde el punto de vista médico-psicológico se traducen en buscar alternativas para evitar la aparición de problemas de salud (físicos, psíquicos o psicosomáticos) posteriores en los operarios. Y correctivas, mediante la propuesta de ideas de mejora que pudieran ser instauradas por la dirección de la empresa.

Calidad de vida laboral

1. ¿Qué es la calidad de vida laboral?

En la sociedad actual existe un interés cada vez mayor por el bienestar, el fomento de la salud, y la mejora de la calidad de vida. En todo ello, el trabajo tiene un papel muy importante ya que puede contribuir a que nuestro bienestar, salud, y calidad de vida, sea mayor o menor. Al fin y al cabo, el trabajo nos proporciona un modo de vida, ocupa parte de nuestro tiempo, nos proporciona compensación económica y nos ayuda a desarrollar nuestra identidad (Taylor, 1987).

En más de una conversación sobre el mundo laboral surgen frases como “tienes toda la tarde libre, eso sí es calidad de vida”, o afirmaciones similares que suelen estar relacionadas con aspectos del trabajo que hacen que la vida de las personas sea “mejor”, o “menos estresante”. Pero cuando hablamos de calidad de vida en el trabajo, ¿sabemos exactamente a qué hace referencia ese término? Para unos puede ser un buen horario de trabajo, para otros un buen sueldo, y para la mayoría, una combinación de las dos cosas. Pero la calidad de vida laboral entraña muchos más aspectos que iremos desgranando a lo largo de este capítulo.

El término “calidad de vida laboral” comenzó a utilizarse en 1930, cuando se empleó para comprobar cómo la iluminación en el lugar de trabajo podía afectar a la productividad. En este caso, una incorrecta iluminación era un indicador de una baja

calidad de vida laboral (Greenberg y Baron, 1993). Desde este momento, un gran número de autores han desarrollado diversas definiciones para intentar comprender en qué consiste realmente una buena calidad de vida laboral. El principal problema al tratar de definir un término es que es complicado tener en cuenta todos los aspectos y perspectivas que pueden explicarlo, y reflejarlo en unas pocas frases. Quizá la mezcla de unas y otras pueda ayudarnos a formarnos una idea general de lo que estamos hablando.

Por ejemplo, algunos autores se han centrado en una perspectiva más bien organizacional, centrada en cómo aumentar la calidad de vida de los trabajadores para conseguir más beneficios. Dentro de esta perspectiva, lo importante es conseguir un medio ambiente de trabajo adecuado que permita conseguir la máxima productividad, teniendo en cuenta aspectos como los que aparecen recogidos a continuación:

¿Las condiciones físicas, organizacionales y económicas son adecuadas?

- Construcción del edificio
- Estructura organizacional
- Tecnología
- Diseño de puestos
- Retribución
- Beneficios
- Servicios

Fuente: Elaboración propia a partir de González, Peiró y Bravo (1996).

Otros autores se han centrado en una perspectiva más psicológica, que muestra más interés por el trabajador y tiene en cuenta aspectos como la satisfacción, el bienestar, o la salud. A continuación se recogen algunos de estos indicadores:

¿Cuál es la percepción subjetiva del trabajador?

- Satisfacción laboral
- Expectativas con respecto a mi futuro en la empresa
- Actitudes hacia el trabajo
- Calidad de vida laboral percibida: ¿cómo me siento en mi trabajo?

Fuente: Elaboración propia a partir de Segurado y Agulló (2002).

Algunas de las definiciones derivadas de estas perspectivas pueden resultar idealistas, ya que no tienen en cuenta la realidad socio-económica del momento. Por ejemplo, Walton (1973) habla de “un proceso para humanizar el lugar de trabajo”. La pregunta que surge es, ¿cómo se materializa ese proceso?

Por otra parte, Maccoby (1984) se refiere a la calidad de vida laboral como “un proceso de pacto entre directivos y sindicatos para apoyar determinadas actividades encaminadas a incrementar la participación de los trabajadores”. En este caso, cabe preguntarse ¿qué actividades son esas? Desde una perspectiva más psicológica, Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati y Nash (1975) dan una definición más completa, refiriéndose a una alta calidad de vida laboral cuando el trabajador tiene sentimientos positivos hacia su trabajo y su futuro, está motivado y siente que su vida laboral encaja con su vida privada, de modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre los dos.

En general, si tuviéramos que aunar todas las definiciones, podemos decir que el término calidad de vida laboral engloba un gran número de condiciones relacionadas con el trabajo, como los horarios, el sueldo, las posibilidades de carrera o las relaciones humanas, que pueden ayudar a aumentar la satisfacción del trabajador y la motivación laboral (González et al., 1996). El objetivo de la mejora de la calidad de vida laboral debería ser hacer compatibles los intereses de la organización con las necesidades de los trabajadores.

Como vemos, el estudio de la calidad de vida en el trabajo es complejo. ¿Existe el trabajo perfecto? ¿En todos ellos se dan todas las condiciones ideales? ¿Es realmente posible combinar los intereses de la empresa con los del trabajador? Hay quien tiene un buen sueldo pero trabaja 24 horas al día. Otros realizan el trabajo que les gusta pero sienten que no tienen tiempo para dedicar a su familia. La respuesta es que no existe el trabajo ideal, pero hay indicadores que deben tenerse en cuenta, al menos para tratar en la medida de lo posible, que todos podamos alcanzar una buena, aunque no perfecta, calidad de vida laboral.

2. ¿Cómo se consigue una buena calidad de vida laboral?

Dentro de todos los indicadores que hemos comentado anteriormente, existen algunos que son clave para conseguir una

buena calidad de vida en el trabajo. Como hemos visto, la unión de todos ellos puede ayudar al trabajador a sentirse mejor, más motivado, lo cual finalmente tiene también beneficios para la organización. Si un trabajador está contento, probablemente se esfuerce y se comprometa más para que su trabajo salga adelante.

2.1. Cómo influye la retribución

“Enséñame la pasta”. Esa frase repetía una y otra vez en la película Jerry Maguire el jugador de fútbol americano que harto de la palabrería de su manager, trataba de hacerle comprender que necesitaba un contrato para mantener a su familia. No hay duda, el sueldo es parte importante de la calidad de vida laboral. Más de uno hemos escuchado que “el dinero no da la felicidad... pero ayuda”. Algunos estudios sólo han encontrado una relación muy débil de los ingresos y la felicidad (North, Holahan, Moos y Cronkite, 2008), mientras que otros sí encuentran una relación positiva entre el nivel de ingresos y la satisfacción con la vida (Georgellis, Tsitsianis y Ping Yin, 2009).

Entonces, ¿qué cabe esperar? ¿Ganar más dinero significa automáticamente tener una mayor calidad de vida laboral? Siguiendo con la frase del principio, parece que no es el único factor, pero sin duda, ayuda. Ayuda porque hablamos de un mínimo de seguridad económica que permite satisfacer necesidades básicas. De hecho, autores reconocidos han incluido la retribución como parte importante dentro de la vida de una persona. Por ejemplo, según la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), para satisfacer necesidades superiores como el reconocimiento o la autorrealización, primero hay que satisfacer necesidades básicas como fisiológicas o de seguridad. Dentro de las necesidades de seguridad, se encontraría la necesidad de contar con recursos económicos proporcionados por el empleo, que posteriormente pueden otorgar estatus y poder. Por otra parte, Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), en su teoría de los dos factores, también recogen el sueldo como un “factor de higiene” que si bien no proporciona satisfacción en sí mismo, sí puede ser una fuente de insatisfacción para el trabajador.

En realidad, puede que el impacto de los ingresos en el bienestar esté influido por otras circunstancias como la educación o

las expectativas y valores de la persona (p.e. Diener, Sandvik, Seidlitz y Diener, 1993). Mientras que para unos el sueldo se convierte en el principal indicador de calidad de vida, para otros es un aspecto más que debe combinarse con otros, como la realización personal, el trabajar en un entorno seguro, o el encontrar un equilibrio con la vida personal y familiar.

2.2. Buenas condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo

Trabajar en un entorno seguro es otro indicador fundamental de la calidad de vida laboral. Al igual que la retribución, Herzberg (1959) considera que el ambiente físico de trabajo y la seguridad laboral son “factores de higiene”. Estos factores hacen referencia al contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean.

Estas condiciones deben de ser adecuadas, ya que el ambiente de trabajo no sólo puede ser una fuente de insatisfacción, sino que puede generar ansiedad y estrés en los empleados. Una incorrecta iluminación o temperatura, falta de materiales o condiciones de trabajo en las que existe inseguridad física disminuyen notablemente la calidad de vida laboral. La siguiente tabla recoge los principales aspectos que hay que tener en cuenta para que el trabajo se desarrolle en condiciones adecuadas. Debemos preguntarnos si las posturas, los movimientos, y los factores medioambientales son los apropiados para desarrollar nuestro trabajo:

Posturas y movimientos

- Si trabajamos sentados, la mesa y la silla deben ayudar a tener una posición correcta para evitar por ejemplo dolores de espalda.
- Si trabajamos de pie, la posición debe ser también adecuada, con descansos para sentarnos.
- Los cambios de postura no deben ser bruscos, para evitar dolores musculares.
- Si tenemos que levantar, transportar, o empujar material, los movimientos y cambios de posición deben realizarse con precaución para evitar accidentes.

Fuente: Elaboración propia a partir de Dul y Weerdmeester (1993).

En el caso de las posturas y movimientos, los trabajadores necesitan no sólo materiales y condiciones adecuadas, sino también formación para identificar los errores, mejorar la postura y realizar cambios de posición de la manera más correcta posible, evitando así problemas de salud o posibles accidentes en el puesto de trabajo.

Los factores medioambientales son también importantes para alcanzar una adecuada calidad de vida laboral. Recordemos que los primeros estudios sobre la calidad de vida hacían referencia precisamente a un factor medioambiental (la iluminación) que tal y como se vio, disminuía la productividad de los trabajadores cuando no era adecuada. Así pues, cabe preguntarse:

Factores medioambientales

- ¿Existe ruido o vibraciones en nuestro lugar de trabajo?
- ¿La iluminación es correcta?
- ¿La temperatura es adecuada?
- ¿Trabajamos con sustancias químicas o peligrosas? ¿Cómo nos protegemos?

Fuente: Elaboración propia a partir de Dul y Weerdmeester (1993).

Todo esto nos lleva a preguntarnos si los puestos de trabajo están diseñados teniendo en cuenta estos aspectos. La forma en la que el trabajo se organiza y las condiciones que le rodean determinan en gran parte el desarrollo adecuado del mismo. Es importante que el contexto en el que el trabajador se mueve favorezca una seguridad sin la cual no puede desempeñar su trabajo de una manera apropiada y sin que entrañe riesgos.

2.3. La importancia de desarrollarse en el trabajo

Si bien es cierto que el trabajo tiene como una de sus funciones básicas proporcionar recursos económicos, tener la oportunidad de desarrollarse en el trabajo ayuda también a sentirse autorrealizado, a considerar que se está avanzando en la carrera profesional y que podemos conseguir nuevos logros y alcanzar nuevos objetivos. Muchos trabajadores se sienten

“estancados” en su puesto de trabajo. Pasan los años y las tareas siguen siendo las mismas, no existe variedad ni mayor responsabilidad, lo cual hace que la persona sienta que no se desarrolla. Siguiendo con la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), la persona tiene una motivación de crecimiento, por lo que además de las necesidades básicas, también aspira al reconocimiento y a la autorrealización.

Por otra parte, además de los factores de higiene, Herzberg (1959) hablaba de “factores de motivación”. Estos factores son los que según esta teoría hacen que el trabajador esté satisfecho. El reconocimiento, el crecimiento y la promoción son algunos de los que propone. Según esta teoría, mientras que el sueldo en sí mismo no genera satisfacción, la oportunidad de desarrollarse en el trabajo sí lo haría. Probablemente en la sociedad actual exista un debate en torno a este tema. ¿Qué prefiere la gente? ¿Ganar más dinero aunque no se desarrolle profesionalmente? ¿El sueldo y el desarrollo profesional van siempre unidos? La cuestión es que ambos son indicadores de calidad de vida laboral, y además de la retribución, todo trabajador debería tener una serie de oportunidades para sentir que avanza como profesional. Algunas de ellas se muestran a continuación:

La fuente de las oportunidades

Para alcanzar una buena calidad de vida laboral, es importante que los trabajadores tengan la oportunidad de...

- Desarrollar su carrera y crecer como persona dentro de la organización.
- Aprender nuevos conocimientos y habilidades.
- Reciclar los conocimientos ya adquiridos.
- Promocionarse dentro de su organización, con la posibilidad de acceder a puestos más desafiantes.

2.4. Algunos datos actuales

La Encuesta de Calidad de Vida Laboral realizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en 2009 nos permite comprobar que pese a que se está consiguiendo mejorar en algunos aspectos, todavía queda mucho por hacer. A continuación mostramos algunos de los datos más significativos para reflexionar.

Algunos datos para reflexionar...

- El nivel medio de satisfacción de los trabajadores con el salario es de 6 sobre 10. Esta puntuación disminuye a 5,7 en los operadores de instalaciones, maquinarias y montadores, a 5,4 en los trabajadores de negocio familiar o cooperativas y a 4,9 en los trabajadores de agricultura y pesca.
- El nivel medio de satisfacción de los trabajadores con la posibilidad de promociones es de 5 sobre 10.
- El nivel medio de satisfacción de los trabajadores con la formación proporcionada por su empresa es de 5,2 sobre 10.
- El nivel de estrés de los trabajadores en el puesto de trabajo es:
 - Muy bajo para el 15,4 %
 - Bajo para el 11,1 %
 - Medio para el 28,3%
 - Alto para el 27,9%
 - Muy alto para el 17,2%

Algunos datos para reflexionar...

- El nivel de monotonía-rutina que sienten los empleados en el puesto de trabajo es:
 - Muy bajo para el 22,2%
 - Bajo para el 13,9 %
 - Medio para el 29,9%
 - Alto para el 21,9%
 - Muy alto para el 12,1%
- Con respecto a los factores medioambientales, el nivel de satisfacción de 0 a 10 es:
 - Aire acondicionado: 6,4
 - Calefacción: 6,9
 - Ventilación: 7,4
 - Ruido: 6,4
 - Iluminación: 8
 - Espacio: 7,7

Como vemos, parece que mientras que hay un avance en las condiciones de seguridad, las oportunidades de desarrollo y la retribución todavía son aspectos a mejorar. Las épocas de crisis económica hacen que estos aspectos tan importantes se vean relegados a un segundo plano, lo cual hace que disminuya la

calidad de vida laboral de los empleados. Sin embargo, son indicadores importantes que no deberían olvidarse ni a nivel social ni a nivel organizacional.

3. Más obstáculos: ¿Qué nos impide alcanzar una adecuada calidad de vida en el trabajo?

Además de los indicadores que hemos comentado anteriormente, hay una serie de obstáculos que hacen que sea difícil para el trabajador alcanzar una adecuada calidad de vida laboral. Personas con jornadas de trabajo interminables, empresas en las que estar presente un gran número de horas es visto como algo positivo o tener turnos rotativos, son algunos ejemplos de por qué para muchos la calidad de vida laboral es algo complicado de alcanzar o incluso imposible. A continuación se exponen algunos de los obstáculos que con más frecuencia afectan a la calidad de vida de los trabajadores.

3.1. Largas horas de trabajo: cuando el día se hace interminable

¿Pasar todo el día trabajando significa que somos mejores trabajadores? Puede que para algunos sí, pero lo cierto es que cuando el trabajo no se organiza de manera adecuada, afecta tanto a la organización como a la calidad de vida de los trabajadores. Por eso la jornada de trabajo debería adaptarse tanto a las necesidades de la empresa como a las de la persona. Cuando las personas tienen que trabajar un elevado número de horas para desempeñar todas las tareas, el día puede hacerse interminable, y no es posible seguir el mismo ritmo y tener la misma energía que al principio de la jornada. Lo que ocurre es que la persona se puede sentir fatigada e insatisfecha, de modo que finalmente rinde menos, por lo que la productividad disminuye. Sin embargo, lo que ocurre con frecuencia es que la organización del tiempo de trabajo se realiza en función de esta creencia errónea: “si trabajas más, producirás más”, por lo que se plantean largas jornadas laborales y presencia física en el lugar de trabajo.

A un nivel práctico las organizaciones deben tomar conciencia de que las jornadas de trabajo excesivamente largas, así

como la realización de horas extraordinarias, no tienen porqué conducir necesariamente a un incremento en la productividad, sino a consecuencias negativas como la fatiga o el aumento de los niveles de estrés. Todas estas consecuencias llevan en último término a un descenso de la productividad. En 2007, IESE-Adecco llevó a cabo un estudio para analizar la relación entre la duración del tiempo de trabajo y la productividad de varios países europeos. Comparando la productividad promedio por hora trabajada, se observa que los países con jornadas laborales más breves (Holanda, Alemania y Bélgica), son los que tienen mayor productividad por hora trabajada. Sin embargo, España es el tercer país que menos rendimiento obtiene por cada hora trabajada después de Polonia y Portugal. Por tanto, parece existir una relación inversamente proporcional entre las largas jornadas laborales y la productividad.

Lo que estos datos reflejan es que lo importante no es el número de horas que se trabaja, sino cómo se organiza este tiempo de trabajo. Por lo tanto, sería conveniente que las organizaciones comenzaran a optar por jornadas más flexibles orientándose a objetivos concretos más que la simple presencia física. Debe existir una mayor conciencia de que la carga de trabajo, tiene a consecuencias nefastas para la salud de las personas.

3.2. El trabajo a turnos y nocturno: ¿cuáles son sus inconvenientes?

Trabajar a turnos es un sistema que para algunas personas resulta atractivo. Por ejemplo, se puede considerar como ventaja el obtener el mismo salario con menos cantidad de tiempo trabajado, o en el caso del trabajo nocturno, se libera mayor cantidad de tiempo por el día para otras actividades (Durán, 2007). ¿Son estas ventajas reales? En general, lo que la evidencia muestra es que estos sistemas de trabajo tienen más inconvenientes que ventajas. De hecho, está demostrado que tiene efectos negativos para la vida personal, la salud, y el bienestar de los trabajadores:

<i>Para la salud</i>	<i>Para el trabajo</i>	<i>Para la vida personal</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Alteración de ritmos circadianos. - Problemas de sueño. - Alteración de hábitos alimenticios. - Fatiga. 	<ul style="list-style-type: none"> - Insatisfacción laboral. - Riesgo de accidente laboral. - Intenciones de abandono. 	<ul style="list-style-type: none"> - Menos relaciones sociales. - Dificultad para atender a actividades domésticas. - Conflicto vida laboral-familiar.

Existe un gran número de investigaciones que han demostrado que el trabajo a turnos causa alteraciones del sueño y genera mayores niveles de fatiga (p.e. Costa, 2003; Shen, Botly, Cheng, Gibas, Sabanadzovic y Shapiro, 2006), así como el incremento del riesgo de accidentes laborales (Akerstedt, Fredlund, Gillberg y Jansson, 2002) y de conducción (Folkard y Tucker, 2003; Di Milia, 2006). Una de las principales razones por las que aparecen este tipo de problemas es que el trabajo a turnos y nocturno altera los ritmos circadianos. Esto implica que los trabajadores pierden su ritmo diurno habitual, y tienen que estar activos en momentos en los que normalmente el cuerpo pide estar relajado (Folkard, 1996). Este tipo de jornadas afectan también a las relaciones personales de los trabajadores e interfiere en el desempeño de sus actividades domésticas (p.e. Jansen, Kant, Nijhuis, Swaen y Kristensen, 2004).

<i>Trabajo a turnos y nocturno</i>
<i>Algunas recomendaciones para mejorar la calidad de vida...</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar las pausas y los tiempos de descanso. 2. Establecer pausas para ingestión de comidas calientes. No menos de 45 minutos. 3. Evitar los turnos dobles, asegurando el relevo. 4. Tener un calendario de turnos pactado y conocido con suficiente antelación para organizar la vida social. 5. Reducir, en lo posible, la carga de trabajo en el turno de noche. 6. Después de dos o tres turnos de noche consecutivos dar al menos una jornada completa de descanso. 7. Toda organización de turnos debe prever fines de semana libres de al menos dos días consecutivos.

Fuente: OIT.

Pese a las consecuencias negativas del trabajo a turnos, lo cierto es que en España un 16% de la población continúa teniendo este tipo de jornada laboral. ¿Qué recomendaciones se pueden dar a los trabajadores a turnos y nocturnos para que mejoren su calidad de vida? Algunas de ellas se recogen a continuación.

3.3. Una rígida e inflexible cultura organizacional: pistas para identificarla

Es difícil alcanzar una buena calidad de vida en el trabajo cuando la cultura de la organización premia al trabajador que más tiempo pasa en la empresa. ¿Estamos premiando la adicción al trabajo? Una cultura rígida e inflexible no es saludable para nadie. Ni para la sociedad, ni para la propia empresa, ni por supuesto para el trabajador. Entonces, ¿hacia que tipo de cultura debemos movernos? ¿Cómo saber si la cultura de nuestra organización es “tradicional” o flexible? Aquí damos algunas pistas sobre qué tipo de cultura nos conducirá a una mayor calidad de vida laboral.

Disminuir las horas de trabajo, ofrecer flexibilidad y comunicarse abiertamente con los empleados no es tarea fácil para muchas empresas si la cultura organizacional no es la adecuada. Por ejemplo, si una organización quiere que sus trabajadores puedan elegir la hora de entrada y salida del trabajo, necesariamente tiene que transformar la cultura tradicional de trabajo presencial y horas fijas, en una cultura más abierta basada en el cumplimiento de objetivos y la obtención de resultados. Cambiar la mentalidad en este sentido es fundamental, si cambia la cultura organizacional podrá existir finalmente una mejora en la calidad de vida laboral.

Por último, cuando hablamos de cultura organizacional es necesario hacer referencia al liderazgo. Existen liderazgos muy poco saludables, por ejemplo un líder autocrático no va a favorecer una cultura flexible. Tal y como afirman Chinchilla, Poelmans, León y Tarrés (2004), un obstáculo para el cambio organizativo es la incapacidad de los directivos para cambiar sus actitudes y comportamientos con la rapidez que la organización lo requiere.

<i>5 pistas para distinguir una cultura tradicional de una cultura flexible</i>	
Pista 1. Cómo se organiza el tiempo de trabajo	Cultura...
Hay horarios rígidos y se insiste en la presencia física...	Tradicional
Existe flexibilidad de tiempo y de espacio...	Flexible
Pista 2. Qué objetivos se persiguen	
Se piensa que la productividad está ligada al número de horas...	Tradicional
Importan los resultados obtenidos...	Flexible
Pista 3. Cómo es el equilibrio entre las tareas asignadas y el tiempo para llevarlas a cabo	Cultura...
Se asignan demasiadas tareas a la vez y se exige terminarlas en un plazo concreto...	Tradicional
La cantidad de tareas se asignan en función del tiempo disponible...	Flexible
Pista 4. Cómo se entiende la gestión del tiempo	
Es algo que depende del trabajador, por ello si tiene que trabajar más horas es porque no se ha gestionado bien el tiempo...	Tradicional
Es algo que depende tanto del trabajador como de la forma en la que empresa organiza el trabajo...	Flexible
Pista 5. Qué tipo de liderazgo existe	
El líder tiene dificultad para cambiar actitudes y comportamientos...	Tradicional
El líder se comunica de manera abierta y eficaz con los empleados, haciéndoles partícipes de las tomas de decisiones y explicando los procesos de cambio...	Flexible

¿Qué tipo de líder es entonces el saludable? No se trata de buscar entre las tipologías de “estilos de liderazgo” cuál es el líder perfecto. Lo importante es que la alta dirección esté realmente comprometida y exista una comunicación abierta y eficaz entre supervisores y trabajadores. Por ejemplo, si una persona va a realizar parte del trabajo desde casa, es necesario que fije con el supervisor de forma clara cuáles van a ser las condicio-

nes, de modo que ambas partes tengan claro cuáles son los objetivos y el modo en que éstos van a ser alcanzados.

4. El equilibrio entre la vida laboral y familiar

¿Tenemos espacio para nuestra familia, nuestros amigos, y nuestras responsabilidades fuera del mundo laboral? Katzell et al. (1975), consideran que existe calidad de vida laboral cuando el trabajador además de sentirse motivado por su trabajo, percibe que existe un equilibrio entre su vida laboral y su vida privada. Cada vez en mayor medida se considera tanto a nivel académico como a nivel social que la conciliación trabajo-familia es parte de la calidad de vida laboral (Schouteten y de Witte, 2005). Un trabajo que no permite que la persona atienda a otro tipo de responsabilidades, no puede ser un trabajo que ofrezca calidad de vida. Por ello, un indicador clave cuando hablamos de calidad de vida y de bienestar es la existencia de un balance entre ambas esferas.

4.1. ¿Por qué surge el conflicto entre el trabajo y la familia?

En los últimos años han tenido lugar una serie de cambios a nivel social y económico, que han hecho que para las personas resulte cada vez más complicado compaginar el trabajo con la familia. Por ejemplo, a nivel social, la incorporación de la mujer al trabajo ha hecho que cambie la estructura familiar. Tradicionalmente los hombres se encargaban de trabajar y las mujeres del cuidado de la familia. Sin embargo al entrar la mujer en el mercado laboral, ahora éstas se encuentran con que tienen que enfrentarse a dos tipos de responsabilidades, y por otra parte, a los hombres se les pide mayor colaboración en las tareas familiares (Paterna y Martínez, 2002). A nivel económico, la globalización de la economía ha hecho que las empresas quieran ofrecer servicios 24 horas, haciendo que las personas tengan largas jornadas laborales y favoreciendo el trabajo a turnos, que como hemos visto, tiene consecuencias negativas para el trabajador.

Por lo tanto, aunque la distribución de tareas sigue siendo desigual, el conflicto entre el trabajo y la familia afectan tanto a

hombres como a mujeres. De hecho, según un informe presentado en 2005 por el Instituto de la Mujer, entre la población ocupada, el 54,4% de las mujeres y el 42,1% de los hombres creen que el equilibrio entre la vida personal y laboral es complicado o muy complicado

El conflicto entre el trabajo y la familia surge porque las presiones laborales y familiares son incompatibles (Greenhaus y Beutell, 1985). Por ejemplo, trabajar un elevado número de horas hace que dediques menos tiempo a tu familia. Muchas personas han sentido a lo largo de su carrera profesional que no tenían tiempo para dedicar a su familia y amigos. Y no es sólo una cuestión de tiempo. También es una cuestión de energía. Dejas de salir con amigos o te cuesta hacer las actividades domésticas porque estás agotado, sientes que no puedes más. También hay días en los que el estrés en el trabajo te hace estar irritable, y cuando llegas a casa parece que todo te molesta. La tensión acumulada durante el día pasa factura al final de la jornada laboral. Todo esto es lo que ocurre cuando no hay equilibrio entre el trabajo y la familia, cuando parece que tu vida laboral y tu vida personal están enfrentadas.

Existen diferentes razones por las que una persona se siente sobrepasada. Por ejemplo, mujeres con hijos que además tienen una elevada sobrecarga de trabajo pueden experimentar mayores niveles de conflicto. No existe una única fuente de estrés, sino que puede ser un conjunto de circunstancias que sumadas, hacen que exista un desequilibrio.

Hay un desequilibrio en mi vida laboral y familiar:

¿Qué me está pasando?

- Me siento sobrecargado: tengo muchas cosas que hacer pero no dispongo de tiempo suficiente para hacerlas.
- Mis tareas son incompatibles: tengo que desempeñar varios roles distintos pero son incompatibles entre ellos.
- Trabajo todo el día: la jornada laboral es muy larga y no tengo tiempo ni energía al final del día.

*Hay un desequilibrio en mi vida laboral y familiar:
¿Qué me está pasando?*

- Tengo hijos pequeños: necesito atenderles (llevarles al colegio, ayudarles con los deberes...) pero no puedo hacerlo porque trabajo demasiado.
- Cuando llego a casa, tengo que atender las tareas domésticas y no puedo recuperarme del cansancio acumulado después del trabajo.

Una inadecuada calidad de vida laboral afecta la vida personal del trabajador, especialmente cuando tiene otras responsabilidades como el cuidado de los hijos y no cuenta con apoyo de la familia. Pero no sólo las personas casadas y con hijos tienen este problema. Cualquier persona tiene derecho a disfrutar de su vida personal, ya sea atendiendo a sus relaciones sociales, a sus responsabilidades domésticas, o dedicando tiempo a sus hobbies. Cualquier persona, sea cual sea su situación, puede percibir en un momento dado un desequilibrio si encuentra en su empresa fuentes de conflicto.

Por ejemplo, una persona puede sentirse sobrecargada en el trabajo porque percibe que tiene muchas cosas que hacer, pero no dispone de tiempo suficiente para hacerlas. En España, Paterna y Martínez (2002), en un estudio realizado con mujeres trabajadoras, encontraron que las mujeres que percibían una mayor sobrecarga de rol también percibían una mayor dificultad para compatibilizar la vida laboral y familiar. Pero sin duda, el número de horas dedicadas al trabajo es uno de los mayores predictores del nivel de conflicto trabajo-familia. El pasar muchas horas fuera de casa es lo que nos quita el tiempo y la energía. Numerosos estudios han demostrado que cuantas más horas trabaja una persona, mayores niveles de conflicto trabajo-familia experimenta (p.e. Batt y Valcour, 2003).

4.2. ¿Qué consecuencias negativas tiene para la empresa y para el trabajador?

En los últimos años, ha existido un incremento de la preocupación social sobre el problema de la conciliación. Dicho incre-

mento se ha debido en gran parte a que cada vez existe una mayor conciencia social de los problemas que se derivan del conflicto entre el trabajo y la familia. Se está comprobando que la dificultad para combinar la vida laboral con la familiar puede conducir a una serie de consecuencias negativas, como problemas de salud, de satisfacción o de rendimiento, lo cual supone un problema no sólo para la persona en particular sino también para sus familias y para la sociedad en general. Algunas de estas consecuencias aparecen reflejadas a continuación:

<i>Para la empresa</i>	<i>Para la persona</i>
- Disminuye el rendimiento	- Estrés
- El trabajador tiene intenciones de abandono	- Ansiedad
- Aumenta el absentismo	- Depresión
- Existe insatisfacción laboral	- Problemas de sueño

Ante las dificultades para compaginar dos aspectos tan importantes de la vida, el bienestar físico y psicológico de las personas disminuye, dando lugar, entre otros, a problemas de estrés, ansiedad, depresión, etc. Por ejemplo, se ha demostrado que las personas cuya familia interfiere en sus trabajos, experimentan mayores niveles de estrés laboral, al tener dificultades para desempeñar sus tareas laborales (Frone, Russell y Cooper, 1992; Anderson, Coffey y Byerly, 2002).

Pero la experiencia del conflicto entre la vida laboral y familiar tiene una serie de consecuencias que pueden afectar en último término a la empresa. Por ejemplo, el hecho de que una persona tenga problemas de conciliación puede afectar a su rendimiento laboral, ya sea porque se encuentra cansado o preocupado (Frone, Yardley y Markel, 1997). Además, si no se ofrece flexibilidad al trabajador, puede producirse absentismo (Anderson et al., 2002). ¿Qué puede hacer la persona para evitar estas consecuencias negativas? ¿Y qué puede hacer la empresa? No se trata de trabajar en direcciones opuestas, sino que tanto la empresa como el trabajador deben trabajar de forma conjunta para superar este problema y ajustar necesidades. La organización debe ofrecer condiciones apropiadas, fomentando la calidad de vida del trabajador, incluyendo la con-

ciliación trabajo-familia como parte importante. Pero existen estrategias que la persona puede seguir para tratar de llevar el día a día de una forma más equilibrada. Lo veremos en los siguientes puntos.

5. ¿Qué puede hacer la empresa? La importancia de las políticas de conciliación

El trabajo influye en la familia en mayor medida en que lo hace la familia en el trabajo. Y así lo han demostrado diversos estudios en los que se comprueba que las barreras de la vida laboral y la vida personal no son igual de permeables (Frone et al., 1992). Por ejemplo, es común que la gente se lleve los problemas del trabajo a casa, o que llegue tarde porque tiene mucho trabajo. Sin embargo, llegar al trabajo diciendo que no puedes concentrarte porque estás pensando en un problema familiar está considerado como algo “poco profesional”. Si nuestro trabajo está influyendo en gran medida en nuestra vida, la conciliación no es sólo un problema de la persona, sino también de la empresa y de la sociedad –de ahí la importancia de las políticas de conciliación (véase: Ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) que incorpora cuestiones fundamentales en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar–. Por eso cada vez más las organizaciones optan por ofrecer medidas de flexibilidad para ayudar a sus empleados a conciliar la vida laboral y familiar.

5.1. Medidas de flexibilidad de tiempo: los horarios flexibles

Este tipo de políticas de conciliación se basan en la idea de que el origen de las dificultades para conciliar el trabajo y la familia se encuentra en la falta de tiempo. En muchas ocasiones, para los trabajadores sería más fácil el desempeño de determinadas obligaciones familiares si existieran unos límites más flexibles en el campo laboral. Una solución que pueden ofrecer las empresas sin que esto tenga que suponer un coste, es la posibilidad de tener una mayor flexibilidad en los horarios así como en los tipos de jornada laboral. Mientras que para unos, una solución podría ser entrar a trabajar después de dejar a los niños en el colegio, para otros puede ser comprimir el tra-

bajo en cuatro días para tener un día libre. Se ha demostrado que el acceso a horarios flexibles disminuye la probabilidad de que el empleado abandone la empresa (Batt y Valcour, 2003) y aumenta su compromiso con la organización (Hill, 2005).

Cómo hacer los límites del tiempo más flexibles

- Horario laboral flexible:** el empleado decide a qué hora comienza y termina de trabajar.
- Semana laboral comprimida:** el empleado puede comprimir todo el horario semanal en menos de cinco días.
- Jornada laboral reducida:** el trabajador puede cambiar la jornada completa por reducción de jornada, con reducción proporcional de sueldo.
- Horas anuales:** el trabajador está contratado por un número de horas de trabajo por año, en vez de por un número de horas por día.

5.2. Medidas de flexibilidad de espacio: derribando las barreras

Buena parte de los problemas de conciliación se deben también a la pérdida de tiempo que supone para muchas personas los desplazamientos hasta el lugar de trabajo. Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo realizada en 2008, para el 42,8% de la población el llegar al lugar de trabajo ocupa entre 15 y 30 minutos, mientras que para el 16% el trayecto de casa a la oficina puede llevarles entre 30 minutos y más de una hora. Gracias a la evolución de las tecnologías, en los últimos

La flexibilidad de espacio: derribando las barreras

- Flexibilidad en el lugar de trabajo:** los empleados pueden trabajar en un despacho satélite cerca de su casa para evitar largos desplazamientos.
- Trabajo en casa (teletrabajo):** los empleados pueden trabajar una parte del tiempo desde casa.
- Teledespachos en casa:** los empleados están totalmente equipados con teléfono, fax, ordenador y todo lo necesario para trabajar desde casa.
- Videoconferencias:** para evitar viajes, los empleados pueden celebrar reuniones de trabajo por videoconferencia.

años muchas empresas están adoptando medidas de flexibilidad espacial que permiten hacer las barreras más flexibles, ayudando a los trabajadores a organizar su tiempo de un modo más eficaz.

5.3. Servicios y ayudas al trabajador

Hay ocasiones en las que la flexibilidad no es suficiente ya que las medidas que hemos comentado no se ajustan exactamente a las necesidades del trabajador, o no se pueden adoptar porque el tipo de puesto de trabajo hace que resulte muy complicado. Por eso, además de las medidas de flexibilidad, es positivo que las empresas ofrezcan otra serie de recursos que puedan ayudar a las personas a superar sus dificultades para conciliar su vida laboral y personal.

Por ejemplo, la existencia de guarderías o centros de cuidado de personas mayores en la empresa puede resultar de gran ayuda para los trabajadores. Si estos centros no se encuentran situados en la propia organización, ésta puede proporcionar al empleado una ayuda económica para poder resolver sus problemas de falta de tiempo para atender a los familiares dependientes.

Por otra parte, proporcionar un cheque para el restaurante o una plaza de parking son recursos que pueden resultar de ayuda al trabajador. Otras grandes empresas incluso están optando por servicios más específicos como gimnasio, personal que se encarga de hacer recados para el trabajador como llevar el coche al taller, etc. Lo importante es que los servicios se

Servicios y ayudas

- Servicios de cuidado de niños (Guarderías):** la empresa facilita los servicios de guardería gratuitos o subvencionados, dentro o fuera de la empresa.
- Servicio de cuidado de ancianos:** la empresa facilita los servicios de cuidado de ancianos gratuitos o subvencionados, dentro o fuera de la empresa.
- Otros servicios:** la empresa ofrece una serie de servicios que pueden resultar de interés para los empleados, como gimnasio, restaurante, transporte o aparcamiento.

adapten a las necesidades del trabajador, ya que en ocasiones éstos se quejan de que preferirían más flexibilidades en lugar de tener un gimnasio en la oficina. Lo ideal sería una combinación de todo este tipo de políticas de conciliación, ajustado a las necesidades de la empresa y de la persona.

Estos servicios y medidas de flexibilidad tienen beneficios tanto para la persona como para la empresa. El trabajador siente que se preocupan por su bienestar, y al tener más ayuda para organizar su tiempo, puede ser más productivo. Un trabajador satisfecho es el arma para ser una empresa competitiva. Entonces, ¿por qué no está muy extendido su uso? Según un estudio realizado por Chinchilla, Poelmans y León (2003) sólo el 22% de las empresas españolas tienen políticas de conciliación. Por ejemplo, en el caso de políticas de flexibilidad laboral, sólo un 30% de las empresas las tienen implantada. Una de las razones por las que la implantación de políticas de conciliación no se lleva a cabo es que en muchas empresas se piensa que la adopción de estas medidas va a suponer un coste o que las dificultades de conciliación no son un problema de la organización. Según un estudio realizado en 2005 para el Instituto de la Mujer, el 67% de las empresas piensan que se debe tener una orientación exclusiva hacia el logro de la productividad. Además, el 61,6% de las empresas opina que las dificultades de compaginación deben solucionarse por las familias de forma privada. Es necesario eliminar estas creencias ya que en realidad, la adopción de políticas de conciliación, supone un beneficio en lugar de un coste.

El ofrecer medidas como la flexibilidad de horarios o una serie de servicios y ayudas, tienen consecuencias positivas para la persona, para su familia, y también para la organización, ya que estas políticas son un medio para captar y retener el talento, así como favorecer el compromiso de los trabajadores con la empresa.

6. Estrategias eficaces para conseguir un equilibrio entre el trabajo y la familia

El día a día está lleno de imprevistos y obligaciones, continuas fuentes de estrés que si no manejamos correctamente pueden terminar afectando a nuestro bienestar físico y psicoló-

gico. Hacer que el estrés desaparezca de golpe es difícil, por no decir imposible. Tenemos que ir a trabajar, ir a la compra, hacer la comida, atender a la familia, quedar con los amigos... Demasiadas tareas y poco tiempo. La empresa tiene que ser consciente de que el trabajador tiene vida más allá de la jornada laboral. Las políticas de conciliación son de vital importancia, pero se implantan muy lentamente. ¿Qué hacemos mientras tanto? ¿Cómo podemos llevar el día a día mejor? A continuación se presentan algunas estrategias que pueden ayudarnos a conseguir un equilibrio entre el trabajo y la familia.

Conseguir mejorar nuestra calidad de vida está en manos de la sociedad en general y de las empresas en particular, pero no olvidemos que las pequeñas cosas que hacemos nosotros en el camino son fundamentales para sentirnos bien cada día.

Evaluación de la calidad de vida laboral

Desde las reivindicaciones surgidas en Estados Unidos a principios de los años 70, ha existido un interés creciente por tratar de mejorar las condiciones de trabajo de las personas con el objetivo de aumentar su Calidad de vida. Al hablar de condiciones de trabajo se hace referencia a varios aspectos que pueden influir no sólo en la productividad y el rendimiento de los trabajadores sino también en su salud y en su bienestar. Por una parte, el entorno físico en el que se desarrollan las tareas es un indicador de la Calidad de vida laboral. El ruido, la iluminación o la temperatura serían ejemplos de factores ambientales que pueden influir en el desempeño del trabajo. Por otra parte, existen otra serie de factores que de forma clásica se han considerado cruciales para mejorar la Calidad de vida, tal y como el sueldo o las horas de trabajo.

Estos factores son los que se han estudiado desde una perspectiva más objetiva en la que prima el estudio de la calidad del entorno laboral como medio para conseguir los intereses organizacionales. Sin embargo, desde una perspectiva más subjetiva, también es importante atender a otro tipo de indicadores relacionados con la experiencia del trabajador. Desde esta perspectiva, el objetivo principal es conseguir aumentar el bienestar de la persona (Segurado y Agulló, 2002). El grado en el que el

*¿Cómo puedo compaginar mi vida laboral y personal?
Algunas estrategias eficaces*

- Establece prioridades.
Párate a pensar cuáles son tus valores, tus prioridades tanto personales y profesionales. ¿Qué quieres realmente en tu vida? ¿Qué estás dispuesto a sacrificar por ello? En ocasiones establecemos un orden de prioridades inadecuado, y actuamos en función de ese orden. Esto nos lleva a sentirnos insatisfechos con nuestra vida. Por ello, es importante reflexionar sobre ello, y actuar en consecuencia
- Márcate objetivos a corto y a largo plazo.
¿Qué meta quieres conseguir esta semana? ¿Y dentro de 6 meses? ¿Cómo te ves dentro de 5 años? Muchas personas se paran a pensar en el futuro antes de pensar en el presente. Los planes a largo plazo implican un trabajo continuo, pero las recompensas no se ven de forma inmediata. Para sentir que vamos consiguiendo pequeños logros, es importante plantear primero objetivos a corto plazo y a partir de ahí, fijar objetivos más lejanos. ¡No olvides que los objetivos tienen que ser realistas y alcanzables!

trabajador siente que existe un conflicto entre el trabajo y la familia, el clima laboral que percibe en su empresa o su estado de ánimo son también factores que afectan al trabajador, y por tanto finalmente repercuten en la organización.

Para el logro de la Calidad de vida laboral, lo más conveniente es aunar ambas perspectivas, de modo que tanto el entorno físico como el social sea lo más adecuado posible y favorezca el correcto desempeño de las tareas laborales y el bienestar del trabajador. Por una parte, es necesario llevar a cabo tareas de prevención dirigidas hacia los riesgos de seguridad, higiene, ergonomía, y a los relacionados con los factores psicosociales.

Por otra parte, desde un punto de vista de intervención, se pueden adoptar medidas para ayudar tanto a la empresa como al trabajador, proporcionándoles herramientas y estrategias que les permitan enfrentarse a las posibles fuentes de estrés y aumentar así la productividad consiguiendo mayores niveles de bienestar.

*¿Cómo puedo compaginar mi vida laboral y personal?
Algunas estrategias eficaces*

- Aprende a delegar y a decir “no”.**
A veces creemos que podemos con todo. Nos da incluso miedo delegar, no confiamos en que otro pueda hacerlo bien. Tanto en el trabajo como en casa, es importante delegar, distribuir las tareas puede quitarte sobrecarga. ¿Por qué no lo hacemos? En ocasiones sentimos que si pedimos ayuda estamos diciendo “no puedo” o “soy débil”, pero lo cierto es que no es algo negativo. Como tampoco es negativo decir “no”. Pensamos que defraudamos a la persona, pero con una correcta explicación de las razones por las que decimos que no, quizá podamos llegar a un acuerdo.
- Incluye los hobbies y la familia como parte de tu agenda.**
Cumplimos el horario laboral, apuntamos en la agenda las reuniones o los turnos de trabajo. ¿Por qué no hacemos lo mismo con la vida personal? Planificar el tiempo libre es positivo, y nos ayuda a organizar nuestro tiempo.
- Gestiona tu tiempo.**
Algunas de las estrategias anteriores nos ayudan a gestionar nuestro tiempo: establecer prioridades y objetivos, tener una agenda con los planes y las listas de tareas... Todo ello es positivo y puede ayudarnos a sentir que tenemos control sobre nuestro tiempo, que estamos organizados. Además de estas estrategias, existen otras que pueden resultar útiles, como evitar interrupciones cuando estamos realizando una determinada tarea, o planificar diariamente las tareas que queremos llevar a cabo y el tiempo que vamos a dedicar a cada una de ellas.
- La hora tranquila... O busca al menos 10 minutos.**
“No tengo ni un minuto libre para mí”. Eso es lo que muchas personas sienten cuando acaba el día. Es verdad que puede haber temporadas en las que hay mayor carga de trabajo, o problemas familiares que hacen que tengas que dedicar más esfuerzo. Pero en la rutina del día a día se puede intentar buscar algo de tiempo para dedicar a algo que te guste. Unos prefieren salir a hacer deporte, otros leer un libro o ver la televisión. No importa, lo importante es buscar al menos un rato al día para olvidarnos de todo y desconectar.

Por todos esos motivos, cobra especial importancia hoy en día el establecimiento de procedimientos adecuados de evaluación, que tengan en cuenta la especificidad de la profesión en la que ocurren, los antecedentes propios de cada entorno laboral, de la tarea desempeñada y las posibles consecuencias que puedan tener en los trabajadores y organizaciones implicadas, considerando la prevención de forma integrada en la gestión organizacional: “*en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma*” (artículo 16.2 de la L.P.R.L.).

Desde este marco teórico propuesto, consideramos crucial la realización de un cuestionario con mayor riqueza de contenido y con una delimitación clara de lo que se quiere evaluar, así como el marco teórico de las distintas variables intervinientes (ANEXO I), de los que normalmente se utilizan para evaluar la Calidad de vida laboral, como el mencionado anteriormente del MTAS u otros como el cuestionario de Dublín (First European Quality of Life Survey: Quality of work and life satisfaction), que es un cuestionario sobre riesgos psicosociales.

Un cuestionario, tal como el que hemos elaborado últimamente para el Estudio de la Calidad de vida en el Sector del Cartón Ondulado, Proyecto financiado por la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales, es el que exponemos a continuación, (puede verse pormenorizado en el Anexo I), el cual incluye las siguientes variables para la evaluación general de la calidad de vida laboral.

Cuestionario: variables y dimensiones

El cuestionario de Calidad de vida laboral elaborado tiene las siguientes variables y dimensiones:

- **CLIMA PSICOSOCIAL.** Analizado a través de factores tales como apoyo, cohesión, supervisión, equidad, comunicación y tolerancia en el contexto de trabajo:

Cuestionario de Clima Psicosocial (Bernardo Moreno Jiménez. Laboratorio de Estrés y Salud. UAM).

Se trata de un instrumento de evaluación de 60 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos, que evalúa

el grado de acuerdo/desacuerdo acerca del tipo de relaciones que pueden existir en las empresas y organizaciones:

- 1: Totalmente en desacuerdo.
- 2: Bastante en desacuerdo.
- 3: Neutral.
- 4: Bastante de acuerdo.
- 5: Totalmente de acuerdo.

Está compuesto por las siguientes dimensiones:

- ✓ **Apoyo:** Dimensión que evalúa el nivel de apoyo existente entre los miembros de la organización. Un ejemplo de ítem es el siguiente: *“La colaboración entre compañeros suele ser habitual”*.
- ✓ **Cohesión:** Percepción del nivel de unión entre los miembros de la organización. Por ejemplo: *“Las relaciones laborales suelen ir más allá del trabajo”*.
- ✓ **Supervisión:** Dimensión que hace referencia al modo de supervisar el trabajo existente en la organización. Un ítem es: *“La supervisión del trabajo del grupo es eficaz”*.
- ✓ **Equidad:** Hace referencia al grado de justicia en cuanto al trato y a las posibilidades de desarrollo profesional de los trabajadores. Un ejemplo de ítem es el siguiente: *“El reconocimiento de la aportación que cada uno hace en el trabajo suele ser justo”*.
- ✓ **Comunicación:** Se refiere al grado de información y los canales utilizados para transmitir la misma en la organización. Un ejemplo de ítem es el siguiente: *“Normalmente me siento informado de lo que ocurre en la empresa”*.
- ✓ **Tolerancia:** Dimensión que alude al nivel de aceptación de las diferencias existentes entre los trabajadores de la empresa. Un ejemplo de ítem es el siguiente: *“Se aceptan las diferencias en la forma de trabajar”*.

Permite extraer una puntuación global de **Clima Psicosocial**.

- **CALIDAD DE VIDA LABORAL.** Se analiza diversas variables establecidas como indicadores de Calidad de vida laboral, como condiciones de trabajo, carga de trabajo, diseño del puesto, y desarrollo profesional.

Cuestionario de Calidad de vida Laboral (Bernardo Moreno Jiménez. Laboratorio de Estrés y Salud. UAM).

Se trata de un instrumento de evaluación de 18 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos, que evalúa el acuerdo o desacuerdo con determinados aspectos relativos a las condiciones que rodean al puesto de trabajo:

- 1: Totalmente en desacuerdo.
- 2: En desacuerdo.
- 3: Depende.
- 4: De acuerdo.
- 5: Totalmente de acuerdo.

Está compuesto por las siguientes dimensiones:

- ✓ **Condiciones de trabajo:** Evalúa aspectos relacionados con las condiciones físicas y ergonómicas del trabajo. Un ítem ejemplo de esta dimensión es el siguiente: *“El riesgo de accidente que tiene es bajo”*.
- ✓ **Carga de trabajo:** Dimensión que evalúa la sobrecarga laboral que percibe el trabajador en su puesto de trabajo. Un ejemplo de ítem es: *“Las exigencias mentales de su trabajo no son excesivamente altas”*.
- ✓ **Diseño del puesto:** Incluye aspectos como rutina, variedad, y organización del trabajo: Un ejemplo de ítem es: *“Tiene capacidad de acción para parar, modificar o cambiar la forma de hacer su trabajo”*.
- ✓ **Desarrollo profesional:** Dimensión que recoge las posibilidades de promoción y mejora profesional en la empresa. Un ejemplo de ítem es: *“La valoración profesional y social de su trabajo es buena”*.

Permite extraer una puntuación global de **Calidad de vida laboral**.

- **CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR.** Se estudia el nivel de conflicto que experimentan los trabajadores entre su ámbito familiar y laboral:

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia. (Geurts et al., 2005, adaptación al castellano de Moreno-Jiménez, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz, y Geurts, 2009).

Se trata de un instrumento de evaluación de 8 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de cuatro puntos, que evalúa la frecuencia con que se experimentan determinadas situaciones de conflicto entre la vida laboral y familiar, desde “nunca” (0) hasta “siempre” (3):

- 0: Nunca.
- 1: A veces.
- 2: A menudo.
- 3: Siempre.

Un ejemplo de ítem es: “*Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador*”.

- **IMPLICACIÓN LABORAL.** Incluyendo para su análisis la evaluación del nivel de implicación del individuo con su trabajo.

Questionario de Implicación Laboral. (Adaptación «Job Involvement» de Lodhal y Kejner (1965).

Evalúa comportamientos de compromiso e implicación en el puesto de trabajo con una escala de respuesta de acuerdo/desacuerdo tipo Likert de siete puntos:

- 1: Fuerte desacuerdo.
- 2: Moderado desacuerdo.
- 3: Ligero desacuerdo.
- 4: En duda.
- 5: Ligero acuerdo.
- 6: Moderado acuerdo.
- 7: Fuerte acuerdo.

Un ejemplo de ítem es: “*Me quedaría tiempo extra en el trabajo para terminar algo pendiente, aunque no me pagasen por ello*”.

- **ESTADO DE ÁNIMO.** Se evalúa a través de dos indicadores clásicos tales como el nivel de afecto positivo y negativo que suele experimentar una persona:

Questionario de Estado de Ánimo. (“Questionario PANAS de afecto positivo y negativo” de Watson, Clark y Tellegen, 1988. Adaptación de Garrosa y Moreno-Jiménez, 2003).

Esta escala consiste en un número de palabras que describen diferentes sentimientos y emociones, con una escala tipo Likert de cinco puntos:

- 1: Muy poco o nada.
- 2: Un poco.
- 3: Moderadamente.
- 4: Bastante.
- 5: Extremadamente.

La escala de afecto negativo está formada por diez ítems, algunos ejemplos son “Angustiado, asustado, hostil, irritable, etc.”. Por su parte, la escala de afecto positivo está formada también por diez ítems que incluyen entre otros adjetivos como “Interesado, entusiasmado, decidido o activo”.

CONDUCTAS CONTRAPRODUCTIVAS. Se incluye para su análisis la evaluación de conductas que pueden resultar contraproducentes y poco adaptadas para con la organización.

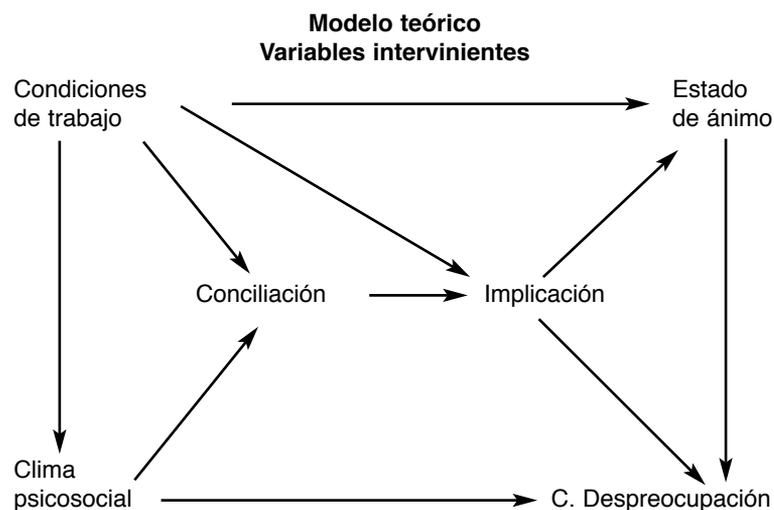
Cuestionario de conductas Contraproductivas. (Adaptación del Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C, Spector y Cols, 2006) Laboratorio de Estrés y Salud. UAM).

Se trata de un cuestionario que evalúa diversas conductas de carácter negativo que pueden darse en la jornada diaria de trabajo, con una escala de frecuencia tipo Likert de cinco puntos:

- 1= nunca.
- 2 = Muy raramente.
- 3 = En alguna ocasión.
- 4 = Con frecuencia.
- 5 = A diario.

Un ejemplo de ítem es: “Ha tratado de parecer ocupado cuando en realidad no hacía nada”.

El modelo teórico de las variables intervinientes establece unas implicaciones que indican como el clima y la calidad de vida afectan a los estados de ánimo y a la conciliación que a su vez afectan al nivel de implicación del trabajador y a las conductas de colaboración.



Dichos factores son los más relevantes que habría que analizar para adoptar las medidas oportunas de prevención, con objeto de disminuir la siniestralidad y aumentar la productividad, la Calidad de vida del trabajador, así como la calidad de las relaciones humanas dentro y fuera de la empresa.

La propuesta presentada, basada en la idea inicial planteada en la tesis, debe ser el punto de partida, para acometer una correcta evaluación de los riesgos psicosociales desde la comprensión de la cultura organizativa de la empresa.

Diagnóstico de la calidad de vida laboral

El estudio empírico consta de (Anexo I):

VARIABLES INDEPENDIENTES: Total 14

Calidad de clima laboral (6):

APOYO:

COHESIÓN

SUPERVISIÓN:

EQUIDAD

COMUNICACIÓN

TOLERANCIA

Condiciones de Calidad de vida laboral (4)

**CONDICIONES FISICAS DE TRABAJO,
CARGA DE TRABAJO,
DISEÑO DEL PUESTO,
DESARROLLO PROFESIONAL**

Conciliación trabajo –Vida familiar (1)

CONCILIACIÓN

Implicación laboral (1)

IMPLICACION

Estado de animo (1)

ESTADO DE ANIMO

Conductas Despreocupación (1)

CONDUCTAS DESPREOCUPACIÓN

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Previamente al análisis de los datos se realizó el análisis de fiabilidad de cada uno de los instrumentos de evaluación utilizados en el estudio, tanto de forma genérica, como para cada una de sus subescalas, a través del Coeficiente Alpha de Cronbach (α).

La confirmación empírica mediante los análisis de consistencia ha sido satisfactoria, encontrándose en todos los casos puntuaciones superiores o muy cercanas a 0,6 tal y como se muestra en las siguientes tablas.

Tabla 1.1. Consistencia interna del Cuestionario de Clima Psicosocial

CUESTIONARIO DE CLIMA PSICOSOCIAL	
VARIABLES	α
Apoyo	,76
Cohesión	,79
Supervisión	,93
Equidad	,92
Comunicación	,76
Tolerancia	,87
TOTAL	,97

Tabla 1.2. Consistencia interna del Cuestionario de Calidad de vida Laboral

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
<i>VARIABLES</i>	α
Condiciones de trabajo	,80
Carga de trabajo	,58
Diseño del puesto	,75
Desarrollo profesional	,73
TOTAL	,88

Tabla 1.3. Consistencia interna del Cuestionario de Conciliación Vida Laboral y Familiar

CUESTIONARIO CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR	
<i>VARIABLES</i>	α
TOTAL	,83

Tabla 1.4. Consistencia interna del Cuestionario de Implicación Laboral

CUESTIONARIO DE IMPLICACIÓN LABORAL	
<i>VARIABLES</i>	α
TOTAL	,75

Tabla 1.5. Consistencia interna del Cuestionario de Estado de Ánimo

CUESTIONARIO DE ESTADO DE ÁNIMO	
<i>VARIABLES</i>	α
Afecto Positivo	,85
Afecto Negativo	,89
TOTAL	,84

Tabla 1.6. Consistencia interna del Cuestionario de Conductas Contraproductivas

CUESTIONARIO DE CONDUCTAS CONTRAPRODUCTIVAS	
<i>VARIABLES</i>	α
TOTAL	,79

Referencias

- AKERSTEDT, T., FREDLUND, P., GILLBERG, M., y JANSSON, B. (2002). Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample. *Journal of Psychosomatic Research*, 53, 585-588.
- ANDERSON, S. E., COFFEY, B. S., y BYERLY, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28, 787-810.
- BATT, R. y VALCOUR, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42, 189-220.
- CHINCHILLA, N., POELMANS, S. y LEÓN, C. (2003). *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. Research Paper No. 498. IESE: Barcelona.
- CHINCHILLA, N., POELMANS, S., LEÓN, C. y TARRÉS, J. B. (2004). *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
- COSTA, G. (2003). Shift-work and occupational medicine: an overview. *Occupational Medicine*, 53, 83-88.
- DIENER, E., SANDVIK, E., SEIDLITZ, L. y DIENER, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute? *Social Indicators Research*, 28, 195-223.
- DI MILIA, L. (2006). Shift work, sleepiness and long distance driving. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 9, 278-285.
- DUL, J. y WEERDMEESTER, B. (1993). *Ergonomics for beginners: A quick reference guide*. Londres: Taylor & Francis.
- DURÁN, M. A. (2007). *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?* Madrid: Editorial Espasa Calpe.
- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. www.mtas.es
- FOLKARD, S. y TUCKER, P. (2003). Shift work, safety and productivity. *Occupational Medicine*, 53, 95-101.
- FRONE, M. R., RUSSELL, M. y COOPER, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.

- FRONE, M. R., YARDLEY, J. K. y MARKEL, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- GEORGELLIS, Y., TSITSIANIS, N., PING YIN, Y. (2009). Personal values as mitigating factors in the link between income and life satisfaction: Evidence from the European social survey. *Social Indicator Research*, 91, 329-344.
- GONZÁLEZ, P., PEIRÓ, J. M. y BRAVO, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. En J. M. Peiró y F. Prieto. *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- GREENBERG, J. B. y BARÓN, R. A. (1993). *Behavior in Organizations* (4ª Edición). Londres: Alley & Bacon.
- GREENHAUS, J. y BEUTELL, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B. y SNYDERMAN, B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- HILL, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Instituto de la Mujer (2005). Estudio realizado por GPI Consultores. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*. www.mtas.es/mujer
- JANSEN, N.W., KANT, I., NIJHUIS, F.J., SWAEN, G.M. y KRISTENSEN, T.S. (2004). Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees. *Scandinavian Journal of Work & Environmental Health* 30, 139-148.
- KATZELL, R. A., YANKLOVICH, D., SEIN, M., ORNATI, D. A. y NASH, A. (1975). *Work, productivity and job satisfaction*. Nueva York: Psychological Corporation.
- MACCOBY, M. (1984). *The quality of working life*. Lessons from Bolivar.
- MASLOW, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- NORTH, R. J., HOLAHAN, C. J., MOOS, R. H. y CRONKITE, R. C. (2008). Family support, family income, and happiness: A 10-year perspective. *Journal of Family Psychology*, 22, 475-483.
- Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.es

- PATERNA, C. y MARTÍNEZ, M. C. (2002). Compatibilizando trabajo y familia. Variables mediadoras. *Boletín de Psicología*, 75, 19-37.
- SCHOUTETEN, R. L. J. y DE WITTE, M. C. (2005). Home-situation-related differences in the quality of working life in the Netherlands. *Community, Work and Family*, 8, 379-387.
- SEGUADO, A. y AGULLÓ, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14, 828-836.
- SHEN, J., BOTLY, L., CHENG, S., GIBBS, A., SABANADZOVIC, S. y SHAPIRO, C. (2006). Fatigue and shift work. *Journal of Sleep Research*, 15, 1-5.
- TAYLOR, H. (1987). Evaluating quality of life. *Industrial Development*, 156, 1-4.
- WALTON, R. E. (1973). *Conciliación de conflictos interpersonales*. México: Fondo Educativo Interamericano.

ANEXO I

Cuestionario de Calidad de vida laboral para el Sector de Cartón Ondulado (Marino Martínez Gamarra, U. Zaragoza).

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Por favor, indique en su lugar cada uno de los datos sociodemográficos que se piden a continuación:

Sexo 1 Hombre 2 Mujer

Edad años

Relaciones personales 1 Con pareja habitual
 2 Sin pareja habitual
 3 Sin pareja

Número de hijos hijos

Estudios realizados 1 Primarios 2 Secundarios 3 Superiores

Número de trabajadores de la empresa 1 10-50 2 50-100 3 100-250 4 más de 250

¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? años

Situación laboral 1 Fijo/a 2 Contratado/a

Situación laboral 1 Tiempo parcial 2 Tiempo completo

Turno 1 Mañana 2 Tarde 3 Noche 4 Rotatorio 5 Corretornos

Número de horas que trabaja a la semana horas

Número de horas que dura habitualmente su turno horas

Indique la sección a la que pertenece con una cruz en la casilla correspondiente:

A continuación encontrará una serie de expresiones acerca del tipo de relaciones que pueden existir en las empresas y organizaciones. Expresé en grado en el que se dan en su empresa u organización.

	<i>Total- mente En desa- cuerdo</i>	<i>En bas- tante desa- cuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>Bas- tante de acuerdo</i>	<i>Total- mente de acuerdo</i>
1. El apoyo mutuo es habitual	1	2	3	4	5
2. Las relaciones en el trabajo suelen ser también de amistad	1	2	3	4	5
3. La supervisión del trabajo individual suele ser buena	1	2	3	4	5
4. Generalmente el tratamiento que todos recibimos en el trabajo es similar	1	2	3	4	5
5. En general existe buena información sobre la empresa	1	2	3	4	5
6. Se aceptan las diferencias en la forma de trabajar	1	2	3	4	5
7. La colaboración entre compañeros suele ser habitual	1	2	3	4	5
8. Las relaciones laborales suelen ir más allá del trabajo	1	2	3	4	5
9. Los jefes suelen estar atentos a las cosas que ocurren en el trabajo	1	2	3	4	5
10. No existe discriminación de personas	1	2	3	4	5
11. Los canales personales y sociales de comunicación con la dirección de la empresa suelen ser efectivos	1	2	3	4	5
12. La gente se suele sentir aceptada a pesar de las diferencias individuales que pueda haber	1	2	3	4	5
13. Normalmente si alguno necesita información la suele obtener del grupo	1	2	3	4	5
14. Hay una buena relación de camaradería en el trabajo	1	2	3	4	5
15. La línea de mando suele apoyar en el trabajo	1	2	3	4	5
16. La atención que se presta a todos los trabajadores es semejante	1	2	3	4	5
17. Normalmente me siento informado de lo que ocurre en la empresa	1	2	3	4	5

18. Cuando hay problemas se suelen buscar formas conciliadas de solución	1	2	3	4	5
19. Cuando alguien no sabe hacer algo es apoyado por los demás	1	2	3	4	5
20. Me siento bien con la gente que tengo que trabajar	1	2	3	4	5
21. Las relaciones con los jefes suele ser buena	1	2	3	4	5
22. Las oportunidades de formación y desarrollo son semejantes para todos.	1	2	3	4	5
23. Me siento con capacidad y medios para hacer llegar a la dirección mis problemas y dificultades	1	2	3	4	5
24. La gente nueva suele integrarse sin especiales problemas	1	2	3	4	5
25. Suelen compartirse los recursos que se tienen	1	2	3	4	5
26. Existe una buena relación emocional entre los compañeros	1	2	3	4	5
27. Cuando el trabajo se hace bien suele ser reconocido por los que mandan	1	2	3	4	5
28. Todo el mundo tiene las mismas posibilidades de desarrollo profesional	1	2	3	4	5
29. Existen un buen clima de dialogo dentro de la empresa	1	2	3	4	5
30. Los errores no suelen crear situaciones tensas	1	2	3	4	5
31. El espíritu de colaboración es mayor que el de competitividad	1	2	3	4	5
32. Me siento apoyado personalmente por la gente con la que trabajo	1	2	3	4	5
33. La supervisión del trabajo del grupo es eficaz	1	2	3	4	5
34. El reconocimiento de la aportación que cada uno hace en el trabajo suele ser justo	1	2	3	4	5
35. Existe una buena comunicación entre los compañeros.	1	2	3	4	5
36. Hay un esfuerzo por compensar las dificultades y lagunas de algunos trabajadores	1	2	3	4	5
37. El nivel de conflictividad por sobresalir es escaso	1	2	3	4	5
38. Hay un sentimiento de equipo humano entre quienes trabajamos juntos	1	2	3	4	5

39. Existe apoyo y orientación por parte de los jefes	1	2	3	4	5
40. El reconocimiento salarial del trabajo de cada uno es correcto	1	2	3	4	5
41. La gente no suele tener miedo a la hora de exponer sus opiniones.	1	2	3	4	5
42. Hay una buena integración a pesar de las diferencias	1	2	3	4	5
43. El trabajo conjunto de equipo se considera realmente importante	1	2	3	4	5
44. Suele haber bastante confianza personal	1	2	3	4	5
45. El ejercicio del mando suele ser correcto	1	2	3	4	5
46. El trato que se da a todos los trabajadores es equitativo	1	2	3	4	5
47. El secretismo sobre el propio trabajo no suele ser una practica común	1	2	3	4	5
48. En el grupo se presta atención a las diferencias individuales	1	2	3	4	5
49. El intercambio de información y de materiales es una práctica común	1	2	3	4	5
50. En mi trabajo suelo compartir cosas de mi vida personal	1	2	3	4	5
51. Quienes mandan suelen estar atentos a las necesidades laborales de los subordinados	1	2	3	4	5
52. Los sistemas de reconocimiento y desarrollo profesional son correctos	1	2	3	4	5
53. Existe bastante libertad en acceder a la información sobre lo que los demás están haciendo	1	2	3	4	5
54. Se acepta que haya opiniones diferentes y discordantes sobre el trabajo	1	2	3	4	5
55. Los compañeros están dispuestos a ayudar si se solicita	1	2	3	4	5
56. Me siento próximo de quienes trabajan conmigo	1	2	3	4	5
57. Los jefes saben mandar	1	2	3	4	5
58. El reparto de tareas suele ser equitativo	1	2	3	4	5
59. La comunicación con los jefes directos es buena	1	2	3	4	5
60. El criterio de tolerancia a los demás es común	1	2	3	4	5

Esta escala consiste en un número de palabras que describen diferentes sentimientos y emociones. Lee cada ítem y señala en qué medida sientes o experimentas estas emociones de manera general a lo largo de tu jornada de trabajo, usando la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4	5
MUY POCO O NADA	UN POCO	MODERA- DAMENTE	BASTANTE	EXTREMA- DAMENTE
<input type="checkbox"/>				
	Interesado		Irritable	
	Angustiado		Alerta	
	Excitado		Avergonzado	
	Contrariado		Inspirado	
	Fuerte		Nervioso	
	Culpable		Decidido	
	Asustado		Atento	
	Hostil		Agitado	
	Entusiasmado		Activo	
	Orgullosa		Miedoso	

A continuación aparece un conjunto de frases que expresan opiniones sobre su trabajo. Indique en qué medida está usted de acuerdo con las mismas. Señale su grado de acuerdo o desacuerdo con cada frase, basándose en la siguiente escala:

5. Totalmente de acuerdo					
4. De acuerdo					
3. Depende					
2. En Desacuerdo					
1. Totalmente en desacuerdo					
1. La duración del trayecto de su casa al trabajo es corto	1	2	3	4	5
2. Las condiciones térmicas de su puesto de trabajo (frío-calor, ventilación, humedad) son buenas	1	2	3	4	5
3. Las condiciones sonoras de su trabajo son buenas	1	2	3	4	5

4. La iluminación en el lugar que trabaja es aceptable	1	2	3	4	5
5. La limpieza y el orden en el lugar de trabajo es bueno	1	2	3	4	5
6. El riesgo de accidente que tiene es bajo	1	2	3	4	5
7. El esfuerzo físico que tiene que realizar en su trabajo habitual no exige grandes esfuerzos	1	2	3	4	5
8. Las exigencias mentales de su trabajo no son excesivamente altas	1	2	3	4	5
9. Cuando termino mi jornada de trabajo no me siento muy agotado	1	2	3	4	5
10. Su jornada de trabajo es aceptable (horas, turno)	1	2	3	4	5
11. Sus capacidades personales y profesionales están bien utilizadas en su trabajo	1	2	3	4	5
12. La forma en que está organizado su trabajo le permite sentirse responsable del mismo	1	2	3	4	5
13. El trabajo que realiza tiene variedad	1	2	3	4	5
14. Tiene capacidad de acción para parar, modificar o cambiar la forma de hacer su trabajo	1	2	3	4	5
15. La posibilidad de mejorar profesionalmente en su trabajo es alta	1	2	3	4	5
16. La seguridad de contrato laboral es aceptable	1	2	3	4	5
17. Sus ingresos salariales son aceptables	1	2	3	4	5
18. La valoración profesional y social de su trabajo es buena	1	2	3	4	5

En esta sección encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y privado. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el último año. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

CON QUÉ FRECUENCIA...

1.	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	0	1	2	3
2.	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	0	1	2	3
3.	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	0	1	2	3
4.	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	0	1	2	3
5.	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	0	1	2	3
6.	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	0	1	2	3
7.	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	0	1	2	3
8.	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	0	1	2	3

A continuación aparece un conjunto de frases que expresan opiniones sobre su trabajo. indique en qué medida está usted de acuerdo con las mismas. Señale su grado de acuerdo o desacuerdo con cada frase, basándose en la siguiente escala:

¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

1	2	3	4	5	6	7
<i>Fuerte</i>	<i>Moderado</i>	<i>Ligero</i>	<i>En duda</i>	<i>Ligero</i>	<i>Moderado</i>	<i>Fuerte</i>
<i>Desacuerdo</i>	<i>Desacuerdo</i>	<i>Desacuerdo</i>		<i>Acuerdo</i>	<i>Acuerdo</i>	<i>Acuerdo</i>

Me quedaría tiempo extra en el trabajo para terminar algo pendiente, aunque no me pagasen por ello.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Se puede saber lo buena que es una persona por lo bien que hace su trabajo.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Las mayores satisfacciones en mi vida provienen de mi trabajo.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Para mí, el tiempo en el trabajo pasa volando.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Habitualmente, suelo llegar al trabajo un poco antes para tener las cosas preparadas.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Muy a menudo me apetece quedarme en casa en lugar de ir a trabajar.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Para mí, mi trabajo es sólo una pequeña parte de lo que soy.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Evito asumir deberes y responsabilidades extra en mi trabajo.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Antes era más ambicioso con respecto a mi trabajo de lo que soy ahora.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

La mayoría de las cosas de la vida son más importantes que el trabajo.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

A continuación se describen algunas conductas que pueden darse en la jornada diaria de trabajo. Indique en que grado en alguna ocasión las ha tenido:

1= nunca; 2 = Muy raramente 3 = En alguna ocasión 4 = Con frecuencia 5 = A diario

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1.-Ha perdido materiales o suministros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.-Se ha quejado de cosas insignificantes en el trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.-Ha hecho incorrectamente su trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.-Ha llegado tarde a trabajar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.- Ha hecho pausas más largas de lo permitido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6.- No ha seguido las instrucciones indicadas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.-Ha tratado de parecer ocupado cuando en realidad no hacía nada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.-No ha tenido cuidado con los errores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.-Se ha despreocupado de posibles defectos en el producto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10.-No le importa si las máquinas funcionan bien. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11.-La limpieza y el orden en el trabajo no lo considera un tema suyo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12.-Ha pasado por alto el estado de los materiales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.- No has acudido al trabajo por un motivo pequeño. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

¿Trabajo de preferencia o contrato indefinido? Un análisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico

ÁNGEL SOLANES PUCHOL

DEPARTAMENTO PSICOLOGÍA DE LA SALUD
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
angel.solanes@umh.es

BEATRIZ MARÍA ZARAGOZA MARTÍNEZ

LICENCIADA PSICOLOGÍA Y PROFESORA MÁSTER UNIVERSITARIO
EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

Resumen: Normalmente se asume que la condición del empleado temporal conlleva efectos negativos aunque existen trabajadores que sienten preferencia por este tipo de contratos (Barringer y Milkovich, 2002). Estos mismos autores destacan la heterogeneidad del perfil de los trabajadores y, en concreto, de aquellos con contrato temporal. El objetivo de este estudio es conocer la importancia del tipo de contrato laboral en el estudio del contrato psicológico. Para este fin se recopiló una muestra de 690 trabajadores de la provincia de Alicante. Los datos obtenidos mues-

tran que el trabajador valora otras cuestiones además de poseer un contrato permanente con la organización, como su agrado por el trabajo desempeñado y la adecuación del contrato laboral a sus necesidades.

Palabras clave: Contrato psicológico, Estado del contrato psicológico, Contenido del contrato psicológico, Contrato de preferencia, Trabajo de preferencia.

Preferred employment or permanent contract? A study of their impact on the state of the psychological contract

Abstract: We normally assume that being a temporary worker has a negative effect although there are workers who prefer this type of contract (Barringer & Milkovich, 2002). These same authors point out the heterogeneous nature of the profile of the workers, particularly those on temporary contracts. The object of this study is to find out how important the type of work contract is in the study of the psychological contract. A sample of 690 workers from the province of Alicante was compiled for this purpose. The findings show that workers value other issues besides having a permanent contract with their organisation, like their appreciation of the work done and the way their work contract matches their own needs.

Keywords: Psychological contract, State of the psychological contract, Content of the psychological contract, Preferred contract, Preferred employment.

¿Trabajo de preferencia o contrato indefinido? Un análisis de su impacto sobre el estado del contrato psicológico



Ángel Solanes Puchol
Beatriz María
Zaragoza Martínez

Introducción

El término contrato psicológico, acuñado por Argyris (1960), surge como objeto de análisis conceptual y empírico fundamentalmente durante la última década, y proporciona un concepto capaz de examinar las relaciones organización-empleado y cómo se percibe por ambas partes. Entre las diferentes aproximaciones a su definición, destaca como una de las más ampliamente aceptadas la de Schein (1978) quien define el contrato psicológico como un juego de expectativas recíprocas entre empleado y organización. Por otro lado, Rousseau (1989) establece que a nivel individual el contrato psicológico recoge los términos y condiciones de un intercambio recíproco entre la persona focal y la organización. Según esta autora, emerge de una situación en la que se dan promesas de recepción futura, contribución y obligación creada para recibir futuros beneficios. De este modo, el individuo interpreta las acciones llevadas a cabo por la organización e infiere su contrato psicológico en base a estas acciones. En el momento en el que se establece una relación de reciprocidad, los empleados comprenden que su superior posee obligaciones hacia ellos, y a su vez, éstos con su superior. Aun siendo un contrato de carácter informal Schein (1978) puntualiza que se trata de un determinante del comportamiento.

Guest (1998) en una visión general acerca de los trabajos realizados sobre el contrato psicológico, establece que la mayoría de las aproximaciones empíricas a este término se han centrado en la ruptura y violación del mismo, siendo pocos los trabajos que analicen la permanencia o razones de estabilidad del mismo. Desde este punto de vista consideramos que es necesario conocer este concepto desde un enfoque positivo, como se propone en este estudio.

Podemos distinguir, en función del periodo temporal, según establece Arnold (1996), dos tipos de contrato psicológico: el denominado contrato psicológico transaccional y el relacional. El contrato psicológico transaccional se centra en las recompensas materiales, tratándose normalmente de empleados con sueldos altamente competitivos. Se trata pues de un tipo de contrato psicológico característico de empleados con poca o ninguna lealtad hacia la entidad, con baja intención de permanecer en la organización durante un largo periodo de tiempo y con baja posibilidad de asumir responsabilidades adicionales cuyo propósito sea la contribución hacia la empresa. (Rousseau y Wade-Benzoni, 1994). Por el contrario, el contrato psicológico denominado relacional se centra en lo intangible. En éste sí existe lealtad por parte del empleado y la organización presenta la obligación de proporcionar seguridad a sus trabajadores. Estos trabajadores desean mantener la relación a largo plazo, estableciendo expectativas recíprocas. Se trata de empleados muy dependientes de la organización, donde existen deseos de comprometerse con la misma y manifiestan alta intención de permanecer durante un largo periodo de tiempo (Rousseau y Wade-Benzoni 1994). En base a estas características el contrato psicológico puede situarse en un continuo, donde en un extremo se colocaría un contrato transaccional (basado únicamente en intercambio económico) y, en el otro extremo, un contrato relacional (incluyendo acuerdos monetarios, no monetarios y socioemocionales, por ejemplo lealtad). Dentro de dicho continuo, el contrato psicológico puede contener tanto elementos transaccionales como relacionales (Tena, 2002).

Estos diferentes tipos de contrato se establecen en función de diferentes tipos de trabajadores. El hecho de establecerse uno u otro va a depender de la duración esperada de la relación (Rousseau, 1995). Así, los empleados permanentes (es decir,

aquellos que tienen un contrato indefinido) puede considerarse que poseen expectativas de larga duración y de una relación más íntima, mientras que las obligaciones de los empleados temporales (contrato duración determinada) pueden caracterizarse por la ausencia de obligaciones relacionales (Rousseau, 1989; 1990, 1995 y Rousseau y Wade-Benzoni, 1995). Millward y Hopkins (1998), encontraron que los trabajadores permanentes percibían una relación más relacional que los temporales, quienes poseen una visión más transaccional. Esto nos lleva a plantear la existencia de diferencias en cuanto a contrato psicológico se refiere, entre los trabajadores cuyo contrato formal sea indefinido y aquellos que posean un contrato de duración determinada. Sin embargo, McDonald y Makin (2000) no encontraron diferencias entre empleados temporales e indefinidos. En su estudio, los trabajadores temporales obtuvieron puntuaciones más elevadas que los indefinidos en desarrollo de carrera y compromiso organizacional. Estos datos nos indican que no en todos los casos un contrato indefinido conlleva un contrato psicológico relacional y viceversa.

Posteriormente en un estudio realizado por Clinton y Guest (2006) obtuvieron que los empleados temporales encuestados informaron de mayor bienestar relacionado con el trabajo, mayor satisfacción laboral y menor grado de enfermedades y accidentes laborales que los que poseían contratos indefinidos. Los empleados con contratos permanentes obtuvieron niveles más elevados de violación del contrato psicológico y menor confianza en la organización. Estos datos llevaron a los autores a defender la hipótesis de que las diferencias pueden ser el resultado de otras variables y no ser provocado exclusivamente por el tipo de contrato laboral.

Así pues, tras lo expuesto, creemos en la necesidad de plantear la existencia de variables que podrían presentar mayor peso en cuanto a las dimensiones del contrato psicológico. Numerosos estudios determinan la satisfacción laboral como uno de los factores determinantes de la relación entre el empleado y la organización (Morse y Reimer, 1956; Baehr y Renck, 1958; Weiss, Dawis, England y Lofquist, 1967; Smith, Kendall y Hulin, 1969; Korman, 1971; Smith, 1976; Schmitt y Bedeian, 1982; Muñoz Adanes, 1990).

Algunos investigadores, afirman que el estar contento con la tarea que realiza un trabajador es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa (Muñoz, 1993). El estar contento con la tarea es entendido, en este caso, como la satisfacción con el trabajo y no en el trabajo. Estar contento con el trabajo que realiza uno mismo, presenta una relación directa con la satisfacción laboral del trabajador. El 82% de las personas que declaran no mostrar interés en las tareas que realizan se encuentran descontentas con su situación laboral (Strong, 1943). Así pues, esta variable influye además en la motivación para el trabajo y en la moral laboral (Muñoz, 1990).

Puesto que el estar contento con la tarea hace referencia a si el trabajador se encuentra contento con el trabajo que realiza (Muñoz, 1993), consideramos que la variable trabajo de preferencia es un indicador del contento con la tarea y de este modo un reflejo de la misma. La importancia de incluir esta variable en el estudio del contrato psicológico adquiere mayor relevancia porque el hecho de poseer un trabajo que no suponga un reto para el individuo, hace que se produzcan reacciones de aburrimiento, tedio, enfado y cansancio (Bass, 1965), relacionándose con la posibilidad o no de poner en práctica el potencial de uno mismo en el trabajo que realiza Orpen (1979).

Barringer y Milkovich (2002), ante el gran número de variables que influyen en los trabajadores, mantienen que no se debe tratar de forma homogénea a todos los trabajadores, haciendo especial énfasis en los que poseen contratos temporales. En este sentido, Marler, Milkovich y Barringer (1998) distinguen cuatro tipos de trabajadores temporales, basándose en su nivel de preferencia de trabajo temporal y su nivel de habilidades y conocimientos: a) el obrero con altas habilidades y alta preferencia por trabajos temporales denominado *boundaryless (sin fronteras)*; b) aquellos que poseen baja preferencia por un trabajo temporal, y poseen alto nivel de habilidades, denominados *de transición*; c) la categoría de obrero *tradicional*, que correspondería a aquellos que poseen bajas habilidades y baja preferencia por trabajos temporales y, por último, d) el obrero *temporal* permanente que poseería bajas habilidades, pero alta preferencia por trabajos temporales. Marler, Barringer y Milkovich (2002) mantienen que poseer un contrato laboral de preferencia llevará a los empleados a adoptar actitudes más positivas. Según sus estudios aquellos trabajadores con bajas

habilidades y que, sin ser preferencia propia, posean un contrato temporal serán aquellos que se verán mayormente perjudicados por su situación laboral.

La necesidad de mantener puntos de vista heterogéneos en torno a los trabajadores con contratos temporales, proviene del hecho de que popularmente se asume que este tipo de contrato es perjudicial. Sin embargo, cierto número de trabajadores buscan esta modalidad de trabajo como por ejemplo: a) estudiantes que exploran el mundo laboral; b) aquellos que desean aumentar su nivel de empleabilidad (compaginan estudio y trabajo) o c) quienes poseen gran número de responsabilidades domésticas. Los niveles bajos de satisfacción y bienestar que normalmente se asocian a trabajadores temporales no se darán en aquellos casos en los que prefieran un contrato de carácter temporal, ya que éstos poseen un contrato de su opción o preferencia. Sólo se verían afectados quienes hubieran preferido un contrato laboral permanente y posean por lo tanto una situación no deseada.

En este sentido, diversos estudios han introducido esta variable en sus investigaciones. Polivka (1996) en un estudio realizado en EE.UU. encontró que el 30,5% de los empleados con contratos temporales prefería esta situación, a la de ser indefinidos (poseer un contrato laboral indefinido). Dos años después Barringer y Sturman (1999) corroboraron los resultados obtenidos anteriormente hallando un porcentaje similar de empleados de una empresa de trabajo temporal, que preferían la situación en la que se encontraban. Aronsson y Goransson (1999) hallaron que el 28% de los trabajadores permanentes no estaban en una ocupación de su preferencia y un 25% preferiría un contrato temporal si eso supusiera una ocupación de su agrado. Por último, Clinton y Guest (2006), manifestaron que el 58% de los trabajadores temporales poseían este tipo de contrato ya que era el único tipo de contrato que se le ofrecía en el trabajo deseado. El 53% de los encuestados prefería este tipo de contrato laboral como modo para obtener experiencia y especialización en diversas tareas y trabajos. El 49% de los sujetos informó que este tipo de contrato le permitía satisfacer necesidades relacionadas con la familia, el estudio o el ocio. El 45% aceptó este tipo de contrato laboral como paso previo a un contrato permanente y, finalmente, menos del 10% de los trabajadores pensaban que habían tenido dificultades para lograr un contrato permanente.

Tras lo expuesto nos parece acertado incluir en nuestro estudio como variable influyente en el contrato psicológico, el hecho de poseer un trabajo de preferencia. Si un trabajador realiza tareas que desea hacer y para las que se considera capacitado, su visión de la propia organización y de su contrato psicológico será particular. Por otro lado, el poseer un contrato de elección propia determinará en gran medida el tipo de contrato psicológico que establezca con su organización.

Metodología

1. Sujetos de estudio / Muestra

Los sujetos encuestados están localizados en su mayor parte en la provincia de Alicante. Las organizaciones para el estudio fueron seleccionadas de forma aleatoria de entre las organizaciones existentes en esta provincia. Durante el proceso del trabajo de campo, y con el fin de facilitar la colaboración en el estudio y otorgarle la profesionalidad y seriedad exigidas, se mostró a cada encuestado una carta oficial en la que se explicaban los motivos de dicho estudio y la finalidad de esta iniciativa investigadora. La carta estaba acreditada por los responsables de la investigación. El cuestionario tenía una duración aproximada de una hora, y dado que se encuestaba a trabajadores y cargos directivos, en ocasiones con poca o ninguna disponibilidad y tiempo para poder rellenar dicho cuestionario, se optó por utilizar una metodología mixta de recogida de datos en función de cada situación:

(1) Encuesta presencial: En el caso de que el trabajador, mando intermedio o directivo aprobase realizar la encuesta en el momento de la visita, un encuestador acudió a la empresa y llevó a cabo la cumplimentación de la encuesta de forma presencial.

(2) Encuesta auto-administrada: En el caso de que el trabajador, mando intermedio o directivo no pudiera atender al encuestador durante la hora prevista que duraba el cuestionario, se le dejó el documento para que lo pudiera cumplimentar en el momento que considerara oportuno. Dos o tres días después el encuestador acudió a la empresa a recogerlo.

A cada trabajador/a se le transmitió que su identidad sería tratada de forma totalmente confidencial y que en ningún caso se han asociado las respuestas dadas en el cuestionario con la identidad del encuestado.

La muestra de este estudio estuvo compuesta por 690 trabajadores/as pertenecientes a 184 organizaciones, pertenecientes a diversos sectores de la provincia de Alicante, empleando una media de 3 trabajadores por entidad. El 50.1% de los sujetos encuestados fueron hombres. La edad media fue de 33.70 años (DT = 10.72). El 76.5% de los empleados/as encuestados disponía de un contrato de tipo indefinido. El 14.6% de ellos ocupa puestos directivos, el 22.4% son mandos intermedios y el 63% restante son trabajadores. La antigüedad media de los mismos gira en torno a los 7 años (DT = 8.44), contando con un mínimo de antigüedad de 1 mes, hasta un máximo de 46 años en la organización. El 38.6% posee algún tipo de titulación universitaria (16.5% Diplomatura; 16.5% Licenciatura; 3.3% Máster y 2.2% Doctorado) mientras que el 61.4% restante posee una formación básica o media (19.6% Estudios Primarios o EGB; 19.9% Formación profesional y 22% Bachillerato o COU).

Instrumentos y Variables

Instrumentos:

1. Variables Sociodemográficas: Cuestionario “ad hoc”.

En el estudio se han contemplado una serie de variables sociodemográficas, personales y laborales, que han resultado ser relevantes en diversos estudios consultados.

2. El cuestionario utilizado para la evaluación del **Contrato Psicológico** es el cuestionario de Contrato Psicológico elaborado por el equipo de investigación PSYCONES (Guest, et al., 2010; Peiró et al., 2007; Estreder et al., 2005 y 2006).

Ítems, Escala de Medida e Interpretación: Este cuestionario está formado por 97 ítems y cuatro factores en los que se le pide al sujeto que evalúe su percepción sobre distintos aspectos claves relacionados con el trabajo y con el bienestar de la persona en su puesto de trabajo. La escala de medida es de tipo Likert de 5 puntos (1-muy en desacuerdo a 5-muy de acuerdo).

Los valores en cada factor se obtienen de la media de las puntuaciones de los ítems que en él se incluyen. La interpretación de las puntuaciones en cada factor es la siguiente: a mayor puntuación, mayor nivel de percepción adquirida o poseída en la variable.

Con respecto a la consistencia interna del cuestionario, esta tiene un valor de Alfa de Cronbach de 0.913.

Dimensiones o factores:

1) La dimensión de **Contenido del contrato psicológico** se evaluó mediante una subescala de 15 ítems dicotómicos (si/no), que valora la existencia o no de promesas por parte de la organización, como por ejemplo, “¿Su organización se ha comprometido a proporcionarle un trabajo razonablemente estable?” El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala fue de 0.898.

El estado del contrato psicológico incluye tres variables a evaluar (Guest y Conway, 2002) Variables sobre la percepción del trabajador:

2) **Grado de cumplimiento de promesas** que el trabajador percibe que la empresa ha realizado. El Cumplimiento se evaluó mediante 15 ítems, que valoran el grado de cumplimiento de las promesas por parte de la organización, como por ejemplo, “¿su organización se ha comprometido a proporcionarle un buen clima de trabajo?”. El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.892.

3) **Grado de justicia percibida de los trabajadores.** La Justicia percibida se evaluó mediante una escala de cuatro ítems, que indicaban el grado de justicia percibido por los trabajadores, como “En general, ¿Siente que se le recompensa justamente por el esfuerzo que pone en su trabajo?”. El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.892

4) **Percepción de la confianza** en la relación con la empresa. La Confianza percibida se evaluó mediante una escala de tres ítems, que recopilan información sobre la confianza depositada por parte del trabajador en su organización, como por ejemplo, “¿En qué medida confía en que su supervisor/a tenga en cuenta las cosas que a usted le interesan?”. El coeficiente alpha de Cronbach para esta escala es 0.821.

Resultados

1. Estadísticos Descriptivos

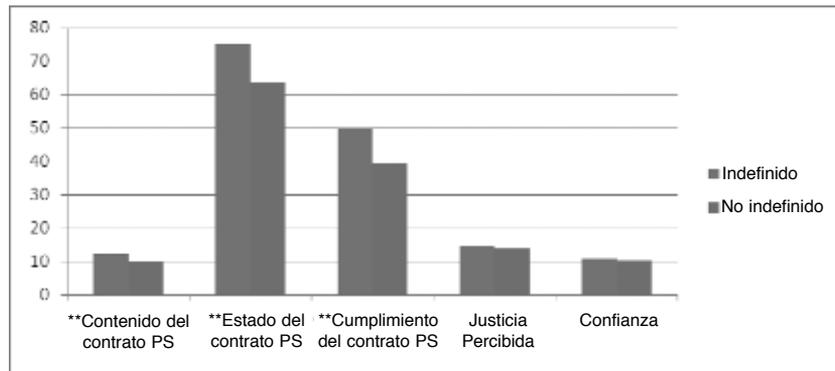
Siguiendo los planteamientos expuestos por Barringer y Milkovich (2002) consideramos también necesario conocer en mayor profundidad la situación vivida por los trabajadores temporales y reflejarlo en nuestro estudio. De este modo el 41% de los mismos, afirma no poseer dificultades a la hora de encontrar un trabajo indefinido, mientras que un 57% opina que es el único contrato que ha podido lograr hasta ahora. El 50% de los trabajadores temporales de nuestro estudio cree que el contrato temporal se ajusta a sus necesidades y un 39,5% refiere que este tipo de contrato laboral le ofrece mayor libertad. Por otro lado, el 52,4% opina que poseyendo en estos momentos un contrato temporal, espera obtener un contrato indefinido. El 36% cree que el contrato temporal le permite ganar un dinero extra, y un 61.1% opina que este tipo de contrato le permite tener experiencia y conocimientos prácticos. Por último, el 48,8% afirma que se encuentra en el trabajo que quería y que el contrato temporal era la situación ofrecida por la entidad y el 50% afirma que el contrato temporal es la relación contractual que más se ajusta a sus necesidades. Por otro lado, entre los trabajadores indefinidos el 91,1% afirma poseer un contrato de su preferencia. Sin embargo el 16,3% afirma no encontrarse en un trabajo de su agrado. Mientras que el 73,5 % los trabajadores de carácter no indefinido afirman poseer un trabajo de su preferencia.

2. Variables de contrato psicológico

Uno de nuestros primeros objetivos fue comprobar la existencia o no de diferencias en cuanto a los diversos factores del contrato psicológico, tomando como referente el tipo de contrato (indefinido, temporal). En primer lugar, se realizó una prueba t para conocer las posibles diferencias que pudieran existir en las variables estudiadas en función de la relación contractual del trabajador con la organización. De este modo, los resultados muestran que en la mayoría de variables estudiadas existen diferencias entre trabajadores con contrato indefinido (indef.) y trabajadores con contrato no indefinido (no indef.). Como se muestra en el gráfico 1, los indefinidos presentan puntuaciones

más altas en el contenido del contrato psicológico (indef. 12.251/no indef. 9.658 $p < 0.05$ error=0.33805). De igual modo también existen diferencias en cuanto al estado del mismo (indef. 75.226/no indef. 63.494 $p < 0.05$ error=2.25696). Sin embargo, estas diferencias no se manifiestan en todas las variables del estado del contrato psicológico. Por lo que respecta al grado de cumplimiento de promesas que el trabajador percibe que la empresa ha realizado, como en los anteriores casos la diferencia de puntuaciones es significativa estadísticamente (indef. 49.822 / no indef. 39.252 $p < 0.05$ error=1.79378), mientras que la variable grado de justicia percibida de los trabajadores no presenta diferencias en cuanto a la relación contractual (indef. 14.488 / no indef. 13.885 $p > 0.05$ error=0.34794), la confianza percibida, percepción de la confianza en la relación con la empresa, tampoco obtiene diferencias significativas en cuanto al tipo de contrato formal (indef. 10.915 / no indef. 10.355 $p > 0.05$ error=0.2766).

Gráfico 1.



Por último, para comprobar la importancia relativa que posee la variable contrato de preferencia y trabajo de preferencia sobre el contrato psicológico se realizó un análisis de regresión para cada variable dependiente (contenido del contrato psicológico, estado del contrato psicológico, cumplimiento, justicia percibida y confianza), y, tomando como independientes las variables tra-

bajo de preferencia y contrato de preferencia. Nuestro objetivo fue realizar un análisis de regresión por pasos para conocer la variable que mayor aporte de varianza explicada ofrecía al modelo.

Tabla 1. Regresión para el Estado del contrato psicológico.

	<i>Estado del contrato psicológico</i>				
	<i>R</i>	<i>Adj R</i>	ΔR	β	Sig.
Paso 1					
Trabajo pref.	0,172	0,171		0,317	0,00
Paso 2					
Contrato pref.	0,232	0,23	0,059	0,365	0,00

Por lo que respecta a la variable del estado del contrato psicológico, el trabajo de preferencia se sitúa como la variable independiente con mayor aporte de varianza explicada, siendo la primera variable incluida en el modelo, como se muestra en la tabla 1. De este modo, la variable trabajo de preferencia presenta un modelo con un 17,1% de varianza explicada ($r^2=0.171$ $p < 0.05$) experimentando un 5% de aumento al incluir la variable contrato de preferencia, siendo su aportación también significativa en el modelo ($\Delta R=0.059$ $p < 0.05$) ambas variables en conjunto logran llegar a explicar el 23% de varianza del Estado del contrato psicológico ($r^2 = 0.23$ $p < 0.05$).

Tabla 2. Regresión para el Cumplimiento del contrato psicológico.

	<i>Cumplimiento del contrato psicológico</i>				
	<i>R</i>	<i>Adj R</i>	ΔR	β	Sig.
Paso 1					
Trabajo pref.	0,144	0,143		0,281	0,00
Paso 2					
Contrato pref.	0,205	0,203	0,06	0,267	0,00

Observando los resultados obtenidos en la tabla número 2, podemos comprobar que como en el anterior caso, la variable trabajo de preferencia se presenta como la variable con mayor

peso a la hora de predecir el cumplimiento del contrato psicológico, aportando un 14,3% de la varianza explicada ($r^2=0.143$ $p<0.05$) el aumento de varianza ocasionado por la variable contrato de preferencia es de un 6% ($\Delta R=0.06$ $p<0.05$).

Tabla 3. Regresión para la Justicia Percibida.

	<i>Justicia percibida</i>				
	<i>R</i>	<i>Adj R</i>	ΔR	β	Sig.
Paso 1 Trabajo pref.	0,146	0,145		0,314	0,00
Paso 2 Contrato pref.	0,176	0,174	0,029	0,185	0,00

Como se muestra en la tabla número 3, en cuanto a la variable justicia percibida, el trabajo de preferencia también se manifiesta como la variable con mayor aporte al modelo logrando explicar un 14.5% de varianza ($r^2=0.145$ $p<0.05$).

Tabla 4. Regresión para la confianza percibida.

	<i>Confianza percibida</i>				
	<i>R</i>	<i>Adj R</i>	ΔR	β	Sig.
Paso 1 Trabajo pref.	0,143	0,142		0,319	0,00
Paso 2 Contrato pref.	0,166	0,164	0,022	0,163	0,00

La tabla número 4, nos muestra que para el modelo de regresión de la variable dependiente confianza percibida, el trabajo de preferencia también se posiciona como la variable con mayor aporte de varianza explicada, logrando un 14.2% ($r^2=0.142$ $p<0.05$). Mientras que la inclusión de la variable contrato de preferencia tan solo logra un aumento de un 2% de varianza explicada ($\Delta R=0.022$ $p<0.05$).

Tabla 5. Regresión para el Contenido del contrato psicológico.

	<i>Contenido del contrato psicológico</i>				
	<i>R</i>	<i>Adj R</i>	ΔR	β	Sig.
Paso 1 Trabajo pref.	0,099	0,097		0,26	0,00
Paso 2 Contrato pref.	0,117	0,114	0,017	0,145	0,00

Por último, como se muestra en la tabla número 5, en el caso del contenido del contrato psicológico la variable contrato de preferencia es la que mayor aporte de varianza explicada aporta al modelo logrando llegar a explicar el 9% de la varianza ($r^2=0.097$ $p<0.05$). En este caso la variable trabajo de preferencia tan solo aporta un incremento de un 1.7% de varianza ($\Delta R=0.017$ $p<0.05$).

Discusión-Conclusión

Barringer y Milkovich (2002) establecieron que no todos los trabajadores temporales son iguales, en el mundo actual existe diversificación de opinión y situaciones personales, que pueden jugar un papel importante a la hora de percibir la situación laboral de cada individuo, por lo que una pura clasificación entre indefinidos y no indefinidos como parámetro de diferenciación para elaborar teorías sería erróneo.

Los resultados obtenidos en el presente estudio, en el que observamos diferencias y variedad de opiniones de los trabajadores temporales, apoyan esta teoría. No debemos olvidar que el 50% de los sujetos encuestados que cuentan con un contrato temporal afirma que esta modalidad de contrato laboral se ajusta a sus necesidades. Por lo que se pone de manifiesto la necesidad de no podemos incluir una única variable, como el tipo de contrato formal, como determinante del contrato psicológico. Es necesaria la inclusión de una mayor cantidad de variables explicativas o influyentes en el contrato psicológico. Aunque no debe tratarse como una variable clasificatoria, si bien es cierto que en algunos elementos encontramos diferencias en el contrato psicológico en función del tipo de contrato formal, que deben resaltarse y tomarse como orientaciones para dirigir más estudios. En

nuestro trabajo hemos encontrado diferencias entre indefinidos y no indefinidos en cuanto al contenido y estado del contrato psicológico que se establece con la organización. Por lo tanto, como afirma Rousseau, (1995) el contrato psicológico se ve afectado por la duración esperada de la relación.

Sin embargo, aunque se han encontrado diferencias significativas en las dos variables estudiadas del contrato psicológico: trabajo de preferencia y contrato indefinido, estas diferencias no han obtenido datos significativos en cuanto a los factores del estado del contrato psicológico, es decir, justicia percibida y confianza depositada en la organización. Creemos que los resultados obtenidos se deben al hecho de que dichos factores se perciben más claros cuando existe cierto grado de ruptura del contrato psicológico o probabilidad de la misma y es en ese momento cuando las partes toman mayor conciencia del mismo y realizan una valoración de la situación. En este sentido, McDonald y Makin (2000), revelan la necesidad de dar un paso más en la exposición de la relación existente entre el contrato psicológico y la relación empleado-organización.

En un intento de encontrar un factor determinante del contrato psicológico que fuera más allá de la relación contractual (indefinido/no indefinido) y siguiendo la propuesta de Barringer y Milkovich (2002), de evaluar la actitud de cada sujetos sobre su situación personal se optó por la preferencia del sujeto en cuanto al contrato formal y en cuanto al puesto de trabajo. Este hecho nos llevó a incluir como variables predictoras de los diferentes aspectos del contrato psicológico, el poseer o no un contrato de preferencia y un trabajo de preferencia. Ambas variables se basan en el agrado del trabajador con los diversos conceptos, por lo que en todo momento es una visión subjetiva de su estado. Tras la exposición de los resultados, cabe destacar que para la variable estado del contrato psicológico, la variable trabajo de preferencia presenta mayor varianza explicada que el contrato de preferencia, por lo que su aporte como variable explicativa es mayor. Este mismo hecho puede observarse en todas las variables que engloba el estado, tales como el cumplimiento, la justicia y la confianza. Sin embargo, para la variable contenido del contrato psicológico es el contrato de preferencia la variable que mayor aporte presenta en el modelo, relegando al trabajo de preferencia a un segundo plano.

Tras lo expuesto anteriormente se hace necesario, desde el punto de vista de esta investigación, el hecho de considerar más la opinión y preferencia de los trabajadores, que el hecho de pertenecer a un grupo determinado (temporal o permanente). Nuestros resultados van en la línea de los obtenidos por McDonald y Makin (2000), que no encontraron diferencias significativas en el contrato psicológico en cuanto al tipo de contrato formal, pero observaron que los trabajadores temporales recogidos en su estudio presentaban mayor puntuación en cuanto a posibilidad de desarrollo de carrera. Además también presentaban niveles superiores de compromiso afectivo y normativo. Su estudio concluyó que el hecho de poseer un contrato indefinido no es el factor determinante de la relación de reciprocidad entre organización y empleado.

En nuestro estudio se tomó como variable predictora el hecho de poseer un contrato de preferencia y en comparación con el trabajo de preferencia, salvo en el contenido del contrato psicológico poseía más peso el agrado por su puesto de trabajo. Estos datos aportan la necesidad de realizar un énfasis en si el trabajador siente agrado por su puesto de trabajo o no. No sólo es necesario ofrecer estabilidad al empleado a través de un contrato indefinido, sino que se debe prestar atención a si el contenido del puesto motiva en sí mismo al trabajador. La importancia de incluir esta nueva variable, sobreviene del hecho de ser influyente en el estado del contrato psicológico, incluyendo el cumplimiento del mismo, la justicia percibida y la confianza depositada en la organización. Estas variables del contrato psicológico condicionarán el comportamiento del trabajador. Así Guest (1998) establece que influyen en gran medida en las conductas de absentismo, ausentismo y en la intención de abandonar la organización. Además Guest y Conway (1997) hallaron que si el contrato psicológico se origina como consecuencia de unas prácticas de recursos humanos adecuadas donde prima el compañerismo y la implicación, los empleados mostrarán una elevada motivación y satisfacción laboral acompañado de una baja intención de abandonar la organización.

En definitiva, si el empleado percibe que la organización ha incumplido su contrato psicológico, este sentirá desconfianza, insatisfacción, y no se sentirá implicado ni comprometido, omitiendo las conductas extra-rol. Por lo tanto, ya no basta con ofre-

cer estabilidad, y seguridad económica al empleado si no que el departamento de recursos humanos debe trabajar con el fin de tener a cada empleado en el puesto correcto.

Referencias bibliográficas

- ARGYRIS, C. (1960). *Understanding Organizational Behaviour*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- ARNOLD, J. (1996). "The psychological contract: A concept in need of closer scrutiny?" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, (pp. 511-520)
- ARONSSON, G. Y GORANSSON, S. (1999). "Permanent employment but not in a preferred occupation: psychological and medical aspects, research implications". *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), (pp.152-163)
- BAEHR, M. E. & RENCK, R. (1958). "The definition and measurement of employee morale". *Administration Science Quarterly*, 3, (pp.157-184)
- BARRINGER, M. & STURMAN, M. (1999). *Contingent workers and the multiple foci of organizational commitment: A social exchange perspective*. Paper presented to the Academy of Management. Chicago.
- BASS, B. M. (1965). *Organizational psychology*. Boston: Allyn and Bacon. (Traducción castellana: "Psicología de las organizaciones". México: Compañía Editorial Continental, (1972)
- ESTREDER, Y., RAMOS, J., CABALLER, A. & GRACIA, F. (2005). Differences in the psychological contracts between temporary and permanent employees from the point of view of employers and workers. Trabajo presentado en el IX European Congress of Psychology, Granada (Spain), 3-8 July.
- ESTREDER, Y., RAMOS, J., SORA, B., LATORRE, F., CARBONELL, S. Y RODRÍGUEZ, I. (2006). "El contrato psicológico en función del grupo ocupacional de los trabajadores". *Revista de Psicología Social Aplicada*, 16(1-2), 5-31.
- GRACIA, F. J., SILLA, I. PEIRO, J. M Y FORTES-FERREIRA, L. (2006). "El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados". *Psicothema*, 18(2), (pp. 256-262).

- GUEST, D. (1998). "Is the psychological contract worth taking seriously?". *Journal of Organizational Behavior*, 19 (pp. 649-664).
- GUEST, D., & CLINTON, M. (2006). "Temporary Employment Contracts, Workers' Well-Being and Behaviour: Evidence from the UK". Department of Management Working Paper N°. 38.
- GUEST, D. & CONWAY, N. (2002). "Communicating the psychological contract: an employer perspective". *Human Resource Management Journal*, 12, (pp. 22-38).
- GUEST, D., ISAKSSON, K. & DE WITTE, H. (Eds.) (2010). *Employment Contracts, Psychological Contracts and Employee Well-Being: An International Study*. Oxford University Press, Oxford (UK).
- KORMAN, A. K. (1971). *Industrial and organizational psychology*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall (Traducción castellana: "Psicología de la industria y de las organizaciones". Madrid: Marova).
- MARLER, J., MILKOVICH, G. & BARRINGER, M. (1998). "Boundaryless organizations and boundaryless careers: An emerging market for high-skilled temporary work". Paper presented to the Academy of Management Annual Conference, San Diego, August, 1998.
- MARLER, J., BARRINGER, M. & MILKOVICH, G. (2002). "Boundaryless and traditional contingent workers: Worlds apart". *Journal of Organizational Behavior*, 23, (pp. 425-453).
- MCDONALD & MAKIN. (2000). "The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff". *Leadership y Organization Development Journal*, 21(2) (pp. 84-91).
- MILLWARD & HOPKINS (1998). "Psychological contracts, organizational and job commitment". *Journal of applied social psychology*, 28(1) (pp. 550-556).
- MORSE, N. C. & REIMER, E. (1956). "The experimental change of a major organizational variable". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 52, (pp. 120-129). Traducción castellana: "Cambio experimental de una importante variable experimental" en V. H. Vroom y E. L. Deci. *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.
- MUÑOZ ADÁNEZ, A. (1990). "Satisfacción e insatisfacción en el trabajo". Madrid: Universidad Complutense (Tesis doctoral).

- MUÑOZ ADANES, A. (1993). "La importancia el contenido con la tarea para el buen funcionamiento de las empresas". *Revista Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 9(4) (pp. 7-15).
- ORPEN, C. (1979). "The effects of job enrichment on employee satisfaction, motivation, involvement, and performance: A field experiment". *Human Relations*, 32, (pp. 189-217).
- PEIRÓ, J. M., ESTREDER, Y., RAMOS, J., CABALLER, A., & GRACIA, F. (2007). "Employee's Affective Commitment and Propensity to leave in Human Services. The Role of Perceived Organizational Support and Psychological Contract". In P. Richter, J. M. Peiró & W. B. Schaufeli (Eds.). *Psychosocial Resources in Health*, 5, 81-94.
- POLIVKA, A. (1996). "Contingent and alternative work arrangements, defined". *Monthly Labor Review*, October, (pp. 3-9).
- ROBINSON, S. L., KRATZ, M.S. & ROUSSEAU, D.M. (1994). "Changing obligations and the psychological contract: a longitudinal study". *Academy of Management Journal*, 37, (pp. 137-52).
- ROUSSEAU, D. M. (1989). "Psychological and implied contracts in organizations". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), (pp. 121-39).
- ROUSSEAU, D. M. (1990). "New hire perceptions of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts". *Journal of Organizational Behaviour*, 11, (pp. 389-400).
- ROUSSEAU, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. London: Sage Publications.
- ROUSSEAU, D., & WADE-BENZONI, K. A. (1994). "Linking strategy and human resource practices: how employee and customer contracts are created". *Human resource Management*, 33(3), (pp. 463-489).
- ROUSSEAU, D. M. & WADE-BENZONI, K. A. (1995). "Changing individual-organization attachments ± a two way street", en Howard, A. (Ed.), *The Changing Nature of Work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- SCHEIN, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individuals and Organizational Needs*. M.A.: Addison-Wesley, Reading.
- SCHMITT, N. & BEDEIAN, A. G. (1982). "A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized

- life-job satisfaction reciprocal relationship". *Journal of Applied Psychology*, 67, (pp. 806-817).
- SILLA, I., GRACIA, F. J. y PEIRÓ, J.M. (2003). "Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública o privada". *Revista de Psicología Social*, 20(1), (pp. 61-72).
- SMITH, P. C. (1976). "Behaviors, results, and organizational effectiveness: The problem of criteria" en M. D. Dunnette (dir.): *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, Illinois: Rand McNally.
- SMITH, P. C., KENDALL, L. M. & HULIN, C. L. (1969). *Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- STRONG, E. K. (1943). *Vocational interests of men and women*. Stanford: Stanford University Press.
- WEISS, D. J., DAWIS, R. V., ENGLAND, G. W. & LOFQUIST, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, Minnesota: University of Minnesota, Industrial Relations Center.



Transitando por los espacios jurídico-penales: discursos sociales e implicaciones para la intervención en casos de violencia hacia la mujer

JENNY CUBELLS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA
jenny.cubells@uab.cat

PILAR ALBERTÍN

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD DE GIRONA
pilar.albertin@udg.edu

ANDREA CALSAMIGLIA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA
andrea.calsamiglica@uab.cat

Resumen: El artículo pretende valorar psicosocialmente las características del trato que se dispensa a las víctimas de violencia de género en la pareja dentro de las instituciones del ámbito jurídico-penal en Catalunya (España). Con este objetivo, analizamos las fun-

ciones y los efectos discursivos de las narraciones de los actores que han formado parte de nuestra investigación (jueces, fiscales, abogados, policía y las propias víctimas). Los datos se han recogido a través de la observación participante y entrevistas, y hemos utilizado el análisis del discurso y más concretamente la identificación de los repertorios interpretativos (Gilbert and Mulkay, 1984; Potter and Wetherell, 1987).

El estudio revela, el dominio de dos repertorios interpretativos que caracterizan las prácticas del sistema jurídico-penal hacia la violencia de género y las mujeres implicadas: a) el “repertorio empiricista” caracterizado por la objetividad y la distancia emocional, y b) el “repertorio profesionalizador”, caracterizado por el predominio de los roles profesionales y la experiencia pragmática versus la práctica reflexiva. No obstante, emergen prácticas de resistencia que se caracterizan por elementos que catalogamos en el “repertorio feminista” y que pueden proveer nuevas claves en el tratamiento de mujeres vulnerables. Este “repertorio feminista” es potencialmente transformador de las intervenciones o prácticas profesionales, pues en el presente, el sistema jurídico-criminal no responde a las necesidades de las mujeres víctimas, especialmente teniendo en cuenta su diversidad.

Palabras clave: Repertorios interpretativos, Observación participante en contextos jurídico-penales, Violencia de género, Identidad de víctima, Maltrato en la pareja.

Exploring criminal/legal areas: social discourse and implications for intervention in cases of violence against women

Abstract: The aim of this paper is to assess the way victims of domestic violence are treated in legal or penal institutions in Catalonia (Spain) from a psychosocial perspective. With this purpose in mind, we analyse the functions and discursive effects of the narratives of the agents that have taken part in our research (judges, public prosecutors, lawyers, police officers, and the victims themselves). The data was collected by means of participant observation and interviews. We then

used discourse analysis, and more specifically, the identification of interpretative repertoires (Gilbert & Mulkay, 1984; Potter & Wetherell, 1987).

The study reveals the predominance of two interpretative repertoires that characterise the practices of the criminal justice system with respect to domestic violence and the women involved: a) the “empiricist repertoire” characterised by objectivity and emotional distance; and b) the “professional repertoire”, characterised by the predominance of professional roles and pragmatic experience versus reflective practice. Nevertheless, emerging resistance practices are characterised by elements that might be placed in the “feminist repertoire” and offer new insights into the treatment of vulnerable women. This “feminist repertoire” has the possibility of transforming professional interventions or practices, since the criminal justice system does not currently meet the needs of female victims, especially if we consider their diversity.

Keywords: Interpretative repertoires, Participant observation in legal/penal frameworks, Gender-based violence, Victim identity, Domestic violence.

Transitando por los espacios jurídico-penales: discursos sociales e implicaciones para la intervención en casos de violencia hacia la mujer



Jenny Cubells
Pilar Albertín
Andrea Calsamiglia

Introducción

Existe una variada producción sobre la violencia de género, pero escasos trabajos realizados desde una perspectiva psicosocial en los contextos “in situ” de atención jurídicopenal a las víctimas, especialmente mujeres (Medina, 2002), y concretamente sobre las concepciones de los agentes jurídicos hacia estas cuestiones (Cubells et al., 2010).

El siguiente trabajo deriva de un amplio estudio (2005-2009) que estamos llevando a cabo sobre a) las características en la atención a víctima-victimario (casos de violencia en la pareja) en los contextos jurídico-penales, b) la valoración psicosocial de la aplicación de la ley integral contra la violencia de género LO 2004 y también c) los efectos de la conceptualización de la violencia y de las mujeres que acuden por maltrato (variabilidad en función de sus edades, procedencia cultural, tiempo de maltrato).

Desde que en diciembre del 2004 se hace pública la “ley integral contra la violencia de género” se incorporan diferentes

medidas, desde las que son restrictivas de libertad para el agresor, como aquellas dirigidas a proporcionar seguridad, estabilidad y protección jurídica a la persona agredida y su familia. De este hecho se deriva en primer lugar, que l@s agentes de la policía autonómica, abogados/as, magistrad@s y fiscales reciben una formación específica para la atención de los casos de violencia de género y violencia doméstica. En segundo lugar; se desarrollan recursos específicos encaminados a dar respuesta a las necesidades concretas que plantea esta problemática: juicios rápidos (en el plazo de 72 horas desde el momento de la denuncia), funcionamiento de juzgados específicos y de oficinas de atención a la víctima por parte de la policía.

A través de metodologías cualitativas: observación participante y entrevistas, aplicadas en estos contextos de puesta en práctica de la ley (juzgados de instrucción y comisarías de policía de atención a la víctima), hemos recogido la información para el análisis.

Pretendemos remarcar aquellos elementos, estrategias, valores, normas, prácticas institucionales, etc. que configuran determinados escenarios de actuación y prácticas jurídicas, para ello utilizamos la metodología del análisis discursivo y concretamente los denominados “repertorios interpretativos” (Wetherell y Potter, en Gordo y Linaza, 1996). Estos repertorios son discursos, construcciones sociales que vehiculizan en sus acciones y posiciones¹ los agentes jurídicos (profesionales y víctimas), y que constituyen **diferentes orientaciones de cómo se contruye y concibe la violencia hacia las mujeres**. A la vez, estas construcciones sociales producen efectos sobre la propia institución jurídica y el campo social, efectos que también han de ser considerados. Desde un punto de vista psicosocial conocer e intervenir las diferentes formas de construir el proceso de violencia y las identidades emergentes resulta un instrumento importante para la acción y especialmente para la transformación de aquellos efectos negativos que comporta la atención a víctimas-victimarios por parte del sistema jurídico-penal. Por

¹ Posición: Principios y valores, códigos ocultos que se encuentran en la base de los procedimientos que una persona hace servir. El concepto de posición comporta adoptar un compromiso de dialogar con las otras posiciones que se han de considerar en diferentes momentos de una narración o relación actuada.

tanto, trataremos de localizar los “repertorios interpretativos” que emergen en el análisis de las prácticas institucionales del sistema jurídico penal, así como la relación que se establecen entre ellos y sus consecuentes efectos sobre la concepción acerca de los actores y los actos.

Marco teórico-metodológico

Para abordar estas cuestiones hemos partido de la perspectiva socioconstruccionista (Ibáñez, 1994), la Psicología discursiva (Iñiguez, 2003) y la perspectiva feminista o de género. Los criterios teóricos de partida han sido:

Los discursos sociales y sus efectos. Los discursos son prácticas que forman los objetos sociales a los cuales se refieren (Foucault, 1969), aluden a un conjunto de significados, metáforas, representaciones, historias, teorías, planteamientos, etc. que de manera conjunta producen una versión determinada de los eventos. Su poder está inscrito en los condicionantes del momento sociohistórico donde se produce.

En nuestro texto utilizamos el término “repertorio interpretativo” acuñado por Potter y Wetherell (Gordo y Linaza, 1996) para señalar las distintas versiones o variaciones que adquiere el discurso de los interlocutores de una interacción social y que indican determinadas funciones del lenguaje.

Aceptar estos planteamientos implica asumir que el lenguaje y las narraciones es una forma de acción y no una simple representación de la realidad (Austin, 1962). Y como expone Fairclough (1992), podemos distinguir tres aspectos sobre la construcción de los **efectos de las narraciones o explicaciones que aportan las personas** en sus experiencias: a) el discurso contribuye a la construcción de las identidades y posiciones de los sujetos, b) el discurso contribuye a la construcción de las relaciones entre los sujetos, y c) el discurso contribuye a la construcción del conocimiento y de los sistemas de creencias.

La perspectiva feminista o de género. Considerada como discurso y práctica social que pretende la transformación de lo social mediante la reducción y eliminación del malestar, la des-

igualdad, la dominación y la violencia social construida en función del sexo-género de las personas (Ferreira, 1992; Larrauri, 1994; Velázquez, 2003; Pujal, 2003; VVAA, 2004). Esta perspectiva profundiza especialmente sobre los efectos que una perspectiva androcéntrica y de dominio patriarcal produce sobre la identidad de la víctima y el concepto de maltrato, cuestionando como este dominio patriarcal produce una minimización de los hechos violentos sobre la víctima, una falta de credibilidad de sus relatos, la desviación de la responsabilidad de las actuaciones de los agresores, la instauración de formas de olvido de la violencia por la comunidad, el considerar a las personas violentadas como singularidades aisladas y no formando parte de un problema colectivo.

El sistema jurídico penal no está exento como en la mayoría de instituciones sociales, de una perspectiva androcéntrica que reduce el conflicto estructural y sociohistórico de la violencia de género a un conflicto en el seno de la pareja y en la relación familiar, es decir reduce el concepto de “violencia de género” a “violencia doméstica” o al “conflicto en la pareja” (Smart, 2000; Casado y Agustín, 2006).

Procedimientos de obtención de información

La información obtenida ha sido recogida en los espacios jurídicos que atienden a mujeres que acuden por maltrato: las comisarías de policía que toman las denuncias y los juzgados específicos de violencia hacia la mujer, por lo que la población objeto de estudio han sido profesionales del sistema jurídico-penal (jueces/zas, abogados/as, policías) así como mujeres, hombres y familiares que acuden al sistema (especialmente las mujeres afectadas).

El tiempo durante el que se hemos realizado observación participante y entrevistas a informantes ha sido de noviembre 2004 a febrero del 2009². Hemos recabado información en contextos de la provincia de Barcelona y de la provincia de Girona.

² Los resultados que se muestran en el artículo provienen de unas determinadas observaciones y entrevistas que hemos señalado más adelante, pues este artículo es parte de un conjunto de investigaciones realizadas en la materia durante el periodo 2004-2010 por las mismas investigadoras.

Para conocer como se desencadena el proceso jurídico-penal en casos de violencia hacia la mujer en la pareja, exponemos una breve información contextualizadora: cuando la víctima interpone una denuncia (juzgados o policía) y tras recoger su testimonio, esta queda amparada por el estatuto integral de protección mediante una serie de medidas, entre ellas está la ejecución de un procedimiento judicial rápido y sencillo en el juzgado de instrucción correspondiente. En el plazo de 72 horas desde el momento de la denuncia, el juez correspondiente dictará de forma cautelar una resolución judicial, la cual incorporará tanto medidas restrictivas de libertad para el agresor, como aquellas dirigidas a proporcionar seguridad, estabilidad y protección jurídica a la persona agredida y a su familia, sin que ello signifique haber de esperar a la formalización del proceso. Este tipo de medidas, hacen que agentes jurídicos como jueces, abogados, fiscales, policía son profesionales directamente implicados en un momento de la violencia en la pareja, y por tanto qué también requieran una formación específica para tal fin (Comas de Argemir, 2001).

El método principal ha sido recoger a través de *observación participante* el funcionamiento y tratamiento dispensado en la relación agente jurídico-mujer víctima. Tal como señalan Murphy and al. (1994), creemos que es de gran importancia el uso de métodos comprensivos y críticos para explorar y abordar la cuestión. Existen algunas investigaciones al respecto, pero escasos estudios en este campo que exploren "in situ" las unidades especializadas de atención a las víctimas (Sheptycki, in Medina 2002). También hemos realizamos entrevistas cualitativas a informantes claves: mujeres que han padecido violencia, jueces, abogados y policía. La muestra se ha seleccionado en base a los criterios teóricos: a) diversidad de contextos de atención jurídico-penales: juzgados, audiencia provincial y oficinas de atención de la policía y b) mujeres con experiencias de maltrato de más de 5 años o menos de 5 años.

La *observación participante* se caracteriza por la participación del/la investigadora en los contextos de estudio y en diversas situaciones de interacción. Ello supone un acceso a esos contextos y una posibilidad de permanencia en ellos a través de establecer contactos y vínculos con los informantes. La observación participante pretende captar las prácticas culturales de

los actores o sujetos implicados en ese contexto y supone una interpretación reflexiva de los datos tomados minuciosamente en un extenso diario de campo durante todo el proceso (Hammersley and Atkinson, 1994; Denzin and Lincoln, 1994; Velasco y Díaz de Rada, 1997).

En la observación han participado dos investigadoras del equipo. Una de las investigadoras ha registrado observaciones de las situaciones de interacción que se han producido en las salas (comisaría donde se recoge la denuncia, o despacho de juzgados donde se interroga a las víctimas, salas donde se realizan los juicios, salas de espera de los juzgados de violencia hacia la mujer), a la vez, ha establecido conversaciones con los informantes en pasillos, salas de espera, salas de juicios (jueces, fiscales, abogados, policía, funcionarios, mujeres víctimas, hombres agresores y familiares)³. A parte de la presencia en oficinas judiciales y salas de juicio especializadas en violencia hacia la mujer, también hemos asistido a algunos juicios que por su gravedad se han celebrado en la Audiencia o Juzgado provincial.

Otra de las investigadoras ha realizado y registrado las observaciones en una oficina especializada en atención a víctimas de la policía, situada en Barcelona. Tras pedir permiso oficial y establecer un rapport con las policías que atendían, la investigadora permanecía durante el tiempo que duraba la declaración de las mujeres en la sala. También establecía conversaciones informales con la policía y con las mujeres que esperaban. De esta forma, hemos conseguido cierta variabilidad en cuanto a contextos jurídicos donde se atienden a las víctimas. De todo ello hemos tomamos nota en un diario de campo que luego constituirá el corpus de datos para analizar. Las notas tomadas se caracterizan por: ser descriptivas, aportar lo que dicen las personas, aportar percepciones sobre el significado de las situaciones y las intenciones de los sujetos implicados, con-

³ Las conversaciones se podían establecer con facilidad dado que los informantes tenían conocimiento de que la investigadora realizaba observaciones. Normalmente, antes de las declaraciones, la jueza o fiscal pedía permiso a mujeres y hombres para que la investigadora presenciara la declaración, posteriormente, durante la espera en las salas o pasillos, los informantes se dirigían a la investigadora para conversar o comentar temas relacionados.

tener interpretaciones, vivencias y reflexiones sobre el análisis de todo aquello observado.

(El número de sesiones realizadas se muestra en la tabla 1. Cada sesión equivale a unas 5 horas de permanecer en el lugar de observación).

El acceso y estancia a los contextos de estudio no ha sido fácil debido a la confidencialidad de la información. A los juzgados hemos accedido a través de presentarnos como profesoras investigadoras de la universidad. A las comisarías de policía el acceso ha sido a través de una autorización oficial.

Tabla 1. Observaciones participantes realizadas.

<i>Contexto observación</i>	<i>Nº sesiones (5 horas/sesión)</i>
Juzgado de instrucción especializado en el tratamiento violencia hacia mujeres	14
Audiencia provincial	4
Oficina atención víctima de la policía	11

También hemos realizado entrevistas individuales cualitativas a informantes claves y expertos del sistema para obtener una información más específica sobre algunos aspectos observados o para profundizar y ampliar información de carácter subjetivo sobre aspectos relevantes del funcionamiento y la relación entre participantes.

Tabla 2. Entrevistas individuales.

<i>Contexto observación</i>	<i>Nº entrevistas</i>
Mujeres con historia antigua de maltrato (de más de 5 años)	3
Mujeres con historia más reciente de maltrato (de menos de 5 años)	3
Abogadas del turno de oficio	3
Juezas especializadas en temas maltrato a mujeres	4
Coordinadoras de policía especializada en oficina de atención a la víctima	2
Policías de la oficina de atención a la víctima	2

El análisis documental ha consistido en el examen y recogida de información de protocolos que se hacen servir en las comisarías de la policía en relación a la violencia hacia la mujer, así como la documentación jurídica generada a lo largo del proceso observado (atestados, denuncias, actas de declaración, actas de juicio oral, etc.).

Procedimiento de análisis

Ha estado compuesto por dos fases:

a) Las descripciones constitutivas

Las descripciones constitutivas son descripciones detalladas de los acontecimientos en el trabajo de campo, las situaciones, conversaciones e interacciones reproducidas amplia y con cuidado en las notas de la libreta de campo y entrevistas y que han servido para establecer categorías de análisis.

b) El análisis de los repertorios interpretativos

Potter y Wetherell (1987) retoman el término repertorio interpretativo del trabajo de Gilbert y Mulkay (1984) para referirse al conjunto de estrategias gramaticales y retóricas que las personas utilizamos para construir nuestras narraciones. Así, los repertorios interpretativos se dibujan como estrategias encaminadas a construir, con una finalidad concreta una representación determinada de la realidad, o bien los repertorios interpretativos son usados por los actores y hablantes por su función pragmática y social.

Estos autores nos indican que el discurso es variable (se dan diferentes estilos discursivos, con diferentes contenidos en el mismo hablante) en sí mismo. La *variabilidad* es tanto un índice de la *función* del lenguaje usado, como un índice de las distintas maneras en que se puede fabricar la explicación. Además introducen el concepto de construcción del discurso por parte del individuo reflejando que los discursos construyen nuestra realidad vivida y son contruidos por los actores dentro de sus situaciones.

Los repertorios tratan de analizar las lógicas internas de las diferentes narrativas que están vehiculizadas por unos u otros sujetos o colectivos, es decir, no trata de analizar las posiciones de cada colectivo, por ejemplo mujeres o abogados, sino de utilizar todas las posiciones que emergen en los contextos de actuación para clasificarlas en forma de dimensiones (o repertorios) con lógicas coherentes en su seno y que contrastan con otras dimensiones (o repertorios) con otras lógicas.

Así pues, partiendo de la variabilidad como clave para el análisis se buscan una serie de estructuras de vocabulario, gramáticas y narrativas, que denominaremos repertorios interpretativos. Estos son las regularidades que se generan en los discursos partiendo de que hay unas unidades lingüísticas relativamente vinculadas e internamente consistentes. La elaboración de estos sería a través de llegar a estas regularidades por medio de una cuidadosa lectura de las transcripciones por la cual se generan grupos de pequeños discursos que se vinculan entre sí por tener una estructura lingüística parecida, utilizar una serie de términos similar o conllevar unas ideas semejantes.

La identificación de los repertorios interpretativos permite analizar los efectos que se derivan de poner en marcha determinadas narraciones y no otras. En definitiva, nos interesa conocer las funciones concretas que cumplen las narraciones de nuestros protagonistas. De esta manera, en nuestro estudio hemos identificado tres repertorios interpretativos: **el repertorio empirista** (que cumple la función de transmitir la idea de objetividad y neutralidad en la práctica jurídica), **el repertorio profesionalizador** (que cumple la función de transmitir la importancia del saber profesional, el saber basado en el conocimiento técnico-pragmático en el sistema jurídico-penal), y **el repertorio feminista o de género** (que cumple la función de transmitir la importancia de la experiencia subjetiva de las mujeres afectadas y la crítica a las relaciones de dominación sexo-género dentro del sistema). La existencia de uno u otro repertorio se reconoce por el tipo de narraciones que lo caracterizan, encontrando en la información fragmentos, párrafos, citas o ideas predominantes en alguno de los repertorios y no tanto en otro/s.

Resultados

Como apuntamos anteriormente, el análisis discursivo detecta tres repertorios interpretativos. Dos de ellos son predominantes en el sistema jurídico penal: el “empírico” y el “profesionalizador”, y el tercero “de género o feminista” es prácticamente inexistente en el discurso que movilizan los agentes implicados en dicho sistema. Al tratarse de un estudio de los repertorios, nos interesa visualizar la puesta en práctica de cada repertorio, la preeminencia de uno sobre otro, así como los efectos que genera en el sistema, puesto que los fenómenos que se explican están determinados por el tipo de repertorio interpretativo, es decir, que este actúa de marco interpretativo y de acción. A continuación localizamos los repertorios y algunos de sus efectos sobre el sistema y las personas implicadas:

El “repertorio empirista”

En el repertorio empirista, los hechos se presentan como “datos primarios” y objetivos con independencia del procedimiento y la acción interpretativa que hagan los agentes jurídicos en la recogida de los datos. Ello contribuye a construir la objetividad pretendida del sistema jurídico-penal. Así por ejemplo, la policía hace servir un protocolo de preguntas que son las que deberán ser contestadas por la víctima y se tomarán las respuestas con categoría de hechos (que deben ser demostrados). Estos hechos empíricos son “datos primarios” pero, hay que considerar, que previamente a su registro existe un contexto social que valora ciertas prácticas, acciones o hechos como verdades e ignora otras, o bien estas otras no gozan del mismo estatus jurídico. En este sentido estos datos primarios han sido producto de una construcción y un determinado contexto institucional y sociohistórico por tanto pueden ser replanteados o cuestionados en ciertos momentos. Ejemplo de ello, es el párrafo de la sentencia judicial que viene a continuación, donde se alude al tema de “existencia de condenas anteriores por hechos violentos” y “perspectiva de habitualidad” como indicios relevantes para imputar a un presunto agresor. A la vez, también se observa el lenguaje técnico utilizado cuya retórica indica una traducción de los hechos en términos que parecen ser objetivizados al pasar

el tamiz del sistema judicial (“cosa juzgada” “conducta típica”, “alegar infracción del principio “non bis in idem”):

“Por tal razón se rechazó la cuestión previa suscitada por el Letrado defensor de cosa juzgada, pues **la conducta típica es compatible también con la existencia de condenas anteriores por hechos violentos**. Se trata de reconocer-típicamente-dicho comportamiento desde la **perspectiva de la habitualidad**, y no cabe alegar infracción del principio “non bis in idem” tan estrechamente vinculado con la cosa juzgada”. (Jur 2004/20885. Sentencia juzgado penal 457/2004).

En esta cita anterior, también existe una selección de la pregunta, una determinada disposición del contexto para atender a la víctima y victimario, una toma de decisión sobre cómo conducir los momentos de la entrevista, unas impresiones, percepciones e interpretaciones por parte del agente jurídico que pregunta y escribe, una incorporación, ordenación, traducción, etc. del relato en términos y tecnicismos jurídicos; lo cual indica que se trata de una situación mediada por las intersubjetividades de quienes interactúan y que el resultado del proceso puede ser diferente. En nuestras observaciones de recogida de testimonios, encontramos una forma estandarizada donde se preguntaba sobre la última agresión, si había habitualidad, donde y como se produjo. Esta forma corresponde a un discurso “empirista”, frente a otras formas donde se hacía escribir a la mujer (a modo de carta y en su casa) un texto donde explicara todas las situaciones del proceso de violencia sufrido en la pareja, a modo de historia de vida y de relato subjetivo.

En el discurso jurídico conviven derecho y ciencia. El discurso científico confiere al discurso jurídico carácter de objetividad, verdad e imparcialidad, además para el discurso jurídico y científico, víctima y victimario adoptan un carácter instrumental, están ausentes como entidades agénticas, sólo entran a formar parte de un engranaje en que las piezas tienen que ajustarse en un marco determinado para componer el caso. El discurso jurídico intenta trabajar con la ley de carácter generalizable y representativo y no de carácter local y contextual.

“(…) hay el típico trastorno psiquiátrico con baja tolerancia a la frustración y entonces actúa cuando tiene un problema per-

sonal, actúa hacia su pareja de forma agresiva” (Entrevista Jueza 2, pág. 12).

También se produce un interés centrado en los hechos y en la búsqueda de pruebas, dejando de lado la parte emocional (incluida tanto en los hechos relatados por la víctima, como en la interpretación de esos hechos por los agentes). La parte emocional es un elemento “contaminante” a la hora de analizar los hechos:

“Me sorprende como la mayoría de mujeres que pisa los juzgados **apenas manifiestan signos de emoción**: tristeza, ansiedad...más bien parecen serenas, serias, inexpresivas...Sólo he observado llorar silenciosamente en los pasillos del juzgado a algunas mujeres, como si los pasillos del juzgado fuera un ámbito privado.. De todas formas no debería sorprenderme tanto, puesto que un juicio, en un juicio rápido se desarrolla un protocolo de actuación super ritualista y pautado, donde **no hay lugar** para la espontaneidad o los sentimientos, o en todo caso, poco lugar...” (Diario de campo de la observación en juzgados 4-11-05).

Se produce una continua exposición de normas, reglas y rutinas en el propio procedimiento jurídico. Ello transmite la idea de que estamos frente a un método objetivo, capaz de conocer la “realidad objetiva”:

“Nosotros le solicitamos desde aquí la orden de protección... Esto será juicio rápido y allí se hablarán las condiciones... domicilio, etc”.

“Te doy copia de todo ahora. A ver, ahora te informo, estos son tus derechos: asistencia jurídica gratuita, estar presente en el proceso, derecho medidas cautelares, piso, hijos o renunciar y bueno... que el abogado defenderá por el interés de tus intereses. Firma. (Diario de campo de la observación en una oficina de atención a la víctima, 10-5-05).

Las resistencias por parte de las mujeres a este protocolo y sistema producen malestar en los profesionales, y una reacción del sistema de intolerancia hacia la actuación de estas mujeres. Una mujer comenta:

“..bueno, me dijo, “tú no declaras, si tú quieres declarar, si quieres seguir adelante te voy a apoyar”, y esto está bien, ¿no? Pero yo... **me acogí a no declarar** y ya está. La jueza me pre-

guntaba, pero yo había tomado mi decisión y ella **se amargó** un poco porque poner una denuncia y luego no declara.. yo lo entendí, ¿eh?” (Entrevista mujer 4, pag. 1).

El “repertorio empirista” guiado por el conocimiento científico, racional y lógico, si bien pretende y trabaja sobre la objetividad e imparcialidad de los hechos y las acciones a juzgar con un objetivo de justicia, introduce elementos perversos en el tratamiento de la violencia y las víctimas, entre los cuales señalamos:

- la dificultad de empatizar con los agentes implicados,
- la expulsión de las emociones en todo el procedimiento,
- el presentar la violencia de género como un hecho puntual y no como un proceso, en tanto que minimiza la importancia del pasado al centrarse en los hechos presentes.

El “repertorio profesionalizador”

En este repertorio, el saber técnico y el saber basado en la praxis profesional (legitimado por el sentido común, la experiencia, la simplificación a través de indicadores, el seguimiento de modelos y casos de referencia), se prioriza sobre el saber teórico (más analítico, reflexivo, teórico, abstracto), esta característica fundamental, centraliza la figura del profesional (quien posee el saber práctico por excelencia) y ello produce un efecto que es situarse en una posición de poder frente al saber o conocimiento del usuario del sistema o frente a otras fuentes de saber. Ello se muestra en los siguientes fragmentos de la entrevista realizada a una juez:

“Cuando das con mujeres que han tenido alguna señal de maltrato pero **tu sexto sentido te dice que volverán**, que están detrás de él, -porque **con los años de profesión te das cuenta** por donde va a salir la gente-, pues piensas: ale, otra vez va a pasar esto..” (Entrevista Jueza 3, pág. 8).

“Jueza: Hablamos de la ley, me dice que **la ley, en teoría está muy bien**, que la gente que la defiende **son juristas, etc. que no trabajan en el día a día con casos de violencia** en los juzgados...” (Entrevista Jueza 3, pág. 8).

La actuación profesional también viene marcada por protocolos, normativa y roles que en muchas ocasiones suplantán la

reflexión y cuestionamiento sobre la propia práctica cotidiana. A la vez, se reclama una compartimentación de los espacios de intervención para cada tipo de profesional o incluso dentro de un especialista, también se reclama unos límites estandarizados que sirven de modelos o pautas de conducta profesional, a modo de guías de acción intentando anular la incertidumbre y el conflicto producido por la variabilidad, complejidad y heterogeneidad de situaciones sociales que se presentan. En este sentido sirva el comentario realizado por un policía en relación a su actuación profesional:

“Yo siempre les digo (a las mujeres que denuncian): en el momento que se hace una denuncia, nunca se retira. La denuncia está puesta pero **yo no retiraré nunca una denuncia, además no podemos hacerlo**, pero además, **sería como decir: mi trabajo no sirve para nada.**” (Entrevista Policía autonómica 3, pág. 10).

O bien el comentario de una jueza justificando su rol:

“Al acabar todo, la Jueza me dice: “tenías que haber venido el jueves. Una mujer que había denunciado cinco veces, está enamorada de un magrebí y no puede evitarlo... Yo ya le dije: **aquí juzgamos y no podemos hacer de psicólogos**” (Diario de campo de la observación en juzgados 10-5-2008).

Los sujetos víctima-victimario son *casos* que se clasifican dentro de unos esquemas estereotipados construidos en las dinámicas institucionales y desde una visión etnocéntrica, es decir desde lo que los profesionales expertos creen que debe ser “una mujer maltratada” o “una relación de pareja”, sin contemplar la variabilidad de situaciones y casos en función de las claves culturales, idiosincrasia sociohistórica y a la vez personal de los/as afectados/as.

En este caso se alude al “síndrome de la mujer maltratada” en una sentencia:

“Su interrogatorio, tanto por la defensa como por las acusaciones se ha realizado en normal tranquilidad observando a la misma (mujer) tranquila, serena, respondiendo sin gestos ni aspavientos a las preguntas que se le hacían (...) **No concuerda ello con el temor, la desconfianza, la escasa capacidad de iniciativa que lamentablemente presenta el *síndrome de la mujer maltratada*, que lamentablemente este titular ha**

conocido a lo largo de su fase como juez instructor. Incluso el aspecto físico que presenta L.D. durante los tres actos... ()” (Sentencia Juzgado de lo Penal Barcelona, Barcelona, (Núm. 22), de 27 noviembre 2003).

O el comentario realizado por un técnico del equipo técnico de juzgados donde se indica un estereotipo de “mujer sudamericana” víctima:

“...la experiencia que tengo sobre **mujeres sudamericanas es que son un poco liantas..**”(Diario de campo de la observación juzgados, 6-2-2007).

Víctimas o victimarios son clasificados en su valoración jurídica-psicosocial, pero ello comporta un riesgo que es el de estereotipar en función de unos indicadores predeterminados sostenidos por unos prejuicios dominantes en el campo de las instituciones y relaciones sociales. En este sentido nos encontramos con comentarios acerca del aprovechamiento que algunas mujeres hacen con la denuncia por violencia, o con la situación de indefensión en que se encuentra el presunto culpable:

“(...) que muchas veces lo que nos podemos encontrar, pues son, no digo con denuncias falsas pero si aquella en que la mujer de las que se **pretenda obtener un lucro** por la asistencia de pensiones económicas, porque es una vía rápida para solucionar el tema de los hijos, de las pensiones, de la atribución del uso del domicilio..” (Entrevista jueza 2, pág. 2).

El “repertorio profesionalizador” permite la especialización y profundización sobre un fenómeno que tiene componentes comunes en la multitud de casuísticas que se presentan; a la vez, permite consensuar las reglas de actuación y constituye una guía experimentada de asistencia y tratamiento, sin embargo comporta unos efectos indeseables:

-Construye la identidad de víctima como demandante, pasiva, y si en ocasiones se ve cuestionada o socavada esta categoría, entonces la víctima queda investida como una agencia cuya actividad se asocia a un estereotipo negativo de “manipuladora” ya que intenta “sacar provecho de la denuncia”. Como se muestra en el siguiente fragmento recogido en juzgados a partir de la observación-conversación con una jurista:

“Es que hoy en día tienes que luchar constantemente contra una presunción de mentira, es decir, delante de una creencia generalizada de que la mujer que denuncia no vive una situación violenta, y por tanto, los agentes que intervienen en el proceso debilitan su actuación (Observación participante, 29).

La falta de credibilidad que se confiere a las mujeres choca frontalmente con las necesidades de que su relato se considere verdadero, y esto repercute en debilitar el *empowerment* de estas mujeres. Esta presunción de mentira pone la declaración de la víctima en tela de juicio, y provoca el miedo a no ser creída por los profesionales del sistema:

“La señora [abogada] me ha dicho que claro, que al ser algo tan profundo lo cuento de una manera como si no pasara nada, ¿sabes? Como si no me emocionara, porque es mi única defensa, y quizás ella dice que quizás a

la hora de hablar con los abogados [defensores] piensen que no pasa nada. Entonces ellos ven que no sea cierto, por eso te digo que.. Denunciar si tu propia abogada... Yo estuve a punto de denunciar muchas veces, pero me encontraba con eso, denunciar ¿qué?. **Si tu propia abogada no te cree, ni confía en ti**, pues los policías tampoco.” (Entrevista a mujer 1, pag. 6).

Marcado etnocentrismo a través de la reificación del rol profesional, desvalorizando otros tipos de conocimiento, como por ejemplo el de las “experiencias subjetivas” de los actores implicados.

(El juez comenta a la investigadora): ¿” Usted cree que a una muchacha que le dan patadas en el pecho, no puede recordar qué día pasó? **¡Si esto me pasara, yo lo sabría!**”.

(Investigadora): Contesto que a veces esto depende del tipo de vida que tenga cada uno, del tipo de cultura en que esté socializado. Puede ser que la fecha de la patada no es importante, no acordarse es relativamente normal..Porque además forma parte de su contexto más inmediato, entonces usted no le da tanto valor, cuando, como... solamente que le han dado patadas.

“Sí” (ella contesta), “usted tiene razón “. (Diario de campo de la observación juzgados, 7-3-2009).

El “repertorio profesionalizador” destaca:

-priorizar el “saber práctico” sobre el “saber teórico” pen-

sando que ambos están disociados, lo cual comporta una deficiencia del saber práctico en cuanto a reflexión y análisis,

-la prioridad en el uso de protocolos, normativas y roles, lo cual homogeneiza y estandariza las intervenciones según un modelo, pero a la vez impide la adaptación a la variabilidad de situaciones, perfiles de usuarias/os e innovación de otras formas de intervención. De esta forma se habla de “casos” y en su defecto puede llegar a estereotiparse a personas,

-se caracteriza por ser “etnocéntrico”, de manera que el modelo de atención que sigue se convierte en el referente elegido con el que valorar otros modelos y otras formas de entender la realidad.

El “repertorio de género o feminista”

Este repertorio se ha encontrado poco en los datos recogidos. A pesar de ello hemos detectado la confluencia de una serie de prácticas y saberes que se muestran dentro de este repertorio.

Un punto de partida es considerar y hacer explícito por parte de los agentes implicados en diferentes momentos del proceso, que la violencia hacia la mujer, se enmarca y tiene sentido dentro de las relaciones sociales de género, de manera que pertenecer a la categoría social de mujer constituye por razones sociohistóricas, el motivo de desigualdades y de un trato diferencial y desigual con respecto a la categoría hombre. Y es en este marco de comprensión donde tiene que enmarcarse el conflicto de la pareja, la violencia en la pareja, para después incorporar otros componentes de violencia interpersonal.

En este sentido, una abogada nos explicaba que la comprensión de la violencia de género tiene que ver no solo con un conocimiento lógico y racional que permita alcanzar una perspectiva para comprender, sino con una actitud y sensibilidad hacia este hecho:

“Abogada: ..pero realizar **este curso no te comporta hacerte más sensible si no lo eres previamente**, ¿no?. Hay mucha gente que hace el curso para poder acceder al turno de oficio, porque es una fuente de ingresos, y claro... En general, **la perspectiva de género está ausente en los juzgados**, es decir, hay cero de formación. En todos los ámbitos, tanto en jue-

ces como en personal que trabaja al servicio de la Administración...incluso, los propios jueces especializados en juzgados de violencia, muchas veces me preguntan: “pero vamos a ver letrada, ¿cómo usted se explica que esta señora haya vivido así y no se haya separado?, ¿por qué aguanta esto?. **El juzgado no tienen ni idea del ciclo de la violencia**, de la luna de miel...o sea, de toda la teoría básica de la violencia. Yo tampoco soy una experta, pero una orientación mínima...” (Entrevista abogada1, pág. 2).

En este sentido, también el testimonio de una mujer en el que indica como los profesionales a la hora de actuar se posicionaban de parte de su marido, sintiéndose en inferioridad de condiciones:

“Él tenía un plazo para sacar las cosas de casa, vino a casa, pero **la policía se puso al lado de él y en el juicio se pusieron a favor de él**, diciendo que yo actuaba como muy **nerviosa**, como si estuviera **enferma**.” (Entrevista mujer 6, pág. 8).

Se considera de suma importancia el trabajar dentro del espacio intersubjetivo que se establece entre agentes y víctima. También en considerar las subjetividades emergentes en la relación para subvertir categorías e identidades rígidas de víctima-victimario. Por ello se valoran aquellos elementos constituyentes de la subjetividad: las emociones producidas en la relación, las intenciones, las posiciones y roles que representan cada parte y los efectos de poder que se producen, las posibilidades de transformarse a partir de la experiencia relacional, la implicación y compromiso de las partes, las características del entorno donde se produce la relación (espacios, tiempos), etc... En los siguientes fragmentos se observan estos componentes intersubjetivos y subjetivos de diferentes agentes implicados:

“Una abogada dice: Y **depende del caso**, hay casos que eso es lo mejor, porque **la mujer no está en condiciones de afrontar a nivel penal a medio término**...está bien poderle solucionar en 15 días, pues **no quiere prorrogar su sufrimiento** durante no sé cuanto tiempo. **La decisión es de ella**, y tú como profesional, has de informar de las posibilidades que tiene.” (Entrevista abogada1, pág. 11).

“Abogada: Yo **no llevaré de entrada a agresores**, ni hace falta. Nosotros, el colectivo hemos partido de llevar aquellas cosas que creemos que hemos de llevar, y no partimos de esta

idea de muchos abogados que el derecho de defensa es para todos. Muy bien, es verdad, pero no seré yo. Yo **no puedo defender bien una cosa que me pienso que es incorrecta**. Son maneras de pensar...Hay quien está en los dos turnos porque necesita el dinero. Para llevar un asunto te lo has de creer. Nosotros **no somos abogados normales**, somos "raros", pero **es lo que nos da la fuerza para hacer las cosas**, porque si haces las cosas por dinero, se hacen diferente: "si usted no me paga, yo no vengo", yo no hago eso, de hecho, las mujeres que vienen tienen pocos recursos, y los que tienen son de su marido muchas veces." (Entrevista abogada,1, pág. 29).

En el siguiente fragmento se visualiza como una mujer afectada reconoce la ayuda que le ha supuesto el trato con diferentes profesionales:

"...yo **en todo momento que lo he necesitado han estado**. Han sido muy pacientes conmigo, la Tamara, la Vanesa..todos, cada vez que me he preocupado..cualquiera de la guardia urbana: ¿como estás?, ¿te ha molestado?, ¿te ha dicho algo?, a ver..si te encuentran por la calle, a ver, si me encuentran sólo sí, si me encuentran acompañada no me dicen nada, supongo que (..) para que no tenga que dar muchas explicaciones." (Entrevista mujer 2, pág. 5).

Centra la atención en el proceso vivido por las mujeres, entendiendo la violencia como un proceso y un continuo, no como hechos concretos (al contrario que el repertorio empírico). Liga las situaciones puntuales que se relatan de maltrato a contextos determinados para comprender su dimensión y valorar su importancia. Recupera la red social (hijos, familia, amigos) como recurso informativo y de soporte personal en diferentes ámbitos, aunque en ocasiones también como inhibidor de la ruptura de una mujer con una relación violenta.

Hemos encontrado numerosas aportaciones en las entrevistas realizadas:

"Abogada: "...Porque muchas veces **una agresión no es una sola agresión, viene de una escalada de violencia**, viene de un maltrato habitual, pueden venir unos hijos que pueden acreditarlo, puede venir una familia, partes de lesiones de otros hospitales..anteriores..." (Entrevista abogada1, pág. 9).

"Abogado: Bueno, ¿nunca le ha pegado?.

Mujer: Pues...me amenaza de muerte, me llama puta, me

llama zorra, me tira el café ardiendo en la cabeza, no sé...mil cosas no?, me hace comer de la basura, lo que sea ¿no?. (Entrevista abogada 2, pág. 22).

Desde este repertorio se reclama el cuidado y autocuidado de los agentes implicados. Esto coincide con las numerosas demandas de autocuidado que han formulado los profesionales, como un mecanismo de contención y revisión, pero también de cara a trabajar con las emociones que se despiertan en las prácticas cotidianas (en este sentido coincide con el repertorio profesionalizador). Así, por ejemplo, encontramos los comentarios de una policía:

“Como necesidad..diría el apoyo de **cuidador de cuidadores**. Con el paso del tiempo podemos crearnos “tics”, caes en malformaciones profesionales, puedes caer en modos de trabajar que quizás no se ajusten a las demandas de la situación, o **haces juicios personales**, has escuchado tantos!” (Entrevista policía 2, pág. 5).

A modo de resumen, el “repertorio de género o feminista” destaca:

- el priorizar la experiencia subjetiva de la víctima y de los demás agentes,
- la comprensión situada en un marco sociohistórico del proceso de la violencia,
- la importancia de considerar el tipo de soporte social (principalmente la red informal) hacia la mujer en el tratamiento global de la violencia de género.

Si bien el repertorio “feminista” no está exento de cuestionamiento como el resto de repertorios, sí que consideramos que es un repertorio a modo de “minoría activa” que permite poner en revisión algunos de los presupuestos dominantes en el tratamiento de la violencia de género en la institución jurídicopenal.

Conclusiones

En las líneas anteriores se muestran algunos elementos que componen cada uno de los repertorios localizados en los discursos de los agentes jurídicos. Queríamos señalar el mayor

peso e influencia de los repertorios: empírico y profesionalizador, y la escasa emergencia del de género o feminista. Hay que entender que el predominio de un repertorio u otro está marcado por el peso del contexto donde emerge, es lógico pues, que al acceder al contexto jurídico-penal predomine el “empírico” y el “profesionalizador” pues el contexto determina que así sea, en cambio, el “feminista” es escaso entre el discurso de los juristas y otros profesionales, y viene más representado por las experiencias explicadas por las mujeres. Al haber menos entrevistas y conversaciones con mujeres, este repertorio queda menos “representado” en nuestro estudio, pero nos interesa valora como es la atención dentro, “in situ”, del sistema jurídico penal, y allí “la voz más sentida y con más peso es la de los roles profesionales establecidos como normativos y los valores que se destacan en el sistema caracterizados por objetividad, neutralidad, estandarización, categorización”.

Por las características aportadas en el repertorio de género o feminista en relación a otros repertorios, proponemos dicho repertorio como un elemento de resistencia y conflictividad frente algunos de los efectos producidos por los otros repertorios hegemónicos dentro del sistema jurídico-penal. Como se demuestran en trabajos de numerosas autoras/es (Smart, 2000; Renzetti and al., 2001; Larrauri, 2007) las limitaciones del sistema jurídico-penal se ponen de manifiesto delante de una realidad excesivamente compleja, que guarda relación con una estructura social y con un universo simbólico que perpetúa una relación desigual entre los géneros. En general, la violencia hacia la mujer está falta de un significado colectivo y se plantea como si se tratara de un problema personal entre el agresor y la víctima, o un problema psicológico o una patología. De esta manera, desde el imaginario social de los agentes jurídicos, la violencia se interpreta como un acto que se da en el seno de la pareja, por el hecho de estar en pareja, y no por el hecho de ser mujer. Ello comporta efectos victimizadores y falta de empoderamiento (*empowerment*) de la mujer.

Una perspectiva de género incorporada en las prácticas de los agentes puede constituirse como un instrumento para la transformación de las prácticas profesionales, al menos para modificar aquellos efectos no deseables de cara a una mejora en la atención a víctima-victimario. En este sentido, apuntamos

algunas propuestas concretas que se desprenden del uso de un repertorio de género o feminista:

a) debemos considerar que cuando una mujer denuncia, como mínimo, hay una **experiencia subjetiva** de malestar que hay que explorar. Existe, además, una **variabilidad del tipo de mujeres violentadas** y las relaciones que establecen con su red social de apoyo. En las entrevistas comprobamos que **según el momento en que encontremos a la víctima** dentro del proceso o ciclo de la violencia se nos muestra con una identidad muy diferente. Poder captar estos diferentes momentos requiere una escucha, un interés en detectar sus necesidades (especialmente a través de cómo construyen su subjetividad) y un proceso de seguimiento continuado. El repertorio empírico no parte de un conocimiento del proceso, sino de los hechos puntuales, fragmentados y descontextualizados. Construye a la mujer expulsando sus emociones, en el sentido que limita sus expresiones y afectos y pauta “como han de presentarse” para ser creíbles, es decir, según las expectativas de la institución jurídico-penal, y lo que no entre en ese juego o versión, pierde credibilidad. En este punto, es importante considerar las diferencias culturales o étnicas de las mujeres que acuden al sistema penal y a la vez, cómo se manifiestan.

Especialmente, hay que detectar la existencia de **violencia invisible**, aquella violencia ocultada por el hecho de haber sido normalizada o naturalizada en el seno de la pareja. Es esa violencia que lentamente se incardina en la propia subjetividad de la víctima como una forma sutil, encubierta bajo forma de creencias y convicciones, por ejemplo sosteniendo que el hombre tiene determinados roles y derechos en la pareja, que el hombre es de una determinada forma por naturaleza, o que ha sido educado así para la convivencia, o que la relación responde a las condiciones y características que se enmarcan como “amor romántico”.

b) se necesitan **recursos para visibilizar las características y matices indicadores de una relación de dominación** en la pareja, por un lado, como indican los profesionales, la incorporación de equipos interdisciplinares, así como una buena conexión y articulación dentro de la red de atención a la víctima y al victimario, incluyendo también la participación de su red informal natural (hijos, familiares, amigos). Por otro lado, la

modificación de ciertas prácticas jurídicas como puede ser la construcción de protocolos que recuperen narraciones o relatos más fieles a la experiencia de las personas implicadas, o la recuperación de las emociones como herramientas que ayuden a comprender las dimensiones del fenómeno, qué den sentido y significado a los testimonios de la víctima y qué permitan construir subjetividades que rompan con determinados estereotipos sobre víctima y victimario. Además, el espacio de análisis de la credibilidad de la víctima debe situarse y remitirse a lo acontecido en **el espacio intersubjetivo entre víctima-victimario y también en un espacio entre ellos y los profesionales** que recogen el testimonio, pues los juicios y toma de decisiones de los agentes jurídicos no están exentos de valores y prejuicios. Existe así mismo, una focalización y un escrutinio meticuloso sobre el testimonio de la víctima, mientras no ocurre lo mismo con el testimonio del victimario.

c) para que los **agentes jurídicos puedan cuestionarse sus creencias y modificar** el sistema es preciso una **práctica reflexiva**. Esta práctica puede ayudar a ampliar los límites que tenemos sobre las cosas y las situaciones, y ayudar a tomar conciencia de donde nos posicionamos para poder cambiar las propias prácticas. En este sentido, hablamos de la necesidad de que los profesionales hemos de incorporar la práctica reflexiva, como una posición en el mundo reflexionada y asumida con sus consecuencias, ya que no es posible una posición neutral y objetiva en las ciencias sociales, puesto que nosotros, como profesionales o investigadores, también formamos parte del objeto y de la situación social que tratamos (Albertín, 2005).

d) También hay que replantearse cómo está diseñada la **red de servicios** a la víctima de violencia de género. Hemos apreciado como se ha focalizado un tratamiento que gira entorno a la ley y a la aplicación de medidas punitivas para el agresor. La aplicación de la ley contempla medidas de protección a las mujeres víctimas, y a la vez, medidas punitivas para los agresores, pero no siempre es recomendable la denuncia con carácter de urgencia, de hecho, existen muchos casos, en que la mujer no busca denunciar a su pareja, sino alertarla y tratar de encontrar mecanismos reparadores y evitadores de continuar el daño.

Una de las consecuencias de la "judicialización" del tratamiento de la violencia es que ha desbordado a los agentes jurí-

dicos en su tarea cotidiana, especialmente cuando su función se promueve más como solución de conflictos interpersonales por encima de garantizar otros recursos, redes y medios. Esto nos aleja de soluciones reflexionadas, dialogadas, consensuadas porque se prioriza el acento en la celeridad de la respuesta y la eficacia penal, y se entra en la dinámica de la rutinización de los procedimientos jurídicos, cuya consecuencia es también una falta de comprensión de la violencia y por tanto, de poder hacerle frente.

Uno de los planteamientos interesantes que quedan abiertos en el análisis de la relación entre Ciencias sociojurídicas y violencia de género, es precisamente, el de considerar la “ética de los cuidados” a las personas al mismo nivel que estamos considerando la “ética de la justicia” (Izquierdo, 2003), esto coincide en asumir las características que nos aporta el repertorio de género o feminista. Sería interesante profundizar más en las prácticas que se promueven dentro del sistema jurídico-penal que tienen que ver con un repertorio de género o feminista y ver que mecanismos y estrategias favorecen su implantación, así mismo, también hay que considerar los valores que predominan actualmente y de qué manera los profesionales toman consciencia, sensibilización, así como posibilidades prácticas de transformarlos.

Bibliografía

- ALBERTÍN, P. (2005). “Estructuras y desarrollo de la psicología científica moderna y los cambios posteriores”, en T. Cabruja (coord.). *Psicología: perspectivas deconstruccionistas. Subjetividad, psicopatología y ciberpsicología* (pp-61-113). Barcelona: EDIUOV.
- AUSTIN, J.L. (1962). *Cómo hacer cosas con palabras*. Barcelona: Paidós, 1990.
- CASADO, E. y AGUSTÍN, A. (2006). “Violencia de género: Dinámicas identitarias y de reconocimiento”, en F. García & C. Romero (coords.). *El doble filo de la navaja: violencia y representación*. (pp. 89-106). Madrid: Editorial Trotta.
- COMAS DE ARGEMIR (2001). *La violencia en el ámbito familiar. Aspectos sociológicos y jurídicos*. Escuela Judicial Consejo

- General del Poder Judicial. Cuadernos de Derecho Judicial: Madrid.
- CUBELLS, J; CALSAMIGLIA, A. Y ALBERTÍN, P. (2010). El ejercicio profesional en el abordaje de la violencia de género en el ámbito jurídico-penal: un análisis psicosocial. *Anales de psicología*. En prensa.
- DENZIN, N.K. & LINCOLN, Y.S., (Eds.) (1994). *Handbook of Qualitative Research*. California: Sage.
- FAIRCLOUGH, N.(1992). *Discourse and social Change*. Cambridge: Policy Press.
- FERREIRA, G. (1995). *Hombres violentos, mujeres maltratadas*. Buenos Aires: Ed. Sudamericana.
- FOUCAULT, M.(1969). *La arqueología del saber*. Madrid: S.XXI, 1988.
- FOUCAULT, M.(1971). *El orden del discurso*. Barcelona: Laia.
- GILBERT, G.N. & MULKAY, M. (1984). *Opening Pandora's box*. Cambridge, Inglaterra: Cambridge University Press.
- GORDO, A. Y LINAZA, J.L (coord.) (1996). *Psicologías, discursos y poder (PDP)*. Madrid: Visor.
- HAMMERSLEY, M. & ATKINSON, P. (1994). *Etnografía. Principios y practica*. Barcelona: Paidós.
- HARAWAY, D. (1991). *Simians, Cyborg and Women. The Reinvention of Nature*. New York: Routledge.
- IBÁÑEZ, T. (1994). *Psicología social construccionista*. México: Universidad de Guadalajara.
- IÑIGUEZ, L. (2003). *Análisis del discurso. Manual para las Ciencias Sociales*. Barcelona: Editorial EDIUOC.
- IZQUIERDO, M. J. (2003). "Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: Hacia una política democrática del cuidado. Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado". *Emakunde*. SARE. Donosti, (pp.13-14).
- LARRAURI, E. (1994). *Mujeres, derecho penal y criminología*. Madrid S.XXI.
- LARRAURI, E. (2003). "Motius per entendre per què algunes dones maltractades retiren les denúncies". *Fòrum*. La revista del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. Generalitat de Catalunya, març 2, (pp. 24-29).

- LARRAURI, E. (2007). *Criminología crítica y violencia de género*. Barcelona: Ed. Trotta. S.A.
- MEDINA, J.J. (2002). *Violencia contra la mujer en la pareja: Investigación Comparada y situación en España*. Valencia: Tirant Monografias.
- MURPHY, C.M. & O'LEARY, K.D. (1994). "Research paradigms, values and spouse abuse". *Journal of interpersonal violence*, 9, (pp. 207-223).
- PARKINSON, B.(1995). *Ideas and Realities of Emotion*. Londres: Routledge.
- POTTER, J. & WETHERELL, M. (1987). *Discourse and social psychology: Beyond Attitudes and Behavior*. Londres: Sage, 1987
- PUJAL. M. (2005). *Feminismos*. Barcelona. Ed. UOC. Colecció Vull Saber.
- RENZETTI, C.M.; EDLESON, J.L. AND KENNEDY, R. (ed.) (2001). *Sourcebook on violence against women*. London: Sage.
- RUIZ, J.I e ISPIZUA, M.A. (1989). *La decodificación de la vida cotidiana*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- SMART, C. (2000). "La teoría feminista y el discurso jurídico" En H. Birgin (Comp.). *El derecho en el género y el género en el derecho* (pp. 31-71). Buenos Aires: Ed. Biblos.
- VVAA. (2004). "Violencia doméstica: sexo y género en las teorías psicosociales sobre la violencia. Hacia otras propuestas de comprensión e intervención". *Intervenció psico-social*, 13 (2), (pp. 141-230).
- VELASCO, H. Y DÍAZ DE RADA, A. (1997). *La lógica de la investigación etnográfica*. Madrid: Editorial
- VELÁZQUEZ, S. (2004). *Violencias cotidianas. Violencias de género*. Barcelona: Paidós.



Empleo femenino y consumo doméstico: el equipamiento del hogar como modelo de análisis

GASPAR BRÄNDLE

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y POLÍTICA SOCIAL
UNIVERSIDAD DE MURCIA
gbrandle@um.es

Resumen: Las tendencias sociales y familiares han experimentado una profunda evolución a lo largo de las últimas décadas. Fundamentalmente importante, desde nuestro punto de vista, es la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral. Según diversos analistas, se puede considerar que la mujer se incorpora masivamente al trabajo económicamente reconocido porque el ideal consumista desarrollado en los países occidentales ha provocado que se creen nuevas necesidades de consumo, que para ser cubiertas necesitan de un ingreso extra, el del trabajo remunerado femenino. En consonancia con esta idea, se trata de analizar aquí si la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral es un factor discriminante a la hora de determinar el nivel y el tipo de equipamiento con el que cuentan los hogares españoles.

Acciones e Investigaciones Sociales, 28 (julio 2010), pp. 109-134
ISSN: 1132-192X

Resumen

Palabras clave: Empleo femenino, Cambio familiar, Tendencias de consumo, Equipamiento doméstico.

Female employment and domestic consumption: Household equipment as an analysis model

Abstract: Social and family trends have been going through huge changes over the last decades. Of major importance, in our view, is the large-scale entry of women into the job market. According to several analysts, it can be assumed that women are entering the workforce and taking up paid employment on a huge scale because the consumer ideal fomented in Western countries has led to the creation of new consumer needs. These require extra income if they are to be met, and that means paid work for women. In keeping with this idea, the aim here is to find out whether the progressive entry of women into the job market is a discriminating factor when it comes to determining the level and type of equipment to be found in Spanish homes.

Keywords: Female employment, Family change, Consumption trends, Domestic equipment.

Empleo femenino y consumo doméstico: el equipamiento del hogar como modelo de análisis



Gaspar Brändle

1. Introducción: consecuencias económicas de los cambios en la familia

En las cuatro últimas décadas la familia ha experimentado cambios radicales en las sociedades occidentales, probablemente mucho mayores que en los setenta años precedentes del siglo XX. Y como prueba de su implantación social y cultural no tenemos más que observar los cambios acaecidos en el lenguaje: se ha pasado de *esposos* a *compañeros*, de *adulterio* a *aventura*, desaparecen las bodas *de penalti*, etc. (Allan, 1999: 4). En el caso de España la concepción de la institución familiar se ha modificado ostensiblemente, de modo que se ha pasado de un tipo de familia enfocada a la procreación y basada en la tradición, a una multiplicidad de estilos y formas de entender esta institución¹. Así, si el ciclo vital de las familias siempre ha pasado por diferentes etapas que se van sucediendo a lo largo de la vida, lo nuevo ahora es que se produce una variación en el calendario del proceso de constitución, conservación y disolución de la familia. Es la llamada *familia prêt-à-porter* (Castillo, 1991: 58).

¹ La estructura familiar que presentan los censos de población deja constancia de estos cambios, de manera que si en los años sesenta las categorías diferenciaban principalmente entre familias de un núcleo o de más; cuarenta años después, las categorías incluyen familias sin núcleo, familias monoparentales, hogares unipersonales, etc.

A ello contribuyen factores de carácter social y económico, como la significativa incorporación de la mujer al mercado laboral, la inestabilidad matrimonial, el descenso en las tasas de fecundidad o la mayor esperanza de vida. Pero también otros como las modificaciones legales que, ajustándose a las nuevas circunstancias, han legalizado el divorcio, despenalizado el aborto en determinadas circunstancias, creado un registro de parejas de hecho, etc.

Todo ello ha llevado a que se hable de las nuevas formas de familia o de las *familias alternativas*, entendidas como aquellas que se desvían del tipo clásico de familia moderna: el nuclear. De cualquier forma, para Iglesias de Ussel (1998), lo peculiar del caso español no ha sido la dirección de los cambios, similar al de otros países, sino la rapidez de los mismos. Se ha pasado en un corto período de tiempo de una concepción monolítica de la familia –auspiciada por el franquismo– a la configuración pluralista que desde los años sesenta, y debido a los cambios económicos, culturales y sociales, se ha ido imponiendo.

Como es lógico, estas nuevas tendencias afectan directamente a las estrategias y consumos domésticos, haciendo que el individuo o la familia se tengan que adaptar a las nuevas circunstancias. De ahí que, si habitualmente se han tenido en cuenta como principales determinantes del consumo a los precios y a la renta disponible, para Serra y Tortajada (2000: 39) la proliferación de encuestas sobre hábitos de consumo familiares, viene a reconocer el peso que tienen ciertas variables sociodemográficas sobre el consumo en el hogar. Iglesias de Ussel (2000) incide en esta línea cuando advierte de la poca importancia que se le ha concedido al estudio de las implicaciones económicas que tienen los cambios en la estructura familiar. Para este autor, no cabe duda de que todos estos cambios en la familia van a influir en el consumo familiar en general y en cada tipo de familia en concreto. De modo que, al ser la familia una unidad básica de consumo, es evidente que cada situación permite y establece las posibilidades de consumo en cada momento.

A partir de esta idea, se plantea aquí un trabajo de investigación que se desarrolla en el nivel de lo cotidiano, el consumo en el entorno doméstico, pero enlazando con un nivel de análisis más amplio relacionado con el cambio social y familiar. Dos pun-

tualizaciones previas en este sentido: a) si bien en el entorno doméstico se realizan diversos tipos de consumo, aquí vamos a centrar nuestros esfuerzos en el estudio del consumo de equipamiento del hogar, ya que consideramos que los equipamientos presentes en el entorno doméstico –en cuanto a su condición de objetos de consumo– constituyen un elemento de estudio interesante a la hora de explicar las dinámicas de consumo y los estilos de vida asociados a ellas; b) aunque los cambios sociales y familiares han sido de una enorme variedad y profundidad durante las últimas décadas, aquí nos interesamos esencialmente por aquel que tiene que ver con la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral.

2. Planteamiento general de la investigación

2.1. Contexto: mujer, empleo y equipamiento del hogar

Como ya se ha apuntado someramente en la introducción, durante las últimas décadas hemos asistido a una amplia variedad de cambios sociodemográficos. De entre ellos se podrían destacar: la reducción en el número de matrimonios y, paralelamente, el aumento en el número de parejas que cohabitan; el incremento en las tasas de divorcio; el crecimiento en el número de familias monoparentales; la elevación en la edad media a la que se contrae el primer matrimonio; la reducción de las tasas de fecundidad; la elevación de la edad a la que se emancipan los jóvenes; el aumento en el número de mujeres que trabajan fuera del hogar; la disminución del número de personas por hogar; etc. Todos estos cambios son producto de una evolución social y cultural que ha supuesto una nueva forma de entender la institución familiar. Evolución que no sólo se ha vivido en España, sino que es visible, en mayor o menor grado, en el resto de países europeos². Ahora bien, lo que aquí se pretende subrayar es que estos cambios no sólo tienen consecuencias sobre la

² Véase, a este respecto, *The family in the UE25 seen through figures* (Eurostat, 2006).

propia institución familiar, sino también que de ellos se derivan importantes consecuencias económicas³.

De entre todas las transformaciones señaladas, aquí se destaca la notoria incorporación de la mujer al mercado laboral, ya que ello tiene una importante repercusión sobre la vida cotidiana de la familia. En este sentido, el que la mujer desempeñe una actividad económicamente reconocida repercute de forma evidente en las estrategias familiares en relación a la natalidad, el poder en las decisiones familiares de consumo⁴, los roles de género en el matrimonio, etc.

Además, es indudable su relevancia en la transformación de las pautas de consumo en el hogar, ya que esta incorporación suele conllevar un aumento de la capacidad adquisitiva de las familias, incidiendo en un mayor gasto en bienes y servicios discrecionales. A este respecto, hay acuerdo en señalar que la mujer se incorpora masivamente al trabajo remunerado, no sólo para alcanzar la realización personal, sino también para poder satisfacer las crecientes necesidades generadas en el campo del consumo.

Por otro lado, y como se ha apuntado en la introducción, de entre todas las partidas de gasto que se destinan al consumo doméstico, se ha decidido trabajar sobre el equipamiento del hogar. Un ámbito de estudio que cuenta ya con una larga tradición en España; de hecho las especiales características del consumo de bienes duraderos constituyeron un elemento fundamental de análisis para el estudio de las condiciones de vida de

³ Piénsese por ejemplo en el descenso de la nupcialidad, una de las tendencias más acusadas de los últimos años debido a un cambio de valores y preferencias de las parejas, a una sociedad más abierta y plural, etc. Pues bien, este descenso influye de forma clara en la constitución de nuevos hogares, no sólo en lo que respecta a la demanda de vivienda, sino también en el consumo familiar y el equipamiento doméstico. A ello se suma la influencia en otro tipo de consumos, hágase el lector una idea de la gran cantidad de sectores económicos implicados en la celebración de una boda (confección de trajes, hostelería, floristerías, peluquerías, agencias de viajes, etc.) y que se deben ver afectados por la caída en el número de nupcias celebradas.

⁴ De hecho, se ha constatado que "en las familias donde la esposa no trabaja, la preponderancia del marido en las decisiones de compra es cuatro veces más fuerte" (Dubois y Rovira, 1998: 225).

los españoles en los años sesenta y setenta⁵. Esto se debe a que, en la incipiente sociedad de consumo española, el equipamiento doméstico era un factor realmente discriminante, ya que el hecho de poder adquirir una lavadora, un frigorífico o una televisión, era un signo de que se gozaba de un nivel económico suficientemente holgado. Actualmente el *standard package*⁶ del hogar ha experimentado una notable evolución, se ha multiplicado el número de aparatos presentes en el hogar y su posesión no está tan determinada por aspectos económicos; si bien sus especiales características lo siguen haciendo particularmente interesante como modelo de análisis en el ámbito del consumo doméstico.

2.2. Objetivos y metodología

Partiendo de este contexto general, el objetivo que persigue este trabajo es el de relacionar el notable cambio experimentado por el mercado laboral español en las últimas décadas, especialmente en lo que se refiere a la mayor incorporación de la mujer al trabajo remunerado, con la posesión de equipamiento en los hogares. En este sentido, se presume que los hogares donde la mujer desempeña un trabajo remunerado tendrán tanto unos mayores niveles como un diferente tipo de equipamiento, que aquellos donde las mujeres no desempeñan un trabajo remunerado.

Como puede deducirse de los objetivos generales de este trabajo, se ha optado por un estudio de carácter *longitudinal*, que nos permitirá conocer la evolución del fenómeno sometido a estudio a lo largo de los últimos veinticinco años. Para ello se han utilizado y explotado estadísticamente cuatro estudios publicados por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)⁷:

⁵ Véanse, por ejemplo, Castillo (1968) y Navarro (1972).

⁶ El concepto de *standard package* fue acuñado por Riesman (1965: 26 y ss.) para referirse a ese conjunto *indispensable* de bienes y servicios que, de una forma considerablemente uniforme, poseía toda la sociedad norteamericana de la época.

⁷ Para la selección de los estudios se partía con el objetivo general de presentar una perspectiva de los cambios ocurridos en los últimos veinticinco años, tomando como referencia un estudio de los años ochenta, otro de los años noventa, un tercero que reflejara el cambio de siglo y un último que aportara

- Estudio 1383. Barómetro de Diciembre de 1983. Diciembre, 1983.
- Estudio 1914. Actitudes y comportamiento de los españoles ante el consumo (II). Enero, 1991.
- Estudio 2287. Comportamientos económicos de los españoles: consumo y ahorro (II). Octubre, 1998.
- Estudio 2771. *Barómetro de Septiembre de 2008*. Septiembre, 2008.

La utilización de bases de datos procedentes de estudios ya publicados obedece, principalmente, a dos motivos relacionados con el diseño y los objetivos de este trabajo de investigación: en primer lugar, un estudio de carácter longitudinal obligaba a utilizar bases de datos anteriores a la realización de esta investigación; en segundo lugar, por el adecuado tamaño muestral y el grado de fiabilidad, consistencia y homogeneidad de los estudios del CIS utilizados aquí.

En cuanto a lo que se refiere a las variables y técnicas estadísticas utilizadas, hay que señalar que, como se deriva de las ideas de partida y de los objetivos generales de la investigación, el eje fundamental de este estudio ha girado en torno a la pregunta sobre la posesión de equipamiento doméstico presente en los cuatro estudios seleccionados. A partir de esa pregunta, se han creado nuevas variables que nos permitirán comparar tanto el tipo como el nivel de equipamiento doméstico que presentan los hogares:

Se ha creado la variable *calidad de equipamiento*, formada por tres categorías: *básico*, *accesorio* y *lujo* que agruparán una serie de aparatos en cada año en función de los porcentajes de tenencia⁸. Con ello se pretende comprobar si el trabajo remunerado femenino es un factor de influencia en la posesión de deter-

información sobre el momento actual. A pesar de que la selección final de los estudios estuvo ciertamente condicionada por la necesidad de incluir aquellos estudios que mejor se ajustaran a los objetivos y diseño de esta investigación, creemos que dicho objetivo se ha cumplido de forma bastante aproximada.

⁸ Establecer los porcentajes que delimitan cada categoría no ha sido tarea fácil dada la divergencia de criterios en este sentido; en cualquier caso, la tendencia más extendida es establecer que por encima del 70% un bien se encuentra universalizado, mientras que por debajo del 25% el bien está poco difundido.

minados tipos de equipamiento, los cuales quedan incluidos dentro de una escala que va desde lo “básico” hasta el “lujo”⁹.

Se ha creado la variable *equipamiento total*, cuyos valores corresponden al número de aparatos en cada año. Esta variable de tipo cuantitativo, nos permitirá conocer la media de posesión general de equipamiento en cada año y, sobre todo, ofrece la posibilidad de utilizar la comparación de medias, como forma de contrastar la hipótesis de que los hogares donde la mujer tiene un trabajo remunerado presentan un mayor número de aparatos que aquellos donde la mujer no desempeña una actividad económicamente reconocida.

También se ha creado la variable *empleo femenino* formada por dos categorías: *mujer con trabajo remunerado* y *mujer con trabajo no remunerado*. Es decir, se crea una nueva variable a partir de las variables *sexo* y *situación laboral*, que nos permitirá distinguir el perfil de equipamiento que tiene un hogar cuando la mujer está asalariada y cuando no es así.

Se han recodificado las categorías de la variable *ingresos*, para hacerlas más apropiadas a nuestros objetivos. El resultado es la variable *ingresos familiares*, cuyas categorías se han formado teniendo en cuenta la cuantía del salario mínimo interprofesional (SMI) en cada año¹⁰. Así la categoría *bajos* estaría formada por aquellos que ingresan menos de 1,5 veces el SMI; la categoría *medios* por los que están entre 1,5 veces el SMI y 4 veces el SMI; y, por último, la categoría *altos* por aquellos cuyos ingresos están 4 veces por encima del SMI.

⁹ Con esta escala no se pretende medir el grado de necesidad que se les supone a estos aparatos, de sobra es conocida la dificultad para determinar una jerarquía de las necesidades humanas en las sociedades complejas (véanse, por ejemplo, Baudrillard, 1976: 67 y ss. y Ortí, 1994: 38 y ss.), sino simplemente establecer un criterio objetivo de agrupación de equipamientos –a partir de los porcentajes de posesión– que permita hacer un análisis comparativo en el tiempo.

¹⁰ Según la tabla de evolución del salario mínimo interprofesional elaborada por CCOO, la cuantía del mismo sería de: 193 euros en el año 1983; 320 euros en el año 1991; 409 euros en el año 1998 y de 600 euros en 2008. (véase <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/37942.pdf>).

3. Un acercamiento a los cambios y nuevas tendencias laborales: la mujer como protagonista

Tradicionalmente hombres y mujeres han accedido de forma desigual a la actividad productiva y remunerada, habiéndosele reservado generalmente a la mujer el espacio de la casa o trabajo reproductivo y al hombre el trabajo remunerado o trabajo productivo¹¹. Todo esto tiene como consecuencia que la mujer haya estado, y esté todavía en gran medida, desvinculada del trabajo remunerado y socialmente más valorado.

Pero el panorama general está cambiando y, como demuestran las últimas *Encuestas de Población Activa* realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), las mujeres acceden a una actividad económica reconocida cada vez en mayor medida. Tanto es así, que según este organismo dos de cada tres nuevos empleos creados en el año 2003, fueron cubiertos por mujeres. De hecho, la tasa de actividad femenina ha ido aumentando progresivamente durante los últimos años, alcanzando un nuevo máximo histórico en el cuarto trimestre de 2009 al situarse en un 51,7% (INE, 2009).

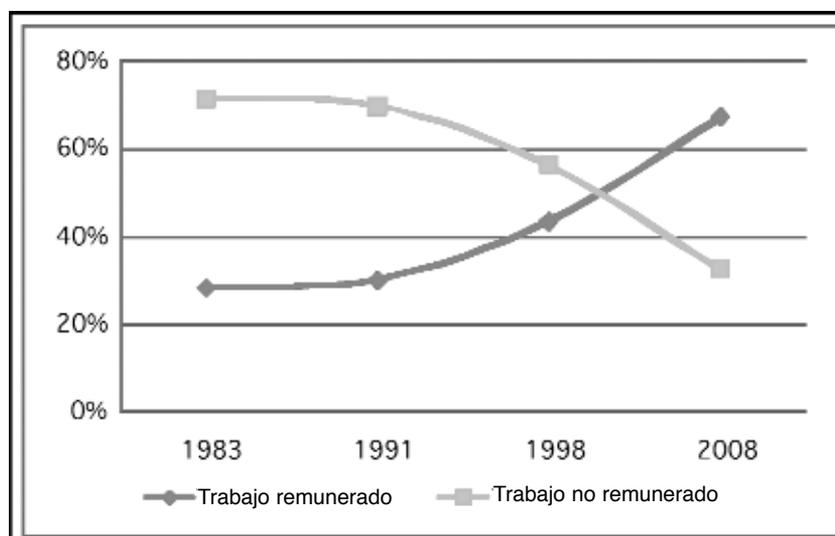
No cabe duda de que la mujer actual está jugando un nuevo papel en la sociedad: el de la mujer trabajadora (en el sentido de realizar una actividad económica reconocida y remunerada). Si bien la mujer ha trabajado casi siempre fuera del hogar, ya sea en la era preindustrial en el campo, ya en las primeras fases del desarrollo industrial en las fábricas, ya en la era posindustrial en los servicios; lo nuevo ahora es que lo hace de forma masiva, en mejores condiciones, más preparada, en mejores puestos y, quizá lo más novedoso, con el deseo de permanecer en él durante el mayor tiempo posible, buscando una vida laboral exitosa y con proyección (Iglesias de Ussel, 1998: 46).

Acudiendo a los datos proporcionados por los estudios del CIS aquí analizados, lo primero que se puede destacar es la apreciable evolución experimentada en las tendencias de ocupación de las mujeres a lo largo de las últimas décadas. Tanto

¹¹ Abordar un tema tan complejo como el del trabajo y el empleo desde una perspectiva de género excede los objetivos de esta investigación. Aquí se pretende dar un apunte general de la situación actual de la mujer con respecto al empleo, pero sin entrar de lleno en los amplios debates sobre la materia.

es así que, como se puede observar en el gráfico 1, los porcentajes de mujeres con trabajos remunerados y de mujeres con trabajos no remunerados se han invertido en los años que abarca esta investigación: si en 1983 tres de cada cuatro mujeres tenían trabajos no remunerados, en 2008 las tendencias se invierten, siendo las mujeres que trabajan fuera del hogar alrededor de siete de cada diez.

Gráfico 1. Evolución del empleo femenino (1983-2008).



Fuente: CIS, estudios 1383 (1983), 1914 (1991), 2287 (1998) y 2771 (2008).
Elaboración propia.

Estos datos de ocupación femenina vienen a confirmar una primera parte de nuestro planteamiento inicial al constatarse empíricamente que, durante los últimos veinticinco años, las tendencias en este sentido han experimentado un cambio sustancial.

Los motivos que llevan a la mujer a buscar un trabajo fuera del hogar son diversos, pero entre ellos está, sin duda, la pretensión de alcanzar una mayor capacidad adquisitiva que permita disfrutar de un nivel de consumo familiar satisfactorio. Y es

que el ideal consumista desarrollado en los países occidentales ha provocado que se creen nuevas necesidades de consumo que, para ser cubiertas, requieren de un ingreso extra, el del trabajo remunerado femenino. Tal y como señala Sennett, “la necesidad ha impulsado el trabajo femenino; hoy, un estándar de vida de clase media requiere por lo general dos asalariados adultos” (2000: 59).

En España, este proceso se empieza a observar claramente a mediados de los años sesenta cuando la apertura al exterior hace que se vayan introduciendo nuevas pautas de consumo y comportamiento que crean, fundamentalmente en las clases medias¹², una serie de necesidades adicionales que están por encima de sus posibilidades. Siendo precisamente “este desnivel entre necesidades e ingresos lo que va a forzar a la mujer a buscar un trabajo fuera de casa” (Conde, 1983: 39). En este sentido, Del Campo y Navarro (1985: 172) dicen que cuando la mujer se decide a trabajar, al igual que el hombre, lo hace más por cubrir las necesidades materiales que por un deseo de liberación o satisfacción personal.

Independientemente del motivo por el cual la mujer decide buscar un trabajo remunerado, lo que si está claro es que el progresivo abandono del modelo tradicional de familia nuclear —en el que el marido trabaja fuera del hogar y se constituye como único sustentador del mismo, mientras que la mujer es ama de casa a tiempo completo— ha propiciado un crecimiento en el número de perceptores de renta en el hogar y por tanto una mayor capacidad adquisitiva de los hogares y un mayor bienestar material¹³.

¹² Como así lo demuestra Castillo (1968), quien en un estudio sobre el condicionamiento social del consumidor, destaca como en esos momentos a la carencia objetiva de bienestar material se une un sentimiento subjetivo de privación que es básicamente característico de la clase media. En la misma dirección se expresan Alonso y Conde (1994), quienes consideran que el modelo consumista de los años sesenta es el del universo simbólico de las clases medias.

¹³ En este sentido, podríamos adaptar al caso español la cita de Martinelli y Chiesi cuando dicen que en Italia “las mejoras de la renta, y del correspondiente bienestar material, no se deben sólo al aumento de la productividad del trabajo y a la capacidad de la economía de ofrecer una gama cada vez más vasta de bienes a costes decrecientes. También es un factor importante el aumento del número de perceptores de renta entre los miembros del núcleo familiar [especialmente] el trabajo femenino” (2005: 101).

A fin de comprobar si efectivamente los hogares donde la mujer cuenta con un trabajo remunerado tienen una mayor capacidad adquisitiva que aquellos donde la mujer no forma parte del mercado laboral, se han cruzado las variables *ingresos familiares* y *empleo femenino* en todos los estudios analizados en este trabajo de investigación. Como era previsible, el resultado evidencia una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($\chi^2 < 0,05$), esto es, el tipo de trabajo femenino influye en la mayor o menor cuantía de los ingresos familiares. Podemos además resaltar que la fuerza de dicha relación tiene una tendencia moderada (valores del coeficiente *V de Cramer* entre 0,3 y 0,4). Esta constatación estadística queda reflejada en los porcentajes que muestra la tabla 1, donde se puede apreciar cómo para todos los años hay un mayor porcentaje de mujeres con trabajo no remunerado en el grupo de ingresos familiares bajos; mientras que entre los hogares que cuentan con ingresos familiares altos, el porcentaje de mujeres con trabajo remunerado es entre cuatro y ocho veces más alto que aquellos donde la mujer no tiene ingresos derivados de una actividad laboral reconocida.

Tabla 1. Empleo femenino e ingresos familiares.

	1983		1991		1998		2008	
	<i>Trabajo remunerado</i>	<i>Trabajo no remunerado</i>						
Bajos	32,6 %	52,1 %	40,7 %	71,5 %	12,3 %	34,9 %	7,9 %	29,5 %
Medios	43,9 %	41,8 %	47,7 %	26,9 %	64 %	60,7 %	62,2 %	64,5 %
Altos	23,5 %	6,1 %	11,6 %	1,6 %	23,7 %	4,4 %	29,9 %	6 %

Fuente: CIS, estudios 1.383 (1983), 1.914 (1991), 2.287 (1998) y 2.771 (2008).

Elaboración propia.

Una vez constatados los importantes cambios en el rol de la mujer a lo largo del último cuarto de siglo, el siguiente paso será el de contrastar de forma estadística la hipótesis de que los hogares con una mujer insertada en el mercado laboral cuentan con niveles y tipos de equipamientos domésticos diferentes a los hogares donde la mujer se dedica a un trabajo no remunerado.

4. La influencia del empleo femenino en el nivel y tipo de equipamiento doméstico

4.1. Diferencias en cuanto al nivel de equipamiento en el hogar

Como se adelantaba en el apartado metodológico, uno de los objetivos de este trabajo era el de comprobar si el empleo femenino determina de algún modo el nivel de equipamiento en el hogar. En este apartado se abordará esta cuestión desde dos perspectivas: la *calidad* del equipamiento y la *cantidad* de aparatos presentes en el hogar.

4.1.1 La calidad del equipamiento

Para medir la *calidad*¹⁴ de los equipamientos presentes en los hogares se ha recurrido a la creación de una nueva variable que agrupa a una serie de equipamientos en cada uno de los años estudiados a partir de los porcentajes de tenencia¹⁵. El resultado es la variable *calidad del equipamiento*, formada por las categorías “básico” (agrupa a los equipamientos de mayor difusión en los hogares, con porcentajes de tenencia superiores al 70%); “accesorio” (comprende aquellos equipamientos presentes entre un 25% y un 70% de los hogares españoles) y “lujo” (equipamientos de uso minoritario con porcentajes de tenencia inferiores al 25%).

Para contrastar la hipótesis de que existe relación entre el tipo de empleo femenino (remunerado y no remunerado) y la *calidad* del equipamiento en el hogar se cruzan en los cuatro estudios analizados las variables *calidad del equipamiento* y

¹⁴ El término “calidad” se utiliza aquí con fines analíticos con el objetivo de complementar al de “cantidad” representado por la media de equipamientos. De cualquier modo, no cabe duda de que el concepto de “calidad” es muy amplio y que podría enriquecerse a partir de un análisis más profundo que tuviera en cuenta, por ejemplo, la inclusión de otras variables que hicieran referencia a las marcas y modelos de los equipamientos presentes en un hogar.

¹⁵ Lógicamente la evolución y difusión de nuevos aparatos a lo largo de los últimos veinticinco años hace que los equipamientos que forman cada una de las categorías varíen con el paso del tiempo, pero las categorías generales siguen siendo las mismas (básico, accesorio y lujo) permitiendo su comparación en los diferentes años analizados.

empleo femenino en una tabla de contingencia. El resultado no deja lugar a dudas, existe una relación estadísticamente significativa ($\chi^2 < 0,05$) entre ambas variables en todos los años sometidos a estudio. Por su parte, el coeficiente de asociación nominal utilizado muestra valores reducidos pero interesantes (V de Cramer entre 0,2 y 0,3). Por último, se puede señalar que los residuos tipificados corregidos muestran desplazamientos claros de casos en las categorías de la variable *calidad del equipamiento*. Especialmente visibles en las categorías “básico”, con desplazamientos hacia la categoría “mujer trabajo no remunerado” y “lujo” con más casos de los esperados en la categoría “mujer trabajo remunerado”.

Todo ello confirma que, en general, las mujeres que cuentan con un trabajo no remunerado tienen un equipamiento más *básico*, mientras que las mujeres que trabajan fuera del hogar cuentan en mayor medida con un equipamiento *de lujo*. En la siguiente tabla, y una vez constatada la relación estadística, se destacan los porcentajes que corroboran este punto:

Tabla 2. Empleo femenino y calidad del equipamiento.

	1983		1991		1998		2008	
	Trabajo remunerado	Trabajo no remunerado						
Básico	10,3 %	21,8 %	7,4 %	23,8 %	8,6 %	18,5 %	3,5 %	9,9 %
Accesorio	71,5 %	70 %	62,5 %	63,7 %	65,1 %	67,4 %	70,4 %	68,4 %
Lujo	18,2 %	8,2 %	30,1 %	12,5 %	26,3 %	14,1 %	26,1 %	21,7 %

Fuente: CIS, estudios 1.383 (1983), 1.914 (1991), 2.287 (1998) y 2.771 (2008).

Elaboración propia.

La interpretación es similar a la tabla que relacionaba ingresos familiares y empleo femenino, pudiéndose subrayar que existe un mayor porcentaje de hogares con equipamiento “básico” en aquellos donde la mujer no aporta ingresos al hogar, mientras que cuando la mujer tiene un empleo remunerado el porcentaje de hogares con equipamiento de “lujo” es mayor.

4.1.2 La cantidad de equipamiento

Una vez constatada la existencia de relación entre las variables y las diferencias en la *calidad* del equipamiento, se analizan ahora las posibles diferencias en cuanto a la cantidad de equipamientos presentes en los diferentes hogares. En este caso se utilizará la variable de tipo cuantitativo *equipamiento total* (que como se ha expuesto en el apartado metodológico ha sido creada expresamente para esta investigación) y de nuevo la variable *empleo femenino*. De lo que se trata es de contrastar estadísticamente la idea de que las mujeres con un puesto de trabajo remunerado poseen, de media, un mayor número de elementos de equipamiento que aquellas mujeres con un trabajo no remunerado.

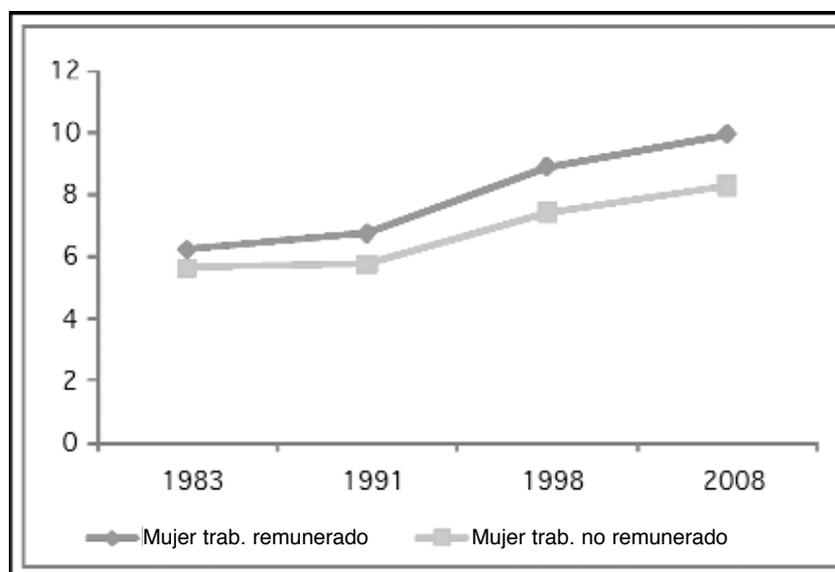
Los resultados obtenidos después de ejecutar la prueba de comparación de medias escogida para este caso permiten establecer que existe una diferencia entre las medias (en *equipamiento total*) de las mujeres con trabajo remunerado y las mujeres con trabajo no remunerado, ya que la probabilidad del contraste *t* es estadísticamente significativa y por tanto podemos rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias. Esta conclusión es extensible para todos los años sometidos a estudio.

Para ver de forma gráfica este supuesto se ha diseñado el gráfico 2 donde se puede apreciar cómo la media de equipamiento para cada categoría de la variable *empleo femenino* difiere, en cada año, a favor de las mujeres con un trabajo asalariado. Esto quiere decir que, de forma lógica, los hogares que cuentan con el sueldo de la mujer suelen tener un mayor número de equipamientos en el hogar. Gráficamente se observa además otro hecho: el continuo crecimiento del número de medio de equipamientos en el hogar a lo largo de estos años, lo que confirmaría la idea de que en estos veinticinco años los hogares están cada vez más equipados; sobre todo en aquellos hogares en los que la mujer cuenta con un trabajo remunerado.

De hecho, los hogares se han equipado de tal manera, que incluso se ha llegado a un cierto punto de saturación en este mercado, siendo necesario estimular la demanda a través del fomento del pluriequipamiento en los hogares. Así, si en un primer momento fue característico un tipo de consumo *semicolectivo*, que establecía como norma habitual la posesión un único

aparato de cada tipo por hogar (una televisión, un teléfono, etc.); en los últimos años se ha superado esa lógica, generalizándose la posesión de varios aparatos de cada tipo por hogar, hasta llegar en algunos casos al equipamiento individual (Lipovetsky, 2007).

Gráfico 2. Empleo femenino y número medio de equipamientos en el hogar.



Fuente: CIS, estudios 1383 (1983), 1914 (1991), 2287 (1998) y 2771 (2008).
Elaboración propia.

4.2. Diferencias en cuanto al tipo de equipamiento en el hogar

Además de lo expuesto hasta el momento, se quiere comprobar si existe diferencia en el tipo de aparatos presentes en aquellos hogares con mujeres asalariadas y aquellos donde la mujer no lo está. Para ello, se ha cruzado la variable *empleo femenino* con los aparatos que forman la pregunta sobre equipamiento en cada uno de los estudios. El resultado se puede ver

en las siguientes tablas, donde se expresan los porcentajes de posesión de cada aparato para las mujeres con trabajo remunerado y las mujeres con trabajo no remunerado.

Tabla 3. Empleo femenino y equipamiento (% posesión).

	Radio	Televisión	Lavaplatos	Lavadora	Tocadiscos	Coche	Nevera	Vídeo	Teléfono	Calefacción	Aire acondicionado
Mujer trabajo remunerado	92,0	97,9	13,9	92,0	42,9	70,0	95,1	12,5	69,0	37,6	3,1
Mujer trabajo no remunerado	94,7	98,4	7,9	90,3	27,5	58,0	97,1	5,0	57,7	27,3	0,8

Fuente: CIS, estudio 1.383 (1983). Elaboración propia.

A estos efectos, se han resaltado los porcentajes de aquellos aparatos en los cuales existe una diferencia notable entre las dos categorías de la variable *empleo femenino*. Un primer vistazo a los datos, nos permite confirmar cómo las diferencias son evidentes en la mayoría de los aparatos, siempre y cuando éstos no estén universalizados; ya que cuando un equipamiento está saturado en el mercado, esto es, que todos los que quieren ese bien lo tienen, la posesión o no del mismo no vendría determinada tanto por motivos económicos, como por otro tipo de motivos relacionados con aspectos más subjetivos.

Tabla 4. Empleo femenino y equipamiento (% posesión).

	Radio	Televisión	Lavaplatos	Lavadora	Equipo de música	Coche	Nevera	Vídeo	Calefacción	Aire acondicionado	Parabólica	PC
Mujer trabajo remunerado	98,4	99,0	22,2	96,8	58,1	74,9	97,5	67,0	34,0	3,5	5,7	18,4
Mujer trabajo no remunerado	96,2	98,1	9,7	94,3	34,5	64,8	96,8	46,5	21,8	3,2	3,2	6,9

Fuente: CIS, estudio 1.914 (1991). Elaboración propia.

De una forma más concreta, se puede indicar que, para todos los años¹⁶, se observan diferencias en dos grupos principales de aparatos que, siguiendo la clasificación que hacen Bowden y Offer (1994), serían:

Time-using goods: grupo formado por los dispositivos que necesitan de nuestro tiempo de uso discrecional para su disfrute, mejorando –aunque no siempre– la calidad del mismo. Son aparatos relacionados con el entretenimiento y el ocio en el hogar (también conocidos como *línea marrón*), algunos ejemplos serían el vídeo, el DVD, el ordenador, etc.

Time-saving goods: se trataría de aquellos aparatos a los que se les supone la capacidad de ahorrar tiempo y esfuerzo en la cadena de tareas frecuentes en el hogar. Nos ayudarían, en definitiva, a disponer de una mayor cantidad de tiempo para uso discrecional. Este grupo (también denominado como *línea blanca*) estaría formado por lavadoras, microondas, lavavajillas, secadoras, etc.

¹⁶ Se debe advertir aquí que, lamentablemente, el estudio correspondiente al año 2008 no recoge datos de equipamientos de “línea blanca”.

Tabla 5. Empleo femenino y equipamiento (% posesión).

	Frigorífico	Arcón de congelados	Horno	Microondas	Lavavajillas	Lavadora automática	Secadora de ropa	Equipo de música con CD	Televisor	Abono a plataforma digital	Antena parabólica de TV	Vídeo	Cámara de vídeo	Ordenador personal	Acceso a Internet	Acondicionador de aire	Calentador central	Teléfono fijo	Teléfono inalámbrico	Teléfono móvil
Mujer trabajo remunerado	94,5	16,9	82,5	59,2	29,2	93,0	11,1	62,4	95,0	11,7	12,2	77,3	21,3	34,1	5,5	11,1	27,7	82,8	20,7	27,1
Mujer trabajo no remunerado	96,6	14,2	77,4	45,1	18,5	94,6	8,6	39,7	97,1	5,0	8,4	62,5	12,4	16,9	2,7	5,6	16,9	84,9	10,4	15,8

Fuente: CIS, estudio 2.287 (1998). Elaboración propia.

Para todos estos bienes, se puede concluir que los hogares en los que hay una mujer con trabajo remunerado están más equipados que aquellos donde la mujer no aporta ingresos al núcleo familiar. Lo que bien podría ser explicado debido al hecho de que en el primer caso son hogares con un mayor nivel adquisitivo al contar con un sueldo adicional¹⁷.

Tabla 6. Empleo femenino y equipamiento (% posesión).

	Televisión	Vídeo	Videocámara	Cámara de fotos	Ordenador personal	Teléfono fijo	Fax	Antena parabólica de TV	Televisión por cable	TDT	Teléfono móvil	Conexión a Internet	Videocconsola	DVD	Grabadora CD/DVD	Equipo de música	Mp3, Mp4 p iPod
Mujer trabajo remunerado	98,9	66,7	40,3	87,9	78,8	79,2	8,5	21,4	28,9	54,3	92,4	62,0	38,0	84,5	77,8	76,4	55,8
Mujer trabajo no remunerado	99,6	70,8	31,9	69,3	54,5	78,2	5,8	18,7	23,0	45,5	82,1	41,2	30,7	68,9	69,7	61,1	30,4

Fuente: CIS, estudio 2.771 (2008). Elaboración propia.

¹⁷ Una conclusión que, en todo caso, debe tomarse con cautela, ya que el hecho de que la mujer no trabaje fuera del hogar puede deberse a que, por la situación económica desahogada de un hogar concreto, este sueldo adicional no sea necesario.

A grandes rasgos, y sin detenernos en los porcentajes concretos, se puede decir que del primer grupo de aparatos, destacan grandes diferencias en la posesión del vídeo o el tocadiscos en el año 1983; el equipo de música, la parabólica o el PC en 1991; la cámara de vídeo o el teléfono móvil en el año 1998; y el DVD o la ordenador personal en el año 2008. Lo que vendría a confirmar que aquellos hogares que cuentan con una doble fuente de ingresos, suelen tener más solvencia para permitirse la compra de estos aparatos.

En todo caso, es llamativa la progresiva difusión de este tipo de bienes en cualquier hogar en las últimas décadas, lo que indica, para Bowden y Offer (1994: 735), que la demanda de los mismos no estaría ya tan relacionada con los ingresos y el precio, sino que su posesión se ha convertido casi en un imperativo, difundiéndose por la población con una mínima distancia social en su acceso.

Del segundo grupo de aparatos, hay que destacar el lavaplatos en 1983 y 1991; y el microondas y la secadora en 1998. Una explicación plausible –destacada por otros autores que han tratado el tema de la mujer, el empleo y el equipamiento del hogar¹⁸– sería que las mujeres que trabajan fuera del hogar tienen menos tiempo para dedicar a las tareas domésticas y necesitan de aparatos que faciliten estas tareas, permitiendo un ahorro sensible de tiempo que puedan dedicar a otras actividades¹⁹. Además, suelen contar con más recursos económicos

¹⁸ En este sentido, merece la pena destacar el interesante artículo de Lázaro y Moltó (1997: 153-164), donde analizan empíricamente los patrones de consumo en los hogares donde la mujer trabaja fuera del hogar, concluyendo notables diferencias en los hábitos de consumo (especialmente en bienes que facilitan las tareas del hogar) respecto a los hogares donde la mujer no está asalariada.

¹⁹ En las sociedades avanzadas el tiempo se constituye como uno de los recursos más apreciados, especialmente el tiempo libre, que es un tiempo propio, se tiene la libertad de consumirlo libremente y además -en la línea expuesta por Veblen (1899)- confiere prestigio a aquellos que lo disfrutan: “económicamente improductivo, ese tiempo es el de una producción de *valor*, valor de distinción, valor de *status*, valor de prestigio” (Baudrillard, 1974: 223). Por eso son tan importantes los aparatos que ahorran tiempo en la realización de determinadas tareas, ya que permiten disponer de ese tiempo para otras cosas: “la lavadora significa tiempo libre para el ama de casa, tiempo libre virtual transformado en objeto para poder ser vendido y comprado” (*Ibid.*: 218).

que les permiten acceder a la compra de estos aparatos. De ahí que, como apuntan Douglas e Isherwood (1996), si una de las características de la sociedad actual es la falta de tiempo, no es de extrañar que el crecimiento de los ingresos reales sea señalado por una demanda de equipamiento y servicios que liberen al individuo de la cadena de tareas frecuentes en el hogar.

Como se había señalado más arriba, el que la mujer trabajara fuera del hogar no sólo implica que –habitualmente– el núcleo familiar tenga una mayor capacidad adquisitiva, sino que además es determinante en la generación de estrategias familiares que influyen en el consumo familiar. Por ejemplo, se han producido algunos cambios en relación a la cantidad de tiempo que se les dedica a las tareas del hogar, a lo que se une la modificación de algunos hábitos y conductas dentro del espacio doméstico. Ahora el trabajo doméstico se distribuye de otra forma, está más repartido entre los diferentes miembros del hogar, se ha producido un trasvase de tareas hacia la *economía formal* y también se han delegado tareas en el personal contratado en el hogar.

Y es que el entorno en el que se desarrollen las tareas del hogar implica y determina que necesidades semejantes, puedan atenderse de manera semejante pero con distinto esfuerzo y distintas cantidades de tiempo. No cabe duda de que la progresiva introducción y difusión de electrodomésticos revierte en una disminución del tiempo dedicado al trabajo doméstico en el hogar. Gershuny lo explica así “más capital productivo en el hogar; por lo tanto, producción doméstica más eficaz y menos tiempo de trabajo doméstico” (1987b: 177). En la misma línea se encuentran Carrasco y Recio, quienes resaltan, entre otros factores, la introducción de adelantos tecnológicos como un elemento clave a la hora de explicar la reducción de tiempo dedicado al trabajo doméstico (2001: 285).

En todo caso, parece que no se ha producido una reducción muy llamativa en este sentido, sino que más bien lo que se ha producido es una modificación en la vida cotidiana de las familias. Así, es probable que en los primeros años, cuando todavía se empezaban a difundir los electrodomésticos en los hogares, se produjera un salto cuantitativo²⁰ (reducción apreciable del

²⁰ Mientras que Gershuny (1987a) plantea que se ha producido un transvase de tareas de la *economía formal* (en forma de servicios) a la economía doméstica, debido a que la introducción de equipamiento y tecnología en el hogar han

tiempo dedicado a estas tareas), pero con el paso del tiempo surgen nuevas necesidades que son cubiertas gracias a las posibilidades que permiten estos aparatos²¹.

5. Conclusiones

En este trabajo se han analizado los cambios familiares de las últimas décadas, en especial la transformación del papel jugado por la mujer en la sociedad, y las repercusiones que ello tiene en el consumo doméstico. Parece evidente que, al ser la familia una unidad de consumo básica, quizá la unidad de consumo por excelencia, los cambios en su seno a lo largo de las décadas deben de modificar, a la fuerza, el consumo de los hogares.

En este sentido, se han puesto de relieve las diferencias de equipamiento que existen en los hogares donde la mujer forma parte activa del mercado laboral y aquellos donde no lo está, pudiéndose contrastar empíricamente que:

- Existe una relación estadísticamente significativa entre las variables *empleo femenino* y *calidad del equipamiento*. Así encontramos una tendencia hacia la posesión de un equipamiento más *básico* en la categoría “mujer trabajo no remunerado” y, paralelamente, la posesión de un equipamiento más *de lujo* en la de “mujer trabajo remunerado”. Podríamos concluir, por tanto, que el tipo de empleo femenino influye en la *calidad* de los equipamientos presentes en el hogar.

hecho de éste un espacio con una mayor capacidad productiva, con la consecuente reducción de tiempo en su realización; la postura de Borràs (2007) es la contraria ya que, para este autor, aunque se ha constatado una fuerte inversión en bienes de equipamiento en el hogar en las últimas décadas, esto sólo repercutió en un ahorro de tiempo en una fase inicial, de manera que la estrategia no consiste en ahorrar tiempo a través de la compra de bienes duraderos, sino de sustituir la producción doméstica con la contratación de servicios fuera del hogar.

²¹ Los aparatos que se van introduciendo en el hogar juegan un papel fundamental en la aparición de nuevas necesidades domésticas debido a que ofrecen nuevas posibilidades que modifican las costumbres anteriores. De forma que, tal y como señala Pantzar, “no es sólo que las tecnologías proporcionen formas de satisfacer las necesidades humanas, sino que también estas tecnologías crean nuevas necesidades” (1997: 64).

- El número medio de equipamientos difiere, de manera estadísticamente significativa, en ambos tipos de hogares. Es decir, el tipo de empleo femenino influye igualmente en la *cantidad* de los equipamientos presentes en el hogar.
- Cuando se profundiza en el análisis de los aparatos concretos presentes en los hogares a lo largo de estos veinticinco años, comprobamos cómo se dan mayores porcentajes de posesión en tecnología y aparatos que facilitan las tareas del hogar –que no estén universalizados– en aquellos hogares donde la mujer cuenta con un trabajo económicamente remunerado.

En definitiva, no cabe duda de que los comportamientos y hábitos de consumo deben modificarse de alguna forma cuando la mujer trabaja fuera del hogar; y ello debido, fundamentalmente, a dos motivos destacados en estas páginas: el nivel adquisitivo aumenta y el tiempo del que dispone para otras actividades disminuye.

Referencias bibliográficas

- ALLAN, G. (ed.) (1999). *The sociology of the family*. Oxford: Blackwell Publishers.
- ALONSO, L. E. y CONDE, F. (1994). *Historia del consumo en España*. Madrid: Debate.
- BORRÀS CATALÀ, V. (2007). “Las desigualdades en el consumo a través del género”. *Revista Española de Sociología*, 8 (pp. 139-156).
- BAUDRILLARD, J. (1974). *La sociedad de consumo: sus mitos, sus estructuras*. Barcelona: Plaza & Janés.
- (1976). *La génesis ideológica de las necesidades*. Barcelona: Anagrama.
- BOWDEN, S. y OFFER, A. (1994). “Household appliances and the use of time: the United States and Britain since the 1920s”. *Economic History Review*, XLVII (4), (pp. 725-748).
- CARRASCO, C. y RECIO, A. (2001). “Time, work and gender in Spain”. *Time and Society*, Vol 10 (2/3), (pp. 277-301).

- CASTILLO CASTILLO, J. (1968). *La sociedad de consumo: consideraciones sobre la racionalidad y libertad del consumidor español*. Madrid: Escuela de Organización Industrial.
- (1991). "Consumo y bienestar", en VIDAL-BENEYTO, J. (ed.) *España a debate (Tomo II. La sociedad)*. Madrid: Tecnos, (pp. 55-70).
- CONDE, R. (1983). "Tendencias de cambio en la estructura familiar". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 21, (pp. 33-60).
- DEL CAMPO, S. y NAVARRO, M. (1985). *Análisis sociológico de la familia española*. Barcelona: Ariel.
- DUBOIS, B. y ROVIRA, A. (1998). *Comportamiento del consumidor*. Madrid: Prentice Hall Iberia.
- DOUGLAS, M. e ISHERWOOD, B. (1996). *The World of goods: towards an anthropology of consumption*. London: Routledge.
- EUROSTAT (2006). *The family in the UE25 seen through figures*. Luxemburgo.
- GERSHUNY, J. (1987a). "Technology, social innovation and informal economy". *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 493, (pp. 47-63).
- (1987b). "Estilo de vida, estructura económica y uso del tiempo". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 38, (pp. 163-191).
- IGLESIAS DE USSEL, J. (1998). *La familia y el cambio político en España*. Madrid: Tecnos.
- (2000). "Economía y estructura familiar", en BAREA TEJEIRO, J. et al. *Dimensiones económicas y sociales de las familias*. Madrid: Fundación Argentaria, (pp. 115-130).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2009). *Encuesta de Población Activa*. Madrid (www.ine.es).
- LÁZARO PARDO, N y MOLTÓ CARBONELL, M^a L. (1997). "Oferta de trabajo, patrones de consumo y equipamiento de los hogares". *Información Comercial Española*, 760, (pp. 153-164).
- LIPOVETSKY, G. (2007). *La felicidad paradójica. Ensayo sobre la sociedad de hiperconsumo*. Barcelona: Anagrama.
- MARTINELLI, A. y CHIESI A. M. (2005). *La sociedad italiana*. Madrid: CIS.
- NAVARRO M. (1972). "Pautas de consumo en España y diferencias regionales", en FRAGA IRIBARNE, M.; VELARDE

- FUERTES, J. y DEL CAMPO URBANO, S. (dirs.) *La España de los años 70 (Volumen I. La sociedad)*. Madrid: Moneda y Crédito, (pp. 807-860).
- ORTÍ, A. (1994). "La estrategia de la oferta en la sociedad neocapitalista de consumo: génesis y praxis de la investigación motivacional de la demanda". *Política y Sociedad*, 16, (pp. 37-92).
- PANTZAR, M. (1997). "Domestication of everyday life technology: dynamic views on the social histories of artifacts". *Design Issues*, 13 (3), (pp. 52-65).
- SENNETT, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- SERRA SÍSTER, P. y TORTAJADA ESPARZA, E. (2000). "Influencia del tamaño del hogar y de la edad de sus componentes sobre el consumo de frutas". *Estudios sobre consumo*, 54, (pp. 39-54).
- RIESMAN, D. (1965). *Abundancia ¿para qué?* México: Fondo de Cultura Económica.
- VEBLEN, T. (1899). *Teoría de la clase ociosa*. México: FCE. (1992).

Evaluación cualitativa de un programa de intervención psicológica con hombres violentos dentro de la pareja

SANTIAGO BOIRA SARTO, YOLANDA LÓPEZ DEL HOYO
Y LUCÍA TOMÁS ARAGONÉS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA Y SOCIOLOGÍA
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

ANA ROSA GASPAR
AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

Resumen: La tardía implantación en España de programas de intervención con hombres maltratadores enfatiza la necesidad de desarrollar investigaciones que maximicen la eficacia de los tratamientos. Hasta el momento, han sido escasos los estudios publicados que evalúen las variables relacionadas con la permanencia o el abandono del tratamiento y su eficacia, y todavía más escasos los que han estudiado este tema desde un punto de vista cualitativo. El objetivo del estudio es identificar aspectos clave en los programas de intervención que puedan mejorar la eficacia de los tratamientos para hombres condenados por un delito de violencia de género a los que se les ha suspendido

o sustituido la ejecución de la pena de prisión por la realización del programa terapéutico. Para ello se ha analizado cualitativamente la información obtenida en dos grupos de discusión formados por los psicólogos que aplicaron el programa y distribuidos según el tipo de terapia, individual o grupal.

Los resultados reflejan la conveniencia de considerar la especificidad de este contexto de intervención en el diseño de los programas y en la evaluación. Deberán mejorarse las estrategias que aumenten la motivación, la alianza terapéutica y la adherencia de los hombres al tratamiento. Además habrá que ampliar las estrategias de evaluación para que ofrezcan una información cualitativamente diferente y permitan una valoración global del impacto del tratamiento y el riesgo para la víctima.

Palabras clave: Violencia contra la pareja, Hombres maltratadores, Programas de intervención por mandato judicial, Estudio cualitativo.

Qualitative assessment of a programme for psychological intervention with men that abuse their partners

Abstract: The late implementation in Spain of intervention programmes for male abusers stresses the need to carry out research that can maximise the effectiveness of such treatment. Up till now, very few studies have been published that assess the variables relating to the continuation or abandonment of the treatment and its efficiency, and there are even fewer studies that examine this subject from a qualitative standpoint. The object of the study is to identify key aspects in the intervention programmes that can enhance the efficiency of the treatment offered to men that have been convicted for a crime involving domestic violence, and who have had their prison sentence suspended or commuted to a programme entailing therapy. With this aim in mind, a qualitative analysis is conducted of the data obtained in two discussion groups formed by psychologists who applied the programme and who are distributed in accordance with the type of therapy –individual or group-oriented– they administered.

The findings reflect the convenience of considering the specifics of this context of intervention in the design of such programmes, along with their assessment. Strategies should be improved to enhance motiva-

tion, and also to strengthen the therapeutic alliance and ensure that the men stick to the treatment. We will also have to broaden our assessment strategies so that they offer data that is qualitatively different and can enable an overall assessment to be made of the impact of the treatment and the risk to the victim.

Keywords: Domestic violence, Male abusers, Intervention programmes by court order, Qualitative study.

Evaluación cualitativa de un programa de intervención psicológica con hombres violentos dentro de la pareja



Santiago Boira Sarto
Yolanda López
del Hoyo
Lucía Tomás Aragonés
Ana Rosa Gaspar

1. Introducción

La aplicación en España de programas para hombres violentos con la pareja es reciente. La primera alternativa estructurada de tratamiento se desarrolló en el año 1996 y hasta el año 2000 sólo se tiene constancia de nueve programas de intervención (Boira, 2010). Este retraso en la implantación ha limitado la publicación de protocolos y propuestas de tratamiento (Arce y Fariña, 2006; Dirección General de Instituciones Penitenciarias, 2005; Echeburúa y Corral, 1998; García, 2005; Quinteros y Carbajosa, 2008; Romero, Rodríguez y Echaury, 2005) y de estudios de evaluación (Boira y Jodrá, en prensa; Echeburúa y Fernández-Montalvo, 2009; Echeburúa, Sarasua, Zubizarreta y Corral, 2009). Con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el número de programas aumenta debido a la obligación de realizar tratamiento a los condenados por violencia de género (Arce y Fariña, 2010; Expósito y Ruiz, 2010; Lila et al., 2010; Rueda, 2007). Los programas en los que el hombre participa voluntariamente coexisten con los desarrollados dentro de la prisión y en la comunidad pero por mandato judicial.

Uno de los retos de la intervención con maltratadores en el ámbito de la pareja es identificar los aspectos que puedan mejorar la eficacia de los tratamientos. Las revisiones realizadas a nivel internacional que han evaluado los programas han mostrado resultados discretos (Babcock, Green y Robie, 2004; Feder y Wilson, 2005; Murphy y Ting, 2010; Sartin, Hansen y Huss, 2006; Saunders, 2008). De este modo, algunas de las principales variables incluidas en los procesos de evaluación han sido: a) la orientación teórica del programa; b) la realización obligatoria o voluntaria del mismo; c) el ámbito de aplicación, en la prisión o en la comunidad; y d) el tipo de información utilizada para la evaluación con la inclusión o no del informe de la víctima. De forma general, no se han producido resultados definitivos respecto a la eficacia entre las diferentes modalidades de tratamiento evaluadas. Asimismo, se ha puesto de manifiesto la necesidad de revisar la metodología empleada en la evaluación de los programas y se insiste en encontrar nuevas vías que mejoren tanto la evaluación como la intervención (Gondolf, 2004).

La investigación de la violencia dentro de la pareja y de los programas de rehabilitación para maltratadores ha estado marcada por intensos debates en los últimos años (p.e. Dutton, 2003; Gondolf, 2003; Boira, 2010) y por un estado de permanente revisión y cuestionamiento.

Por otra parte, algunos autores están planteando ampliar las estrategias de evaluación empleadas incorporando medidas de carácter cualitativo que puedan ayudar a mejorar el contexto concreto de intervención (Buchbinder y Eisikovits, 2008). Existen pocas excepciones (Gondolf y Hanneken, 1987; Dobash et al., 2000) en las que se haya estudiado cualitativamente el proceso de intervención con maltratadores.

En España han sido escasos los estudios publicados que evalúen las variables relacionadas con la permanencia o el abandono del tratamiento y su eficacia (Echeburúa y Fernández-Montalvo, 2009; Echeburúa et al., 2009; Boira y Jodrá, 2010) y todavía más escasos los que se cuestionan este tema desde un punto de vista cualitativo y consideran la propia visión de los terapeutas que llevan a cabo las intervenciones.

En este artículo se analiza desde un punto de vista cualitativo la aplicación de un programa de intervención psicológica

con hombres violentos dentro de la pareja que deben someterse obligatoriamente a la intervención como forma de evitar la ejecución de una pena privativa de libertad.

El objetivo del presente trabajo es identificar aspectos clave que puedan mejorar la eficacia de los tratamientos para hombres condenados por un delito de violencia de género. Para la consecución de este objetivo se realizará un análisis cualitativo de la información proporcionada por los psicólogos que han desarrollado el programa terapéutico.

2. Método

2.1. Participantes

Los participantes en este estudio fueron terapeutas que aplicaron el programa de intervención, (n = 12; 10 mujeres y 2 hombres) todos ellos psicólogos y especializados en el tratamiento en violencia de género. De ellos, 4 participaron en las condiciones grupales y 8 en las intervenciones individuales. Se aplicó un programa de intervención psicológica de orientación cognitivo conductual a un grupo de 62 hombres condenados por un delito de violencia de género a los que se les ha suspendido o sustituido la ejecución de la pena de prisión.

El programa aplicado es una adaptación del desarrollado por la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias para su ejecución dentro de la prisión (Dirección General de Instituciones Penitenciarias, 2005). Los bloques temáticos de los que se compone el tratamiento se muestran en la Tabla 1:

Tabla 1. Programa de tratamiento (DGIIPP, 2005).
Unidades y áreas de intervención.

<i>Unidades temáticas</i>	<i>Áreas de trabajo</i>
Bloque 1. Asunción de la responsabilidad.	Asunción de la responsabilidad y mecanismos de defensa. Identificación y expresión de emociones. Empatía con la víctima.
Bloque 2. Control de emociones.	Distorsiones cognitivas y creencias irracionales. Ansiedad. Celos. Ira y resentimiento.
Bloque 3. Entrenamiento en habilidades.	Habilidades de relación y comunicación. Solución de problemas. Educación sexual.
Bloque 4. Cierre.	Estilo de vida positivo. Prevención de recaídas.

Los criterios de inclusión que tuvieron que cumplir los hombres agresores para participar en el tratamiento fueron los siguientes: a) hombres condenados por un delito de violencia de género a los que se les ha suspendido o sustituido la ejecución de la pena de prisión e impuesto como medida obligatoria la participación en el programa; y b) consentimiento informado para participar en el estudio. Igualmente, se consideraron los siguientes criterios de exclusión: a) presencia de un trastorno médico o psicológico grave, problemas idiomáticos, intelectuales o de abuso de sustancias que pudieran impedir el correcto desarrollo del protocolo de evaluación y del programa; b) imposibilidad para acudir a las sesiones de intervención; y c) negativa a participar.

Para la aplicación del tratamiento se diseñaron tres grupos, dos en formato grupal (A y B) y uno en formato individual. En el formato grupal A, el trabajo terapéutico fue abierto y los contenidos del programa se aplicaron en función de la dinámica del grupo. En el formato grupal B las unidades se presentaron siguiendo un orden estructurado, predefinido en el diseño del

programa. La frecuencia de las sesiones fue semanal con una duración de 2 horas para los grupos y de aproximadamente una hora para la condición individual.

Los instrumentos seleccionados para la medida de la eficacia de la intervención valoran algunos aspectos que se han considerado esenciales en este tipo de intervención como son la expectativa sobre el tratamiento y la predisposición al cambio (Escala de Evaluación para el Cambio de la Universidad Rhode Island, URICA), variables psicopatológicas (Listado de Síntomas, SCL-90-R) o los aspectos del funcionamiento psicológico relacionados con la dinámica violenta (Inventario de Hostilidad, BDHI; Índice de Reactividad Interpersonal, IRI; Inventario de Pensamientos Distorsionados sobre la Mujer y el Uso de la Violencia) .

2.2. Instrumentos

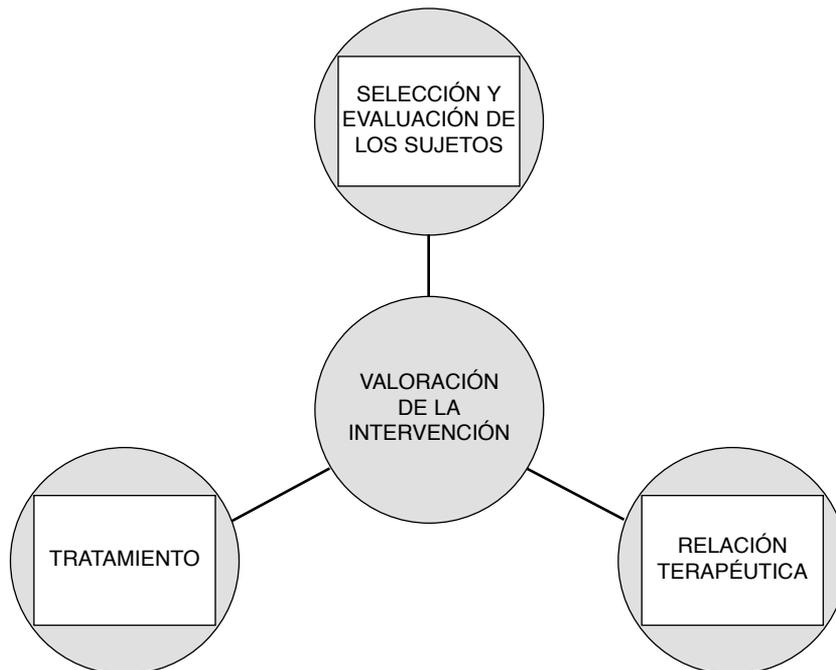
La técnica utilizada para el análisis de la información aportada por los terapeutas fue el grupo de discusión. Esta técnica tiene como objetivo la comprensión de una situación en profundidad a través del discurso emergente de las personas participantes (Flick, 1998; Ibáñez, 1989; Krueger, 1991). El objetivo del grupo fue explorar los límites y beneficios de la terapia impartida así como las posibles mejoras para la intervención en este ámbito específico. Las cuestiones y los temas presentados en cada uno de los grupos fueron consensuados por el equipo investigador. La elaboración del guión siguió un esquema semiestructurado y se diseñó ad hoc a partir de la información contenida en el cuestionario que los psicólogos cumplimentan al finalizar la intervención sobre la selección y evaluación de los participantes, la intervención y los resultados del programa.

2.3. Procedimiento

Se formaron dos grupos de discusión distribuidos según el tipo de terapia, individual o grupal, este último con independencia de si la intervención fue o no estructurada. El Grupo 1 (terapia individual) estuvo compuesto por 8 terapeutas (7 mujeres y 1 hombre) y el Grupo 2 (terapia grupal) por 4 (3 mujeres y 1 hombre).

Ambos grupos se realizaron un mes después de la finalización del tratamiento con el objetivo fue recuperar la mayor información posible sin que se viese deformada por el efecto del paso del tiempo pero tratando de mantener un espacio temporal entre el debate y la intervención, que permitiese la elaboración de los aspectos terapéuticos centrales. El tiempo empleado para cada uno de los grupos fue aproximadamente de 1 hora y 45 minutos. Se efectuó la grabación en audio y la transcripción literal de la información de cada uno de los grupos. Posteriormente, se procedió al análisis y codificación de los contenidos utilizando el programa de análisis de contenido QSR NVivo (Versión 7). El análisis de contenido se realizó en base a las dimensiones generales extraídas a partir de las preguntas planteadas en el grupo de discusión. La codificación se realizó utilizando categorías y subcategorías temáticas establecidas a partir de estas dimensiones y a otras nuevas que surgieron a partir del discurso.

Figura 1. Dimensiones generales del análisis.



3. Resultados

Las categorías emergentes del análisis de contenido y las ideas clave que se han obtenido en las tres dimensiones estudiadas han sido las siguientes:

3.1. Selección y evaluación de los sujetos

Las categorías identificadas respecto a la selección y evaluación de los sujetos fueron:

Figura 2. Categorías y análisis de contenido (I).

SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS SUJETOS

- TIPOLOGÍA DE LOS AGRESORES
- PATOLOGÍA
- ADICCIONES
- VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS
- EVALUACIÓN
- CRITERIOS DE INCLUSIÓN EXCLUSIÓN

Los terapeutas participantes señalaron la diversidad de características y de perfiles de los hombres sometidos a tratamiento valorando como importante la realización de una evaluación inicial para determinar la posible presencia de patologías y permitir identificar las principales características del hombre. Desde este punto de vista, se manifestó lo siguiente:

“Hay que recoger información para entender la secuencia de la violencia del maltratador, el tipo de violencia que manifiesta y sobre todo entender como piensa (...), su sistema atribucional, su gestión de las relaciones...” (Terapeuta nº 1).

Se consideró útil la aplicación de pruebas de evaluación antes y después del tratamiento. No obstante, desde un uso clínico de la información, se apuntó el excesivo número de pruebas aplicadas que podría interferir tanto en su correcta

complimentación como en la ya debilitada motivación para comenzar el tratamiento.

Desde el punto de vista del empleo de una entrevista de evaluación inicial, su uso se consideró relevante tanto para la obtención de información como por su valor terapéutico y motivacional. Este hecho fue valorado como muy relevante:

“La entrevista semiestructurada me resultó muy útil utilizada para conocer tanto el desarrollo evolutivo, la situación actual de pareja y de la familia, las relaciones sociales, los posibles antecedentes penales o posibles problemas de maltrato en relaciones anteriores” (Terapeuta nº 3).

“Tener una entrevista previa con estos hombres facilitó la primera sesión de grupo debido a que ya conocen al psicólogo (...), ayuda a explicar, a que te conozcan y a disminuir la resistencia” (Terapeuta nº 9).

“Las entrevistas me llevaron bastante tiempo pero las utilizaba para entrar en la problemática. Aunque las personas negaban el problema como tal, las preguntas me servían para poder indagar y reflexionar sobre cómo habían sido los episodios y tratar de mejorar su toma de conciencia sobre el maltrato” (Terapeuta nº 2).

Un tema importante que se puso de manifiesto fue la variedad de situaciones y características de los participantes (tanto desde el punto de vista de la edad, la formación, la ocupación o la nacionalidad). No obstante, no hubo un acuerdo claro en que este hecho pudiera favorecer o dificultar la intervención. Entre las diferencias observadas es necesario destacar las distintas nacionalidades de los participantes en el programa de tratamiento que, en muchos casos, implicó la existencia de diferentes patrones culturales y la presencia de dificultades con la comprensión del idioma:

“Yo en la entrevista la mayor dificultad que encontré fue con el idioma, motivación no tenían ninguna, venían porque tenían que venir (...) a la hora de hablar con ellos con el idioma sí que había algún problema, algunas cosas no entendían” (Terapeuta nº 2).

“A nivel de diferencia del entorno sociocultural se veían muchas cosas, lo que es el entorno familiar, la valoración de la mujer y la violencia” (Terapeuta nº 1).

En este sentido, tanto en el caso de presencia de una psicopatología grave como por la dificultad de comprensión del idioma se valoró positivamente la determinación de unos criterios de exclusión del programa claros. Se consideró importante la evaluación previa que discriminara aquellos sujetos que no debían incorporarse al proceso de tratamiento.

Finalmente, pese a que se consideró adecuada la elección de las pruebas y cuestionarios de evaluación, se señaló que algunos de los cambios observados durante en proceso de intervención no se recogieron adecuadamente con la evaluación propuesta.

3.2. Relación terapéutica

Las categorías emergentes en relación con la relación terapéutica han sido las siguientes:

Figura 3. Categorías y análisis de contenido (II).

RELACIÓN TERAPÉUTICA

- ENCUADRE
- ALIANZA TERAPÉUTICA
- RESISTENCIA DEL PENADO
- MOTIVACIÓN
- RESPUESTA DEL TERAPEUTA
- PENADOS PROBLEMÁTICOS

Los terapeutas consideraron fundamental el encuadre de la intervención con el participante para que ésta se desarrolle adecuadamente (carácter obligatorio de la intervención, el secreto, los objetivos terapéuticos, las normas, etc.).

“Informar en qué iba a consistir el grupo, cuáles son las responsabilidades, qué se le va a exigir al participante (...), cuánto dura el grupo, el horario, la asistencia. En el grupo fue bien

encuadrar, el encuadre fue claro y firme aunque luego se flexibilizó en algún momento (...) El hecho de decirles a los hombres que se les podía llamar entre sesión y sesión para venir, que tendrían que venir y, si no, se informaría al Servicio Social Penitenciario y al juez...” (Terapeuta nº 8).

Hay que tener en cuenta que en este tipo de intervención se solapan el marco terapéutico con el de ejecución de una medida penal. El encuadre de la terapia debe considerar los dos planos y, en este sentido, se valoró como positivo el establecimiento de unos límites claros entre lo “legal” y lo “psicológico”. Respecto al encuadre, y como comenta la terapeuta nº 6:

“El mayor problema que hay es que ellos no se consideran culpables de lo que han hecho y no necesitan tratamiento”.

Entre las características más habituales que lo terapeutas indicaron respecto a los hombres participantes en el programa se señaló la negación del maltrato, la ausencia de conciencia sobre el impacto de su comportamiento violento y su baja motivación para el cambio. Algunos terapeutas manifestaron que una parte de los hombres negaban directamente el haber ejercido ningún comportamiento de malos tratos:

“Negar los hechos o era para ellos normal, ellos tampoco tenían sentimiento de culpabilidad” (Terapeuta nº 5).

En otros casos se comentó que aunque se reconocía el hecho puntual, el hombre no le otorgaba la importancia suficiente. No se veía capaz de tener presente la secuencia del maltrato y del auténtico significado de la violencia situándose en una posición de víctima:

“Aunque el penado ve mal ese momento, el cree que se están portando mucho peor con él, ve un desfase muy grande entre lo que él ha hecho y lo que le están haciendo a él” (Terapeuta nº 1).

En cualquiera de los casos, se valoró como esencial el establecimiento de estrategias para mejorar la alianza terapéutica y la adherencia al tratamiento:

“Se trata de abordar cómo podemos intervenir en situaciones donde no sólo no hay conciencia de problema sino que el otro no está por la intervención: ¿cómo hacer un encuadre y fomentar una alianza terapéutica en situaciones muy difíciles?” (Terapeuta nº 11).

En este contexto, la actitud del terapeuta puede resultar muy significativa. Tanto desde el punto de vista de la terapia individual como grupal, algunos terapeutas manifestaron su dificultad para manejar la intervención en una situación en la que prevalece la resistencia y las respuestas hostiles del penado. Aunque difícil de conseguir, hay bastante acuerdo en admitir que una actitud empática puede resultar relevante en la consecución de los objetivos de la intervención:

“En el desarrollo del tratamiento ha resultado fundamental la empatía y la utilización de un lenguaje muy cuidado, fundamentalmente descriptivo” (Terapeuta nº 1).

“A mi me resulto muy útil mantener una actitud empática, para transmitirles confianza y a través de una escucha activa proporcionarles ayuda en sus necesidades de desahogo, sobre todo en las primeras citas. A pesar de estas primeras resistencias conseguí una implicación de los participantes, mostrándose más motivados y receptivos al tratamiento al plantearse como una oportunidad de crecimiento personal (Terapeuta nº 3).

Por último, se valoró positivamente la presencia de dos terapeutas en los grupos no pareciendo significativo el sexo de los mismos.

3.3. Tratamiento

Por último, las categorías estudiadas en esta dimensión han sido:

Figura 4. Categorías y análisis de contenido (III).

TRATAMIENTO

- OBLIGATORIEDAD
- CONTEXTO DE LA INTERVENCIÓN
- CLIMA GRUPAL
- TIPO DE PROGRAMA (INDIVIDUAL/GRUPAL)
- CONTENIDO/ORIENTACIÓN PROGRAMA
- MATERIALES

Globalmente, y teniendo en cuenta las limitaciones del marco en que este programa es aplicado, el desarrollo de la intervención tanto grupal como individual se ha considerado adecuada. Algunas de las expresiones en este sentido han sido las siguientes:

“Creo que el programa resulta útil para los participantes, pero creo que no es suficiente (...) Creo que la finalización de la terapia debería estar condicionada al logro de objetivos concretos y que los participantes deberían saberlo” (Terapeuta nº 1).

“Creo que es un programa que requiere mucho tiempo de trabajo, dada la complejidad y el arraigo de las creencias distorsionadas de esta población (...) Por otro lado, también he tenido la oportunidad de tratar personas motivadas para la intervención y en las que he visto una evolución satisfactoria (Terapeuta nº 4).

“A mi parecer el tratamiento resulta un instrumento útil ya que ayuda al agresor a ser consciente de su problema, a asumir su responsabilidad en los episodios de violencia, a conocer y controlar sus propios pensamientos y emociones, y a aumentar el repertorio de habilidades de comunicación y de solución de problemas (Terapeuta nº 3).

No obstante, se encuentran diferencias en la percepción de los terapeutas en la implicación y el aprovechamiento de los diferentes participantes. Desde el punto de vista del cambio, una de las terapeutas comenta:

“Con algunos se llegó pero no se remató, con otro se hubiera llegado (en el caso de que la terapia hubiera continuado) y yo creo que otro no y además están señalados” (Terapeuta nº 8).

En cuanto al modo en que la intervención se desarrolla se plantearon dos puntos importantes en la discusión: a) la identificación del tipo de estrategia que puede ser más eficaz para promover el cambio y la asunción de la responsabilidad del comportamiento violento (más confrontadora, más nutritiva, más pedagógica...) y b) la valoración del orden en que se van proponiendo los diferentes objetivos de la terapia. En este sentido, algunos de los puntos de vista que se plantearon fueron los siguientes:

De cara a que el participante asuma su responsabilidad y tenga una postura abierta respecto en la terapia: “yo no sé si el conflicto es nutrir o confrontar al maltratador, para mí va bien

señalar y, respecto a la asunción de responsabilidad, exigir responsabilidades mucho más pequeñas (Terapeuta nº 8).

En este sentido, y en relación con el tema de la ausencia de conciencia de actitudes de carácter machista o del ejercicio de un tipo de violencia más sutil y psicológica, esta terapeuta continúa: “para mi es como una carrera de fondo, es como algo que yo veo que me parece obvio pero el otro no lo ve y creo que hay que señalarlo tantas veces como el otro necesita” (Terapeuta nº 8).

Otro de los terapeutas, sin embargo, afirma que es imprescindible que el penado asuma al menos parte de la responsabilidad sobre su comportamiento antes de abordar otros contenidos del programa. Lo expresa de la siguiente manera:

“Mi gran preocupación siempre ha sido, si pasamos a otro tipo de bloque como habilidades sociales o habilidades de comunicación sin habernos asegurado de que ha habido cambios en la asunción de responsabilidad podemos estar enseñando a ser maltratadores más sutiles” (Terapeuta nº 7).

En este contexto, algunas propuestas se encaminan a la posibilidad de combinar dentro del programa la intervención grupal y la individual. Una de las terapeutas propone que:

“el programa de intervención ideal podría ser la aplicación de un tratamiento individual, ajustado a las necesidades específicas de cada persona, intercalado con sesiones grupales (de unos 8-10 sujetos), en las que confrontarse con otros sujetos en su misma o parecida situación (Terapeuta nº 7).

Así, hay bastante acuerdo en la posibilidad de flexibilizar la aplicación de los bloques de contenido del programa en función de las características de los participantes tratando de adecuar los contenidos de la terapia al tipo de agresor. Asimismo, se propone incluir un bloque específico de género y violencia.

Respecto al contexto en que este tipo de terapia se realiza, se indica la importancia de estudiar el modo en que puede afectar a la intervención el contexto terapéutico (medio penitenciario, servicios sociales, ONGs, etc.). Los terapeutas participantes propusieron como óptima la combinación de la intervención individual con la grupal.

Por otra parte, en general se plantea que el número de sesiones del programa se consideró escaso y el número de participantes (15/16 por grupo) excesivo. Asimismo, la frecuencia

semanal de sesiones se consideró adecuada para esta población.

4. Discusión

El análisis cualitativo pone de manifiesto la repercusión que la baja motivación para el cambio representa tanto en la intervención como en la evaluación. Las dificultades metodológicas para evaluar los programas vienen determinadas en muchas ocasiones por un contexto de intervención definido por la negación del comportamiento violento, la baja motivación para el cambio y por la obligatoriedad de realizar el tratamiento (Enosh, 2008). Esta situación se acompaña a menudo de la desconfianza en el sistema penal y de una percepción de desprotección jurídica por parte del maltratador. Digard (2010) estudió este aspecto con un grupo de agresores sexuales debido a su importancia en la eficacia de la intervención y en el futuro comportamiento del agresor.

Por otra parte, en futuros estudios de evaluación de programas dirigidos a maltratadores debe plantearse el marco de intervención como variable relevante (Bowen, 2010) y considerar que los resultados pueden diferir en función de aspectos como el tipo delictivo, la obligatoriedad, la motivación o las expectativas puestas en el tratamiento. En este sentido, deberán mejorarse las estrategias que aumenten la motivación, la alianza terapéutica y la adherencia de los hombres al tratamiento (Día, Simmons, Oliver y Cooper, 2009; Maiuro y Murphy, 2009; Musser, Semiatin, Taft y Murphy, 2008; Taft y Murphy, 2007) en un contexto que inicialmente puede quedar definido como no terapéutico (Cirillo, 1994).

De la interpretación de los datos obtenidos se deducen algunos temas de interés para la evaluación: a) la resistencia al tratamiento puede provocar que el sujeto falsee las pruebas; b) la necesidad de revisar la utilización de cuestionarios de autoinforme como estrategia principal en la evaluación del cambio; y c) la importancia de usar instrumentos de evaluación cada vez más específicos al contexto de intervención con maltratadores.

Respecto al futuro, en el diseño de los programas será necesario valorar el tipo de intervención propuesta en función de la

predisposición al cambio del maltratador, de sus características diferenciales y del contexto de intervención. De la misma forma, habrá que ampliar las estrategias de evaluación para que ofrezcan una información cualitativamente diferente y permitan una valoración más global del impacto de los tratamientos y del riesgo para la víctima (Buchbinder y Eisikovits, 2008; Shamai y Buchbinder, 2010).

5. Referencias Bibliográficas

- ARCE, R. y FARIÑA, F. (2006). "Programa Galicia de reeducación para maltratadores de género". *Anuario de Psicología Jurídica*, 16, 41-64.
- ARCE, R. y FARIÑA, F. (2010). "Diseño e implementación del Programa Galicia de reeducación de maltratadores: una respuesta psicosocial a una necesidad social y penitenciaria". *Intervención Psicosocial*, 19, 153-166.
- BABCOCK, J.C., GREEN, C.E. y ROBIE, C. (2004). "Does batterers' treatment work? A meta-analytic review of domestic violence treatment". *Clinical Psychology Review*, 23, 1023-1053.
- BOIRA, S. (2010). *Hombres maltratadores. Historias de violencia masculina*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- BOIRA, S. y JODRÁ, P. (2010). "Psicopatología, características de la violencia y abandonos en programas para hombres violentos con la pareja: resultados en un dispositivo de intervención". *Psicothema*, 22, 593-599.
- BOWEN, E. (2010). "Therapeutic environment and outcomes in a U.K. domestic violence perpetrator program". *Small Group Research*, 41, 198-220.
- BUCHBINDER, E. y EISIKOVITS, Z. (2008). "Doing treatment: Batterers' experience of intervention". *Children and Youth Services Review*, 30, 616-630.
- CIRILLO, S. (1994). *El cambio en los contextos no terapéuticos*. Barcelona: Paidós.
- DIA, D.A., SIMMONS, C., OLIVER, M., y COOPER, R.L. (2009). "Motivational interviewing for intimate partner violence". En P. Lehmann y C.A. Simmons (Eds.), *Strengths based batterers*

- intervention: a new paradigm in ending family violence (pp. 87-112). New York: Springer Publishing.
- DIGARD, L. (2010). "When legitimacy is denied: Offender perceptions of the prison recall system". *Probation Journal*, 57, 43-61.
- DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS. (2005). Programa de tratamiento en prisión para agresores en el ámbito familiar. Grupo de trabajo sobre violencia de género. Madrid: Secretaría General Técnica. Ministerio del Interior.
- DOBASH, R.E., DOBASH, R.P., CAVANAGH, K. y LEWIS, R. (2000). *Changing Violent Men*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- DUTTON, D.G. (2003). "MCMI results for batterers: A response to Gondolf". *Journal of Family Violence*, 18(4), 253-255.
- ECHEBURÚA, E. y CORRAL, P. (1998). *Manual de violencia familiar*. Madrid: S. XXI.
- ECHEBURÚA, E. y FERNÁNDEZ-MONTALVO, J. (2009). "Evaluación de un programa de tratamiento en prisión de hombres condenados por violencia grave contra la pareja". *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 9, 5-20.
- ECHEBURÚA, E., SARASUA, B., ZUBIZARRETA, I. y CORRAL, P. (2009). "Evaluación de la eficacia de un tratamiento cognitivo-conductual para hombres violentos contra la pareja en un marco comunitario: una experiencia de 10 años (1997-2007)". *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 9, 199-217.
- ENOSH, G. (2008). "Resistance to evaluation in batterers' programs in Israel. *Children and Youth Services Review*", 30, 647-653.
- EXPÓSITO, F. y RUIZ, S. (2010). "Reeducación de Maltratadores: una experiencia de intervención desde la perspectiva de género". *Intervención Psicosocial*, 19, 145-151.
- FEDER, L. y WILSON, D.B. (2005). "A meta-analytic review of court-mandated batterer intervention programs: Can courts affect abusers' behavior?". *Journal of Experimental Criminology*, 1, 239-262.
- FLICK, U. (1998). *An introduction to qualitative research*. Londres: Sage.
- GARCÍA, Y. (2005). *Programa de tratamiento para hombres con relaciones familiares violentas*. Logroño: Consejería de

- Juventud, Familia y Servicios Sociales. Gobierno de La Rioja.
- GONDOLF, E.W. (2003). "MCMI Results for Batterers: Gondolf Replies to Dutton's Response". *Journal of Family Violence*, 18(6), 387-389.
- GONDOLF, E.W. (2004). "Evaluating batterer counseling programs: A difficult task showing some effects and implication". *Aggression and Violent Behavior*, 9, 605-631.
- GONDOLF, E. W. y HANNEKEN, J. (1987). "The gender warrior: Reformed batterers on abuse, treatment, and change". *Journal of Family Violence*, 2, 177-191.
- IBÁÑEZ, J. (1989). "Cómo se realiza una investigación mediante grupos de discusión". En M. García, J. Ibáñez y F. Alvira (Eds.), *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación* (pp. 489-501). Madrid: Alianza Editorial.
- KRUEGER, R.A. (1991). "El grupo de discusión: guía práctica para la investigación aplicada". Madrid: Pirámide.
- LILA, M., CATALÁ, A., CONCHELL, R., GARCÍA, A., LORENZO, M.V., PEDRÓN, V. y TERREROS, E. (2010). "Una experiencia de investigación, formación e intervención con hombres penados por violencia contra la mujer en la Universidad de Valencia: Programa Contexto". *Intervención Psicosocial*, 19, 167-179.
- MAIURO, R.D. y MURPHY, C.M. (Eds.). (2009). *Motivational interviewing and stages of change in intimate partner violence*. Nueva York: Springer.
- MURPHY, C.M. y TING, L.A. (2010). "Interventions for perpetrators of intimate partner violence: a review of efficacy research and recent trends". *Partner Abuse*, 1, 26-44.
- MUSSER, P.H., SEMIATIN, J.N., TAFT, C.T. y MURPHY, C.M. (2008). "Motivational interviewing as a pregroup intervention for partner-violent men". *Violence and Victims*, 23, 539-557.
- QUINTEROS, A. y CARBAJOSA, V. (2008). *Hombres maltratadores: tratamiento psicológico de agresores*. Madrid: Grupo 5.
- ROMERO, J., RODRÍGUEZ, M.J. y ECHAURI, J.A. (2005). "Teoría y descripción de la violencia doméstica. Programa terapéutico para maltratadores del ámbito familiar en el centro penitenciario de Pamplona". *Anuario de Psicología Jurídica*, 15, 67-91.

- RUEDA, M.A. (2007). Los programas y/o tratamientos de los agresores en supuestos de violencia de género: ¿Una alternativa eficaz a la pena de prisión? Madrid: Librería-Editorial Dykinson.
- SARTIN, R.M., HANSEN, D.J. y HUSS, M.T. (2006). "Domestic violence treatment response and recidivism: A review and implications for the study of family violence". *Journal of Aggression and Violent Behavior*, 11, 425-440.
- SAUNDERS, D.G. (2008). "Group interventions for men who batter: A summary of program descriptions and research". *Violence and Victims*, 23, 156-172.
- SHAMAI, M. y BUCHBINDER E. (2010). "Control of the self: partner-violent men's experience of therapy". *Journal of Interpersonal Violence*, 25, 1338-1362.
- TAFT, C.T. y MURPHY, C.M. (2007). "The working alliance in intervention for partner violence perpetrators: recent research and theory". *Journal of Family Violence*, 22, 11-18.



Los Servicios Sociales: en el cambio integral de la Asistencia a la cohesión social

M.^a JOSÉ LACALZADA DE MATEO

DEPARTAMENTO PSICOLOGÍA Y SOCIOLOGÍA
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Resumen: La Constitución de 1978 marca un antes y un después para las políticas Sociales. Así mismo el Trabajador Social como profesional experimentará a partir de ahora cambios fundamentales en su formación y en su capacidad de intervención. El Estado Social de Derecho dentro de un sistema de Bienestar mixto es nuestro marco de referencia.

La asistencia social como un derivado de la estructura de la Beneficencia tuvo un sentido fijado al socorro en necesidad extrema con cierta indefinición sobre su alcance durante la España de Franco. El recorte de derechos y libertades políticas se hizo notar en este nivel, adquiriendo ciertas connotaciones peculiares. Así mismo y en consecuencia el papel del Asistente Social quedaba muy limitado en sus recursos y condicionado a ciertos valores dominantes.

El concepto de Servicios Sociales como derecho de la ciudadanía, su extensión y garantía jurídica así

como las políticas encaminadas a favorecer la inclusión y cohesión social, han nacido y se están desarrollando con un sentido integral muy diferente en los últimos veinte años, quedando abierta la consecución de su madurez hacia el futuro

Es interesante ofrecer a los estudiantes una perspectiva de análisis y reflexión de esta trayectoria enfocando la visión no hacia los “antecedentes” “consecuentes” y “evoluciones” como se suele mirar hacia “la historia” sino constatando la “mutación de la especie”. Creo que puede ayudar a fijar y entender en su medida el carácter y posibilidades que tiene hoy trabajo social, evitando lastres no deseados.

Palabras clave: Asistencia Social, Trabajo Social, Asistente Social, Trabajador Social, Cohesión Social, Políticas Sociales, Estado Social de Derecho.

The Social Services: in the complete transformation from assistance to social cohesion

Abstract: The 1978 Constitution marks a tipping point for social policies. Likewise, as a professional, the social worker will experience fundamental changes in their training and in their ability to intervene. We take our frame of reference to be the Welfare State within a mixed welfare system.

Social assistance as a derivative of the charity structure had a meaning associated with providing aid in the case of extreme necessity, and was somewhat ill defined with regard to scope during the Franco years in Spain. The cutting of political rights and freedoms was noticeable at this level, with its own peculiar connotations being felt in some aspects. Likewise, the role of Social Worker was consequently limited with respect to resources and constrained by certain dominant values.

The concept of the Social Services as a citizen's right, along with their scope and legal guarantees, plus the policies designed to foster social inclusion and cohesion, have been put in place and are now being applied across the board in a very different way than in the previous twenty years. The way is now open for them to be fully developed in the coming years.

It is interesting to offer students a perspective of analysis and reflection concerning such developments. However, rather than focusing on “precedents”, “results” and “developments”, which is the normal approach to history, instead we concentrate on the “mutation of the species”. In my opinion, this can help to fix and understand the nature and potential of social work today, avoiding any unwanted burdens.

Keywords: Social Assistance, Social Work, Social Assistant, Social Work, Social Cohesion, Social Policies, Welfare State.

Los Servicios Sociales: en el cambio integral de la Asistencia a la cohesión social



M.^a José Lacalzada
de Mateo

El Trabajador Social hoy es el ejecutor, el eslabón final en el sistema de protección social, que hace llegar al destinatario las directrices y los recursos contemplados por las Políticas Sociales. Y, de manera recíproca, un buen Trabajador Social, conocedor de las leyes, de la articulación territorial de los organismos públicos, del funcionamiento de los diferentes sistemas y entidades tanto públicas como privadas, a través de sus intervenciones y sobre todo mediante la planificación, realización y evaluación de proyectos, puede contribuir al diseño, desarrollo y mejora de las políticas sociales.

La transformación que está experimentando recientemente en España el Trabajo Social es sustancial: profunda en la forma y en el fondo. Sobre todo en lo que se refiere a los “servicios sociales”.

Tendemos a mirar a la historia pasada poniendo énfasis en buscar evoluciones, antecedentes y consecuentes, dentro de un sentido lineal del “progreso hacia” y sin embargo en este caso será más interesante fijar la atención en los eslabones rotos. Esta es mi propuesta en estas páginas. Tratar de constatar no la “evolución” sino la “mutación de la especie”, cosa que también está contemplada dentro de las leyes naturales. Creo que esta perspectiva de análisis puede ayudarnos a entender y a construir mejor un sentido universal, social y democrático de los servicios sociales.

El objetivo fundamental de estas páginas no es aportar nuevos datos de investigación sino mirar hacia el pasado reciente

de esta manera poco habitual: no estableciendo las continuidades sino las rupturas. Nos basaremos para ello en conocimientos que son del dominio público dentro de la comunidad científica y apoyaremos las explicaciones en autores bien conocidos por todos. Los textos y referencias que aquí quedarán recogidos pueden resultar de interés pedagógico cuando trabajando con los estudiantes nos proponemos que conozcan y descubran por sí mismos ciertas cuestiones en su proceso de aprendizaje activo.

Vamos a ello.

1. La post-guerra y los planes de desarrollo. Una política social benéfico-asistencial para personas desfavorecidas: la limitada función del Asistente Social

A partir de 1945 los Estados del continente europeo tienen su tarea para recuperarse económica y socialmente de los estragos de la guerra. Una vez comprobada la eficacia de las políticas de Roosevelt en EEUU para salvar la Crisis de 1929, puestas en aplicación algunas directrices del Informe de Beveridge y tomando los economistas a Keynes por referencia, las políticas sociales del mundo desarrollado fueron apuntando a garantizar el pleno empleo y un sistema de seguros y servicios sociales.

La dictadura personal del general Franco, mientras tanto, no permitía el juego de las libertades en España. La Constitución había quedado suprimida, el Parlamento, los partidos políticos, los sindicatos de clase y cualquier otra forma de asociación no afín al Régimen también. Era este un factor que estaba escorando la nave de la España llamada paradójicamente “Grande y Libre”, respecto a los otros países del entorno desarrollado. Unido a ello quedaba la fórmula de la “autarquía” para la inicial recuperación económica. La pluralidad de movilización de la Sociedad civil afín a la República había quedado cortada, una vez que media España quedase en el exilio y cualquier brote sospechoso fuese susceptible de pasar a alimentar el fantasma del Contubernio: “judeo-masónico-comunista” y demás.

Tendente el dictador a semejante aprensión sólo confió en dejar las cuestiones sociales en manos de la Iglesia católica y

del aparato de la Falange Española, reformada por el Régimen, sobre todo de su Sección Femenina. Era la familia la unidad básica de convivencia y la figura de la “madre” volvía a ocupar el papel central en el hogar. Esta posición quedó tan bien reconocida, alimentada y reforzada que había un impedimento tácito –y a veces bien expreso– a que las actividades femeninas se expansionasen por los espacios públicos; sin embargo, las ocupaciones “benéficas”, entretanto, resultaron socialmente bien vistas para las señoras de la mediana y pequeña burguesía.

La llegada de los Planes de Desarrollo durante la década de los años sesenta, obligó al régimen a clarificar el eje de la “Política Social” adscribiéndose a la tendencia que llevaban los Estados de Bienestar tanto en Europa como en el ámbito Anglosajón; es decir, los países que se presentaban como referencias estimulantes para el progreso económico y social. Así pues, fue necesario consolidar: los Seguros Sociales en el ámbito de la previsión y los Servicios Sociales en el de la asistencia. Y sin embargo, había dos conceptos tabú en la filosofía política del momento: Derechos y Libertades

Tratemos de penetrar por aquel ambiente y planteémonos cómo se fue llevando a cabo.

A) Las políticas de previsión y seguridad social a medida que España se iba recuperando de la guerra

El Estado español de Franco continuó con el sistema de seguridad social contributiva, ya trazado desde el anterior intervencionismo de Estado a través de la labor del Instituto de Reformas Sociales y más en concreto del Instituto Nacional de Previsión creado en 1908. Formalmente el trazado de los seguros sociales, sostenido desde la Organización Internacional del Trabajo, a partir de 1919, resultaba ya irreversible. Se fue legislando por estos años sobre: Seguro de Vejez (1939); Seguro de Enfermedad (1942); Seguro de Vejez e invalidez (1947 y 1955); Seguro de Desempleo (1962). Ello reforzado por la función de las Mutualidades (1943) y de los Montepíos (1947).

La Ley de Bases de la Seguridad Social, promulgada el 28 de diciembre de 1963 fue la pieza clarificadora y necesaria una vez que se iniciaban los Planes de Desarrollo y se aspiraba a la presencia de España en el concierto de las economías compe-

titivas. Los presupuestos fundamentales sobre los que se apoyaba quedaron bien explicados en el Preámbulo. Es un referente bien claro y expresivo. Veamos los rasgos en que se asentaba y podemos preguntarnos hacia qué tipo de “modelo” referencial apuntaba:

- Un Sistema de Seguridad Social de carácter contributivo.
- Eliminar “ánimo de lucro” en las mutualidades y otros seguros sociales.
- La aportación de los Presupuestos generales del Estado con sentido de “redistribución de la renta nacional”.
- Un régimen complementario de Asistencia Social.

Así vemos, de un lado, cómo se reconoce y asienta el papel “redistributivo” del Estado para el sostenimiento de la Seguridad Social. Esta posición es interesante. ¿Qué estilo se pretendía adoptar? ¿El británico, el del cada vez más gigante EEUU o se podían tomar en cuenta otros países más al norte de los Pirineos? A una primera percepción más bien parece que se estuviera colocando el Estado español mirando, para un futuro próximo, hacia la matriz europea que reconoce el papel central de la responsabilidad en el Estado más que hacia el mundo anglosajón donde el papel central corresponde a la iniciativa privada. Y sin embargo, no parece que esto resultase tan seguro o por lo menos inmediato.

Si progresamos en la observación veremos que en la práctica se mantuvieron las entidades privadas que ya estaban funcionando y una amplia pluralidad de regímenes especiales dentro de la Seguridad Social. Es interesante ver cómo describe el panorama de estos años la historiadora Margarita García Padilla en una obra colectiva de fácil manejo donde cada especialista hace su parte. Las diferentes Mutualidades como evolución y persistencia de los Montepíos que salvaron el panorama durante los años de post-guerra, continuaba siendo una sólida red durante los años sesenta. Ahora la opción se “amplia a los trabajadores por cuenta ajena a los trabajadores por cuenta propia, autónomos, de la industrias, servicios y comercio, en actividades directas para el consumo”.

Todo parece apuntar a que “las Mutualidades cubrieron un amplio campo en la previsión social y se convirtieron en un sistema paralelo al de los seguros sociales”. Y además, según

expresa gráficamente la autora: “El resultado final, más que un auténtico sistema unificado de SS., fue una acumulación de los antiguos seguros dispersos, atendidos por una monstruosa red de organismos y una gran carencia de operatividad práctica”¹.

Continuemos nuestro discurso reflexionando sobre otra cuestión. Hemos de notar que esta Seguridad Social estaba fundamentada desde la entidad que tenemos como trabajadores; es decir, cubría a quienes cotizaban y a su familia más inmediata. Trabajadores por cuenta propia o ajena, bien fuese en empresas privadas o del Estado. Estamos ante la recuperación de una pequeña y mediana burguesía. Un tejido social bien integrado del que iban formando parte muchos obreros y artesanos. Estamos entrando, en definitiva, en la buscada y necesaria onda de expansión económico-social. El ámbito de la inclusión social iba prosperando, pero el sentido de “derechos” ciudadanos no.

Y a la par –recordemos los puntos anteriores– hemos dicho que se preveía un régimen complementario de Asistencia Social. Es el momento de hacernos otra pregunta: ¿Qué se entendía entonces por asistencia social? ¿Qué carácter tomó una vez que se había planteado como complementaria al sistema de seguros? ¿En qué sentido llegó a desarrollarse? ¿Pudo perfilarse un “sistema asistencial” homologable al que apuntaba en los Estados de Bienestar que se desarrollaban por entonces? ¿Se preveía dedicarle buenos recursos?

B) Continuemos indagando sobre ese “régimen complementario” de asistencia social y servicios sociales.

La estructura de aquellos “servicios” ha quedado recogida en bastantes libros y manuales de fácil acceso. Veamos, por ejemplo, el apartado que en uno de ellos les dedica Carmen Alemán Bracho. Hace notar cómo pesaban las necesidades heredadas de los efectos de la guerra civil y sobre ellas aparecieron otras nuevas vinculadas al crecimiento económico tales como: el abandono del mundo rural y la emigración. Una segunda característica que pone de relieve es la “dispersión de medios”: la

¹ García Padilla, Margarita “Historia de la acción social: seguridad social y asistencia (1939-1975), *Historia de la acción social pública en España. Beneficencia y Previsión*, Madrid, 1990, pp. 397-447.

falta de directrices legales y administrativas; lagunas y descoordinación a la hora de generar recursos. Es decir, “la ausencia de una legislación sistematizadora”, y, en definitiva, una deficiente estructuración entre la administración y demás entidades orientadas al servicio público².

Es decir, si tiramos de estas ideas y cotejamos con otras fuentes y estudios sobre la época veremos perfilarse un panorama bastante peculiar, que no lleva a imaginar una estructura planificada y en vías de madurar hacia cómo se iban estableciendo los servicios sociales en otros países, sino más bien una zona inestable a merced del buen sentido, el cual no siempre llega a imponerse, y de la sensibilidad caritativa que no todo el mundo tiene.

La estructura de la Beneficencia como sistema de protección para quienes estaban en la marginalidad fue ampliando por aquellas fechas algunos cometidos hacia un sentido difuso de “asistencia social”. Así, el nacimiento de los primeros Servicios Sociales estaba vinculado a cierta mentalidad benéfico-asistencial ligada a la compasión con la desgracia extrema. Es decir, iban destinados como un atenuante para personas sin recursos y dados por una concesión de gracia del sistema político, en la que se implicó hasta desgastarse la caridad cristiana. Insistamos, está ausente, por tanto, el sentido de derecho ciudadano.

¿Cómo explicarnos esta situación? Es bastante inteligible desde la mentalidad, los valores dominantes y las prácticas que podían resultar dentro del sistema. El miedo a extender derechos, la fijación por mantener el control político y el orden social era consustancial a la ordenación del Estado. El umbral del régimen para detectar al “enemigo” continuaba siendo finísimo. Una manifestación de corte humanista por la dignidad del ser humano en sí mismo y la autonomía moral podía caer bajo sospecha, no fuese que de buscarle sustrato filosófico entroncase con Erasmo y diferentes corrientes pensamiento que eran por lo

² Alemán Bracho, M^a Carmen, *El sistema público de Servicios Sociales en España*, Granada, Impredisur, 1991, pp. 152-172. En estas páginas podemos ver reflejadas, también, dentro de un esquema pedagógico: instituciones directamente dependientes de las administraciones públicas, otras tuteladas por el Estado como la ONCE y la Cruz Roja y el papel de Cáritas, organización propiamente “no Gubernamental”.

menos “heterodoxas” y para nada formaban parte del “auténtico ser español”. La autoridad de Menéndez Pelayo resultó paradigmática dentro de este cierre de fronteras filosófico-religiosas. Y de otro lado, tampoco estaba olvidado el enemigo “rojo”. Abogar sobre la mejora e integración de las clases desfavorecidas, podía ser entendida desde el aparato de poder como sospechosa —o en delito fragante— de socialismo o comunismo.

En suma, quienes se adentraban por esos vericuetos prohibidos que posibilitasen medios para comprender mejor la “naturaleza humana” hablando de promover la “justicia social”, tenían suerte si solamente quedaban descalificados como “idealistas”. El sentido de “justicia”, el instinto por ayudar a quienes están en dificultad, natural en algunas personas, tenía ciertas raíces culturales que venían a compensar las deficiencias del sistema. La caridad cristiana es, en cierto modo, eso; la sensibilidad humanitaria, la piedad para con quien está en apuros, el apoyo compensatorio. Así que, reprimido cualquier discurso socializante, sólo quedaba dejar fluir la bondad de los corazones bajo la vigilancia del mismísimo Dios; es decir de la Iglesia católica, versión española.

Estamos, no olvidemos, ante un régimen que descansaba a nivel político social sobre un potente aparato ideológico propagandístico y con un fuerte control de las conciencias desde el púlpito y desde la intimidación del confesionario. Este concierto Estado-Iglesia, aunque terminó por resquebrajarse en los últimos años del dictador, estaba aún bien trabado al comenzar los años sesenta, a nivel institucional y en la forja de la moralidad dominante. Estaba bien visto ser caritativo y compasivo, pero no reformador social y mucho menos revolucionario, categoría en la que no costaba trabajo caer.

La XIX Semana Social de España celebrada en 1959 resulta una buena caja de resonancia, por ejemplo, sobre aquel ambiente. Fue bastante significativa de este contexto, la intervención de D. Jaime de Montero, abogado del Estado y que fue abordando las cuestiones sobre la “Asistencia, la Beneficencia, el Servicio Social”. Allí hizo la propuesta de establecer una “Seguridad Social a la española”. Y ¿en qué podía consistir? La planificación de la asistencia social solo entraba en juego una vez que escapase de sus posibilidades a la familia y a la Previsión, entendida ésta desde el trabajo, ahorro y otros seguros.

Acudir a la asistencia, como tal, dicho de otro modo, era admisible o contemplable solo en situación de extrema pobreza y estaba claramente unida en su percepción al concepto de Beneficencia.

Es muy interesante observar la baza que estaba jugando el conferenciante poniendo a la Iglesia en el papel central de la “asistencia”, en detrimento del Estado tal como hacía notar a través de varios comentarios. Veamos en un párrafo bien expresivo:

“Conforme también a lo indicado –concluía–, un buen Plan de Seguridad Social facilitará ampliamente el desarrollo de todas las iniciativas, oportunidades y responsabilidades de la Iglesia o de los particulares, con el fin de no obstaculizar la maravillosa asistencia al infortunado, que la verdadera caridad sabe organizar mejor que cualquier servicio público u oficial”³.

¿Había desconocimiento respecto a lo que estaba sucediendo en el extranjero? Esta puede ser una buena pregunta. Pues no; no era cuestión de ignorancia. Es evidente que quien así hablaba conocía los métodos del trabajo Social fuera de España y su área de intervención, llegando a utilizar en el transcurso de su ponencia un lenguaje bastante conocido dentro de la profesión. Según explicó con toda propiedad: “Utilizada en plural, Servicios Sociales, alcanza su máxima amplitud y comprende los programas sociales de sanidad, educación, economía familiar, vivienda, trabajo, etc. Pero la tendencia dominante viene a identificar el Servicio Social con un determinado aspecto de la política social, y se considera como actividad organizada para lograr el acoplamiento entre las personas o grupos y su medio o ambiente social”.

Llegado este momento viene otra pregunta ¿Y de qué recursos disponía un profesional de la Asistencia Social en España para lograr el mencionado “acoplamiento”? Sabemos por otras fuentes que estos eran escasos. La carencia de medios materiales solo puede suplirse o –dicho mejor– compensarse con una amable actitud humana que por lo menos sirve de consuelo.

³ XIX Semana Social de España, *Caridad, Beneficencia y Asistencia Social*, Madrid, 1959, Ponencia de D. Jaime de Montero y G^a de Valdivia, abogado del Estado: “Asistencia, Beneficencia y Servicio Social: seguridad social. Conceptos y relaciones”, pp. 61-93, en concreto, pp. 87-93.

Continuemos escuchando a nuestro ponente. Estaba dispuesto, como hemos visto, a implicar el sentimiento religioso en la acción social insistiendo que el móvil, más allá de la técnica, para alimentar el “servicio social” era la caridad. “Y es evidente –decía– que sin caridad no habrá servicio social perfecto”.

¿No se estaría metiendo a la caridad en toda una encerrona? Hablar de política social, desde luego, no podía hacerse ni de soslayo.

Las actividades hacia donde orientar este “servicio social” que el conferenciante fue nombrando eran las siguientes: servicios a favor de la familia y el niño (orientación matrimonial, asesoramiento familiar, educación de los padres, guardería o cuidado de los niños, cuidado de ancianos, enfermos crónicos, inválidos...); para resolver dificultades económicas (socorros a necesitados, comedores escolares, comidas económicas...); atención a casos especiales (rehabilitación o readaptación de alcohólicos y toxicómanos, mujeres de mala vida, o muchachas en ambientes peligrosos, madres solteras, emigrantes y refugiados...); servicios comunitarios (oficinas de asesoramiento, bibliotecas, centros de estudio, clubs, residencias vacaciones, colonias), y otros muchos, como tratamiento de delincuentes, asistencia post-penitenciaria, ejecución de proyectos de viviendas, etc.”

Una vez que se conoce por otras fuentes, y también por recuerdos vivos, aquella realidad asalta una nueva pregunta: ¿No estaría más al alcance ofrecer buenos consejos antes que medios materiales? Y más aún, en definitiva ¿a quienes podía interesar más ejercer una labor asistencial entre personas en dificultades? Efectivamente quedaba en manos del sentimiento caritativo y dentro, desde luego, del espacio de intervención no sospechosa que podía tolerar el Régimen.

El párrafo final de esta ponencia resulta un interesante exponente del perfil humano donde dejar depositadas las cuestiones sociales:

“Y a fin de que no falte el aliciente de la oscuridad y el silencio, que tanto enardece el ánimo del verdadero apóstol, ya hemos visto que la técnica moderna ha proporcionado la fórmula maravillosa: para que nadie sepa que este y el otro, como todos los problemas humanos los resuelve y los resolverá la caridad; para que ninguno de los favorecidos lo agradezca, y

para merecer, por lo tanto, la paga infinita del que no deja nada hecho por amor sin retribución, los modernos apóstoles sociales de la Iglesia, que deben ser en adelante legión, ya no serán conocidos por nadie como tales por su caridad, sino que vivirán, se sacrificarán y, si es preciso, morirán, prestando a sus hermanos, modestamente, un servicio social”.

Esta situación no solo es detectable en medios próximos a la Iglesia católica también en los del Estado español. Situémonos ahora en la vertiente civil: las directrices de los gobiernos y de la Administración pública, y podemos llevar la atención hacia otro encuentro semejante. El Ministerio de la Gobernación organizó un Ciclo de Conferencias-Coloquio entre abril y mayo de 1966. Tenía el rango de Seminario con el apoyo científico de la Universidad de Madrid de donde procedían varios de los ponentes. Estaba concebido bajo el título marco: Problemas fundamentales de la Beneficencia y Asistencia Social. ¿Invitaba de entrada a concebirlas de manera conjunta o por el contrario llegarían ahí a diferenciarse?

D. Ramón Martín Mateo, profesor ayudante de Derecho Mercantil explicaba con toda la claridad que le permitía su estatus jurídico:

“El término Asistencia social, por sí es suficientemente expresivo o, por lo menos, se intenta hacerle expresivo, para contraponerlo al de Beneficencia general, que es la denominación que tradicionalmente ha tenido esta rama administrativa de auxilio al necesitado.

La Beneficencia general, el mismo nombre lo evoca, viene vinculada con la idea de Beneficencia particular, es decir, con la idea de graciabilidad de las prestaciones, con la idea del altruista, la cesión emotiva de apoyos.

La Asistencia social, por el contrario, funciona ya rigurosamente enmarcada en los trámites de un servicio público frente al cual es posible exigencias jurídicamente fundadas en derecho y contrastables por los tribunales”.

Visto de esta manera es verdad que el autor señala una separación, reservando para la “Asistencia Social” el espacio propio del derecho subjetivo, del individuo, su reconocimiento jurídico y consecuentemente su articulación en las redes de la Administración pública para hacerlo efectivo. Claro que sigue en

pie la pregunta: ¿Qué se entendía por Asistencia social? La cuestión es que, incluso a nivel de definición conceptual, él mismo conferenciante complicó la idea. Un poco más adelante, en medio de cierto galimatías entre lo público y lo privado, quedaban de relieve términos –como “socorro”– más vinculados a la predisposición caritativa y de supervivencia que a otras medidas más concretas y optimistas que pudieran encaminarse hacia a la mejora de la vida. Vino a decir, entre otras cosas, no contribuyendo a desenmarañar los conceptos de la función pública y de la añeja beneficencia:

“Pues bien, todos estos factores determinaron un peso decisivamente público en la asistencia a la necesidad, lo que llevó aparejado una específica inversión de términos en los papeles que venían asignados a la Beneficencia privada, a la Beneficencia tradicional en relación con la Beneficencia pública, hoy con esta configuración jurídica Asistencia social. En una imagen plástica utilizada por los Webb, pertenecientes a ese grupo labiano (sic) que tan importantes aportaciones ha realizado a la cultura occidental moderna⁴, se decía que así como antes la Beneficencia privada y la Beneficencia pública, hoy Asistencia social, actuaban como dos barras paralelas en el futuro la Beneficencia privada tendrá el importante y destacado papel de coadyuvador de la Asistencia social, lo que en sugestiva imagen describían como el mecanismo de la escalera extensible: Beneficencia privada, más sensible, más espontánea, si se quiere más ágil llega más allá de donde puede y quiere llegar la Asistencia pública”.

Y añadía con cierto tono de arenga: “Pero lo importante es la configuración típica de ésta con los rasgos públicos perfilados del derecho al socorro. Derecho al socorro como auténtico derecho subjetivo ya no vertible en meras declaraciones programáti-

⁴ La cita erudita al grupo de “socialistas fabianos”, término que deliberadamente se evita, servía para apoyarse en una voz de autoridad que llevaba a Inglaterra país que interesaba como referencia por los planes de Beveridge, quien a su vez había “redescubierto” las propuestas de Beatrice Potter y Sydney Webb. Esta mirada a Inglaterra se realizaba “técnicamente” pero bajo la cautela de que era un país protestante y dejando deliberadamente mezclados los conceptos de “beneficencia” y “Asistencia social” en unos términos que, evidentemente, si los autores aludidos hubieran levantado la cabeza no hubiesen quedado demasiado contentos.

cas, constitucionales, dogmáticas, sino sólida y seriamente articulado en preceptos legales imponentes ante la administración y posteriormente quizá esgrimibles ante los propios tribunales”⁵.

¿Estamos interpretado bien la lectura? Beneficencia pública y Asistencia social parece sean ahora la misma cosa. Y además una vez metidos por estas aguas cenagosas bien podemos preguntarnos si lo que en estos medios se estaba calificando como “derecho al socorro” no fuese entendido en la práctica real como “concesión”. Reflexionemos de nuevo, aquí no se habla de reconocer el derecho a prestaciones sociales concretas sino al “socorro”; término difuso, provisional y propio de la atención a la subsistencia. Y desde luego, cuesta imaginar recurriendo a los tribunales a aquellos “no socorridos”, pobres en su mayoría analfabetos, incluso algunos sospechosos de delinquir. Y puestos en la piel de la Asistente Social ¿qué tipo de socorro hubiera podido reclamar jurídicamente?

Asistencia Social y Beneficencia resultaban sobre la práctica conceptos bastante equivalentes. Estoy dispuesta a sostenerlo así y animo a seguir buscando por otros textos de la época y por los recuerdos vivos. Pese a que algunos discursos tratasen de diferenciarlos más parece quedasen en florituras propias de la oratoria y la erudición que en indicar un giro real de la perspectiva política dentro del sistema establecido. Beneficencia, Asistencia, Servicio Social, en singular o en plural, evocan el mundo de “los otros”, de quienes están tras una barrera donde mejor no caer. Era este un mundo que a medida que la sociedad iba progresando estaba quedando atrapado en otro tiempo histórico pretérito.

La Asistencia Social, como derivado del régimen de Beneficencia, queda bastante indefinida tanto en las leyes como en los recursos que se le fueron asignando. Pensemos, por ejemplo, en el Fondo Nacional de Asistencia Social (FONAS) cuya prestación era discrecional; es decir, que fuese concedida la ayuda dependía de que hubiese o no recursos destinados ese año, y/o de que, según criterios no llegados a objetivar demasiado, la mereciese el peticionario. Estos merecimientos podían estar subordinados en ocasiones, de manera no expresa, a que su

⁵ VVAA *Problemas fundamentales de Beneficencia y Asistencia Social*, Madrid, Ministerio de la Gobernación, 1967, pp. 62-64.

comportamiento se adecuase a las creencias políticas, religiosas o a mantener la corrección respecto a las normas morales dominantes.

La Guía de actividades públicas asistenciales, publicada por el Ministerio de Gobernación en 1967 resulta hoy otro interesante documento que ha recogido ya la pátina de la historia. Así que podemos analizarlo e interrogarnos sobre él. Es de notar cómo las instituciones de carácter “asistencial” por entonces existentes se consideraban entroncadas históricamente dentro de actividades propias de la Beneficencia y demás obras Pías. Es decir, resultaba tan familiar encontrar los precedentes en instituciones creadas en su momento dentro de estructuras feudales, monarquías absolutas, e incluso el sospechoso S. XIX, siempre que quedase desprovisto de rasgos que específicamente había traído el liberalismo.

La asistencia se decía expresamente que estaba concebida como sustitutiva de la beneficencia, dentro de las modernas tendencias “secularizadoras” que habían venido poniendo este cometido en manos del Estado. “La Asistencia social como objeto de servicio público surge en fechas inmediatas a virtud del radical cambio de actitud ante el hecho de la necesidad. Ello hace que esta institución jurídica aún no haya alcanzado lógicamente un grado de madurez y de afianzamiento”. Así entendida como “servicio público” no era a “los pobres” en si mismos lo que la asistencia atendía sino a “la necesidad, compañera inevitable del progreso humano”.

El “derecho al socorro”, efectivamente, visto desde el ángulo jurídico tenía bien débil el reconocimiento. Según quedaba explicitado “se sigue sustentando la tesis de la no exigibilidad absoluta de la asistencia, del carácter discrecional y graciable de sus prestaciones y de la imposibilidad, en definitiva, de obtener consecuencias prácticas de la presunta asignación de un derecho a la misma cuando falten los efectivos necesarios para materializarla”⁶.

⁶ Martín Mateo, Ramón (estudio preliminar) *Guía de actividades públicas asistenciales. La Asistencia Social cómo servicio público*. Madrid, Secretaría General Técnica del Ministerio de Gobernación, 1967: ver “El servicio público de asistencia social; a) “concepto”, pp. 55-59 y b) “el derecho al socorro”, pp. 60-62.

Y en cuanto a su organización, decía también más adelante que, “la Asistencia social como misión pública no implica la eliminación de otras actividades concurrentes espontáneamente organizadas con base a sentimientos caritativos o filantrópicos”⁷.

El apartado que explica quiénes pueden acogerse a los beneficios del FONAS es bastante expresivo: “Dentro de ciertos límites (edad, falta de medios económicos, enfermedad, etc.) que se especificarán al tratar individualmente de cada una de las diversas ayudas del Fondo, se pueden señalar como acogidas al mismo a las siguientes personas:

* A los ancianos, enfermos crónicos e inválidos absolutos que rebasen determinada edad y carezcan de medios de fortuna.

* A la infancia desvalida.

* A los jóvenes subnormales cuyas familias carezcan de bienes para internarlos en establecimientos adecuados a fin de someterlos a tratamiento”.

Queda reflejada de manera bien expresiva la falta de recursos, la marginalidad, extrema pobreza, impedimentos u orfandad en que debían estar quienes fueran susceptibles de acogerse a estas ayudas. Si analizamos la terminología, el tercer punto no puede quedar expresado mejor y en menos palabras. Quien no tenía un coeficiente intelectual aceptable no parece que fuese visto con naturalidad y era una consecuencia incuestionable como tratamiento apartarle terapéuticamente de la sociedad. No olvidemos tampoco que otras discapacidades físicas, sensoriales o de comportamiento podían ser englobadas bajo la misma categoría de “subnormalidad”⁸.

La concepción que pesaba sobre la “Asistencia Social” y los “Servicios Sociales”, en definitiva, estaba unida a la pobreza y se accedía al recurso como una concesión humana por la presumible bondad y piedad emanada del sistema. Así ha podido quedar recientemente retratada la estructura de aquella asistencia por Demetrio Casado, la mejor voz de autoridad que tenemos, ya que su magisterio está siendo igual de profundo en ambas épocas: “Durante el régimen franquista se producen episodios organizativos y aún institucionales importantes en la

⁷ *Ibidem*, “organización asistencia social y beneficencia”, pp. 66-70.

⁸ *Ibidem*, pp. 140-152.

acción pública relativa a la ayuda personal, pero no se llegó al desarrollo material ni a las garantías jurídicas propias de los estados de Bienestar de nuestro entorno internacional”⁹.

Pese a las resistencias y obstáculos que condicionaban la intervención social, a lo largo de los sesenta se fueron creando Escuelas donde formar a los, o mejor dicho, a “las” Asistentes Sociales. Es interesante, naturalmente, seguir a través de los planes de estudio la formación que se podía adquirir. No es nuestro objetivo extendernos ahora en ello. Simplemente continuando con el discurso que llevamos emprendido fijaremos la atención en uno de los libros al alcance como manual de estudio, cuyo título entra de lleno en lo que venimos buscando. Era su autor José Pérez Leñero, profesor en la Escuela Social de Madrid y muestra unos horizontes teóricos bastante despejados para la época.

La definición de “servicio social”, vinculada a la labor del Asistente Social, tenía técnicamente bien recogidas las expectativas que se estaban abriendo a los profesionales de la intervención en otros países y estaban siendo recogidas desde organismos internacionales como Naciones Unidas. Aquí quedaba consignado que su objeto fuese “contribuir a una adaptación mutua entre los individuos y su medio social. Este objetivo se logra mediante el empleo de técnicas y métodos destinados a que los individuos, grupos y comunidades puedan satisfacer sus necesidades y resolver sus problemas de adaptación a un tipo de sociedad que se haya en proceso de evolución, así como por medio de una acción cooperativa para mejorar las condiciones económicas y sociales”¹⁰.

Este marco teórico hoy mismo puede aceptarse, pero los medios, la manera de cargarlo de contenido y el tipo de población a donde podía dirigirse, eso ya es otra cosa.

Así mismo el autor dejaba explicitado que “servicio social” era un concepto “dinámico” en el que “su contenido, al igual que

⁹ Casado, Demetrio y Fantova, Fernando (coordinadores) *Perfeccionamiento de los Servicios Sociales en España*, Madrid, FOESSA-Cáritas-Caja Madrid, 2007.

¹⁰ Recordemos que la Carta Social europea firmada en Turín en 1961 define los servicios sociales como: “Servicios que utilizando los métodos del Trabajo Social contribuyen al bienestar y al desarrollo de los individuos y de los grupos en la comunidad y a su adaptación al entorno social”.

sus funciones, crece sin cesar en su afán de acomodarse a la realidad siempre variable del momento. No puede ser <<definido>> como los conceptos matemáticos, geométricos, filosóficos o jurídicos. Es un concepto vivo. Por eso es inevitable que su definición sea muy general y vaga si atiende a su esencia, o incompleta si atiende a su contenido funcional o fáctico”¹¹.

Maticemos de nuevo, ahora nos estamos refiriendo al “servicio social” en general y no a los “servicios sociales”. Es decir, a la actividad que podía realizar el Asistente social. La utilización equívoca de ambos términos está denotando una vez más el peso cultural que caía sobre la profesión empujándola hacia ese resbaladizo terreno de los afectos, las compasiones y la ausencia de derechos que reclamar.

Es cierto que pese a cómo estaban atadas las cuestiones político-sociales dentro del régimen de Franco a medida que pasaban los años sesenta, estaba entrando aire fresco y aumentando las personas con conciencia crítica y ganas de cambiar muchas cosas. La labor de los innovadores, ya en los últimos años, podía dar pie a otro artículo en paralelo, pero el objeto de este es fijar la atención en la estructura que se había hecho dominante.

La creación de la Federación Española de Asistentes Sociales (FEDAASS) hecha en el reducido marco que permitía la ley de Asociaciones Culturales de 1964, por ejemplo, supuso un interesante paso al frente ya que una vez que fue admitida en la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) pudo servir de ventana al exterior y contactos para establecer con profesionales de otros países, tal como Patrocinio de las Heras dejó explicitado al tratar de exponer de manera clara y sintética los pasos dados para la cimentación y construcción de la profesión a la altura del año 2000¹².

Es interesante en la línea que estamos generando nuestro discurso consultar cómo deslinda la profesora Ana L. Navarro ambos periodos: el de la Asistencia Social y como va apare-

¹¹ Pérez Leñero, José (Profesor de la Escuela Social de Madrid) *Servicio y Asistencia Social*, Madrid, Ediciones y publicaciones Españolas, 1966, pp. 20-21.

¹² De las Heras, Patrocinio, “La construcción histórica de una profesión”, II Foro de Trabajo Social, Pasado, Presente y Futuro del Trabajo Social, Madrid, Univ. Pontificia de Comillas, 2000, pp. 15-79.

ciendo el nuevo diseño de servicios sociales a partir de la democracia, en otro artículo publicado en esta misma revista¹³.

2. La España de la transición. Tiempo de crisis y rupturas: las nuevas expectativas para el Trabajador social

A medida que se fueron logrando los acuerdos necesarios, recuperando el juego de las tendencias políticas, la función de los sindicatos y el papel de la sociedad civil, la pieza principal sobre la que construir un Estado fundamentado en derechos y libertades era la Constitución democrática de 1978. Los padres de la Constitución fueron auténticos hombres de Estado: buenos conocedores del Derecho, de los sistemas políticos y de las necesidades económicas. Todos ellos y en el conjunto supieron estar a la altura de su responsabilidad histórica.

La palabra “beneficencia”, sin embargo, se filtró en medio de su articulado, sin que en principio nadie recabase en su nocividad una vez que filosófica y jurídicamente había quedado fijado con toda claridad en el Artículo primero: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

Así a la Federación Española de Asistentes Sociales le cupo el protagonismo y papel histórico de centrar el texto constitucional en los parámetros deseables, mejorando la coherencia jurídica y las expectativas sociales. Según explicaba Patrocinio de la Heras en la ponencia arriba citada, la Constitución había sido ya aprobada en el Parlamento de Diputados contemplando la inclusión de la Beneficencia Pública. Se abrió entonces un intenso debate y movilización para conseguir ya en el trámite del Senado que pasase por una enmienda y fuese suprimida. La FEDAASS en su Asamblea General del 24 de junio de 1978 votó en este sentido. La enmienda dirigida a los grupos parlamentario se logró que fuese recogida a través del senador Martín Retortillo, catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad de Zaragoza.

¹³ Navarro Soto, Ana L., “De la Asistencia Social al Trabajo Social en los Servicios Sociales”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, Universidad de Zaragoza, nº 7, 1998, pp. 75-96.

Y es que ciertamente era un momento crucial. Pero, podemos preguntarnos: ¿Por qué este interés en erradicar de la Constitución la palabra “Beneficencia”? Tampoco era algo tan malo, su sentido etimológico indica “buen hacer”. Mejor eso que nada en muchas ocasiones, a fin de cuentas, otro recurso más dentro del sistema. ¿No estaría mejor ocuparse de otras cosas cuando había tanto que hacer por delante? Consideraciones de este estilo me divierte hacer en clase con la sana intención de crear confusión, provocar, hacer discurrir, ver hasta qué punto se han asimilado o no ciertas ideas previas y –sobre todo– que una vez descubierto el intrínquilis quede resonando la magnitud del “cambio” de la graciabilidad al derecho.

Los argumentos y las razones para proponer y conseguir la enmienda que la FEDAASS votó en su Asamblea e hizo circular por la prensa buscando adhesiones de otros profesionales, eran de peso. Patrocinio de las Heras los dejó bien recogidos en su ponencia. Recordemos algunos de ellos¹⁴:

- “La Beneficencia Pública institucionaliza dos categorías de ciudadanos, los de los derechos sociales y los de beneficencia pública. Es un atentado contra la igualdad de los ciudadanos.
- La Beneficencia Pública se caracteriza por la graciabilidad y la voluntariedad del que la otorga, no teniendo ningún derecho reconocido frente a la misma quien la recibe. De ahí se desprende un profundo rechazo en la ciudadanía. De hecho, las condiciones exigidas por las Ordenanzas Municipales para acceder a la Beneficencia” planteaban dos requisitos fundamentales:
 - No tener derecho a la seguridad social.
 - Ser pobre de solemnidad con lo determinando por las respectivas Juntas de Beneficencia Municipal.

Estaba claro que esta duplicidad de cometidos abocaba a “aceptar la negación del derecho para los pobres” una vez que la Constitución precisamente tenía por función reconocer los mismos derechos a la ciudadanía al completo. Era también un

¹⁴ De las Heras, Patrocinio, “La construcción histórica de una profesión”, II Foro de Trabajo Social, Pasado, Presente y Futuro del Trabajo Social, Madrid, Univ. Pontificia de Comillas, 2000, pp. 15-79.

escollo importante para el Trabajo Social. Según expresaba Patrocinio de las Heras cerraba las puertas a que la profesión “se asentara en los derechos sociales de los ciudadanos y no en el paternalismo”. Llegado el caso –añadía– “no podríamos recurrir al derecho, y, por tanto, la profesión carecería de recursos sociales para ejercer su trabajo”.

Los años ochenta, no podía ser de otra manera, transcurrieron en medio de cierto desconcierto sobre las medidas, los pasos a dar, para estructurar un Estado propiamente de Bienestar y, además, social y democrático de derecho. No era ajeno a ello el peso inerte de la maquinaria previa estatal; las resistencias dentro de las administraciones públicas; las dificultades técnicas para la coordinación, donde suelen aflorar los personalismos y otras debilidades humanas como la dejadez de responsabilidades. Estaba de fondo también la articulación y coordinación de funciones y presupuestos entre las entidades locales, regionales y estatales, ...etc.

La fecha central de 1985, en que se promulgó la Ley de Bases del Régimen Local, resulta no menos clave que la Constitución para marcar el arranque de la renovación del sistema. Este año Demetrio Casado en las jornadas de Escuelas de Trabajo Social que tuvieron lugar en Lleida llamó la atención sobre algo que interesa tomar en consideración en estos momentos¹⁵.

La Constitución –decía– en sus artículos 148 y 149 reconoce la competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas en materia de “Asistencia Social” pero no especifica apenas nada sobre los “Servicios Sociales”. El, desde luego, tenía bien clara la matización, según explicaba: “La Asistencia Social es un conjunto de prestaciones monetarias o en especie que se conceden discrecionalmente a beneficiarios de la Seguridad Social en casos de necesidad”. Y de otro lado los “Servicios Sociales” dentro de la Seguridad Social son “prestaciones técnicas como las sanitarias” o “una atención rehabilitadora” o “una prestación del ocio”.

¿Cómo entender este “lapsus” en los padres de la Constitución? Este difícil deslinde entre “Asistencia Social” y “Servicios

¹⁵ Casado, Demetrio, “Ayudas económicas y servicios sociales en el Estado de las autonomías”, *Política social y servicios sociales*, (Jornadas Escuela de Trabajo Social Univ. de Lleida 26 - 28 abril 1985), Madrid, Marsiega, 1985, pp. 53-67.

Sociales” tiene, desde luego, su origen en el medio de relaciones vivido hasta la fecha y que en cierta medida hemos venido constatando en la primera parte de este artículo. Según describía Demetrio Casado: “En España, como ustedes saben, la institución tradicional de la Caridad policéntrica sigue viva, juega un papel; a su vez la institución moderna de la Beneficencia también sigue vigente”. Y este era nuestro horizonte histórico inmediato tal como venía dado “por el desarrollo de la acción social bajo el régimen de Franco”.

El reto planteado a la altura de 1985 era integral. Tal como dejaba entrever Demetrio Casado en aquellas Jornadas, se estaba orientado la creación de un nuevo marco filosófico-político:

* La promulgación de leyes de Servicios Sociales es la expresión de una conciencia que no existía antes...”

* La prestación de Servicios Sociales de tipo público universal, obligatorios, reglados, es decir que vienen a derrumbar la vieja discrecionalidad y la vieja graciabilidad de la Beneficencia y de la Caridad...”

Y, sin embargo, la herramienta jurídica y las maneras de actuar de la Administración pública no estaba demasiado clarificada según continuaba explicando:

* “La verdad que si nos leemos el articulado vemos que no hay tal garantía de esos derechos; no se han utilizado técnicas jurídicas para que este derecho quede asegurado.

* Se supone que los Gobiernos están obligados a montar la atención al anciano o al niño, pero ello no se establece en términos concretos: cuántos servicios, cómo se podrá recurrir cuando se rechace una petición de atención etc.

* Por eso habría que decir que son leyes que expresan una voluntad y una sensibilidad políticas hacia esa nueva realidad de los Servicios Sociales elogiados, pero que técnicamente no han llegado a garantizarlos de modo que sea defendible por el administrado o beneficiario el derecho a los mismos”¹⁶.

¹⁶ *Ibidem*, pp. 60-61.

Tenemos un exponente, sin ir más lejos, en el Preámbulo de la Ley de Servicios Sociales de Aragón, de 1987. Estaba más claro entonces lo que se quería evitar que saber hacia donde y cómo se iba a ir. Es todo un documento para analizar, ahora que tenemos una mediana perspectiva histórica y ha sido aprobada en 2009 una nueva ley bastante más madurada; en la que, por cierto, se dejan ver ciertos toques de los métodos y postulados del Trabajo Social. Pero retrocedamos a lo que se expresaba en 1987, sin tener aclarado todavía el nuevo concepto de servicios sociales y sí algunos rasgos de la ruptura a realizar:

“Todo lo cual aconseja la promulgación de un texto legal que consolide un auténtico sistema integrado de atenciones sociales, bajo responsabilidad pública y de carácter descentralizado, que facilite una efectiva participación ciudadana. Un sistema que termine definitivamente con la graciabilidad inherente a las concepciones benéficas y que se fundamente en el reconocimiento de unos derechos subjetivos del ciudadano, cuya contrapartida es la obligatoriedad de los poderes públicos de hacerlos efectivos”.

Se tenía en cuenta ya desde ese momento tender hacia la universalidad “sobre cualquier colectivo social definido por su edad, sexo o condición física, psíquica, sensorial o social debe incidir integralmente la acción de todos los sistemas públicos de protección social en un concepto de bienestar social y no solo los servicios y prestaciones sociales”. Y que los mencionados “colectivos” pudieran recibir “los beneficios sociales con carácter normalizado”.

Y sobre todo insistía en que “los servicios sociales deben cumplir una función histórica, como es renunciar a su carácter paternalista hacia determinados colectivos sociales, a los que prestaba todo tipo de servicios de carácter sanitario, cultural, educativo y otros, debiendo procurar que tales atenciones se presten desde el correspondiente sistema público, aun cuando a tales efectos deben establecerse los canales de información e internamente los cauces de coordinación oportunos”.

3. Los Servicios sociales dentro de un Estado de Bienestar, Social y democrático de Derecho

Otro interesante “documento” que ya podemos analizar con cierta “perspectiva histórica” lo tenemos, por ejemplo, en un librito publicado, también en Zaragoza, por Gustavo García Herrero con la sana intención de aclarar conceptos sobre los “servicios sociales” y alentar medidas con un sentido propiamente de universalización, normalización y, en definitiva, avanzar desde los valores humanos hacia la consolidación de los derechos sociales. Las estrategias para el Bienestar social, según proponía entonces el autor, deberían abrirse en tres direcciones. Afortunadamente hoy podemos constatar que están ya bastante más avanzadas, aunque entonces era realmente novedoso:¹⁷

- La Garantía Universal de los Derechos Sociales constitucionalmente reconocidos, mediante la estructuración de SISTEMAS PÚBLICOS DE PRESTACIONES Y SERVICIOS.
- El desarrollo de acciones positivas para la igualdad de oportunidades, dirigidas a colectivos con dificultades específicas para lograr su participación social: son los PLANES SECTORIALES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
- La integración de políticas de desarrollo económico, tecnológico y social para intervenir en los núcleos de pobreza y marginación: son los PLANES INTEGRALES DE LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA MARGINACIÓN”.

Así las cosas, ha sido en el transcurso de las dos últimas décadas cuando se ha conceptualizado, precisado con la práctica e introducido en la normativa jurídica el término “Servicios Sociales” dentro de las políticas sociales con una amplitud democrática que no había existido anteriormente. El término está cargado hoy de un sentido dinámico, vinculado a los derechos sociales de la ciudadanía, a favorecer la integración social y la calidad de vida de las personas y colectivos.

¹⁷ García Herrero, Gustavo, *Los nuevos servicios sociales. Síntesis de conceptos y evolución*, Zaragoza, Certeza, 1992, pp. 11ss.

Elena Roldán ha trabajado a nivel académico para dejar centrado el término. Si atendemos a nivel de diccionario, divulgativo al tiempo que preciso, los servicios sociales ya están contemplados en “el ámbito legislativo e institucional para referirse a ellos como un sistema público de servicios que garantiza determinadas prestaciones sociales a favor del pleno y libre desarrollo de la persona dentro de la sociedad; a promover su participación en la vida ciudadana y a conseguir la prevención, tratamiento y eliminación de las causas que conducen a su marginación”.

Quedan recogidos, por tanto, con un sentido dinámico entre los derechos del ciudadano y contemplado el deber del Estado a proporcionarlos. Así en consecuencia, los Servicios Sociales son “una parte integrante de la Administración pública que, a través de unidades administrativas y equipos técnicos (organización), gestionan recursos y prestaciones (instrumentos)”

Y ¿en qué sentido se orientan?, podemos preguntarnos. ¿A la ayuda en casos de necesidad extrema? Pues claro que ya no es así, van: “destinadas a dar respuesta a las necesidades personales y sociales más próximas e inmediatas a los ciudadanos o a determinados grupos (menores, mayores, jóvenes, personas discapacitadas, marginadas, etc.), con el fin de favorecer la interrelación de la persona con el medio social, de elevar la calidad de vida, promoviendo el bienestar individual y colectivo”¹⁸.

La puesta en común realizada entre profesionales de las diferentes Comunidades Autónomas para clarificar necesidades, exponer experiencias y continuar avanzando, diez años después de la Ley de Bases del Régimen Local, puede tomar también el rango de otro documento para la historia. Un análisis detenido de aquel *Congreso de Servicios Sociales Municipales* habido en Sitges en 1995 sería objeto de otro artículo, así que simplemente haremos notar en este espacio cómo se orientó buena parte de la energía a considerar la función de las Organizaciones no Gubernamentales y en las conclusiones finales cómo quedaron recogidas propuestas sobre las relaciones de la

¹⁸ Uña Juárez, Octavio Hernández Sánchez, Alfredo, *Diccionario de Sociología*, Madrid, ESIC, 2004, Voz “Servicios Sociales” por Elena Roldan, pp. 1284-1285.

administración pública con las entidades prestadoras de servicios sociales¹⁹.

Entender los servicios sociales como desarrollo de los derechos sociales, aquí está la clave. Y de esta manera lo ha dejado explicitado Elena Roldán en su libro *¿Hacia un sistema mixto de bienestar social?*²⁰.

El manual preparado Elena Roldán y Teresa García Giráldez deja tramado el nuevo sentido de los Servicios Sociales dentro de los radios de acción de las políticas sociales: *Políticas de Servicios Sociales* es su título. A través de él podemos seguir la evolución en los últimos años de la red pública de servicios sociales, atendiendo avance de las leyes por “generaciones”, a la imbricación entre la iniciativa pública y la privada, así como a la apertura de criterios y la extensión de las prestaciones hacia diferentes grupos y colectivos²¹.

A) *El trabajo social estaba también en crisis de crecimiento*

Así las cosas, ante semejante volumen de innovaciones cuantitativas y cualitativas, de cambios en las actitudes no pocos foros y publicaciones a lo largo de los años ochenta y entrando en los noventa se refirieron a la “crisis” Trabajo Social, tanto en las maneras de intervenir como en la ubicación de la profesión dentro del sistema de protección social. Una crisis que, desde luego, podemos juzgar con un sentido optimista, era de crecimiento, de apertura a nuevos horizontes.

A modo de botón de muestra aquel ambiente podemos recordar, el esfuerzo de Teresa Zamanillo preocupada por la “fisonomía” de los Trabajadores Sociales en vías de crear una nueva “identidad profesional”. Ella trataba de hacer familiar el término “estrategia” para las actuaciones de los Trabajadores Sociales con la finalidad de romper definitivamente con el pasado paternalista, voluntarista y de estigmatización social, buscando de

¹⁹ *Congreso de Servicios Sociales Municipales*, Conferencias y Ponencias, Sitges (2, 3 y 4 de marzo 1995), Diputación Provincial de Barcelona, 1996.

²⁰ Roldán, Elena, *¿Hacia un sistema mixto de bienestar social?* La evolución de los servicios sociales en España, Editorial Complutense, Madrid, 2001, pp. 37-39.

²¹ Roldán, Elena, Giraldez, Teresa, *Políticas de Servicios Sociales*, Madrid, Síntesis, 2007, pp. 58-59.

manera sistémica la planificación, prevención, buena gestión de los recursos y búsqueda de nuevos ... etc.²².

Fernando Álvarez-Uría, en mitad de aquellas inquietudes, puso el dedo en cierta llaga a no ocultar. Tenemos aquí otro texto bien interesante para el recuerdo. El planteaba explícitamente una hipótesis de partida: “la crisis de los modelos de intervención social, lejos de ser un problema reciente, está inscrita en la naturaleza misma de la profesión desde su institucionalización a finales del siglo XIX”.

El autor explicaba que teniendo por base que las riendas del control social se llevan desde la esfera Política y desde la Económica, era evidente que el Trabajo social había nacido “en tierra de nadie”, es decir en el espacio “social”. Revelación impactante. Repitamos, “lo social” no entraba en los cálculos de la rentabilidad. Una es la parte heroica y humanamente militante que podemos admirar en algunas vidas propiamente ejemplares y bastante excepcionales. Y otra cosa es el margen de maniobra que permite el sistema de dominación establecido. “La intervención social –continuaba Álvarez-Uría– tenía por objeto reparar las fracturas sociales –fracturas asignadas a individuos de determinadas clases y grupos socialmente relegados– pero sin alterar en profundidad la lógica de fondo que las generaba”.

Y continuaba:

“Es como si el trabajo social se hubiese movido desde su institucionalización, en el último tercio del siglo XIX (en el marco del Estado interventor), en el interior de una ambivalencia de fondo que se ha perpetuado hasta la actualidad: era preciso promover el cambio pero sin alterar el orden; era necesario intervenir pero sin que los especialistas de la práctica llegasen a poseer las claves últimas de su intervención”²³.

²² Zamanillo Peral, Teresa, “Fisonomía de los Trabajadores Sociales. Los problemas de identidad profesional”, en *Cuadernos de Trabajo Social*, Universidad Complutense, Madrid, nº 0, 1987, pp. 85-103 y Zamanillo Peral, Teresa, “Bienestar Social y Trabajo Social. Tendencias actuales”, *Ibidem*, nº 2, 1989, pp. 9-21, concretamente, pp. 13-21.

²³ Álvarez Uría, Fernando “En torno a la crisis de los modelos de intervención social”, *VVAA Desigualdad y pobreza hoy*, Madrid, Talasa, 1995, pp. 5-39.

4. Los desafíos para el futuro: ¿Tendrá capacidad el Trabajador Social para ser agente de mediación en el desarrollo humano y la cohesión social?

Metodológicamente un buen análisis histórico puede requerir encontrar líneas de evolución, antecedentes y consecuentes, ...etc. Así suele hacerse. Esto es fruto de que el pensamiento político-social propio de las ciencias humanas ha venido estando muy marcado por el paradigma de “progreso hacia”. Pero es no menos interesante y clarificador saber contar en su momento con otra hipótesis de trabajo, la posibilidad de la “mutación de la especie”, que también se contempla científicamente para las ciencias naturales. Las líneas de ruptura y no las continuidades son en este caso las que posibilitan el nacimiento de un presente y futuro esperanzador.

Interesa en estos momentos poner de relieve y clarificar el sentido con el que estamos asistiendo en estos últimos años a todo un giro Copernicano en la estructura y en los valores del sistema de protección social en general y de los servicios sociales en particular:

- La función del Asistente Social de los años sesenta del ya pasado siglo estaba concebida para socorrer, para dar ayudas en situaciones extremas de pobreza y exclusión, teniendo el sistema un sentido de asistencia benéfica, gratitud y disponiendo de recursos muy escasos.
- El campo de intervención que se abre hoy al Trabajador Social está fundamentado desde los derechos sociales de la ciudadanía y vinculado por tanto a la universalización de los servicios sociales que deben estar orientados hacia la mejora y la calidad de vida.
- En el régimen Benéfico-asistencial precedente existía una clara estigmatización cayendo sobre quien se le concedía el recurso, ya que para acceder a él debía demostrar que carecía totalmente de medios, que estaba realmente en necesidad, lo que implícitamente significaba su fracaso en la adaptación al medio económico y social.
- Reconocer hoy el derecho social de la ciudadanía unido al sentido de cohesión social, antes inexistente, implica un cambio sustancial que puede llevar con el tiempo a con-

cebir los servicios y las políticas sociales como medulares dentro del desarrollo económico y la estabilidad política.

- El sentido de prevención está ya más desarrollado y unido a los diferentes servicios sociales desde el momento en que se ha roto con el concepto estamental y marginal que estaba implícito al concepto de "pobreza". Los indicadores de pobreza se detectan, estudian y combaten de una manera múltiple e integral encaminada a la cohesión y a evitar la dualidad social.
- El concepto de "exclusión social" está significando una innovación, no contemplada hasta la fecha. Gracias a él la responsabilidad de la marginalidad recae sobre el sistema asentado y no como en tiempos anteriores que las razones de su existencia giraban entre la supuesta Voluntad de Dios o la culpa pecaminosa del individuo.
- Las Políticas Sociales, los Programas Sociales, los Servicios Sociales pueden comprenderse hoy de una manera sistémica teniendo como destinatarios a sectores cada vez más amplios de la población y estando cada vez más imbricadas estas políticas con el desarrollo económico social.

El Trabajador Social que sepa mirar desde el reconocimiento de la dignidad de todo ser humano, defendiendo valores de equidad y justicia, orientando sus intervenciones hacia la normalización, la cohesión social, el bienestar de las personas, los grupos, las comunidades ...etc., tiene consigo el respaldo de una nueva filosofía política del Estado de Bienestar, además Social y democrático de derecho, la Constitución y algunas leyes. Porque, en definitiva, cabe entender el Trabajo Social también como una profesión joven, emergente y en expansión. Requiere la autoestima de quien realiza un importante y necesario cometido social que es de interés público, que está llamado a formar, por tanto, una parte medular de la Política Social, de las políticas que atañen a la redistribución de los recursos para mejorar las oportunidades, calidad de vida y bienestar de toda la ciudadanía.

La Asistencia Social, como empresa en manos de las almas sensibles con la desgracia ajena, cosa que en sus adecuadas proporciones que no seré yo quien recrimine, se ha transfor-

mado en un trabajo complejo para gente con la brújula humana bien orientada: sensibilidad, fortaleza, claridad de ideas y de criterio. Y por eso, a mi entender, para dignificar la profesión de trabajador social es necesario saber ocupar con decisión el presente y mirar con responsabilidad creativa, energía y optimismo hacia el futuro. Estamos ante una profesión dinámica en constante cambio en función de las nuevas necesidades emergentes, presente dentro del aumento y expansión de los servicios y recursos sociales. Ante el trabajador social hoy se abren las expectativas jamás entrevistadas en el pasado ni por los más concienciados y optimistas reformadores sociales.

Y una vez expresado todo lo anterior, no olvidemos pese a todo, la espada de Damocles que viene pendiendo sobre la profesión y ha dejado bien especificada el profesor Fernando Álvarez Uría. El enemigo puede haberse quedado filtrado entre las nuevas paredes profesionales, entre los entresijos del sistema, otros nuevos contravalores y presiones socialmente dominantes. ¿Quedará el Trabajador Social, una vez más, empujado como en un bucle sin fin, tan solo a reparar fracturas sin alterar la lógica de fondo que las genera?

Bibliografía²⁴

- ALEMÁN BRACHO, M^a Carmen, *El sistema público de Servicios Sociales en España*, Granada, Impredisur, 1991.
- ÁLVAREZ URÍA, Fernando "En torno a la crisis de los modelos de intervención social", *VVAA Desigualdad y pobreza hoy*, Madrid, Talasa, 1995.
- CASADO, Demetrio, "Ayudas económicas y servicios sociales en el Estado de las autonomías", *Política social y servicios sociales*, (Jornadas Escuela de Trabajo Social Univ. de Lleida 26-28 abril 1985), Madrid, Marsiega, 1985.

²⁴ La bibliografía, mediante la que hemos dado forma a este artículo, está concebida todo ella como un "documento" susceptible de un análisis histórico. Las reflexiones contenidas en él están pensadas dentro del proceso de acompañamiento por parte del profesor al aprendizaje consciente y activo que debe fomentarse que realicen los estudiantes.

- CASADO, Demetrio y FANTOVA, Fernando (coordinadores) Perfeccionamiento de los Servicios Sociales en España, Madrid, FOESSA-Cáritas-Caja Madrid, 2007.
- DE LAS HERAS, Patrocinio, "La construcción histórica de una profesión", II FORO DE TRABAJO SOCIAL, Pasado, Presente y Futuro del Trabajo Social, Madrid, Univ. Pontificia de Comillas, 2000, pp. 15-79.
- GARCÍA HERRERO, Gustavo, *Los nuevos servicios sociales. Síntesis de conceptos y evolución*, Zaragoza, Certeza, 1992.
- GARCÍA PADILLA, Margarita "Historia de la acción social: seguridad social y asistencia (1939-1975), *Historia de la acción social pública en España. Beneficencia y Previsión*, Madrid, 1990, pp. 397-447.
- MARTÍN MATEO, Ramón (estudio preliminar) *Guía de actividades públicas asistenciales. La Asistencia Social cómo servicio público*. Madrid, Secretaría General Técnica del Ministerio de Gobernación, 1967.
- NAVARRO SOTO, Ana L., "De la Asistencia Social Trabajo Social en los Servicios Sociales", *Acciones e Investigaciones Sociales*, Universidad de Zaragoza, n.º 7, 1998, pp. 75-96.
- PÉREZ LEÑERO, José (Profesor de la Escuela Social de Madrid) *Servicio y Asistencia Social*, Madrid, Ediciones y publicaciones Españolas, 1966.
- ROLDÁN, Elena, *¿Hacia un sistema mixto de bienestar social? La evolución de los servicios sociales en España*, Editorial Complutense, Madrid, 2001.
- ROLDÁN, Elena, GIRALDEZ, Teresa, *Políticas de Servicios Sociales*, Madrid, Síntesis, 2007.
- UÑA JUÁREZ, Octavio HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Alfredo, *Diccionario de Sociología*, Madrid, ESIC, 2004, Voz Servicios Sociales por Elena Roldan, pp. 1284-1285
- XIX SEMANA SOCIAL DE ESPAÑA, *Caridad, Beneficencia y Asistencia Social*, Madrid, 1959.
- VVAA *Problemas fundamentales de Beneficencia y Asistencia Social*, Madrid, Ministerio de la Gobernación, 1967.
- VVAA *Congreso de Servicios Sociales Municipales*, Conferencias y Ponencias, Sitges (2, 3 y 4 de marzo 1995), Diputación Provincial de Barcelona, 1996.
- ZAMANILLO PERAL, Teresa, "Fisonomía de los Trabajadores Sociales. Los problemas de la identidad profesional", en

- Cuadernos de Trabajo Social*, Universidad Complutense, Madrid, n.º 0, 1987, pp. 85-103.
- ZAMANILLO PERAL, Teresa, "Bienestar Social y Trabajo Social. Tendencias actuales", *Ibidem*, n.º 2, 1989, pp. 9-21.



Rentas mínimas de inserción: estudio sobre el ingreso aragonés de inserción

ASER HERNÁNDEZ TORAL

DIPLOMADO EN TRABAJO SOCIAL

MÁSTER EN SOCIOLOGÍA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y SOCIALES

Resumen: En este trabajo presentamos una investigación sobre la última red de protección social, las Rentas Mínimas de Inserción (RMI). Partiendo del análisis de este tipo de políticas a nivel nacional se ha realizado una aproximación para ver cómo se han implementado en la Comunidad Autónoma de Aragón, donde se denominan Ingreso Aragonés de Inserción (IAI). Se ha evaluado su implantación y evolución, su impacto en la lucha contra la pobreza y la exclusión así como su filosofía subyacente. Para ello, se ha realizado una serie de comparativas entre Aragón y el resto de Comunidades Autónomas dado que este tipo de políticas se encuentran transferidas a este nivel administrativo intermedio.

Palabras clave. Rentas mínimas de inserción, Políticas, Pobreza, Exclusión y Evaluación.

Minimum insertion income: Study of Aragonese insertion income

Abstrac: The following work presents a research on the last social safety net, Minimum Insertion Income (MII). An analysis and an primary study on the implementation of these measures in the Region of Aragon where it is known as "Aragonés Insertion Income" (IAI). For this paper we have evaluate the implementation, its impact among poverty and the exclusion of such measures. Its philosophy has also been taken in consideration. For these reason several comparison have been made between Aragon and other regions of Spain. This methodology has been chosen because the responsibility has been transferred to a regional administrative level.

Keywords: Minimum insertion incomes, Policies, Exclusion and Assessment.

Rentas mínimas de inserción: estudio sobre el ingreso aragonés de inserción



Aser Hernández Toral

1. Introducción

En la actual situación de crisis económica en nuestro país, así como en el resto de países desarrollados, la pobreza vuelve a tomar protagonismo. Esto no se debe a que ésta haya desaparecido o se haya extinguido en la época de bonanza económica, sino a que desde hace tiempo, este tema parece haber sido marginado por muchos de los grandes medios de comunicación.

Por desgracia, las actuales circunstancias hacen más difícil soslayar esta cuestión. A principios de este año, en España, había más de un millón de familias en las que ninguno de sus miembros trabaja según la Encuesta de Población Activa (EPA).¹ Para estas familias, al igual que para cualquier otra familia española que no perciba ningún tipo de ingreso, las rentas mínimas de inserción son la última red de protección social a la que pueden acogerse para no verse abocadas a la pobreza y exclusión social. Otra muestra de lo preocupante de la situación en la que nos encontramos es ver cómo en el primer semestre del presente año los beneficiarios de este tipo de ayudas en Aragón casi se ha triplicado, pasando de 867 beneficiarios en el primer semestre de 2009 a 2.039 en el mismo periodo del 2010.²

¹ Diario Público 29-01-2010: "Más de 1.200 hogares tienen a todos sus miembros en paro".

² Diario 20 minutos 4-08-2010: "Más de 2.000 personas perciben el Ingreso Aragonés de Inserción en el presente año".

Ante esta situación se ve necesario realizar un análisis de cuál es la eficacia y eficiencia real que tienen estas medidas, las rentas mínimas de inserción, en la lucha contra la pobreza. En este caso el estudio se centra en la Comunidad Autónoma de Aragón donde esta medida recibe el nombre de Ingreso Aragonés de Inserción (IAI). Su puesta en marcha en Aragón data de 1993,³ hace 17 años. Se ha elegido el ámbito autonómico, no solo por proximidad, sino porque estas políticas tienen la particularidad de ser medidas gestionadas por las Comunidades Autónomas ya que pertenecen al conjunto de políticas inscritas dentro de los servicios sociales, los cuales están totalmente transferidos a este nivel administrativo intermedio. Como se verá en el desarrollo de este trabajo, esta peculiaridad trae consigo determinadas características que han hecho que proliferara un extenso debate acerca de sus ventajas y desventajas.

2. Historia

En este apartado⁴ se va a exponer una cronología resumida de cómo aparecieron este tipo de programas en Europa para después tratar el tema en España hasta descender a nuestra Comunidad Autónoma. Es interesante ver la implantación en España ya que algunas de las características de su implantación en Aragón son similares a las de otras Comunidades Autónomas. Además el proceso de implantación nacional ha influido en gran medida en el su posterior desarrollo a escala regional.

2.1. Europa

La aparición de los programas de rentas mínimas en Europa puede dividirse en tres fases (Ayala, 1994a, 1997):

³ Ley 1/1993 de febrero, de Medidas Básicas de Inserción y Normalización Social.

⁴ Este apartado se ha elaborado en base al siguiente texto: Arriba, A. (1999). "Procesos de implantación de políticas de rentas mínimas de inserción en España", Documento de Trabajo, Unidad de Políticas Comparadas, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, www.iesam.csic.es. Este apartado se ha elaborado en base al siguiente texto: Arriba, A. (1999). "Procesos de implantación de políticas de rentas mínimas de inserción en España", Documento de Trabajo, Unidad de Políticas Comparadas, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, www.iesam.csic.es. Aunque también se incorporarán aportaciones de otros autores.

- Primera: donde se encontrarían aquellas políticas nacidas en la fase expansiva de los Estados de bienestar: Dinamarca, Reino Unido, Alemania u Holanda. Estas prestaciones se implantaron en un momento de expansión del Estado de bienestar y se orientaban hacia toda la población.
- Segunda: antes de la crisis económica de los años setenta, se produjo la reorientación de las rentas mínimas que ya existían como es el caso de Holanda. También aparecieron nuevos programas, como los de Bélgica e Irlanda, intentando dar respuesta a las nuevas problemáticas sociales.
- Tercera: Corresponde a los años ochenta y noventa cuando se incorporan a estos programas medidas complementarias de inserción social. En esta etapa estarían: Francia, Luxemburgo, España e Italia.

En el sur de Europa, Francia fue el primer Estado en establecer un programa de este tipo que serviría como cierre del sistema de protección social, creando un nuevo mecanismo de asistencia social. Esto sucedió en diciembre de 1988 cuando se aprueba la ley que establece el "Revenu Minimum d'Insertion".⁵ Esta ley establece un novedoso modelo de protección que va a tener una gran influencia en el resto de Europa, sobre todo en España. A diferencia de otros modelos europeos y norteamericanos delimita dos objetivos en los programas de rentas mínimas: la dimensión económica, que tiene como función asegurar unos ingresos mínimos a la población sin recursos o con recursos insuficientes; y la dimensión social centrada en la inserción de los beneficiarios de estos programas (Sanzo, 2005).

Esta nueva doble concepción repercutirá rápidamente en las nuevas recomendaciones del Consejo Europeo. Esto se puede observar en la Recomendación 92/441 del Consejo Europeo⁶ en la que se invitaba a los Estados miembros a reconocer los dere-

⁵ Ley 88-1088 de 1 de diciembre de 1988, posteriormente modificada por la ley 92-722 de 22 de julio de 1992. Posteriormente la ley 2003-1200, de 18 de diciembre de 2003, descentralizará su gestión y creará un nuevo dispositivo de estímulo a la inserción.

⁶ Recomendación 92/441/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, sobre los criterios comunes relativos a los recursos y prestaciones suficientes en los sistemas de protección social.

chos que este tipo de programas defendían como eran: los recursos y prestaciones garantizados suficientes, estables y regulares (Sanzo, 2005).

2.2. España

En España algunas de las circunstancias que provocaron o inspiraron su implantación, entre otras, fueron el incremento del paro, la escasa duración temporal de la prestación por desempleo, y la dificultad cada vez mayor, especialmente entre algunos grupos y colectivos, de acceder al empleo, concretamente al legal o regulado (Sanz, 1996). Algunas de estas circunstancias son comunes con el resto de Europa como los procesos de cambio laboral, las tasas de desempleo altas y el crecimiento del empleo de bajos salarios unido al profundo cambio demográfico que tiene entre algunas de sus manifestaciones el envejecimiento de la población a lo que hay que añadir los importantes cambios en la estructura de los hogares (Ayala, 2005).

La primera experiencia de este tipo de programas en nuestro país se produce en 1989 en el País Vasco, conocida con el nombre de Ingreso Mínimo Familiar (IMF).⁷ Esta primera implantación, que se considera el inicio del proceso en nuestro país, desencadenó posteriormente su puesta en marcha en el resto de Comunidades Autónomas por lo que la mayoría de los autores señalan su "efecto imitación". Precisamente, como fecha de cierre del proceso de implantación se toma el año 1994 (junio de 1993), que es cuando se puso en marcha el Ingreso Aragonés de Inserción (IAI) en nuestra Comunidad Autónoma. Pero este proceso no fue sencillo. A continuación se explica cuáles fueron los principales acontecimientos que sucedieron para su implantación.

Aunque la puesta en marcha de estos programas en el País Vasco supuso poner en la agenda sociopolítica del conjunto de España las rentas mínimas de inserción, su puesta en marcha no hubiera sido posible sin la aportación de otros actores sociales como los gobiernos autonómicos, sindicatos, las ONG's

⁷ EL Ingreso Mínimo Familiar se aprueba en el País Vasco por el Decreto 39/89, de 28 de febrero.

(sobre todo el papel jugado por Cáritas) y las de los expertos y técnicos. Es difícil resumir el papel que cada uno de ellos desempeñó, pero se ha hecho de la siguiente manera:

- Gobierno central y Ministerio de Asuntos Sociales⁸: posición crítica, desvinculación de estas medidas aduciendo la creación de clases pasivas, falta de presupuesto, escaso margen de maniobra por la transferencia de los servicios sociales a las Comunidades Autónomas. Además son vistas como insolidarias territorialmente y coinciden con la puesta en marcha de las pensiones no contributivas. Aun así no se intervino para bloquear el proceso.
- Partidos políticos: es complicado encontrar un posicionamiento ideológico claro. Mostraron una posición ambivalente, dependiendo según las áreas y contextos. Se podría dividir de la siguiente manera:
 - En contra: el gobierno de aquel momento (PSOE), lo cual suscitó bastantes debates dentro del partido, habiendo facciones regionales que impulsaron y apoyaron estas medidas. El PP, que en un primer momento mostró su apoyo, a partir de los años noventa viró su posición mostrándose en contra.
 - A favor: IU de forma constante y organizaciones centristas y democristianas.
- Sindicatos: fueron unos de sus principales impulsores. El mayor impulso que los sindicatos dieron a los programas de rentas mínimas fue a través de La Propuesta Sindical Prioritaria de 1989⁹ en la que se plasman las reivindicacio-

⁸ En diciembre de 1989, el Ministerio de Asuntos Sociales realizó un informe o documento de trabajo interno, que sin embargo tuvo cierta difusión (Cáritas, 1990a), en el que se valoraba negativamente las iniciativas autonómicas y se optaba por otras medidas. Un mes más tarde, la Ministra reiteraba su negativa a poner en marcha un Sistema de Rentas Mínimas para el conjunto del estado español en la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los Diputados (Arriba, 1999).

⁹ Las dos principales centrales sindicales, UGT y CCOO, llevaron a cabo una huelga general del 14 de diciembre en 1988, a partir del cual sus reivindicaciones se plasmaron en la Propuesta Sindical Prioritaria, (PSP) firmada el 5 de octubre de 1989. Entre los puntos de esta Propuesta figuraba el salario social o renta mínima garantizada como una de las medidas de mejora de la protección social dirigida a las situaciones de pobreza y marginación no cubiertas por otras prestaciones (Arriba, 1999).

nes sindicales de la huelga general de 1988. Llevaron a cabo una tarea de divulgación y reivindicación de este dispositivo de protección social. Su actividad principal fue la negociación con el Gobierno Central y los Autonómicos con los que tuvo un papel esencial en su puesta en marcha. Después de su puesta en marcha han exigido el incremento y ampliación de estos programas y han requerido la actuación del Gobierno Central como armonizador.

- Organizaciones no gubernamentales: la principal protagonista en su implantación es Cáritas Española. Fue de las organizaciones pioneras en denunciar la situación de la pobreza en España. Su tarea fue de difusión y propaganda de estas medidas. Estas actividades le permitieron estar presentes, o ser consultadas, en la elaboración de estos programas en algunas Comunidades Autónomas, como sucedió en Aragón.
- Expertos y técnicos: participaron en su proceso de implantación tanto los propios profesionales de la Administración Pública como otros de organizaciones externas. Aunque su participación no fue significativa sí que lo es en cuanto a la forma final que adoptaron los programas, su orientación y los principios por los que se ha guiado. Por desgracia muchas de sus críticas no fueron tomadas en cuenta. Estas críticas hacían referencia a aspectos como la población beneficiaria, escasez de medidas y recursos o sus posibles efectos negativos.

Un hecho en el que se hace necesario detenerse es la actuación del gobierno central y del Ministerio de Asuntos Sociales de aquel momento, perteneciente al PSOE, por el gran impacto que ha tenido en el desarrollo de estos programas con posterioridad.

El gobierno en aquel momento se opuso a estas medidas entre otros motivos por pensar que iban a generar clases pasivas, una forma de institucionalizar la pobreza. A esto hay que añadir que el ejecutivo en ese momento estaba poniendo en marcha las pensiones no contributivas. Y es en este punto donde puede estar la "gran oportunidad perdida". ¿Por qué? Pues porque las pensiones no contributivas han sido, y son, una muy buena medida de lucha contra la pobreza, y se podía haber aprovechado para compaginar ambos programas dándoles un

fuerte impulso como medidas para combatirla. Ambas comparten la característica de no ser medidas contributivas. Las rentas mínimas de inserción están destinadas para personas menores de 65 años y las pensiones para mayores de esta edad y personas que por circunstancias personales están incapacitados para trabajar. La apuesta por las rentas mínimas de inserción por parte del gobierno hubiera supuesto articular un programa completo de lucha contra la pobreza que abarcara a toda la población aunque éste fuera residual-asistencial. Podría entenderse, y es otro de los motivos por los que el gobierno se desentendió de este tema, que el esfuerzo económico era muy grande para ese momento, pero habría bastado con aplazar su implicación en vez de oponerse y desvincularse completamente. Si el conjunto de rentas mínimas de inserción fueran una medida eficaz tal vez, en este momento, el gobierno no se hubiera visto obligado alargar repetidamente el programa temporal por desempleo e inserción (PRODI) del que se han beneficiado 615.771 de agosto de 2009 a julio de 2010.¹⁰

Aunque se verá detenidamente en el apartado de análisis, este hecho ha supuesto que estas medidas tengan serios problemas de financiación. En muchas Comunidades Autónomas estos programas tienen graves problemas que están supeditados a limitaciones presupuestarias.

Para concluir podemos resumir como factores más relevantes del proceso de implantación de las rentas mínimas de inserción en España los siguientes:

- Es una ampliación del sistema de protección social en un período de transformación de los Estados y políticas de bienestar social que se puede interpretar como un recorte o como racionalización.
- Tiene lugar junto con el cambio de las concepciones sobre el problema de la pobreza y de las políticas sociales destinadas a solucionarlo, es decir, en un contexto cambiante de las narraciones causales de la pobreza.
- Se trata de un proceso innovador impulsado por las Comunidades Autónomas como actores ejecutores de estas políticas públicas.

¹⁰ El País 3-12-2010: "Pesar en el PSOE por la eliminación de la ayuda de 446 euros".

- Toman parte distintos actores con intereses y argumentos diferentes.

2.3. Aragón

En algunos territorios de España ya se habían activado medidas con similar orientación antes de la aparición del programa vasco aunque no de la misma envergadura ni contenido. Hay programas que pueden incluirse en el grupo de las rentas mínimas y que son anteriores a este proceso como el Programa de Prestaciones Económicas de Asistencia Social y de Oferta de Empleo Social adaptado del Gobierno de Navarra en 1985 o programas de ayuda económica de algunos ayuntamientos a lo largo de los años ochenta. También se habían hecho diferentes propuestas en la línea de ampliar las prestaciones asistenciales como la ampliación de ayudas asistenciales por parte de la Dirección General de Aragón, y que fue rechazada en 1988, o la creación de sistemas de mínimos sugerida por el partido *Unió Democràtica de Catalunya* en 1987.

La elaboración de la puesta en marcha del programa en Aragón fue una de las que más se demoró, siguiendo un complejo proceso final legislado en 1993 y que vio cómo se concedían las primeras prestaciones en junio de 1994. En el siguiente cuadro se expone cuáles fueron los procesos más relevantes en la implantación de estos programas en nuestra Comunidad Autónoma:

<i>Año</i>	<i>Acontecimiento</i>
Anterior a la aparición de las rentas mínimas en nuestro país	<ul style="list-style-type: none"> - 1988 rechazo por la Cámara de una mejora de las prestaciones asistenciales. - Huelga general de 14 de diciembre de 1988 que dio lugar a la Propuesta Sindical Prioritaria, (PSP) firmada el 5 de octubre de 1989 por los dos sindicatos mayoritarios U.G.T. y CC.OO.
1989	<ul style="list-style-type: none"> - Anuncio de la Consejería de la decisión de implantar estos programas en Aragón. - Simposio sobre la pobreza en Aragón organizado por Cáritas. En las conclusiones se solicita una renta mínima garantizada de carácter económico pero con sentido incentivador. - Presupuesto para 1990 400 millones para unos 4.100 hogares (aprobado por el PAR y el PP).

<i>Año</i>	<i>Acontecimiento</i>
1990	<ul style="list-style-type: none"> - Negociación y debate con los sindicatos. - Discusión con los partidos políticos y otros actores. La DGA entrega un proyecto al CDS. También hay aportaciones de Cáritas (inserción y participación social). - Se anuncia que la medida se pondrá en marcha en octubre de 1990 (proyecto elaborado por el CDS y los sindicatos). - Debate con enmiendas de PSOE e IU. Reticencias del PP que se desvincula del acuerdo. Por este motivo pasan a darle su apoyo CDS y PAR. Finalmente no hay acuerdo por lo que buscarán otros apoyo para evitar el bloqueo. - Las reticencias del PP retrasan su elaboración.
1991	<ul style="list-style-type: none"> - CDS y PAR tratan de aprobar el salario social antes de mayo. - Cáritas solicita a la nueva (coalición PAR-PP) Diputación General de Aragón (DGA) que apruebe el salario social.
1992	<ul style="list-style-type: none"> - La DGA prepara su aprobación en las Cortes - Debate parlamentario. - Preparación de los profesionales que la van a gestionar. - Nueva demora en la aplicación. El dinero se aplica a otras subvenciones.
1993	<ul style="list-style-type: none"> - Inicio de estudio sobre la pobreza. - Artículo del Consejero a favor de que haya un debate sobre el Ingreso Aragonés de Inserción. - Ley 1/1993 de febrero, de Medidas Básicas de Inserción y Normalización Social y a al Decreto 57/1994, de 23 de marzo, de la Diputación General de Aragón - Se anuncia que 100 familias cobrarán el salario social. - Cáritas critica la paralización en Zaragoza: tanto de las ayudas urgentes, recorte del presupuesto y el retraso del convenio del salario social. El Ayuntamiento aduce problemas burocráticos. - Comienza la aplicación. Se dan los acuerdos entre la Administración autonómica y local (Zaragoza). - El Justicia quiere la modificación del decreto que reglamenta porque vulnera la Ley. - Se anuncia que llegara a 200 familias, pero que las necesidades son mucho mayores por los recortes de otras prestaciones.

Fuente: Arriba, 1999.

En el cuadro se puede observar cómo el papel de los actores principales en su implantación que se han comentado para el caso español se repite.

Primeramente, una vez aprobado el programa en País Vasco, el Consejo del Gobierno de Aragón anuncia su implantación, por el ya citado efecto imitación.

El papel de la Organización Cáritas también en nuestra Comunidad Autónoma es esencial. En un primer momento, en el Simposio sobre Pobreza en Aragón, se solicita la implantación de los programas de rentas mínimas de inserción. Posteriormente en el proyecto que la DGA entrega al parlamento hay aportaciones de esta organización. En su puesta en marcha en 1993, Cáritas ya se muestra crítica con los defectos y retrasos y déficits de estas medidas. Posición crítica que a día de hoy mantiene como se puede comprobar en el documento que publicó en el pasado año (Cáritas Diocesana de Zaragoza, 2009).

Los sindicatos en Aragón, al igual que en el resto de España, jugaron su papel como divulgadores y reivindicadores de las rentas mínimas de inserción y fueron unos de los negociadores principales con la Administración Autonómica en su implantación.

Aragón fue una de las Comunidades Autónomas donde el PSOE mantuvo posturas contrapuestas entre la Administración central y autonómica. Mientras en el nivel central se mostraban en contra de estos programas, en Aragón lo apoyaron y fueron impulsores de las rentas mínimas de inserción. IU desde un primer momento apoyó su implantación y el PP, que en principio se mostró favorable a su implantación, finalmente se opuso. Este cambio de parecer del PP supuso en algunos momentos, como en 1990, el retraso en su aprobación. CDS y PAR también se mostraron favorables a su implantación.

Uno de los motivos en el retraso de su implantación fue el desacuerdo entre la Diputación Provincial de Zaragoza (DPZ) y la Administración Autonómica. Estas diferencias entre distintos niveles administrativos se sucedieron en diversas Comunidades Autónomas. En nuestra comunidad algunos de los motivos que alegaba la DPZ eran las dificultades para llevar a cabo su implantación. Estas dificultades estaban relacionadas con el hecho de que los principales responsables de su aplicación eran los servicios sociales de base que dependen de los Ayunta-

mientos y éstos no consideraban que tuvieran los medios suficientes, ni humanos, ni materiales para hacerse cargo de esta nueva tarea. Pero otro de los motivos de desacuerdo se debe al “color” político de las administraciones. El cambio de parecer del PP, como ya hemos señalado, retrasó su aplicación debido a que el PP era el responsable en aquel momento de la DPZ en coalición con el PAR. Es difícil entender estas diferencias que no responden a motivos prácticos ni ideológicos, sino a luchas de poder entre administraciones, que van en detrimento de los intereses de los ciudadanos y suponen uno de los lastres de la política de nuestro país. El interés particular de los partidos políticos y las “rencillas” entre los diferentes niveles administrativos no pueden suponer obstáculo alguno para el correcto funcionamiento de las políticas destinadas a los ciudadanos, sean estas del tipo que sean, y menos cuando de ellas depende el sustento de familias enteras.

Se ha hecho hincapié en este último aspecto ya que se repite en demasía, no solo en el caso de las rentas mínimas de inserción. Además de limitar la eficacia y eficiencia de la Administración pública perjudica seriamente la imagen y credibilidad de la política, ya de por sí bastante denigrada en nuestros días.

Finalmente, la puesta en marcha de las rentas mínimas de inserción se vio materializada en la Ley 1/1993 de febrero, de Medidas Básicas de Inserción y Normalización Social cuyo objeto es el establecimiento del Ingreso Aragonés de Inserción, que es como se denomina en nuestra Comunidad Autónoma. Como ya se ha comentado las primeras prestaciones se concedieron en junio de 1994.

3. Análisis

A continuación se va a realizar un análisis de los aspectos teóricos, económicos y estructurales de estos programas. Dejaremos los más teórico-prácticos para el apartado 3.1 donde veremos las dificultades reales de su aplicación en Aragón.

Para comenzar es necesario dar una definición general de lo que entendemos por sistema de garantía de rentas, dentro del cual estarían las rentas mínimas de inserción, definición que

tomamos de Rodríguez Cabrero (2009): *“El sistema de garantía de rentas en España puede ser definido como un conjunto de mecanismos de protección social altamente diferenciados y de baja intensidad protectora que se han desarrollado en los últimos treinta años hasta alcanzar una amplia e incompleta universalización a la vez que se han orientado progresivamente hacia formas de activación laboral en los parados y excluidos del mercado de trabajo”*

Uno de esos mecanismos de protección es el de las rentas mínimas de inserción. Nos puede servir como una definición la que ofrecen Salvador Pedraza M^a. J; Domínguez Sánchez E. y Carracedo Manzanera R (2007): *“Prestaciones periódicas de carácter temporal e individualizado, dirigidas a luchar contra las situaciones de necesidad económica y de exclusión social más extrema. Constituyen un instrumento básico de seguridad y de protección, en su vertiente de garantía, tanto de recursos económicos mínimos para la subsistencia material, como de medidas idóneas para promover estrategias de inclusión o integración social”*.

Para completar esta definición se pueden señalar algunos puntos en común de estos sistemas de prestaciones mínimas en España (Euzeby, 1989):

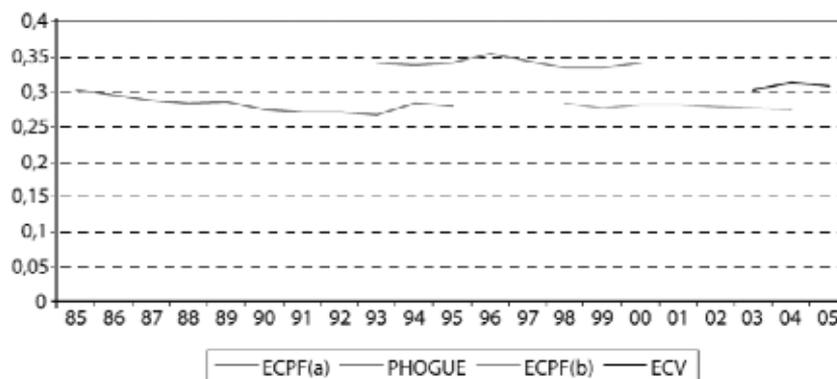
- Son complementarios al sistema de protección social, no lo sustituyen. Se establecen como última red protectora, con carácter subsidiario y tienen un carácter diferencial.
- Son prestaciones a las que puede acudir cualquiera que demuestre su situación de necesidad (aunque tiene limitaciones como por ejemplo en algunos casos se excluye a la población extranjera, a los jóvenes o a quienes no respeten sus contrapartidas).
- Tienen carácter de derecho (exigible formalmente) o cuasi-derecho (porque a menudo están condicionados por las exigencias de disponibilidad para trabajar o el compromiso para llevar a cabo una serie de actividades).
- Su finalidad es cubrir las necesidades fundamentales mientras dure la situación de necesidad.

Este tipo de medidas, dentro de la concepción de un Estado social y de derecho como en el que vivimos en España, se enmarcan dentro de las políticas que intentan corregir los fallos

del mercado y los efectos disfuncionales de la sociedad capitalista competitiva. Estos fallos de mercado, según la definición de nuestro Estado, y las consecuencias injustas y disfuncionales del desarrollo económico deben de ser corregidos por el Estado (Moreno, 2008). Se a tratará de ver qué fallos del mercado se están intentando corregir con estas medidas.

El principal fallo que intentan corregir estas políticas es la desigual distribución de la renta. El crecimiento económico en nuestro país en los últimos años no ha supuesto una reducción de las desigualdades (gráfico1) ni ha rebajado el porcentaje de pobreza en nuestro país. Tampoco ha conseguido reducir la concentración de la riqueza (FOESSA, 2008).¹¹

Gráfico 1. Evolución de desigualdad de la renta disponible ajustada (Índice Gini).



Fuente: FOESSA 2008. Encuesta Continua de Presupuesto Familiares (ECPF), Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) y Encuesta de Condiciones de Vida (ECV).

Por el contrario las intervenciones, inversiones y la redistribución de la renta por parte del Estado sí consiguen reducir, aunque ligeramente, las variables mencionadas en el anterior párrafo. Un ejemplo claro de ello se obtiene al observar la mayor

¹¹ Además del informe FOESSA 2008 también se puede consultar para ver cómo este crecimiento económico no ha repercutido en la disminución de la pobreza: Laparra, M. y Ayala, L. (2009).

reducción de la pobreza en nuestro país se produjo de 1973 a 1990, especialmente en la segunda mitad de los 80. Esto se debe a dos factores principalmente: final de la crisis económica y el gran aumento del gasto público. La reducción de la pobreza y de la concentración de la renta coincide con el mayor periodo desarrollo del Estado de bienestar en nuestro país (sanidad, educación, servicios sociales, pensiones, etc.). Es también en este periodo de tiempo cuando España comienza su convergencia en gasto público con el resto de países de la UE-15 hasta alcanzar su mayor grado de convergencia a principios de los 90 (Navarro, 2006).

Este periodo de reducción de la pobreza se paraliza a partir de principios de los 90, más concretamente a partir del año 1993. Es en este año cuando nuestro país empieza a desconverger a nivel de gasto público con Europa, y consecuencia de esto es que deja de reducirse la pobreza, esto no significa que la pobreza a partir de este año aumente pero deja de reducirse. Esta reducción del gasto público en aquel momento estaba relacionada con los criterios económicos que habían de cumplirse para acceder a la Unión Económica Europea (entre ellos reducir el déficit público a menos del 3,5 del PIB nacional).

Como se puede comprobar, el gasto público en prestaciones sociales y los niveles de pobreza están directamente relacionados, el gasto público tanto en prestación de servicios como en prestaciones económicas son las mayores armas que tiene el Estado para reducir la pobreza. De lo anterior se deriva que la situación de la pobreza en España desde mediados de los 90 sea estable, es decir, no presenta aumentos ni descensos significativos.¹²

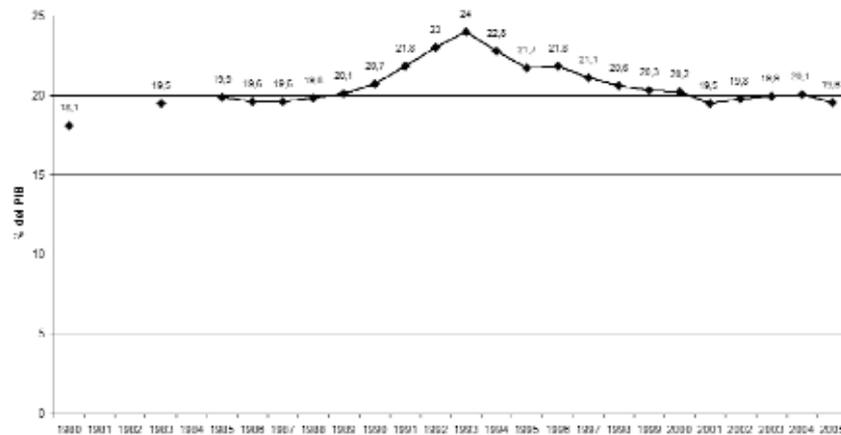
J.A. Alonso (2005) señala como beneficios de la redistribución entre otros:

- La inversión en los pobres puede producir beneficios en forma de mayor productividad y salarios en los sectores organizados, así como mayor producción y renta para los pobres autoempleados.
- En el largo plazo la transformación de los pobres en miembros productivos de la sociedad permitirá elevar la renta de todos.

¹² Para más información sobre este tema ver: Navarro, V. (2006); Montagut, T (2000) y Sanz Citorra, A. (2008).

- Una distribución más equitativa de la renta propicia unos niveles más elevados de salud y de educación de la población más pobre, lo que permite incrementar su contribución eficiente a la actividad productiva.
- Hay que tener en cuenta que el crecimiento económico no será capaz de sostenerse a menos que sea precedido por mejoras en los niveles de desarrollo humano.

Gráfico 2. España (1980-2005). Gastos corrientes en protección social (SEEPROS) en porcentaje del PIB.



Fuente: Fundación Luis Vives.

Teniéndose en cuenta estos efectos beneficiosos de la redistribución sería interesante realizar un estudio acerca de lo que le cuesta al Estado los pobres en términos de gasto social. Es decir, si el Estado invirtiera lo suficiente para cubrir las necesidades básicas de la población, es posible, que el coste de cubrir estas necesidades no fuera superior al coste de no cubrirlas. Al hablar del coste de no cubrirlas se hace referencia al mayor gasto sanitario, en servicios sociales, educación, etc. que se derivan de las circunstancias en las que se encuentran las personas que padecen la pobreza y la exclusión social respecto a las que no las padecen. A esto hay que añadir que las personas

que normalmente se encuentran en esta situación no cotizan a la seguridad social y por lo tanto no aportan ingresos a las arcas públicas. Su consumo en el mercado privado también es menor o nulo, por lo que tampoco ayudan económicamente al sostenimiento del sistema. Puede parecer una visión muy instrumentalista de la pobreza pero sirve para reflexionar si realmente el excesivo coste de los programas de reinserción y demás programas sociales, a los que se alude reiteradamente como excusa para su paralización o para no ponerse en marcha, es un argumento válido. Es probable que la realización de este estudio mostrara algunos resultados sorprendentes. Desde luego, el enfoque de este estudio sobre este tipo de programas está ligado a los conceptos de justicia social y solidaridad y no solo a la visión económica.

Bajo estas premisas, se puede decir, que las rentas mínimas de inserción como intervención del Estado pueden ser, y son, útiles para la contención de la pobreza¹³ y tienen claramente otros efectos positivos. Entre ellos (Sanzo, 2005; Salvador, Domínguez y Carracedo, 2007 y Arriba, 1999):

- Tienen unos indiscutibles efectos integradores, mejorando los niveles de estabilidad familiar, previniendo problemáticas personales y sociales que suelen venir asociadas a procesos graves de exclusión y facilitando los procesos de integración social.
- Han conseguido consolidarse socialmente, lo que resulta el principal factor de legitimación de un mecanismo de cierre de ingresos.
- Permiten detectar y conectar, desde las redes de protección social establecidas, con las personas y familias en situación de mayor desventaja o vulnerabilidad para promover su integración social.
- Es una ampliación del sistema de protección social en un período de transformación de los Estados y políticas de bienestar social.
- Se trata de un proceso innovador impulsado por las Comunidades Autónomas como actores ejecutores de estas políticas públicas.

¹³ En el informe FOESSA publicado en 2008 se afirma: "las prestaciones sociales tienen un claro efecto reductor de la desigualdad".

- La puesta en marcha de los programas de rentas mínimas de inserción en España ha supuesto la consecución de un nuevo derecho subjetivo en el País Vasco, no así en el resto de Comunidades Autónomas.

Por otra parte ha constituido una oportunidad para plantear el debate sobre una renta básica en España (Van Parijs, 1992).

Es una lástima que estas potencialidades de las que disponen estas políticas se hayan visto truncadas por sus limitaciones. Entre las más relevantes (Sanzo, 2005; Laparra y Ayala, 2009; Rodríguez, 2009 y Ayala, 2005):

- Las Comunidades Autónomas que actúan con gran discrecionalidad a la hora de aplicar estas políticas, limitando el reconocimiento efectivo del derecho y la previsible expansión de la demanda.
- La concepción subsidiaria de estas prestaciones. Las cuantías de las prestaciones son muy reducidas para hacer frente a las necesidades básicas de la población, a lo que hay que sumar las escasas inversiones en acciones y prestaciones complementarias a las rentas mínimas de inserción. Esto puede deberse a la gran constricción presupuestaria que ha venido limitando el desarrollo normal de estas políticas en la mayoría de Comunidades Autónomas. Ésta constricción presupuestaria también afecta a la temporalidad en el disfrute de las prestaciones y las prácticas de contención en el acceso a las rentas mínimas de inserción aplicadas en los procedimientos de gestión. Entre otras la combinación de un concepto de unidad familiar amplio con una escala de equivalencia baja que es un mecanismo que reduce notablemente la cobertura de las rentas mínimas de inserción.
- Otro problema que crea esta falta de recursos económicos es la dificultad para seguir el ritmo de crecimiento de indicadores como la renta media o la renta per cápita disponible.
- Existe una contradicción entre una vocación de asistencia al conjunto de los miembros que componen la unidad de convivencia cuando el acceso a los programas sólo es posible para un único miembro de dicha unidad familiar. Se trata de un modelo de solidaridad condicionada. El acceso

a las ayudas está condicionado, además de a la ausencia de recursos, a una efectiva disponibilidad personal y familiar para la inserción.

- Es un sistema significativamente amplio, complejo y que carece de mecanismos de coordinación interterritoriales. No ha sido nunca concebido como un todo, lo que hace que padezca importantes problemas de articulación lo que lo limita significativamente. Este sistema se limita a actuar en beneficio de los colectivos no protegidos por el sistema de Seguridad Social, sin tratar de complementar las garantías ofrecidas por éste.

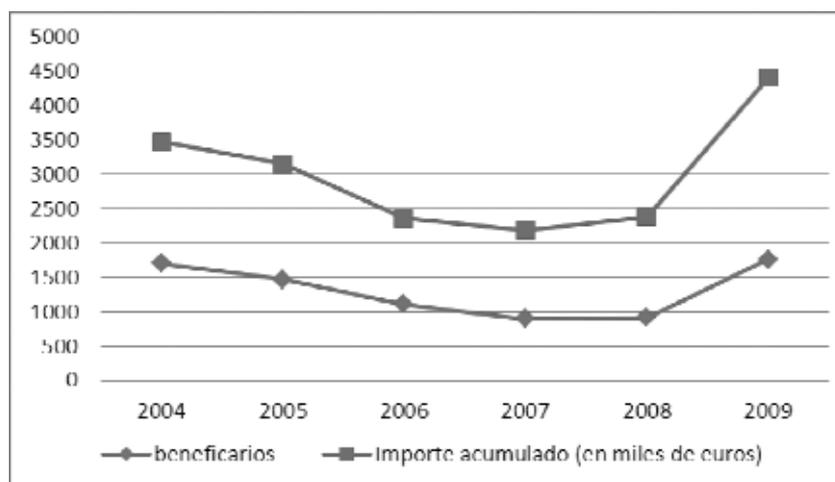
Una vez analizados todos los límites de este tipo de políticas se puede decir que su mayor limitación se encuentra a nivel presupuestario. En el primer punto, dedicado a la historia de las rentas mínimas de inserción, ya se hacía referencia a alguno de los causantes de este problema. La mayoría de los autores señalan que esta situación de falta de recursos económicos está motivada por la nula intervención del Estado Central en estas políticas.¹⁴ Las Comunidades Autónomas van asumiendo competencias en distintos ámbitos pero sin tener herramientas de financiación suficientes. En el caso de estas políticas esta circunstancia se traduce en restricciones al acceso y cuantías insuficientes para lograr sus objetivos. Es decir, todas las posibilidades que abren estos programas se ven mermadas por las limitaciones económicas. A esto hay que añadir la discrecionalidad con la que los gobiernos autonómicos aplican estos programas. Esta discrecionalidad puede ser debida a que no se toman con la suficiente seriedad al no tener grupos de presión importantes que defiendan este tipo de medidas. En la siguiente gráfica se observarán los datos de Aragón:

Del año 2004 al 2005 se ve un descenso para el IAI tanto en el número de beneficiarios (234 menos) como y en el importe acumulado (320'3 menos).

Lo mismo sucede entre los años del 2005 al 2006 y del 2006 al 2007. Existe un descenso tanto en beneficiarios como en importe acumulado.

¹⁴ Un ejemplo de ello es ver como España, Italia y Grecia son los únicos países de la UE que carecen de legislación estatal sobre las rentas mínimas (Sanzo, 2005).

Gráfico 3. Evolución del número de beneficiarios y el importe acumulado del Ingreso Aragonés de Inserción. Aragón 2004-2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

Entre los años 2007 y 2008 se percibe un pequeño aumento (tan sólo de 10 usuarios) lo que supone un aumento del importe acumulado de 194,9.

Del año 2004 al 2008 el número de beneficiarios del IAI se redujo en 793 personas lo que en el total del importe acumulado para este periodo significa una reducción total de 1093,4. Esto supone una variación porcentual el número de usuarios de -46,5% y en el importe total acumulado de -31,4. Habría que ver si esta reducción tan grande es justificable de alguna manera. Se puede pensar que al tratarse de una época de expansión económica esto hizo que se redujeran el número de usuarios. Esto podría justificar una pequeña reducción pero no tal porcentaje, por lo que se descarta esta posibilidad principalmente por tres motivos:

- Como se ha expuesto anteriormente la etapa de bonanza económica en nuestro país no ha supuesto una reducción de los índices de pobreza ni de la concentración de la riqueza.
- Las limitaciones presupuestarias.

- Y porque, como se verá en el siguiente apartado, también en Aragón se ha aumentado las restricciones de entrada a estos programas.

Además de estos motivos hay que pensar que una reducción del 46,5%, prácticamente la mitad el número de usuarios, es demasiado cuantiosa como para concluir que es fruto de la bonanza económica. Sería casi como decir que la bonanza económica en Aragón ha reducido a la mitad el número de personas en situación de exclusión y pobreza, datos que no confirma ningún estudio y que además supondría un hito histórico. Sí se tiene en cuenta que ya en 2004 el diseño y aplicación no era tampoco entonces el óptimo, esto ha supuesto un empeoramiento de una política ya de por sí escasa.

Sin embargo la crisis económica, como estamos comprobando en la actualidad, sí que parece cebarse de forma más cruenta en las capas sociales más vulnerables. Ejemplo de esto es ver que lo que era un pequeño repunte en número de beneficiarios, de solo diez usuarios adicionales entre 2007 a 2008, ha pasado, en periodo del 2008 al 2009, a prácticamente duplicarse (de 911 beneficiarios a 1766) con una variación porcentual del 93,9%. El importe acumulado, podemos comprobar cómo no ha aumentado en la misma proporción quedándose el aumento en el 84,9%. De esto se pueden deducir dos cosas: 1) la crisis ha hecho que el número de beneficiarios casi se haya duplicado 2) el aumento de número de beneficiarios no ha venido acompañado ni si quiera por un aumento proporcional del gasto por lo que estas medidas cada vez son más precarias a nivel económico.

Aparte de las limitaciones presupuestarias y la discrecionalidad, otro problema que detectan algunos estudios sobre las rentas mínimas de inserción son las desigualdades territoriales que pueden traer consigo. Al tratarse de programas totalmente gestionados por las Comunidades Autónomas, y carecer de cualquier tipo de mecanismo de coordinación interterritorial, las cuantías y coberturas en cada territorio pueden ser muy diferentes, creando desigualdades territoriales. Estas diferencias en el caso Español existen.¹⁵ Esto hizo poner en la mayoría de las

¹⁵ Para saber más sobre las diferencias interterritoriales en España de las rentas mínimas de inserción consultar: Martínez Torres, M. (2003) y Martínez Torres, M. (2003a).

Comunidades el requisito de un periodo mínimo de empadronamiento en la Comunidad para acceder a estos programas. Con ello se intenta evitar la migración entre Comunidades para beneficiarse de estos planes u otras ventajas asociadas a las prestaciones. Sin embargo los estudios señalan que esta migración no se da y sin embargo limitan el alcance de estos programas. Las variables que mejor pueden explicar las migraciones entre Comunidades Autónomas son la edad, la renta, el grado educativo, la propiedad de una vivienda y la relación del individuo con su actividad laboral, pero no el grado de relaciones sociales o su satisfacción con la propia situación económica. Estas variables explican que las posibilidades de migración aumentan en personas entre 25 y 35 años, de sexo masculino, soltero, aumentan también cuanto mayor es su nivel educativo y su nivel de renta. (Martínez, 2003). Si se comprueban estas variables con las características de las personas que se encuentran en situación de pobreza en nuestro país, se podrá entender que es muy improbable que se den migraciones por estos motivos.

Ante estos graves problemas derivados de la falta de presupuestos, la discrecionalidad que poseen las comunidades autónomas para actuar en esta materia y falta de mecanismos de coordinación, la mayoría de autores que coinciden en su diagnóstico, también coinciden en su tratamiento. Como explica M^a Mercedes Moreno: *“Gran parte de estas dificultades podrían aliviarse a través de una mayor implicación de la Administración Central, con una nueva legislación tendente a corregir los aspectos restrictivos de la vigente así como de los supuestos de inequidad territorial basada, desde luego, con un respaldo financiero superior al actual...”* En su aplicación real se debería fijar una cantidad estándar a nivel nacional que actúe como suelo del sistema de garantía de rentas mínimas con la posibilidad de mejora de ésta por las Comunidades Autónomas. Esta posibilidad contrarrestaría el posible efecto perverso de asignar cantidades iguales para distintos espacios territoriales con distintos niveles de vida y precios lo que generaría nuevas desigualdades entre comunidades. Es necesario crear órganos de coordinación entre los diferentes niveles de gobierno para resolver sus posibles conflictos (Martínez, 2003). Se podría añadir a las anteriores sugerencias, que además de ser órganos de coordinación entre los distintos niveles administrativos se realizará una coor-

dinación interterritorial sobre rentas mínimas de inserción a través de un consejo interterritorial. Este tipo de consejo en nuestro país ya existe para educación,¹⁶ y nos serviría de modelo de referencia. Sería órgano de coordinación de estas políticas en todo el ámbito del Estado, así como de intercambio de información entre las diferentes Administraciones, es decir, un foro que permite a las administraciones con competencias en servicios sociales mantener un diálogo continuo, detectar problemas, intercambiar experiencias e impulsar políticas conjuntas. Un órgano vertebrador del sistema público de las rentas mínimas de inserción, mediante la coordinación de estas políticas. Estaría formado por los/as Consejeros/as de Servicios Sociales y Familia de cada Comunidad Autónoma y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Estos cambios significarían colocar las rentas mínimas de inserción en lugar propio y reconocido en el sistema español de protección social. Especialmente para lograr una mejor financiación y una mayor coordinación con los servicios públicos de empleo, formación profesional, vivienda y salud. Debería apoyarse una economía social de inserción con modalidades diversas, basada en una compensación de la menor productividad de las personas en grave dificultad social (Sanz, 1996). Y finalmente habría que coordinar los diferentes programas para que pueda existir un tránsito flexible entre prestaciones mínimas y ocupación. Es un reto pendiente con el fin de convertir el actual “agregado” de programas asistenciales en un “sistema” coherente, si bien es una operación institucional compleja (Rodríguez, 2009).

Esta serie de cambios no está exenta de dificultad. La primera seguramente estaría relacionada con la legalidad, ya que el gobierno invadiría competencias de las Comunidades Autónomas. Este problema tendría fácil solución si las comunidades vieran con buenos ojos estas medidas. A nivel europeo no exis-

¹⁶ La Conferencia Sectorial de Educación es un órgano de coordinación de la política educativa en todo el ámbito del Estado creada por la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, y se encuentra integrado por los Consejeros de Educación de las distintas Comunidades Autónomas del Estado y por la Ministra de Educación, Cultura y Deporte, que con el paso de los años ha ido adquiriendo un considerable protagonismo en el diseño y desarrollo de las políticas educativas.

tiría, en principio, problema legislativo ya que existe una recomendación del Consejo Europeo¹⁷ sobre los criterios de convergencia de los sistemas no contributivos desde 1992 donde se explicita la necesidad de “reconocer el derecho fundamental de cada persona a un nivel suficiente de recursos y asistencia social para vivir de un modo compatible con la dignidad humana” animando a los Estados miembros a desarrollar un sistema nacional de rentas mínimas.

3.1. El Ingreso Aragonés de Inserción (IAI)

Para definir en qué consisten en Aragón estos programas en la actualidad hay que remitirse a la Ley 1/1993 de febrero, de Medidas Básicas de Inserción y Normalización Social y a al Decreto 57/1994, de 23 de marzo, de la Diputación General de Aragón, por la que se regula el Ingreso Aragonés de Inserción, ya que desde su aparición no ha sufrido modificaciones dignas de mención hasta la aparición del Decreto 125/2009, de 7 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica parcialmente el decreto anteriormente citado. En la nueva ley de Servicios Sociales de Aragón¹⁸ aparece la Renta Básica Social como una de las prestaciones económicas (art. 37,2,f). Pero no se regula en el Proyecto de Decreto por el que se aprueba el Catálogo de Servicios Sociales (Gobierno de Aragón, 2010), donde se señala que quedará incorporada como prestación económica del Catálogo de Servicios Sociales en los términos que establezca la futura ley de prestaciones sociales de carácter económico prevista en la disposición adicional tercera de la Ley de Servicios Sociales de Aragón.

Que no hayan existido modificaciones sustanciales en 16 y 17 años puede hacer pensar en la poca atención que se le ha prestado desde la Administración a este programa, por lo menos a efectos prácticos. Se dice a efectos prácticos porque el debate sobre estos programas ha sido una constante, sobre todo por la lucha y reivindicaciones de los sindicatos, organizaciones no gubernamentales y los propios técnicos encargados de su aplicación. El propio Departamento de Servicios Sociales y Familia

¹⁷ La referencia de esta recomendación se puede consultar en la nota al pie número 2 de la página 6.

¹⁸ Ley 5/2009, de 30 de junio, de Servicios Sociales de Aragón.

del Gobierno de Aragón elaboro en el año 2006 una propuesta de modificación del IAI.¹⁹ También desde el mundo académico, y como muestra este mismo trabajo, se han dedicado muchas páginas a analizar las rentas mínimas de inserción, por lo que podemos afirmar que su escasa evolución se debe a falta de voluntad política y no a la falta de sugerencias o análisis críticos.

La otra “novedad” si se puede decir así, que se ha podido encontrar es el nuevo Programa de Innovación para la Inclusión Social en el marco de Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2007-2013.²⁰ Se ha entrecomillado “sustancial” anteriormente porque este programa no es una modificación del IAI ni está exclusivamente dirigida a los beneficiarios del IAI. Los beneficiarios de estos programas son aquellas personas sin ingresos o con graves carencias económicas, beneficiarias del Ingreso Aragonés de Inserción u otras prestaciones económicas con cuantía inferior al IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples), que presenten un marcado deterioro de sus hábitos sociales y personales y deterioro de sus redes familiares y sociales. La novedad que supone este programa respecto al IAI es que algunas de las actuaciones de las que prevé el IAI, que antes sólo se realizaban desde el sistema público de Servicios Sociales,²¹ ahora también se completarán con la concesión de estos programas a entidades sin ánimo de lucro. Esto representa la primera externalización de servicios del IAI y puede, y es una de las intenciones, aumentar la coordinación entre la administración pública y las entidades sin ánimo de lucro en este ámbito. También es novedoso en nuestra comunidad el que las actuaciones de las que antes solo se beneficiaban los perceptores del IAI ahora se hagan extensibles para los perceptores de otro tipo de prestaciones, lo cual puede verse como muy

¹⁹ Gobierno de Aragón (2006). “Propuesta de modificación del Ingreso Aragonés de Inserción”, Departamento de Servicios Sociales y Familia, Zaragoza.

²⁰ ORDEN de 16 de marzo de 2009, de la Consejera de Servicios Sociales y Familia, por la que se hace pública la convocatoria de subvenciones para los años 2009 y 2010 del Programa de Innovación para la Inclusión Social en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2007-2013.

²¹ Acciones de diagnóstico y elaboración de planes individualizados o itinerarios integrados de inserción; intervenciones individuales y grupales para la adquisición de competencias básicas y hábitos personales y sociales; acciones de apoyo a la unidad de convivencia; acciones formativas para alcanzar la cualificación e inserción profesional u orientación profesional entre otras.

positivo, aunque, por otro lado, puede pensarse que ya reciban parte de estas actuaciones a través de los servicios sociales.

No se ha analizado las modificaciones del decreto 125/2009 del Gobierno de Aragón por dos motivos:

- Por su importancia: esta modificación intenta paliar algunos de los graves déficits y problemas que en este estudio se señalan.
- Por ser bastante reciente: por lo que no podemos evaluar realmente cuál ha sido su repercusión y si ha sido capaz de paliar estos déficits y problemas para los que fue creado ya que carecemos de datos.

Por ambos motivos se hace necesario un estudio ex profeso para ver cuál ha sido su impacto en este programa.

Una vez analizada la evolución legislativa se va a pasar a comprobar como se concibe el IAI y como resulta en su aplicación.

Según esta legislación (artículo 1)²² *“el Ingreso Aragonés de Inserción (IAI) se configura como un programa social orientado a normalizar las condiciones de vida de aquellas personas que se encuentren en estado de necesidad, así como la integración social de las que padezcan situación de marginación”. “El Ingreso Aragonés de Inserción comprende prestaciones económicas, destinadas a garantizar los recursos mínimos de subsistencia, así como actuaciones dirigidas a lograr la plena integración social y, en su caso, laboral, de los destinatarios”*

Ya en la propia definición hay algunos aspectos que pueden inducir a error. La ley, evidentemente, está destinada a personas, pero no de forma individual. La ayuda se concede a una única persona pero para el cálculo de su cuantía se tiene en cuenta los ingresos de todo el núcleo familiar, si es que la persona pertenece a alguno. Tampoco se podrá solicitar la prestación si hay algún miembro de la familiar que ya esté percibiendo ésta misma ayuda (art. 2, b y c). Es importante tener en cuenta esto, porque, como se puede suponer, modifica considerablemente la cobertura de la medida.

²² Aunque para la elaboración de este apartado se han tenido en cuenta las dos leyes en él citadas, los artículos que aparecen, a menos que se indique lo contrario, pertenecen al Decreto 57/1994, de 23 de marzo, de la Diputación General de Aragón, por el que se regula el Ingreso Aragonés de Inserción en desarrollo de la ley 1/1993, de 19 de febrero, de Medidas Básicas de Inserción y Normalización Social.

Los requisitos para acceder, entre otros, son los siguientes (art. 2):

- Estar empadronado en Aragón o tener residencia al menos durante un año.
- No disfrutar ni el solicitante ni ningún otro miembro de la unidad familiar de beneficio similar en otra comunidad autónoma.
- Percibir ingresos inferiores a los que le pudieran corresponder por el importe del IAI.
- Tener entre 18 y 65 años. También podrán ser titulares los menores que tengan a su cargo menores o incapacitados.

Estos requisitos son compartidos con la mayoría de Comunidades Autónomas. En los últimos años se han visto endurecidos, pues los criterios de concesión para estas prestaciones son cada vez más restrictivos. Cáritas ha señalado alguna de estas restricciones que se están dando en la actualidad en Aragón:

- Denegación de la prestación si algún miembro de la unidad familiar no tiene permiso de residencia.
- Denegación si alguna de la documentación solicitada caduca en el transcurso del proceso de resolución.
- Cierta incremento en la denegación de renovaciones a familias que llevan años percibiendo el IAI.

Los requisitos que se acaban de mostrar son realmente lamentables. El no conceder la prestación por convivir con alguien en situación administrativa irregular es negar un derecho a un ciudadano por la situación de un tercero. Con eso lo único que se puede pretender es abaratar los costes que suponen estas políticas, rebajando el número de perceptores, o acorralar a los extranjeros en esta coyuntura para que su situación sea tan precaria que no tenga otro remedio que retornar a su país. Lo podemos definir como una persecución encubierta. Tampoco es justificable que se deniegue a alguien la prestación por caducidad de un documento en el transcurso del proceso. Esta circunstancia debería estar prevista por la administración, y, si no, es un fallo del técnico por no percatarse de tal eventualidad. Es otro escollo que no hace más que retrasar el proceso de nuevo.

Tampoco es tolerable que se deniegue la renovación a personas que llevan años percibiendo estas prestaciones. La ley

prevé una limitación temporal de un año con posibilidad de ser renovado (art. 9). Estas ayudas no deberían estar sujetas más que a la resolución de la situación de estas personas ya que si ésta no se ha producido habrá que establecer las responsabilidades en el fracaso del proceso, responsabilidades por parte de los usuarios, los técnicos y los propios programas. Una forma muy adecuada de evitar éstas rigideces y restricciones es la que se está dando en la Comunidad Autónoma de Madrid. En ésta comunidad, previa emisión de informe social favorable, los técnicos de la Comunidad Autónoma son quienes toman la decisión final de permitir el acceso a los potenciales beneficiarios de la prestación una vez analizado el informe favorable de los Servicios Sociales Comunitarios. Estos técnicos pueden aprobar la concesión de la renta mínima de inserción a determinadas unidades familiares que no cumplan con la totalidad de los requisitos establecidos (Gobierno de Aragón 2006).

En el artículo 4 aparecen las obligaciones de los titulares. Este es uno de los puntos más controvertidos, que se abordan a continuación, es el que se puede denominar como contraprestación, es decir la ayuda se te concede pero a cambio tú tienes que cumplir con una serie de requerimientos. Este aspecto así como el de estar destinado a núcleos familiares también restringe ampliamente su cobertura.

Entre éstas obligaciones figura la de pasar una “prueba de pobreza”, hay que demostrar que se carece de recursos (art. 7). A esto hay que añadir el estricto seguimiento que se lleva a cabo del cumplimiento de las actividades comprometidas por el beneficiario y de sus circunstancias económicas ya que de ser incumplidas se le verá retirada la prestación (artículos 6, 7, 11, 12, 14 y 19). Este enfoque de los programas de rentas mínimas está a medio camino entre el derecho a la integración y la contrapartida por la ayuda recibida. Nos encontramos aquí de nuevo ante una culpabilización de la pobreza, como si el causante de encontrarse en tan dramática situación fuera responsabilidad unívoca de la persona, cuando los estudios disponibles nos dicen claramente que las situaciones de pobreza están estrechamente ligadas en un porcentaje muy alto a las situaciones de desempleo o de precarización de los salarios (aspecto éste que debería hacernos reflexionar ante las nuevas reformas del mercado laboral que se están llevando a cabo), en las que la res-

ponsabilidad individual es muy limitada (Ayala, 1994). Pero esta culpabilización de la pobreza no es nueva, no es más que otra muestra del aumento de la influencia neoliberal y de los cuestionamientos financieros al Estado de bienestar que intentan reducir la intervención pública y que en los últimos 20 años están calando de nuevo en nuestra sociedad sin ser conscientes de los peligros que se corren de llevarse a cabo las tesis que estos defienden. Estas circunstancias además hacen que en muchas ocasiones el trabajo de los técnicos (en estos casos Trabajadores Sociales) se vea dificultado por la falta de colaboración de los beneficiarios o por la desconfianza hacia ellos al ver en ellos más que unos profesionales de referencia, destinados a apoyarles, unos “policías” que vigilan que cumplan los requisitos. No es de extrañar que esto suceda porque el diseño de estos programas refleja una desconfianza social hacia los pobres y excluidos, sospechosos de ser poco proclives a trabajar y dados a simular su pobreza (Moreno, 2008)

La cuantía también es un punto ampliamente discutible (art. 6) por varios motivos. El primero porque la cantidad que se ofrece a los beneficiarios es escasa para el ambicioso objetivo que se quiere cumplir (art. 1.3): *“El Ingreso Aragonés de Inserción comprende prestaciones económicas, destinadas a garantizarlos recursos mínimos de subsistencia...”*. Para el año 2010 la cuantía mínima es de 441 euros y la máxima de 621, 26 euros.²³ Como se puede entender con estas cantidades se hace difícil cumplir el objetivo propuesto. Si la cuantía de las prestaciones no supera el umbral de la pobreza severa o lo hacen de forma mínima, ¿cómo se pretende ayudar a salir de la situación a la que se ven abocados? Parece normal que se critique de forma reiterada la escasez de estas prestaciones ya que estas cantidades dificultan el objetivo a conseguir. La medida más importante para mejorar la calidad de vida de los perceptores de IAI pasa por aumentar la cuantía básica (Gobierno de Aragón, 2006).

A estos graves problemas hay que añadirle el excesivo plazo de tiempo. Recordamos que no se ha tenido en cuenta para este estudio el Decreto 125/2009 del Gobierno de Aragón que entre otras cosas intenta mejorar alguno de los aspectos que se están analizando en este apartado como son: el excesivo plazo para

²³ Diario 20 minutos 4-08-2010: “Más de 2000 personas perciben el Ingreso Aragonés de Inserción en el presente año”.

su concesión, la incompatibilidad con el trabajo o la falta de coordinación con otras instituciones o administraciones. El plazo de resolución del procedimiento es de 3 meses (art. 28.5). Si ya la cuantía era prácticamente irrisoria, el plazo de resolución no lo es menos. No es tolerable que para una persona que está en semejantes circunstancias de necesidad tenga que esperar 3 meses ya que durante este tiempo se halla totalmente desamparada, circunstancia que también ocurre con las ayudas de urgencia.²⁴

Este cúmulo de circunstancias (o despropósitos) hacen, lógicamente, que su eficacia y eficiencia sea mucho menor de la que podría llegar a ser. Incluso favorecen la aparición de otros problemas como el empleo sumergido o irregular (Sanzo, 2005). El que favorezcan este tipo de trabajo es debido a la escasez de la prestación que hace que tengan que cumplimentar sus ingresos con otras actividades. Estas actividades no tienen otra opción que ser sumergidas o irregulares ya que de lo contrario serían detectadas por la Administración y se les rescindiría la prestación. La tardanza en su concesión también favorece estas prácticas. El hecho de tardar tres meses en su concesión hace que los beneficiarios descarten trabajos temporales (en este caso regulares) por miedo a perder la prestación o a tener que repetir todo el proceso de concesión del IAI. La precariedad laboral de nuestro país también es otro motivo que añadir al rechazo de determinados puestos de trabajo ya que la inestabilidad de éstos (cuando existen) les hace plantearse la conveniencia de aceptarlos. Ante este hecho Cáritas Diocesana de Zaragoza solicitó en 2009 a la Consejería de Asunto Sociales y Familia del Gobierno de Aragón que la renovación en éste u

²⁴ Las Ayudas de Urgencia son prestaciones económicas de pago único y carácter extraordinario destinadas a resolver situaciones de emergencia que afecten a personas o familias a las que sobrevengan situaciones de necesidad en las que se vean privadas de los medios de vida primarios e imprescindibles, siendo su finalidad el dispensarles una atención básica y urgente en el momento en que aquellas se produzcan. La situación de estas ayudas aún es más paradójica si cabe que la del IAI al denominarse de urgencia, es la primera urgencia que puede estar en espera hasta 3 meses. Puede consultarse esta definición en: http://iass.aragon.es/exclusion/exclusion_urgencia.htm. Estas ayudas deberían ser de carácter puntual pero en muchas ocasiones se dirigen a cubrir las lagunas que por su rigidez en el acceso no puede atender el IAI (Gobierno de Aragón, 2006).

otros supuestos en los que sea oportuno sea automática. El Gobierno de Aragón, entre sus propuestas de modificación del IAI (2006) presenta, para paliar o subsanar ésta desincentivación laboral, la idea de poder compatibilizar empleo remunerado e IAI durante un determinado periodo de tiempo.²⁵

Anteriormente se mencionaba cómo la filosofía de este tipo de políticas hacía desconfiar a los usuarios. Una vez analizado más en profundidad el IAI se comprenderá mejor tanto la filosofía implícita del IAI como las dificultades que tienen los trabajadores sociales a la hora de aplicar este programa. En contra de esta labor se añade el complejo proceso burocrático para su concesión del que también se encargan los trabajadores sociales. El tiempo que dedican al proceso burocrático es tiempo que no se puede prestar a la atención psicosocial, es decir, a los Planes Individualizados de Inserción, su seguimiento y evaluación (artículos 16, 17 y 18), a ser el profesional de referencia de los usuarios, en definitiva, a realizar la labor de un trabajador social y no la de un administrativo. Todas estas tareas generan en muchas ocasiones frustración y descontento en los trabajadores sociales.

La parte burocrática para la concesión del IAI no es sencilla.²⁶ Hay que determinar cuál va ser la cuantía a percibir (art. 6), para ello hay que averiguar cuáles son los recursos familiares (art. 7), de los recursos o ingresos hay que efectuar una serie de deducciones si así es pertinente (art. 8) y finalmente la de especificar la duración. Toda esta documentación será enviada al Jefe del Servicio Provincial de Bienestar social y Trabajo que es el encargado de conceder o denegar la petición. Se podrá entender que recopilar toda esta información, debidamente justificada, así como realizar todo el cálculo y estudio de las circunstancias es una tarea ardua para el trabajador social y sobre todo para el usuario, con la carga vergonzante que tiene para este último el demostrar que no tiene recursos.

²⁵ Ésta propuesta posteriormente ha sido recogida en: Gobierno de Aragón (2008): "Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón", Departamento de Economía Hacienda y Empleo, Zaragoza. pp. 81.

²⁶ Para ver todos los pasos de éste complejo proceso así como los problemas, alternativas y soluciones posibles concretas ver: Gobierno de Aragón (2006). "Propuesta de modificación del Ingreso Aragonés de Inserción", Departamento de Servicios Sociales y Familia, Zaragoza pp. 29-32.

Para facilitar y acortar el proceso sería interesante la posibilidad de que los trabajadores sociales pudieran solicitar directamente a la agencia tributaria estos documentos. Este aspecto se tiene en cuenta en el Decreto 125/2009 del Gobierno de Aragón. Es un punto muy importante, porque como hemos señalado, el plazo excesivo para su concesión es uno de sus mayores problemas. La mayor dificultad que puede encontrar esta propuesta es la falta de coordinación que hay entre las distintas instituciones públicas. Esta falta de coordinación puede suponer uno de los problemas básicos que tiene la Administración pública española.

El no poseer bases de datos comunes o no tener la posibilidad de cruzar datos (como sí sucede en otros países como Francia) produce rigideces que repercuten retrasando los procesos administrativos y la eficacia de sus acciones. Así lo pone de manifiesto el propio informe del Gobierno de Aragón donde se expresa: *“...el periodo de tiempo podría reducirse a unos días si se contará con un sistema informatizado cruzado, de tal manera que la propia Administración pudiera recoger internamente todos los documentos justificativos y requerir al ciudadano únicamente aquellos a los que no tuviera acceso”*. *“Por tanto sería fundamenta que se mejorase la red informática para que todos estos documentos pudieran tramitarse más ágil y rápidamente incluida la carpeta de solicitud del IAI que en la actualidad no ésta informatizada”*. Si se observa, habla de reducirse todo el proceso a unos días cuando en la actualidad estamos hablando de un mínimo de tres meses, este aspecto evidencia la importancia de esta medida.

Desde los Servicios Sociales en Aragón tampoco pueden acceder a las bases de datos del Sistema Sanitario aun cuando sus profesionales pertenecen, o así se les encuadra, a la rama socio-sanitaria. Lo mismo ocurre con el INAEM, lo que también afecta a la eficacia y eficiencia del IAI. La falta de coordinación entre INAEM e IASS ha generado cierta duplicidad en el apoyo a determinados proyectos inserción que se ofrece de manera indistinta desde los proyectos desde ambas instituciones (Gobierno de Aragón, 2006). Hay que tener en cuenta que la inserción laboral es una de las prioridades (artículos 3, 4, 18 y 21.3c) aunque no aparezca de forma explícita. Es otra de las formas que ha tomado la influencia neoliberal al vincular a las polí-

ticas asistenciales las políticas activas de empleo. En detrimento de la responsabilidad social pública se impulsa la necesidad de mejorar las capacidades individuales, lo que nos lleva de nuevo a la culpabilización del individuo sobre su situación de desempleo o pobreza. Esta orientación supone una reducción del gasto social (Arriba y Pérez, 2007). Otro de los síntomas de esta falta de coordinación entre Servicios Sociales e INAEM es la ausencia de acciones de formación específicas para personas en situación de exclusión. Sería necesario trabajar con estos ciudadanos su inserción social con la adquisición previa de habilidades sociales como requisito imprescindible si lo que se pretende es abordar con éxito una posterior inserción laboral. Una inserción dirigida a los colectivos en situación de exclusión sociolaboral que no tenga en cuenta todas las dimensiones problemáticas (de salud, psicológicas, sociales y laborales) tiene menores probabilidades de éxito (Gobierno de Aragón, 2007).

Aun así parece que la lógica del capital está prevaleciendo sobre cualquier otro tipo de lógica, porque la pregunta que se puede hacer es, formación (que no se discute en ningún momento su importancia y que deba ser continuada) pero ¿para qué puestos de trabajo? Si el mercado laboral no demanda trabajo, ¿de qué nos sirve esta formación? ¿Se está adecuando la oferta formativa a los nuevos yacimientos de empleo?, Es más, ¿dónde están esos yacimientos de trabajo?

Parece ilógico que, en muchas ocasiones, las diferentes instituciones trabajen de forma aislada para los ciudadanos como si su trabajo y efecto sobre la vida de las personas no tuvieran ningún tipo de relación olvidando la cuestión sistémica²⁷ del asunto.

Otra propuesta realizada por Cáritas Diocesana de Zaragoza para mejorar el funcionamiento y acortar los plazos de su tramitación consiste en que la concesión de la prestación se realizara desde los Servicios Sociales Comunitarios (SSB o CMSS)²⁸ por su cercanía los ciudadanos y el conocimiento de su situación. Esto evitaría el tener que remitir toda la documentación al Jefe

²⁷ Con este término hacemos referencia a la expresión de las alteraciones en las interacciones, estilos relacionales y patrones comunicacionales de un grupo social comprendido como un sistema.

²⁸ SSB: Servicios Sociales de Base; CMSS: Centro Municipal de Servicios Sociales.

del Servicio Provincial de Bienestar social y Trabajo y facilitaría que la decisión fuera tomada por la persona que tiene contacto directo con el solicitante y que mejor conoce la situación real de la persona, en vez de hacerlo basándose en documentos.²⁹ Los contras de esta propuesta pueden venir por tres vías. Las dos primeras vendrían del lado de los profesionales de los servicios sociales que en ocasiones no están dispuestos a tomar este tipo de decisiones de forma unilateral sin el respaldo de un tercero. La segunda es que podrían aparecer o aumentarse las presiones de los usuarios al tener contacto directo con el profesional responsable de su concesión. Estos problemas podrían solucionarse respaldando la decisión del profesional por el equipo del centro de Servicio Sociales responsable del caso. El tercer impedimento vendría por parte de la administración al poder sospechar que de realizarse de esta manera, los profesionales de los centros responsables, pueden ceder ante las presiones de los usuarios o pueden incurrir en el uso fraudulento de sus facultades. Aun con estas dificultades, la propuesta es bastante interesante y plausible, pero con los matices expuestos ya que, los trabajadores sociales, como profesionales cualificados, deben aceptar las responsabilidades que conlleva el desarrollo de su cargo.

A estos problemas que atañen al plazo de concesión se puede añadir el de la falta de personal que poseen los centros encargados de su aplicación. Esta falta de personal ya ha sido criticada por amplios sectores relacionados con los servicios sociales y no solo se da en este ámbito.³⁰ También Cáritas ha denunciado, sobre esta situación, que en la ciudad de Zaragoza se han dado retrasos de tres y cuatro semanas en la concesión de las citas para la atención a las familias. Hay que insistir, para la concesión de las citas, lo que significa que al plazo de reso-

²⁹ También haría posible la poner en marcha la medida tomada en la Comunidad de Madrid para la mejora de su cobertura expuesta en la página 24 de este trabajo.

³⁰ En contra de las actuales acusaciones de tener una Administración Pública sobredimensionada en nuestro país, los datos demuestran que es al contrario. Poseemos una administración pública escasa sobre todo en los ámbitos directamente relacionados con la educación, sanidad, vivienda y servicios sociales. Puede verse el artículo recientemente publicado por Vicenç Navarro en el diario Público que es bastante aclaratorio a este respecto: <http://blogs.publico.es/dominiopublico/1369/%C2%BFdemasiados-funcionarios>

lución hay que sumar este retraso a la hora de reunirse con las familias. Estas situaciones se ven agravadas en ciertos centros en los que hay bajas de personal no cubiertas o reducciones de jornadas de algunos trabajadores. La solución a este problema está en convocar más plazas para estos puestos de trabajo, completar la jornadas laborales de los/as profesionales que tengan reducida su jornada y cubrir los puestos de los/as profesionales que estén en situación de baja.

Finalmente, concluir este apartado explicando que el interés de todos estos defectos o críticas al planteamiento filosófico del IAI y de su proceso no son, aunque parezca olvidado por la Administración (que no por sus trabadores), más que una defensa de los derechos que como ciudadanos deberíamos poseer. Cuando se nombra a la Administración se hace referencia a su estructura que parece más acomodarse a sus necesidades funcionales que a las necesidades de las personas a las que van dirigidas sus servicios.

Todo ello lleva a concluir que no puede decirse que el IAI haya supuesto un avance real en los derechos subjetivos de los ciudadanos pero sí una nueva y complementaria (al resto de medidas) forma de protección social incompleta o limitada. Se presenta un cuadro de las tipologías de las rentas mínimas de inserción en España para corroborar estas afirmaciones y ver cómo se sitúa Aragón en su concepción de estos programas respecto a otras Comunidades Autónomas.

Este apartado habrá podido parecer algunos momentos una reivindicación de la labor de los trabajadores sociales, que puede decirse que también lo ha sido. Y lo ha sido porque las reivindicaciones de estos profesionales, y de las mejoras en su forma de trabajar no suponen sino la mejora de los servicios que se ofrecen a los usuarios. Hay que recordar que dentro de las obligaciones de los trabajadores sociales está la de dar voz a sus necesidades.

Se va a cerrar éste apartado tomando parte de la justificación del porque debe reformarse el IAI de la Propuesta de modificación del IAI del Gobierno de Aragón (2006). Ésta, aglutina los temas tratados en este punto, e incluso incorpora alguna justificación más que reafirma lo relevante de su reivindicación:

1. Durante experiencia de estos años de gestión se ha manifestado deficiencias en la concepción del programa, defi-

Gráfico 4.

<i>Tipo de programa</i>	<i>Renta mínima de inserción</i>	<i>Empleo protegido o salirlo social sudado</i>
Renta Mínima de Inserción en sentido pleno	País Vasco	
Renta Mínima de Inserción con limitaciones	Madrid Cataluña	Navarra
Programas de ayudas asistenciales regladas	Aragón* Galicia Murcia* La Rioja*	Asturias Castilla La Mancha
Programas con nivel de cobertura inferior	Canarias Cantabria Castilla León Com. Valencia Extremadura	Andalucía

* La escasa cobertura del salario social se completa en parte con otras prestaciones de integración familiar.

Fuente: Aguilar, Laparra y Gaviria.

- ciencias que puede ser subsanadas en este momento sin provocar un cambio radical en el modelo.
2. Casi todas las Comunidades Autónomas han modificado sus normativas originales, por lo que existe un buen abanico de buenas prácticas que pueden ser adoptadas para la gestión del IAI.
 3. El Acuerdo Económico y Social para el Progreso Aragón 2008/11, suscrito de manera consensuada entre el Gobierno de Aragón y los principales agentes sociales recoge la necesidad de reformar la normativa del Ingreso Aragonés de Inserción.
 4. El I Plan de Inclusión Social en Aragón 2005/06 incluye entre sus objetivos el incrementar los recursos presupuestarios y la cuantía económica del IAI. Este objetivo contempla la realización de un análisis de la política de garantía de rentas dirigido a la posible modificación de las prestaciones económicas de nuestra comunidad Autónoma.

5. Y por último: para ofrecer una respuesta adecuada y adaptada a las nuevas situaciones de necesidad de los ciudadanos de la Comunidad Autónoma.

4. Conclusiones

Una vez finalizado el estudio se puede decir que pese a las grandes oportunidades que representan los programas de rentas mínimas de inserción en España, y en Aragón, sus problemas y distintas limitaciones han dejado estos programas en nuestra Comunidad Autónoma como una nueva, complementaria (al resto de medidas) y casi residual forma de protección social incompleta o limitada. Esto ha hecho que sea catalogada como una ayuda asistencial reglada. Su escasa intensidad protectora tiene que ser compensada con otras prestaciones y ayudas de integración familiar.

El aspecto positivo es que se han encontrado propuestas para solucionar cada uno de estos problemas y también para sus limitaciones.

Ante limitación presupuestaria y las posibles desigualdades territoriales se podría fijar una cantidad *estándar* a nivel nacional que actúe como suelo del sistema de garantía de rentas mínimas con la posibilidad de mejora de ésta por las Comunidades Autónomas. Con una nueva legislación tendente a corregir los aspectos restrictivos de la vigente así como los supuestos de inequidad territorial basada, desde luego, en un respaldo financiero superior al actual, lo cual, presupone, la necesidad de reforma de las normativas autonómicas, reforma que viene condicionada por la regulación jurídica vigente, a nivel interno, sobre protección social. Desde este trabajo se propone, además de crear órganos de coordinación entre los distintos niveles administrativos, realizar una coordinación interterritorial sobre rentas mínimas de inserción. Este tipo de consejo en nuestro país ya existe para educación, y nos serviría de modelo de referencia

Para evitar los obstáculos que reducen en gran medida su intensidad protectora sería necesario eliminar la combinación de un concepto de unidad familiar amplio con una escala de equi-

valencia baja que es un mecanismo que reduce muy notablemente la cobertura de las rentas mínimas de inserción. Existiendo como existen referencias empíricas que nos muestran cómo evoluciona el nivel de necesidades según el tamaño y la composición de la familia, podrían perfectamente construirse un criterio más homogéneo que adecuara la distribución de los recursos disponibles al nivel de necesidad de las distintas situaciones de convivencia. Habría que reconocer el derecho a la prestación de rentas mínimas de forma individual adaptándolo a las peculiaridades de cada persona y contexto social. Se hace necesario coordinar los diferentes programas y que pudiera existir un tránsito flexible entre prestaciones mínimas y ocupación. Esta coordinación es un reto pendiente con el fin de convertir el actual “agregado” de programas asistenciales en un “sistema” coherente, si bien es una operación institucional compleja (Rodríguez, 2009).

Estas políticas tienen serios problemas en su aplicación a causa de los defectos estructurales de las Administraciones. Estos defectos, como la excesiva burocratización, hacen que los plazos de las concesiones de las prestaciones se retrasen en exceso, frustran a los profesionales, y sobre todo, perjudican seriamente a sus usuarios. El poseer un sistema informatizado cruzado de forma que la propia Administración pudiera recoger internamente los documentos necesarios reduciría significativamente su tramitación. Finalmente, volvemos a recordar que no se ha tenido en cuenta el Decreto 125/2009 del Gobierno de Aragón que trata de mejorar, entre otras cuestiones, este aspecto burocrático. También sería muy útil para recortar los plazos y mejorar su funcionamiento la concesión de la prestación se realizara desde los Servicios Sociales Comunitarios (SSB o CMSS)³¹ por su cercanía los ciudadanos y el conocimiento de su situación.

Otra manifestación de estos defectos estructurales es la falta de personal en algunas administraciones e instituciones encargadas de la aplicación de estos programas. La solución lógica pasa por convocar más plazas para estos puestos de trabajo, completar la jornadas laborales de los/as profesionales que

³¹ SSB: Servicios Sociales de Base; CMSS: Centro Municipal de Servicios Sociales.

tengan reducida su jornada y cubrir los puestos de los/as profesionales que estén en situación de baja. Recordamos que esta falta de personal empeora la atención que reciben los usuarios y también alarga el proceso de concesión.

Estos programas reciben escasa atención por parte de los gobiernos autonómicos en comparación con otras políticas. Las rentas mínimas de inserción deberían tener un lugar propio y reconocido en el sistema español de protección social. Se hace indispensable por ello una intervención que implique diversos ámbitos de actuación más allá de los servicios sociales y que tiene que ver con la protección del mercado laboral, políticas de vivienda, sanidad y educación (Arriba y Pérez, 2007). Para realizar un óptimo proceso de inserción de los perceptores del IAI se hace indispensable mejorar la cooperación y correcta coordinación entre los Servicios Sociales y el resto de instituciones (en especial con el INAEM).

Hay que tener en cuenta que la casi totalidad de los planes de inserción se centran y canalizan a través de la inserción laboral. La mayoría de acciones de inserción de empleo no tiene en cuenta las dificultades añadidas que este tipo de población posee por la situación que padecen y las dinámicas que se generan en su vida. El mercado laboral no se rige por criterios sociales sino puramente económicos y, por eso, los Estados deben hacer lo posible por incluir estos criterios a través de su intervención desde los diferentes niveles administrativos.

Es el momento de poner sobre el tapete los problemas de pobreza que sufre nuestro país y nuestra Comunidad Autónoma. Ha llegado el momento de sensibilizar a la población sobre estos problemas y apostar por políticas, que como estos programas, puedan mejorar estas situaciones. Esto ya se ha hecho con otros colectivos, como los discapacitados, las víctimas de violencia de género o las personas dependientes, con mayor o menor éxito, pero con una aceptación positiva por parte de la población. Al igual que con estos colectivos hay que visibilizar la situación que padecen las personas que sufren la pobreza y la exclusión social. Es probable que los ciudadanos al conocer las circunstancias de estas personas si no apoyan al menos no se opondrán a medidas que eliminen estas situaciones de carencias severas. La sensibilización de la ciudadanía es un requisito

indispensable para promover una opinión favorable hacia el aumento del gasto público en esta materia (Gobierno de Aragón, 2007).

Para finalizar, estos versos de Celaya expresan muy bien los sentimientos ante determinadas carencias e injusticias sociales y son realmente adecuados para el tema que se ha tratado en estas páginas.

“Porque vivimos a golpes, porque apenas si nos dejan decir que somos quien somos, nuestros cantares no pueden ser sin pecado un adorno.

Estamos tocando el fondo.

Hago más las faltas. Siento en mí a cuantos sufren y canto respirando. Canto, y canto, y cantando más allá de mis penas personales, me ensancho.”

5. Referencias bibliográficas

- ALONSO, J.A. (2005). “Equidad y crecimiento: una relación en disputa”, Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI), Madrid.
- ARRIBA, A. (1999). “Procesos de implantación de políticas de rentas mínimas de inserción en España”, Documento de Trabajo, Unidad de Políticas Comparadas, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, www.iesam.csic.es
- ARRIBA GONZÁLEZ, A. y PÉREZ ERANSUS, B. (2007). “La última red de protección social en España: prestaciones sociales y su activación”. *Política y Sociedad*. Vol. 44, núm. 2 pp. 115-133. UCM, Madrid.
- AYALA CAÑÓN, L. (2005). “La descentralización territorial de los sistemas de garantía de rentas”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, núm. 2 pp. 45-67.
- AYALA, L. (coord.) (2008): “Desigualdad, pobreza y privacidad”. En RENES, V. (Coord.): *VI Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2008*, FOESA, Madrid.
- AYALA CAÑÓN, L. y JURADO MÁLAGA, A. (2008). “Crecimiento económico, pobreza y política fiscal: un análisis territorial. XV Encuentro de Economía Pública: políticas públicas y migración, Salamanca.

- Caritas Diocesana de Zaragoza (2009). "Encuentro con la Conserjería de Asuntos Sociales y Familia del Gobierno de Aragón", Caritas Diocesana de Zaragoza, Zaragoza.
- Gobierno de Aragón (2006). "Propuesta de modificación del Ingreso Aragonés de Inserción", Departamento de Servicios Sociales y Familia, Zaragoza.
- Gobierno de Aragón (2007). "Exclusión Social y Mercado Laboral", Instituto Aragonés de Empleo, Zaragoza.
- Gobierno de Aragón (2008). "Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón", Departamento de Economía Hacienda y Empleo, Zaragoza.
- Gobierno de Aragón (2010). "Proyecto de Decreto por el que se aprueba el Catálogo de Servicios Sociales", Departamento de Servicios Sociales y Familia, Zaragoza.
- LAPARRA, M. y AYALA, L. (2009). "El sistema de Garantía de Ingresos Mínimos en España y la respuesta urgente que requiere la crisis social", FOESSA, Madrid.
- LINARES, E. (1994). "Rentas mínimas de inserción en España: hacia una necesaria evaluación". Cuadernos de Trabajo Social, nº 7 pp. 355-358. UCM, Madrid.
- MARTÍNEZ TORRES, M. (2003). "Efecto de los sistemas de rentas mínimas autonómicas sobre la migración regional", *Papeles de Trabajo*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, núm. 32.
- MARTÍNEZ TORRES, M. (2003a). "Rentas mínimas autonómicas en España. Su dimensión espacial", *Papeles de Trabajo*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, núm. 33.
- MORENO DOMÍNGUEZ, M^a. M. (2008). "La eficiencia jurídica de las rentas mínimas autonómicas: el esfuerzo financiero". *Papeles de Trabajo*. UMA, Málaga.
- NAVARRO, V. (2006). "El subdesarrollo social de España", Editorial Anagrama, Barcelona.
- NAVARRO, V. (2009). "¿demasiados funcionarios? Versión electrónica del diario público: <http://blogs.publico.es/dominiopublico/1369/%C2%BFdemasiados-funcionarios> [última visita 12 de julio de 2010].
- OLMEDA FREIRE, Gladys B. (2007): "La renta mínima garantizada: a caballo de la asistencia, la seguridad social y la política de empleo", *Revista de treball, economia i societat*, núm. 7, pp. 33-56.

- PÉREZ MORENO, S. (2009). "El estudio de la pobreza en España desde una óptica económica: medición y políticas". *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 27, núm. 2, pp. 349-372.
- RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2009). "Valoración de los programas de rentas mínimas en España", *Peer Review in Social Protection and Social Inclusion and Assessment in Social Inclusión*. European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- SANZ CINTORA, A. (1996). "La exclusión social en España. Políticas Sociales y territorio", *Acciones e Investigaciones Sociales*. núm. 5, pp. 184-207.
- SANZO GONZÁLEZ, L (2005). "La introducción de la renta básica en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, núm. 2, pp. 123-149.
- SALVADOR PEDRAZA, M^a.J; Domínguez Sánchez E. y Carra-cedo Manzanera R. (2007). "Marco operativo de las inter- venciones de inserción asociadas a la percepción de rentas mínimas". *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*. UA, Ali- cante, núm. 5, pp. 191-211.
- SARASA, S., ALMEDA, E y OBIOLS, D. (2000). "Estado, socie- dad civil y rentas mínimas de inserción". Documento de Tra- bajo 00-99, Unidad de Políticas Comparadas, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, www.iesam.csic.es
- SERRANO, A. y ARRIBA, A. (1998). "Usos de las rentas míni- mas de inserción en España". Documento de trabajo 98-01, Unidad de Políticas Comparadas, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, www.iesam.csic.es
- http://iass.aragon.es/exclusion/exclusion_urgencia.htm Respon- sable de la página web Gobierno de Aragón [última visita 25 de agosto de 2010].
- http://iass.aragon.es/exclusion/exclusion_iai.htm Responsable de la página web Gobierno de Aragón [última visita 15 de agosto de 2010].



Institución, Implicación, Intervención. Revisando y revisitando las categorías del Análisis Institucional

CORA ESCOLAR¹

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

*Nada es más universal ni
universalizable que las dificultades.
Pierre Bourdieu-Loïc Wacquant*

Resumen: El foco de este artículo se encuentra en relacionar los procesos de construcción de conocimiento con los procesos de intervención institucional. Con ese fin vamos recorriendo las categorías del análisis institucional para pensar cómo la intervención institucional recupera en su práctica la construcción el objeto de investigación. A través de 'estos juegos cerrados' pretendemos develar los desafíos epistemológicos que se presentan.

¹ Socióloga. Profesora Titular Regular e Investigadora de la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires y Directora del Proyecto UBACyT F110 *Lugares y políticas de memoria*. Acontecimientos, sujetos e instituciones (1955-2007). Docente de posgrado.

Palabras clave: Investigación, Intervención, Implicación.

Reviewing and revisiting the categories of Institutional Analysis

Abstract: The focus of this paper involves relating the processes of constructing knowledge with the processes of institutional intervention. With this aim in mind, we review the categories of institutional analysis to ponder the ways in which institutional intervention duly recovers the construction of the object under research. Through “these closed games” we hope to reveal the epistemological challenges that arise.

Keywords: Investigation, Intervention, Implication.

Institución, Implicación, Intervención. Revisando y revisitando las categorías del Análisis Institucional



Cora Escolar

El presente trabajo pretende plantear un conjunto de cuestiones relativas a la relación o *interjuego* entre las instituciones, la implicación y la intervención. Partimos de la presentación del análisis institucional como perspectiva teórico-metodológica, desarrollamos sus categorías principales y tratamos de analizar la manera en que se vinculan e interrelacionan en el devenir de un proceso de investigación y/o intervención. El foco se va desplazando con el objeto de abarcar un conjunto de cuestiones complejas que adquieren importancia a medida que nos internamos en un proceso de construcción de conocimiento.

Institución

Vamos a tratar de plantear, fundamentalmente, para este desarrollo, la perspectiva del análisis institucional de origen francés². Surgida en la coyuntura de los movimientos estudiantiles de 1968, está teñida de fuertes connotaciones antiestatales. Más que como una corriente interpretativa, el análisis institucional, en términos históricos, se presentó a sí mismo como una corriente de *intervención*. Una intervención que por entonces se

² René Lourau (1975) *El análisis institucional*. Amorrortu Editores. Buenos Aires.

proponía superar las teorías organizacionales de corte funcionalista, que sólo pretendían restablecer el equilibrio al interior de la institución.

La intervención de los analistas institucionales significó toda una concepción de la política y su práctica. Se planteaba a fines de aquellos años sesenta el problema de la significación y eficacia de la práctica microsocial enfrentada a la problemática realidad macrosocial, adelantándose a desarrollos posteriores que intentarían desprender la política de su conexión exclusiva con lo macro.

Posibilita también cuestionamientos al papel del analista como intelectual que se incorpora a la institución sin abandonar sus implicaciones personales en la sociedad y en las instituciones donde transcurre su vida³.

Pondremos de relieve las herramientas teóricas que proporciona el Análisis Institucional y su importancia en el planteamiento de ciertos problemas fundamentales en el análisis y la práctica sociales: la relación teoría-práctica, el saber como poder, la vinculación-oposición entre la acción microsocial y el análisis/acción/macrosocial, el papel y las implicaciones del intelectual. Todos ellos problemas que atraviesan la práctica científica en tanto práctica social que constituye un determinado campo de poder⁴. “El campo del poder es un *campo de fuerzas* definido por la estructura del balance de fuerzas existente entre formas de poder, o entre diferentes especies de capital. Es también un *campo de luchas por el poder entre los detentores de diferentes formas de poder*. Se trata de un espacio de juego y competencia donde los agentes e instituciones sociales que poseen la suficiente cantidad de capital específico (económico y cultural en particular) para ocupar las posiciones dominantes dentro de sus respectivos campos (el campo económico, el campo de la administración pública superior o el Estado, el campo universitario y el campo intelectual) se enfrentan entre sí

³ Cora Escolar (2000) *La recuperación del análisis institucional como perspectiva teórico-metodológica en:* Escolar, Cora (comp.) *Topografías de la investigación. Métodos, espacios y prácticas profesionales*, EUDEBA, Buenos Aires.

⁴ Cfr. Pierre Bourdieu, *Campo del poder y campo intelectual*, Folios Ediciones, Buenos Aires, 1983.

en estrategias que apuntan a preservar o transformar este balance de fuerzas [...]”.⁵

Análisis institucional

El análisis institucional⁶ define a la institución como todo lugar de producción y reproducción de las relaciones sociales de producción. Es decir que, por un lado, se opone a la interpretación durkheimniana de la institución como “cosa” y, por otra, al marxismo reproductor. También al concepto de grupo que se instala en el análisis sociológico con Merton⁷.

Posteriormente, Lourau, en un seminario dictado en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, hacia el año 2000, planteaba que la institución es *el movimiento de lo instituyente y lo instituido que producen institucionalización en el devenir*⁸.

La construcción del objeto de investigación/intervención

Aquí vamos a partir de la tensión constitutiva entre el saber y la experiencia⁹. Para ello, y a partir de categorías del análisis institucional intentaremos repensar la confluencia entre el pro-

⁵ Citado por Pierre Bourdieu y Loic Wacquant (2008, pp.111) *Una invitación a la sociología reflexiva*, Siglo XXI editores, Argentina.

⁶ René Lourau (1970) *Ibidem*

⁷ Robert Merton ((1964) *Teoría y estructura sociales*, FCE, México-Buenos Aires.

⁸ René Lourau (2000) *El campo de coherencia del análisis institucional*, Secretaría de Posgrado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

⁹ “Las relaciones entre realidad y teoría son espontáneamente conflictivas. Es precisamente en el carácter espontáneo del conflicto que se define la autonomía de una y otra. La autonomía de ambas, ocioso es decirlo, se levanta sobre su mutua irreductibilidad, del mismo modo que su identificación constante suprimiría, en el plano cognoscitivo, “la necesidad” de una y otra. La otra, tan importante como aquélla, es su mutua atracción. La realidad precisa de la teoría para expresarse y ésta asedia a aquélla para realizarse. Por lo tanto, su pasajera identificación es condición de existencia de una y otra” Cfr. José Aricó (1982) *Marx y América Latina*, Alianza Editoria Mexicana-Biblioteca Iberoamericana, México.

ceso de producción de conocimientos y el proceso de intervención en instituciones.

Para hablar de la teoría de la institución, los teóricos del análisis institucional postulan tres momentos del concepto: universalidad, particularidad y singularidad, que hacen funcionales a tres categorías: instituido, instituyente e institucionalización. A partir de un análisis dialéctico del concepto de institución, René Lourau y Georges Lapassade (1981) sostienen que es necesario desplegar el componente instituido en tanto tesis o afirmación positiva y supone, a los efectos de la construcción del objeto de estudio/intervención desarticular, desbrozar las nociones que constituyen el velo construido por la práctica social significativa (objeto designado) para poder avanzar sobre el objeto instructor¹⁰. Podemos relacionar este momento con los obstáculos epistemológicos¹¹ que se presentan al investigador en su proceso de producción de conocimientos.¹² Y, fundamentalmente, en el proceso de construcción del dato. Según Jesús Ibáñez (1985)¹³ en el proceso de producción de datos se incluyen tres operaciones:

- “Una operación de conquista o invención, no reducible a un proceder metódico y sistemático: no hay reglas para realizarla: el *intuicionismo* reduce todo el proceso a esta única operación.

¹⁰ “Como no ver entonces que el objeto designado y el objeto instructor corresponden a dos instancias de objetivación radicalmente distintas. Ambos remiten a niveles de existencia subjetiva valorados distintamente, la mayor parte de las discusiones filosóficas acerca de “la realidad del mundo sensible” se hacen a propósito de objetos tomados como ejemplos, pretextos u ocasiones —es decir, al nivel de la instancia de objetivación del objeto designado” Cfr. Gastón Bachelard (1971) *Epistemología*, Editorial Anagrama, Barcelona, pp.152.

¹¹ “El conocimiento de lo real es una luz que proyecta siempre sombras en alguna parte. Nunca es inmediata y plena. Las revelaciones de lo real son siempre recurrentes. Lo real no es nunca “lo que podríamos pensar” sino lo que hubiéramos debido pensar” Cfr. Gastón Bachelard (1971) *Ibidem*, pp. 187.

¹² “Por no someter el lenguaje común, primer instrumento de la “construcción del mundo de los objetos a una crítica metódica, se está predispuesto a tomar por datos, objetos preconstruidos en y por la lengua común” Cfr. Pierre Bourdieu, Jean Claude Chamboredon y Jean Claude Passeron (1975), *El oficio de sociólogo*, Siglo XXI Editores, Argentina, p. 38.

¹³ Jesús Ibáñez (1985) *Del algoritmo al sujeto. Perspectivas de la investigación social*, Siglo XXI Editores, España pp. 209.

- Una operación de construcción, *con arreglo a reglas*,¹⁴ regulada (mediante un proceder que sigue un método que hay que reconstruir, reinventándolo cada vez que se produce una conquista o ruptura epistemológica): el *formalismo* reduce todo el proceso a esta única operación.
- Una operación de constatación o comprobación, o prueba (que es el momento propiamente 'empírico'): el *empirismo* reduce todo el proceso a esta única operación”.

El momento particular o instituyente podríamos relacionarlo con los procesos de ruptura epistemológica¹⁵. “La categoría “ruptura epistemológica” proviene de Bachelard: las investigaciones epistemológicas de Bachelard (que dedica su atención, sobre todo, al campo de las ciencias físicas) son continuadas por Canguilhem (en el campo de las ciencias biológicas) y por Althusser –intersección de la perspectiva bachelardiana y el materialismo histórico– (en el campo de las ciencias sociales)”¹⁶. Sostiene el autor que desde una perspectiva postalthusseriana, Castells y De Ipola (1981) la definen como “Corte epistemológico: Efecto específico de la *irrupción* en el seno de una formación ideológica de un proceso de producción de conocimientos científicos”.

Al hablar de *ruptura* epistemológica o corte epistemológico estamos también articulando tres niveles:

- La conquista de un punto de vista formal y/o metodológico sobre la Ciencia en general (o, mejor, sobre el conjunto de las ciencias).
- La conquista de una parcela de la realidad como objeto de saber científico. La aplicación del punto de vista formal y/o metodológico a esa parcela de la “realidad” la convierte en objeto científico (objeto formal), en objeto del saber científico.

¹⁴ El destacado es nuestro.

¹⁵ “Así como las ciencias físicas debieron romper categóricamente con las representaciones animistas de la materia...las ciencias sociales deben efectuar la “ruptura epistemológica” que diferencie la interpretación científica del funcionamiento social de aquellas artificialistas o antopomórficas...” Pierre Bourdieu et al, *Ibidem*, pp. 41.

¹⁶ Jesús Ibañez (1985) *Ibidem*, pp. 210.

- La conquista permanente (dentro de cada práctica científica particular) de paradigmas conceptuales (ampliación del campo teórico) y procedimientos de comprobación o constatación (ampliación del *repertorio* práctico, tecnológico).¹⁷

El particular o instituyente niega el universal o instituido, retorna a las múltiples exploraciones de la experiencia que se quiere conocer (Estado de la Cuestión) y supone una nueva articulación conceptual del objeto de estudio.

Es así que se llega al momento singular o institucionalización que es la construcción del objeto de la propia investigación/intervención, constituyendo la síntesis de los otros dos. Surge una nueva forma instituida que contiene en su interior la negatividad propia del proceso. De ahí que siguiendo a Bourdieu y Wacquant¹⁸ sostenemos "...la construcción del objeto ...no es algo que se lleva a cabo de una vez por todas, mediante una suerte de acto teórico inaugural...se trata de un trabajo de larga duración, que se realiza poco a poco, mediante retoques sucesivos y toda una serie de correcciones y rectificaciones dictadas por lo que llamamos la experiencia...".

Los grupos en acción

La *antinomia* individuo/sociedad y su traducción en la antinomia individualismo metodológico y estructuralismo acosan a la sociología al verse continuamente reactivada por oposiciones políticas y sociales (Bourdieu, 1989).¹⁹ Aquí recuperamos la

¹⁷ Ibáñez (1985), op.cit.pp. 210. Los subrayados son nuestros.

¹⁸ Pierre Bourdieu y Loïc J.D. Wacquant (1995) Respuesta. Por una antropología reflexiva. Grijalbo, México DF. Pp. 169.

¹⁹ "El individualismo metodológico sostiene que los fenómenos sociales son explicables en principio en términos de metas, creencias y acciones de los individuos. El holismo, en contraste, sostiene que los sistemas sociales tienen propiedades emergentes que no pueden derivarse de las propiedades de las partes que los componen y que la explicación social debe comenzar desde el nivel sistémico. El situacionismo metodológico toma las propiedades emergentes de la interacción situada como su unidad de análisis nuclear". Citado por Loïc Wacquant en Pierre Bourdieu y Loïc Wacquant (2008) *Una invitación a la sociología reflexiva*, SXXI Editores, Argentina, pp. 41.

expresión de Carlos Marx cuando escribe “La sociedad no consiste en individuos; ella expresa la suma de las conexiones y relaciones en que los individuos se encuentran”²⁰ Para decirlo de otra manera, los individuos son el producto de las relaciones en las cuales se enrolan.

Así, para “pensar en términos relacionales²¹” trataremos de comprender el “funcionamiento” de los grupos. Siguiendo a Lourau²² trabajamos con dos hipótesis. La primera es que todo grupo real posee su regulación implícita. La mayoría del tiempo, los miembros del grupo son inconcientes de estos “mecanismos de regulación”. La segunda hipótesis, más institucionalista que la precedente, se refiere a la ambigüedad “grupos-instituciones”. Cuando hablamos de grupos hablamos de instituciones, porque los grupos de individuos son partes de instituciones.

Guattari²³ habla de grupos sometidos o grupos objetos en la medida que permanecen siendo el objeto de otros grupos (instituciones) cuyas determinaciones reciben. Jerarquización y modo de funcionamiento le son impuestos en ocasión de su ajuste a otros grupos. El grupo está sometido. No puede pensar, ni controlar por sus propios recursos sus implicaciones políticas y sociales.

Por su parte, el grupo sujeto, es fundador de sí mismo. Se propone interpretar su propia posición y está constituido en una perspectiva de impugnación y de lucha. El grupo sujeto se esfuerza por tener un asidero sobre su conducta, recuperar su ley interna, su proyecto, su acción sobre otros grupos. El objeto de la investigación de un grupo sujeto es la *transversalidad*: es una dimensión que pretende superar un doble callejón sin salida: por un lado el de una pura verticalidad (estructura oficial, pirámide que revela el organigrama, jefes, subjefes, etc.) y por otro lado, el de una simple horizontalidad (conjunto de relaciones más o menos informales, más o menos institucionalizadas en los diversos grados de la pirámide, como la que puede realizarse en el patio de un hospital, por ej.).

²⁰ Ibidem, pp. 41.

²¹ Pierre Bourdieu y Loïc Wacquant (1995), pp.167.

²² René Lourau (1970) Ibidem.

²³ F. Guattari (1972) *Psychanalyse et transversalita*, Paris, Ed. Maspero.

Implicación, intervención

Introducimos aquí otro de los aportes del Análisis Institucional. Se refiere al *lugar* de las instituciones y su relación con la sociedad y con el Estado. Así como hemos diferenciado los distintos momentos institucionales, podemos afirmar que las instituciones atraviesan la totalidad social, entrecruzándose y sin excluirse mutuamente.

El valor del Análisis Institucional, en este sentido, reside en haberse sensibilizado a los estudios del psicoanálisis, advirtiendo cómo esa multiplicidad institucional (*transversalidad*) se sintetiza en el mismo inconsciente de los individuos. Y así como Foucault²⁴ llega a la conclusión de que el poder está en los cuerpos, Lourau y Lapassade²⁵ no pueden menos que decir que el Estado es el inconsciente. Ambas afirmaciones sólo son dos aspectos de un mismo problema.

Tanto Foucault como el Análisis Institucional se niegan a identificar linealmente al Estado como aparato político. Si —como dice Weber— éste es el que monopoliza el ejercicio de la violencia legítima, no quiere decir que sea el único que ejerce violencia y poder. Debemos extender nuestra noción de poder y violencia: en el contexto en que nos situamos, ambas nociones trascienden el nivel de la simple coerción física para situarse también como *violencia simbólica*.²⁶

El poder legítimo tiene sus colaterales y soportes en innumerables redes de poder al interior de cada intersticio de la realidad social. En la medida en que el poder legítimo lo es porque se corresponde con una forma de organización económico-social dominante —lo que no quiere decir que el aparato político sea un simple producto del modelo de desarrollo (igual) modelo de acumulación predominante— podemos decir que la totalidad de esas redes y entrecruzamientos de poder (el Estado, en términos de Lourau) es la expresión y el lugar donde se construye esa realidad.

²⁴ Michel Foucault, (1984) *Microfísica del poder*, La Piqueta, Madrid.

²⁵ Lapassade, G. y Lourau, R.: (1981) *Claves de la sociología*, LAIA, nº 40, México.

²⁶ Pierre Bourdieu y Jean Claude Passeron (1970) *La reproducción*, Editorial Laia/Barcelona, España, 1977.

Es decir, más allá de una interpretación simplista del Estado como Estado de clase, consideramos que la organización de relaciones de poder al establecerse como organización jerárquica de distribución de las tareas. Si en el primer nivel –de la universalidad– podemos identificar esos mandatos con los valores enarbolados por una clase o grupo social, no podemos decir que el Estado –en su concepción ampliada de lo instituido– sea una simple expresión de los valores de los sectores dominantes.

Haciendo un paralelo con el inconsciente freudiano, Lourau y Lapassade²⁷ ven en el análisis institucional un medio de precipitar el develamiento del *inconsciente institucional* (lo “no dicho”).

Así, la institución justifica su existencia por ciertos fines y metas con los que pretende identificar a sus miembros. Son estos objetivos los que agrupan a los individuos por medio de un proceso que implica mecanismos de transferencia, en sentido psicoanalítico, e identificación. Estos mecanismos ocultan una estructura jerárquica de distribución desigual del poder que la teoría de las organizaciones pretendió negar –o al menos opacar en grado sumo–, y/o aprovechar en su mejoramiento de las relaciones humanas. En otras palabras, esas corrientes interpretativas organizacionales olvidaban el carácter conflictivo de la institución, exaltando su universalidad y su funcionalidad. Es importante resaltar que se trata de una teoría surgida en los países desarrollados, en un momento histórico específico, caracterizado por el derramamiento del equilibrio en la estructuración del orden político-administrativo.

Por el contrario, el Análisis Institucional pretendió develar la raíz del conflicto poniendo de manifiesto las estructuras de poder que existen dentro de la institución en íntima vinculación con lo que, aparentemente, se presenta como “extra-institucional” y que le está estrecha e indisolublemente ligado. Se trata de encontrar el lugar y el papel que juega la institución dentro del dispositivo institucional. De descubrir la otra cara de la “división del trabajo” como división del poder. No se trata de un simple enfrentamiento entre oprimidos y opresores o dominados y dominantes: se trata de dilucidar las relaciones de poder verticales y horizontales y la naturaleza de los conflictos que se incuban allí. La intervención atañe a la totalidad de la institución y

²⁷ Lapassade y Lourau y (1981) Ibidem.

pretende llegar a niveles profundos de la estructura psíquica de los individuos, a través de la cual éstos se insertan en el proceso institucional.

Tan ambicioso proyecto supone una delimitación del campo de análisis y del campo de intervención por parte del analista, así como la identificación y análisis de los analizadores que le van a permitir detectar ese inconsciente institucional. La producción de conocimientos, por supuesto, no se encuentra al “margen” de estas coordenadas.

En la medida en que la institución no es un ente aislado, separada del “resto” de lo social, sino que está influida por “eso” y lo constituye, el análisis institucional tendrá, ineludiblemente, un referente macrosocial. Sin embargo, si el análisis es así, **la intervención** no supera el nivel de lo microsocia. El campo de intervención del analista²⁸ no puede ser otro que el de la particularidad y/o la singularidad –sin que esto quiera decir olvido de la universalidad–, que está siempre presente.

Por otra parte, como ya se insinuó, el trabajo del analista se lleva a cabo con las representaciones simbólicas. No se trata de una simple “concientización” –en el sentido leninista de traer la “conciencia exterior” a los individuos sumidos en la falsedad ideológica–, sino de una transformación de lo simbólico, hecha por el mismo individuo. Ese es el paso del no saber y, por lo tanto, del no poder, al poder sobre sus actos, en cuanto saber lo que son y su trascendencia en el proceso institucional-social²⁹.

Analizadores

Este proceso puede realizarse de manera espontánea o puede ser provocado por el analista. Para desencadenarse requiere de la presencia de ciertos dispositivos históricos o fabri-

²⁸ A lo largo del artículo el concepto analista se emplea para hacer referencia genéricamente a diversas especialidades de la ciencia social.

²⁹ Cfr. Cora Escolar (2000) *La recuperación del análisis institucional como perspectiva teórico-metodológica*, en Cora Escolar (comp.) *Topografías de la investigación. Métodos, espacios y prácticas profesionales*, EUDEBA, Argentina, pp. 33.

cados, denominados *analizadores*. El analizador funciona como precipitador –acelerador– de la crisis, del desorden que, al trastocar las estructuras de lo aparentemente estable e inmutable, va a poner de manifiesto los conflictos, las contradicciones que se producen al interior de la institución y que, en tiempos normales, no son visibles. El análisis institucional no puede dejar de ser revulsivo. Puede tratarse de analizadores que sacuden a una sociedad en su conjunto: la Revolución francesa; puede tratarse de analizadores en los niveles más ínfimos de la totalidad social. No es su cobertura, sino su *función* lo que caracteriza al analizador. Así como la llegada de un elemento extraño muchas veces provoca el develamiento de rupturas, frustraciones y rencores al interior de la pareja, de la misma forma las protestas feministas pueden considerarse un analizador en ciertos momentos críticos: como develadoras de las relaciones de desigualdad, de opresión, etc.

Ahora bien, la tarea del analista en la intervención es descubrir cuáles son los elementos que pueden actuar como analizadores y provocar la crisis. Acerca de cómo se produce la crisis no hay respuesta precisa. Generalmente se deja todo el proceso de elaboración de los instrumentos en manos del buen sentido de los analistas. Y como sabemos los analistas o los investigadores, aun cuando trabajamos desde esta perspectiva, no estamos al “margen” de nuestra propia reproducción.

En su intervención el analista pugnará por una “socialización” del poder. Ahora bien, en cuanto intelectual, el analista también pretende acabar con esta disociación entre los que saben y los que no saben. Sin embargo, la gran dificultad que va a enfrentar es la manera en que se inserta en el dispositivo institucional. El intelectual detenta el poder que le da el saber. De ahí que el análisis institucional más que pedirle al intelectual que se despoje de ese poder y de sus implicaciones institucionales, le pide que las haga explícitas y conscientes. Por ello, en la intervención, el analista no se sitúa como el “instrumentador” sino como parte del socioanálisis. El develamiento del inconsciente institucional también es develamiento de los miembros de la institución con respecto al elemento “externo” (analista) y viceversa.

El análisis institucional, entonces, pretende superar la dicotomía o tensión que se produce entre teoría y práctica.

Para el analista institucional, “cada institución puede ser (...) considerada como un fragmento especializado de la sociedad global. Especializada en la confección de tal acto social global que realiza enteramente por sí misma: la fabricación de automóviles, de licenciados, de enfermos aliviados, de defensa de trabajadores por un sindicato, o la transformación política de la sociedad por un partido –con esto queremos decir que el centro ya no está en el individuo–, aun cuando sea él quien actúa, sino en el acto realizado ‘por el individuo’. Porque es mediante ese acto, por la división del trabajo en el nivel de acto mismo, como la lógica de lo social se transmite al individuo”³⁰.

Es necesario, entonces, analizar las mediaciones que atraviesan la relación individuo-sociedad. Ni el individuo es una “sociedad en pequeño”, ni la sociedad es un agregado de individuos. Cada individuo con su *historia personal* se inserta en diversas instituciones que lo definen y que él mismo determina. Ahora bien, en la medida en que su inserción en estas instituciones adopta formas organizacionales específicas y singulares, tampoco se trata de una mera proyección subjetiva y aislada. En otras palabras, la lucha por la hegemonía se manifiesta –en el interior de la institución– como la lucha de lo instituyente (la negatividad) contra lo instituido. En la primera, se inscriben las luchas de todos aquellos grupos que pugnan por ganar espacios en el terreno político y que, para ello, adoptan formas organizacionales visibles hasta convertirse en fuerzas sociales, en su enfrentamiento a lo instituido, al orden social imperante.

En la *intervención* el analista se halla absolutamente comprometido. Nada es neutro en el análisis. La neutralidad es una trampa: siempre se está comprometido. Es importante tomar conciencia de esto para contribuir a que nuestras intervenciones sean lo menos alienantes posibles. “Más que conducir una política de sujeción, de identificación, de normalización, de control social... es posible escoger, por el contrario, una micropolítica que consiste en hacer presión... a favor de un proceso de desalienación, de una liberación de la expresión, de un empleo de

³⁰ Mendel, G.: (1980) “El sociopsicoanálisis institucional”, en: Guatari, F. et al. (1981), *La intervención institucional*, folios Ediciones, México.

‘puertas de salida’, es decir, de ‘líneas de fuga’ con respecto a las estratificaciones sociales opresivas”³¹.

*No se puede tomar
la letra...al pie de la letra.
Serge Leclair*

Bibliografía

- ARICÓ, José (1982). *Marx y América Latina*, Alianza Editoria Mexicana-Biblioteca Iberoamericana, México.
- BACHELARD, Gastón (1971). *Epistemología*, Editorial Anagrama, Barcelona.
- BOURDIEU, Pierre (1983). *Campo del poder y campo intelectual*, Folios Ediciones, Buenos Aires.
- BOURDIEU, Pierre y Jean Claude PASSERON (1970). *La reproducción*, Editorial Laia/Barcelona, España.
- BOURDIEU, Pierre, Jean Claude CHAMBOREDON y Jean Claude PASSERON (1975). *El oficio de sociólogo*, Siglo XXI Editores, Argentina.
- BOURDIEU, Pierre y Loïc WACQUANT (2008). *Una invitación a la sociología reflexiva*, SXXI Editores, Argentina.
- BOURDIEU, Pierre y Loïc J.D. WACQUANT (1995). *Respuesta. Por una antropología reflexiva*. Grijalbo, México.
- CASTELLS, Manuel y Emilio de IPOLA (1981). *Metodología y epistemología de las ciencias sociales*, Editorial Ayuso, Madrid.
- ESCOLAR, Cora (comp.). *Topografías de la investigación. Métodos, espacios y prácticas profesionales*, EUDEBA, Argentina.
- FOUCAULT, Michel (1984). *Microfísica del poder*, La Piqueta, Madrid.
- GUATTARI, Félix (1972). *Psychanalyse et transversalita*, Paris, Ed. Maspero.
- GUATTARI, Félix et al (1981). *La intervención institucional*, Folios Ediciones, México.

³¹ Felix Guattari et al (1981) *La intervención institucional*, Folios Ediciones, México.

- IBÁÑEZ, Jesús (1985). *Del algoritmo al sujeto. Perspectivas de la investigación social*, Siglo XXI Editores.
- LAPASSADE, G. y LOURAU, R. (1981). *Claves de la sociología*, LAIA, n° 40, México.
- LOURAU, René (1970). *El análisis institucional*, Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1975.
- MERTON, Robert ((1964). *Teoría y estructura sociales*, FCE, México-Buenos Aires.



El proceso de liberalización exterior en España

ESTELA SÁENZ RODRÍGUEZ*

ESTRUCTURA E HISTORIA ECONÓMICA Y ECONOMÍA PÚBLICA
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
essaenz@unizar.es

Resumen: El objetivo de este artículo es analizar el importante proceso de apertura exterior vivido por la economía española desde la aplicación del Plan de Estabilización y Liberalización hasta la actualidad. Para ello se realiza una descripción histórica y gráfica de las series de comercio exterior, así como un análisis econométrico de raíces unitarias. Los resultados muestran la intensidad de dicha transformación estructural.

Palabras clave: Apertura comercial, Protección nominal, Test de raíces unitarias.

* La autora agradece la financiación recibida del Ministerio de Educación y Ciencia, a través del proyecto CYCIT ECO 2008/03040 y del Gobierno de Aragón, a través del grupo de investigación SEIM (SEC 269-124), para la realización de este trabajo.

The process of external liberalization in Spain

Abstract: The object of this paper is to analyse the important process of trade openness the Spanish economy has been going through since the application of the Stabilisation and Liberalisation Plan until today. With this aim in mind, a historic and graphic description is made of the foreign trade series, and a unit root test is conducted. The findings of this analysis shed light on the intensity of this structural change.

Keywords: Trade openness, Nominal rate of protection, Unit root test.

* The author would like to express her gratitude for the funding received from the Ministry of Education and Science, through the project CYCIT ECO 2008/03040 and from the Regional Government of Aragon, through the SEIM (SEC 269-124) research group, to carry out this work.

El proceso de liberalización exterior en España



Estela Sáenz
Rodríguez

1. Introducción

El año 1959 es una fecha clave para la economía española, puesto que el Plan de Estabilización y Liberalización (PEL) puso fin al período de autarquía franquista. El modelo de sustitución de importaciones iniciado en los cuarenta requería un grado de protección que acabó generando una ineficiente estructura productiva, basada en pequeñas empresas que no realizaban esfuerzo alguno en costes, puesto que no tenían que hacer frente a la competencia exterior. Este modelo a comienzos de los cincuenta presentaba síntomas de agotamiento, dada su incapacidad de seguir sustituyendo importaciones y abastecer, por tanto, la producción interna. Y fue precisamente el sector exterior el detonante del cambio en la orientación de la política económica. El proceso de crecimiento e industrialización experimentado en el decenio bisagra aumentó la necesidad de importaciones de la economía española, importaciones que se enfrentaban a dos obstáculos. Por una parte, se enfrentaban a férreos obstáculos en política comercial –restricciones cuantitativas y control de cambios– y, por otra, una debilidad exportadora que se había arrastrado desde inicios del siglo XX. En este contexto la balanza de pagos se vio sometida a una crisis permanente, que se hizo insostenible en 1959. A estas alturas el problema básico era una situación de práctica bancarrota y la falta de medios de pagos internacionales, ya que no había divisas ni para las importaciones más vitales como los alimentos o el petróleo (De la Dehesa *et al.* (1990) y Barciela *et al.* (2001)). A pesar de lo acuciante de esta situación, la mayor parte de las autoridades

políticas se oponían a la apertura y al cambio de modelo económico, así como los sectores económicos que se veían amparados en este marco político intervencionista.

En el PEL, la nueva estrategia de desarrollo se basó en un conjunto de medidas coyunturales de política económica. En primer lugar, para atajar el problema de la elevada inflación, se buscó el equilibrio del presupuesto a través de la política de ingresos y gastos y se abandonó el recurso de pignoración de la deuda al Banco de España para financiar el déficit público. Pero la culminación con éxito de este plan de estabilización requería también eliminar el sesgo antiexportador de la política comercial, problema estructural y detonante de la crisis de divisas.¹ Una de las medidas aplicadas para reestructurar el equilibrio exterior fue la estabilización del tipo de cambio de la peseta. La nueva paridad de 60 ptas./\$, que vino con la incorporación de España en el FMI lo hizo más realista. Además se eliminó el complejo y distorsionador sistema de cambios múltiples y se declaró la convertibilidad exterior de la peseta. En el contexto financiero se mitigaron las restricciones a la entrada de capital extranjero a largo plazo y se permitió la repatriación de los beneficios. Otra medida fundamental consistió en el impulso aperturista del sector exterior, cuya evolución en el periodo 1960-2009 se detalla a continuación.

2. Liberalización comercial: evolución de las barreras arancelarias y no arancelarias

Como acaba de mencionarse, el Plan de Estabilización y Liberalización marca el inicio de un sostenido proceso de liberalización comercial que tuvo lugar en los últimos cuatro decenios del siglo XX.

Empezando por el principio. En 1959, el Memorando que las autoridades españolas remiten a los organismos internacionales incluye un compromiso de liberalización comercial que va a articularse en torno a dos tipos de instrumentos, los llamados regí-

¹ Viñuela (1979).

menes de comercio y el arancel.² Previo al PEL de 1959, más del 90% en valor de las importaciones estaban sujetas a restricciones cuantitativas. En 1960, con el fin de avanzar en esa dirección, se establece un sistema que diferencia entre regímenes de comercio liberalizado, globalizado, bilateral y de Estado.³

En este frente, el compromiso de apertura debía concretarse en el paso de mercancías de los regímenes más restrictivos al de comercio liberalizado. En otras palabras, se trataba de sustituir el sistema comercial de control de cantidades por otro basado en las intervenciones sobre los precios. A tal fin se estableció un nuevo arancel en mayo de 1960, que suponía una renovación frente al arancel Cambó de 1922, con la adopción de la Nomenclatura de Bruselas para la clasificación de las mercancías y de derechos *ad valorem*. Muchos autores han coincidido en que el arancel estableció un nivel de protección muy elevado, debido principalmente a las presiones de los grupos de interés y a las técnicas utilizadas para calcular las tarifas.⁴ El referente básico fue comparar los precios interiores, ya de por sí elevados, con los precios exteriores de los productos equivalentes, lo que sesgó al alza los derechos arancelarios. Sin embargo, pese a que la protección arancelaria era mayor que la vigente en 1958, no hay que ignorar que dicho aumento se solapó a un importante proceso de reducción de los controles directos a las importaciones, que empezó por extender en 1959 el comercio liberalizado del 9% a un 33% del valor total importado.⁵ A partir de entonces, y hasta su desaparición con la entrada de España en las Comunidades, se avanzó gradualmente en el paso de mercancías de regímenes regulados al régimen de comercio liberalizado (Gráfico 4).

La liberalización prosperó fundamentalmente en la primera mitad de los años sesenta, con la publicación de listas que ampliaban tanto el número de importaciones sujetas al comercio

² Al mismo tiempo se creó un complejo sistema de promoción de las exportaciones, basado principalmente en la desgravación fiscal a la exportación y el crédito a la exportación.

³ Ordenados de menor a mayor grado de restricción.

⁴ Viñuela (1979), Buisán y Gordo (1997), Alonso y Donoso (1999) y Ruiz (2005).

⁵ Serrano (1999) y Serrano y Pardos (2005).

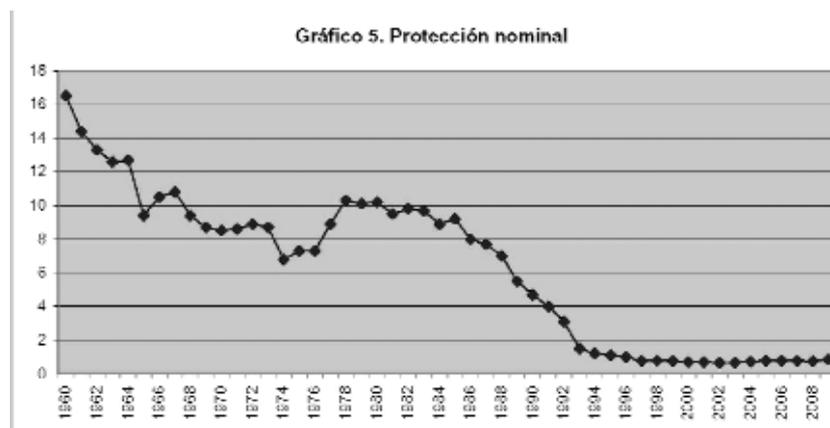


Fuente: Elaboración propia. Comercio administrado = importaciones sujetas a algún tipo de restricción en porcentaje del total de importaciones. Los datos proceden de De la Dehesa *et al.* (1990).

libre como el número de países al que se le aplicaba dicho comercio. El plan de 1959, ya hemos dicho, incluía una primera lista de importaciones libres, fundamentalmente compuesta de aquellos bienes necesarios para ampliar la capacidad de la estructura productiva española. En 1960 y 1961 se publicaron cuatro listas más, englobando productos químicos, metales no férreos, productos siderúrgicos, maquinaria y ciertos productos textiles. Es evidente el gran avance en este proceso de liberalización que se produjo en 1962. El porcentaje del total de importaciones sujetas a restricción descendió diez puntos porcentuales respecto al año anterior, hasta situarse en el 45%. Los sectores beneficiados fueron la siderurgia, maquinaria y química, ya libres, y cueros y pieles, textil, caucho y papel y calzado. De 1963 a 1966 se publicaron cuatro listas, una cada año, pero con unos efectos más moderados. A esas alturas, el comercio administrado suponía aproximadamente una cuarta parte del total. El proceso se frena hasta 1972, años en que no se incluye ninguna mercancía más en el comercio libre.

El siguiente impulso vino del Acuerdo Preferencial firmado con la Comunidad Europea en 1970, cuyos efectos vemos en parte contrarrestados cuando a mediados de los setenta, como

respuesta a la crisis y el deterioro del saldo exterior, se suspende la incorporación de una serie de productos en el comercio libre. Entre 1978 y 1979 hubo otra liberalización de importaciones, esta vez como consecuencia del acuerdo comercial entre España y EFTA, cuyo objetivo era la desaparición de cualquier restricción comercial entre ambas regiones.⁶ El resultado fue que en 1980 el comercio libre superaba el 90% del valor total de las importaciones. Finalmente, la incorporación de España a la CEE supuso la eliminación definitiva de restricciones cuantitativas a la importación. No obstante, el instrumento que tuvo más relevancia en todo momento fue el arancel. En general, este periodo supuso un fuerte estímulo para la liberalización comercial, si bien con algunos altibajos, contando además con que la estructura arancelaria era muy compleja y concedía una protección de partida muy elevada (Gráfico 5).



Fuente: Elaboración propia. Protección nominal = impuestos ligados a la importación en porcentaje de las importaciones no energéticas. De 1960 a 1996 Buisán y Gordo (1997). De 1997 a 2009 los datos de impuestos a la importación e importaciones no energéticas proceden de la Base de Datos de Serie de Coyuntura Económica (BDSICE), Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional, Ministerio de Economía y Hacienda.

⁶ De la Dehesa *et al.* (1990).

Previo a la incorporación a las Comunidades, el mayor avance en la desprotección se volvió a alcanzar en el primer quinquenio del periodo, debido a una reducción general en las tarifas entre 1963 y 1965. Las reducciones de 1963 y 1964 se concibieron como medidas antiinflacionarias, en tanto la de 1964 buscaba compensar los efectos fiscales de la aplicación del Impuesto de Compensación de Gravámenes Interiores en frontera (ICGI). El objetivo de los ajustes fiscales en frontera era equiparar las cargas fiscales indirectas soportadas por las importaciones a la de los productos similares del interior. En España la tributación indirecta gravitaba sobre el Impuesto General sobre el Tráfico de Empresas, un impuesto en cascada que gravaba todas y cada una de las transacciones del proceso de producción de un bien, y a cuya carga debía equipararse el ICGI que surge de la reforma tributaria de 1964. Sin embargo, la opacidad de un impuesto en cascada como era el de Tráfico de Empresas alentó la exageración de los tipos aplicados en frontera. Obviamente, la aplicación del ICGI, en la parte que excedía a la media de los impuestos indirectos satisfechos en el interior, funcionaba como un complemento protector. Sin embargo, este componente no fue suficiente para contrarrestar el inicial impulso liberalizador. Nos referimos a la rebaja de 1963, que promedió un 5%, y recayó sobre todo en los derechos industriales; a la rebaja de 1964, también del 5%, y a la de 1965 con reducción del 10%, de nuevo centrada en productos industriales. Aparte de lo cual, junto a estas reducciones generales proliferaron derechos transitorios, de menores tipos y aplicados a los bienes que todavía estaban sujetos a restricciones cuantitativas o cuya producción, todavía inexistente en España, se pensaba se realizaría en breve en el país. Realmente estos derechos fueron los de normal aplicación.⁷ A partir de 1966, y como resultado de la nueva política industrial, vendrían a sumárseles herramientas de intervención como las exenciones y las reducciones arancelarias. Sin olvidar el efecto moderador que tuvo la participación española en la Ronda Kennedy del GATT (1964-1967), cuyos compromisos de recorte se aplicaron escalonadamente entre 1968 y 1972. Más repercusión tuvo el acuerdo preferencial de comercio con la Comunidad firmado el

⁷ Viñuela (1979).

29 de junio de 1970, que suponía una gradual reducción de los derechos de las importaciones procedentes de la CE entre un 20 y un 60% *ad valorem* según productos, en un calendario de recortes que concluía a fines de 1976. Solapándose al impulso liberalizador de dicho acuerdo, se aplicaron otras medidas entre 1972 y 1974, pero de carácter coyuntural, con vigencia de entre tres y seis meses, dirigidas a controlar la inflación. El resultado fue una caída en el nivel medio de protección arancelaria, sólo interrumpido a causa de los efectos de la crisis energética en la balanza de pagos española.

A mediados los setenta, se registra una involución en el proceso de liberalización arancelaria, resultante de la eliminación de las medidas aplicadas en años previos —exenciones y bonificaciones arancelarias—, al objeto de atajar el elevado déficit comercial. El impulso liberalizador no recuperaría su fuerza hasta 1979, con la firma este año del acuerdo con los miembros de la EFTA, mediante el cual España se comprometía a aplicar a estos países los mismos aranceles, que, tras el acuerdo preferencial, se habían fijado a la CEE. A la recuperación del impulso también contribuiría la aceptación en 1980 de los recortes arancelarios aprobados en la Ronda Tokio del GATT. En conjunto, la protección nominal media había descendido del 16,5 % de 1960 al 9,2% de 1985. Sin embargo, iba a ser la integración de España en las Comunidades Europeas el 1 de enero de 1986, la que diera el impulso definitivo a la liberalización comercial.

Los compromisos adquiridos en el Tratado de adhesión comportaron una profunda transformación del sistema de protección:

- 1) Eliminación de restricciones cuantitativas y contingentes.
- 2) Con la adopción del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), desaparición del componente protector de los ajustes fiscales en frontera.
- 3) Y en lo que aquí interesa, supuso el desarme arancelario total para todos los países miembros, que son a su vez nuestros principales proveedores y la adopción de la Tarifa Exterior Común frente a terceros países, que era en promedio de menor nivel que la española. El cambio se hizo a través de una secuencia gradual de reducciones arancelarias, que acabó en enero de 1993 con la eliminación total de cualquier gravamen en frontera para los países comunitarios.

Cuadro 1. Desarme arancelario de la economía española (1986-1993).

Marzo de 1986	10 %
Enero de 1987	12,5 %
Enero de 1988	15 %
Enero de 1989	15 %
Enero de 1990	12,5 %
Enero de 1991	12,5 %
Enero de 1992	12,5 %
Enero de 1993	10 %

Fuente: Buisán y Gordo (1997).

El desarme arancelario fue sin duda el elemento más importante en el proceso de liberalización. Esto se debe a que el tipo de productos que se importaba de la Comunidad Europea, especialmente bienes de consumo y de equipo, eran los que soportaban una mayor protección. Además, todos los compromisos adoptados por España tanto en el Tratado de Adhesión (1985), como en el Acta Única Europea (1986) sobre la creación del Mercado Interior Comunitario, se cumplieron sin problema respetando todos los plazos.⁸ En 1993, el valor de la protección nominal arancelaria era de apenas de un 1,5%. A partir de entonces la política comercial ha seguido las directrices de la Unión Europea en el terreno arancelario, mientras que el Instituto Español de Comercio Exterior realiza una política de promoción de las exportaciones.

En el gráfico 5 se observa que en los últimos años –a partir de 2003– ha habido un ligero aumento en la protección nominal, lo que puede deberse al aumento de la importancia relativa de las importaciones procedentes de las áreas extracomunitarias. Pero el valor del 0,8% para 2009 revela la escasa presencia del arancel como instrumento regulador de los flujos exteriores españoles.

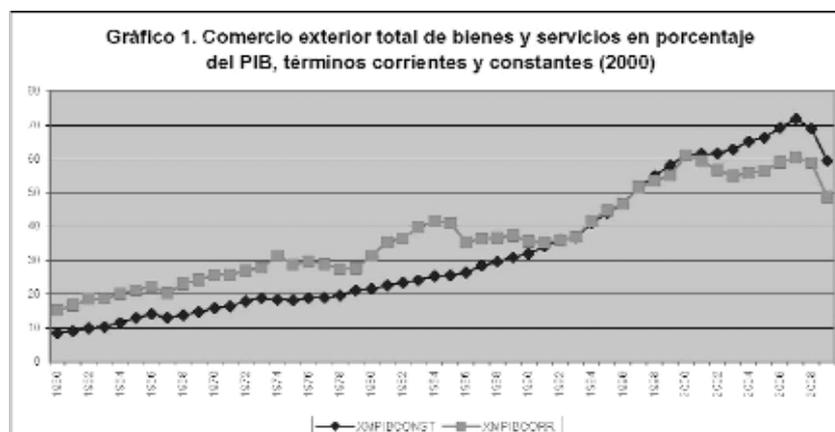
⁸ Rojo (2005).

3. Evolución de la apertura exterior

Como consecuencia del proceso descrito en la sección anterior, el llamado coeficiente de apertura (exportaciones más importaciones en porcentaje del PIB), pasa de niveles propios de una economía autárquica, a niveles que reflejan una economía totalmente integrada en los mercados internacionales (Gráfico 1). Basta con observar cómo en el año 2007, la suma de exportaciones e importaciones de bienes y servicios con relación al PIB en términos corrientes alcanzaba aproximadamente el 61%, cuadruplicando el porcentaje de 1960. El proceso es si cabe más espectacular medido en términos constantes, en este caso, el coeficiente pasa de un 8,3% a un 72% del PIB. Sin restar importancia a otras posibles fuerzas es preciso señalar que los episodios liberalizadores más importantes se hicieron gracias a los compromisos voluntarios con organismos internacionales. En el momento inicial del cambio fue crucial la entrada de España en organismos como el FMI (1958), el Banco Mundial (1958), la OCEC (1959, actualmente OCDE) y el Acuerdo General de Aranceles y Comercio (provisional desde 1960; definitiva en 1963). Gracias a ellos se dispuso de ayuda financiera para hacer frente a los potenciales desequilibrios de balanza de pagos que pudiera ocasionar la liberalización. Este apoyo fue decisivo para vencer la resistencia de ciertos sectores a este proceso. Luego se sucederían la participación de España en la Ronda Kennedy del GATT (1964-1967), el Acuerdo Preferencial con la Comunidad Económica Europea en 1970, el Acuerdo con la Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA) y la participación en la Ronda Tokio del GATT en 1979. Finalmente, el impulso definitivo vino de la mano de la integración en 1985, en la entonces todavía Comunidad Económica Europea. Como se aprecia en el gráfico 1, entre 1985 y 1992 hubo un aumento muy significativo —más de diez puntos porcentuales— del coeficiente de apertura en términos constantes.⁹ No obstante el crecimiento

⁹ Sin embargo hay una reducción del grado de apertura en términos corrientes en dicho período. A este respecto es preciso señalar que la medición de la apertura en términos corrientes en ocasiones no refleja la verdadera evolución de los flujos exteriores, dado que los precios de los bienes importados y exportados y los precios internos implícitos en el PIB se comportan de forma desigual.

más intenso se produjo a partir de entonces, coincidiendo con la consolidación del mercado europeo común y el acceso de España a la Unión Económica y Monetaria en 1999. Más recientemente, esa intensificación de la internacionalización de la economía española tiene que ver con la creciente globalización mundial, que ha favorecido la incorporación de grandes exportadores como China y el desarrollo del comercio internacional de servicios.¹⁰ Finalmente, el claro retroceso en el grado de apertura que se ha producido en los dos últimos años del periodo de estudio se debe al inicio de la crisis económica actual en 2008.



XMPIBCONST = Grado de apertura a precios constantes: suma de exportaciones e importaciones de bienes y servicios en porcentaje del PIB a precios constantes, año base 2000.

XMPIBCORR = Grado de apertura a precios corrientes: suma de exportaciones e importaciones de bienes y servicios en porcentaje del PIB a precios corrientes.

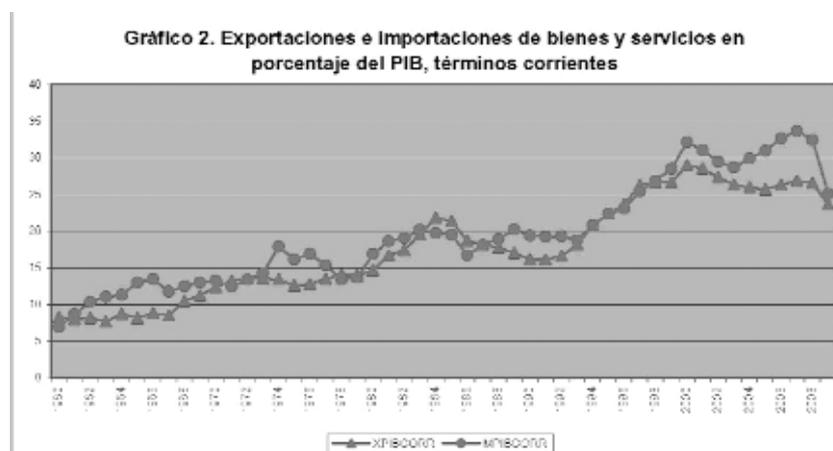
Fuente: Elaboración propia. Los datos proceden de la Base de Datos AMECO, Comisión Europea.

En resumen, ha habido un incremento muy importante del peso que los flujos exteriores han alcanzado en el conjunto total de la economía española en un periodo relativamente corto. Sin

En efecto, entre 1985 y 1992 hay una reducción de la apertura española expresada a precios corrientes, que no correspondería con la realidad vivida tras el proceso de integración.

¹⁰ García *et al.* (2009).

embargo, tal y como se observa en los gráficos 2 y 3, la propensión marginal a importar (importaciones en porcentaje del PIB) ha sido por lo general superior a la propensión marginal a exportar (exportaciones en porcentaje del PIB). Esto sugiere que todavía hay un margen para aumentar la apertura española, especialmente a través de una mayor presencia de las ventas españolas en los mercados internacionales.¹¹

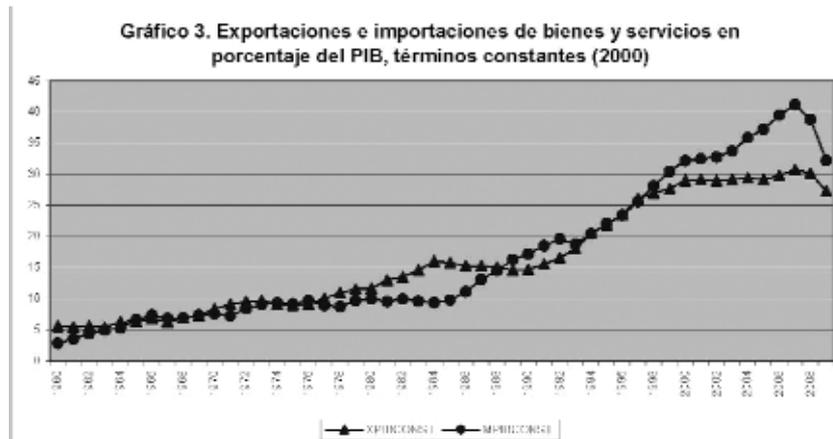


XPIBCORR = Propensión marginal a exportar a precios corrientes: exportaciones de bienes y servicios en porcentaje del PIB a precios corrientes.

MPIBCORR = Propensión marginal a importar a precios corrientes: importaciones de bienes y servicios en porcentaje del PIB a precios corrientes.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de AMECO, Comisión Europea.

¹¹ Gordo (2008).



XPIBCONST = Propensión marginal a exportar a precios constantes: exportaciones de bienes y servicios en porcentaje del PIB a precios constantes, año base 2000.

MPIBCONST = Propensión marginal a importar a precios constantes: importaciones de bienes y servicios en porcentaje del PIB a precios constantes, año base 2000.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de AMECO, Comisión Europea.

Si analizamos la evolución de los flujos de compras y ventas exteriores podemos distinguir varias etapas.

En la primera mitad de los sesenta se produjo un aumento espectacular de las importaciones. En 1967 se llevaron a cabo una serie de medidas estabilizadoras que favorecieron un crecimiento fuerte y sostenido de las exportaciones; sin embargo las importaciones crecieron menos que en la etapa anterior. En los últimos años del franquismo (1972-1975) y en un contexto de elevación de los precios de las materias primas y sobre todo del petróleo debida a la crisis económica internacional se agudizó el incremento de las importaciones en términos corrientes (Gráfico 2). Si consideramos las importaciones en términos constantes (Gráfico 3), éstas disminuyeron en 1975 por el estancamiento del PIB real y la política deflacionista aplicada por el gobierno. Las exportaciones, por su parte, también acusaron el efecto negativo sobre la demanda externa de la crisis. Por tanto puede decirse que las décadas de los sesenta y setenta se caracterizan por un dominio del impulso importador, convirtiéndose el déficit comercial en un desequilibrio estructural. Como fuerzas

compensadoras actuaron los ingresos del turismo, las remesas de emigrantes y la inversión extranjera directa. A finales de los setenta y comienzo de los ochenta las importaciones se financian gracias al impulso exportador. Sin embargo este impulso se detiene en los años posteriores a la adhesión. En esta etapa importaciones y exportaciones se comportan de forma contraria, de ahí el estancamiento en el coeficiente de apertura. Por una parte, las primeras aumentan gracias a la liberalización comercial —en especial las importaciones comunitarias— y al empuje de la demanda interna, mientras que las segundas se ven perjudicadas por un tipo de cambio fuerte y una mayor inflación que restan competitividad y por la eliminación del sistema de promoción a la exportación. En este caso las tradicionales fuerzas compensadoras no fueron suficientes para contrarrestar el signo negativo de la balanza comercial. No obstante, es preciso señalar la importancia del capital exterior a finales de los ochenta. La incorporación de España a la Comunidad Económica Europea generó expectativas de crecimiento, lo que favoreció la inversión exterior en la compra de empresas españolas y en la creación de otras nuevas. Estas empresas, equipadas con nueva tecnología, mejoraron la eficiencia y la capacidad competitiva de la industria española. Los frutos de esta nueva especialización se recogen a partir de 1994, una vez superada la crisis financiera europea de 1992-1993, cuando las ventas externas experimentan un avance muy importante. Dicha crisis, provocada por la pérdida de confianza de los inversores en el proyecto europeo de moneda única, obligó además a devaluar la peseta en cuatro ocasiones entre 1992 y 1995. Devaluaciones que permitieron recuperar la competitividad y el equilibrio externo. A pesar de ello, entre 1997 y 2007 hubo un incremento notable del déficit comercial, debido a varios factores. En primer lugar por la reducción de la cuota exportadora, como consecuencia la pérdida de competitividad internacional, a lo que se sumaría la pérdida de facultad de controlar el tipo de cambio como medio de ajuste tras la adopción del euro. En segundo lugar por el aumento de la cuota importadora, gracias al ciclo económico expansivo de la economía española y al encarecimiento de los precios del petróleo. Los efectos de la crisis actual en el comercio exterior español han sido un crecimiento negativo en términos corrientes y reales tanto en las exportaciones como en las importaciones

(Gráficos 2 y 3), especialmente intenso en el caso de estas últimas.

4. Análisis de raíces unitarias

Para completar el estudio se realiza a continuación un análisis de estacionariedad u orden de integración de las series de apertura. Una serie es integrada de orden d y lo denotaremos $I(d)$, si hay que realizar d operaciones de diferenciación para que la serie sea estacionaria o $I(0)$. El orden de integración d también es el número de raíces unitarias que contiene la serie. Existen varias pruebas para analizar la estacionariedad, pero la más formal es el test de raíz unitaria. En concreto, se aplican los siguientes tests de raíces unitarias: el test Dickey Fuller (1979,1981) Aumentado (DFA), el test Phillips-Perron (1988) (PP), el Dickey Fuller GLS de Elliott, Rothenberg y Stock (1996) (DF-GLS), el test del punto óptimo de Elliot, Rothenber y Stock (1996) (ERS) y el de Ng y Perron (2001) (NG-P). Complementariamente, utilizamos el test de estacionariedad de Kwiatkowski, Phillips, Schmidt y Shin (1992) (KPSS), en el que la hipótesis nula es la estacionariedad.

Cuadro 2. Contraste de raíz unitaria ^a						Contraste de estacionariedad ^b
Variable (en niveles)	ADF	PP	DF-GLS	ERS	NG-P	KPSS
LXMPIBCORR	-2,15	-1,84	-1,91	11,38	-2,29	0,09
LXPIBCORR	-1,72	-1,84	-2,00	9,61	-2,17	0,10
LMPIBCORR	-3,63**	-3,85**	-2,31	10,61	-1,77	0,08
LXMPIBCONST	-1,32	-1,25	-1,53	10,49	-2,53	0,08
LXPIBCONST	-1,52	-1,41	-2,00	8,84	-2,25**	0,07
LMPIBCONST	-2,24	-2,83	-1,80	12,72	-2,40	0,10

a) Constante y tendencia.

** Significativa a un nivel de significatividad del 5%.

Los valores críticos de los test ADF, PP aparecen en Mackinnon (1996), DF-GLS y ERS en Elliott, Rothenberg y Stock (1996), KPSS en Kwiatkowski, Phillips, Schdmidt y Shin (1992) y NG-P en Ng y Perron (2001).

El criterio de información utilizado para determinar el retardo óptimo es el SIC. La elección del espectro residual con frecuencia cero se basa en la estimación propuesta por el autor del test. El método de amplitud de banda es el de Newey-West (1994).

Todos los contrastes estudian la hipótesis nula de existencia de raíz unitaria, excepto el KPSS, donde la hipótesis nula es que la serie es estacionaria.

Cuadro 3. Contraste de raíz unitaria ^a						Contraste de estacionariedad ^b
Variable (en primeras diferencias)	ADF	PP	DF- GLS	ERS	NG-P	KPSS
LXMPIBCORR	-4,97***	-5,06***	-4,71***	3,19*	-3,00***	0,33*
LXPIBCORR	-4,97***	-5,28***	-4,56***	1,66***	-2,96***	0,13
LMPIBCORR	—	—	-3,29***	5,63	-2,25**	0,28*
LXMPIBCONST	-2,83***	-2,83***	-3,86***	3,33*	-2,78***	0,34*
LXPIBCONST	-4,31***	-4,38***	-4,05***	2,13**	—	0,17
LMPIBCONST	-3,56***	-3,35***	-2,30**	7,07	-1,85*	0,27

a) Sin constante ni tendencia para ADF y PP.

***, ** y * Significativa a un nivel de significatividad del 1%, 5% y 10% respectivamente.

Los resultados de los contrastes presentados en los cuadros 2 y 3 muestran que los indicadores de apertura comercial son integrados de orden uno. Dichos resultados econométricos apoyan el análisis histórico y gráfico realizado en el apartado anterior. Es decir, las series de comercio exterior presentan una tendencia de crecimiento a lo largo del periodo analizado, sin fluctuar en torno a un valor constante.

5. Conclusiones

En el presente trabajo se ha realizado un análisis para el periodo 1960-2009 de una de las transformaciones estructurales más importantes experimentada por la economía española: la apertura comercial al exterior. Tras la aplicación del Plan de Estabilización y Liberalización en 1959 se inició un proceso progresivo de liberalización comercial, cuyo impulso definitivo vendría con la entrada de España en la Unión Europea en 1986. Dicho acceso supuso la desaparición de las restricciones comerciales y los ajustes fiscales en frontera y una reducción arancelaria que ya no experimentaría ningún retroceso. Este proceso se tradujo en un crecimiento sostenido de la apertura exterior, tal y como indica el análisis histórico y gráfico de las series del comercio exterior español. Conclusiones reforzadas por el análisis econométrico de raíces unitarias, que revela que las series estudiadas son integradas de orden uno.

6. Referencias bibliográficas

- ALONSO, J.A. y DONOSO, V. (1999). "Sector exterior: apertura económica y líneas de especialización", en García Delgado, J.L. (dir.), *España, economía: ante el siglo XXI*, Ed. Espasa Calpe, pp. 207-239.
- BARCIELA, C., LÓPEZ, I., MELGAREJO, Y MIRANDA, J.A. (2001). *La España de Franco (1939-1975)*, Ed. Síntesis.
- BUISÁN, A. y GORDO, E. (1997). *El sector exterior en España*, Banco de España, Servicio de Estudios Económicos, N° 60.
- DE LA DEHESA, G., RUIZ, J.J. y TORRES, A. (1990). "The timing and sequencing of a trade liberalization policy: the case of Spain", en Michaelly, M., Choksi, A. y Papageorgiou, D. (eds.), *Liberalizing foreign trade*, Basil Blackwell, Oxford.
- DICKEY, D.A. y FULLER, W.A. (1979). "Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root", *Journal of The American Statistical Association*, 74 (366), pp. 427-431.
- DICKEY, D.A. y FULLER, W.A. (1981). "Likelihood ratio statistics for autoregressive time series with a unit root", *Econometrica*, 49 (4), pp. 1057-1072.
- ELLIOTT, G., ROTHENBERG, T.J. y STOCK, J.H. (1996). "Efficient tests for an autoregressive unit root", *Econometrica*, 64, pp. 813-836.
- GARCÍA, C., GORDO, E., MARTÍNEZ, J. y TELLO, P. (2009). "Una actualización de las funciones de exportación e importación de la economía española", Documentos Ocasionales, N° 5, Banco de España.
- GORDO, E. (2008). "Sector exterior", en Velarde, J. y Serrano, J.M. (coords.), *La Economía*, Ed. Biblioteca Nueva, Madrid, pp. 415-462.
- KWIATKOWSKI, D., PHILLIPS, P.C.B., SCHMIDT, P. y SHIN, Y. (1992). "Testing the null hypothesis of stationary against the alternative of a unit root", *Journal of Econometrics*, 54, pp. 159-178.
- MACKINNON, J.G. (1996). "Numerical distribution functions for unit root and cointegration tests", *Journal of Applied Econometrics*, 11, pp. 601-618.
- NEWBY, W. y WEST, K. (1994). "Automatic lag selection in covariance matrix estimation", *Review of Economic Studies*, 61, pp. 631-653.

- NG, S. y PERRON, P. (2001). "Lag length selection and the construction of unit root tests with good size and power", *Econometrica*, 69(6), pp. 1519-1554.
- PHILLIPS, P.C.B. y PERRON, P. (1988). "Testing for a unit root in time series regression", *Biométrica*, 75 (2), pp. 335-346.
- ROJO, L.A. (2005). "La economía española en la democracia (1976-2000)", en Comín *et al.* (eds.), *Historia económica de España, siglos X-XX*, Ed. Crítica, Barcelona, pp. 331-367.
- RUIZ, A. (2005). "La política comercial española de la autarquía a la plena integración en el comercio multilateral", *Información Comercial Española*, 826, pp. 179-193.
- SERRANO, J.M. (1999). "La política de apertura exterior", en García Delgado, J.L. (dir.), *España, economía: ante el siglo XXI*, Ed. Espasa Calpe, pp. 613-630.
- SERRANO, J.M. y PARDOS, E. (2005). "Los años de crecimiento del franquismo (1959-1975)", en Comín *et al.* (eds.), *Historia económica de España, siglos X-XX*, Ed. Crítica, Barcelona, pp. 331-367.
- VIÑUELA, J. (1979). "La política comercial de una apertura limitada y contradictoria, 1960-1975", en Viñas *et al.*, *Política comercial exterior de España*, Banco Exterior de España, Servicio de Estudios Económicos, pp. 1169-1288.