

La gestión del conocimiento

Gestión del conocimiento
en servicios sociales

Retos teóricos y metodológicos
del enfoque de competencia laboral

Inclusión frente a exclusión laboral:
el empleo precario en dos países
latinoamericanos

Calidad de empleo: ¿quiebra
generacional *versus* quiebra societal?

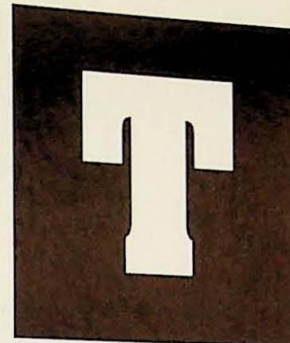
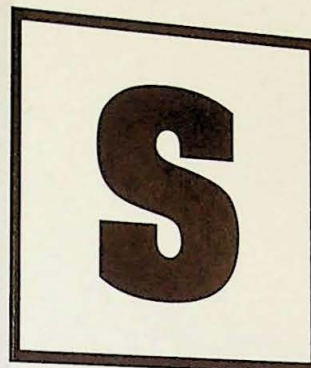
Gubernamentalidad, precarización
y nueva servidumbre: producción
mercantil de cuidados
y subjetividades

Reciprocidad y diferenciación social
en comerciantes chinos, taiwaneses
y bangladeshíes

ISSN 0210-8364



66



SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO
NUEVA ÉPOCA / VERANO 09

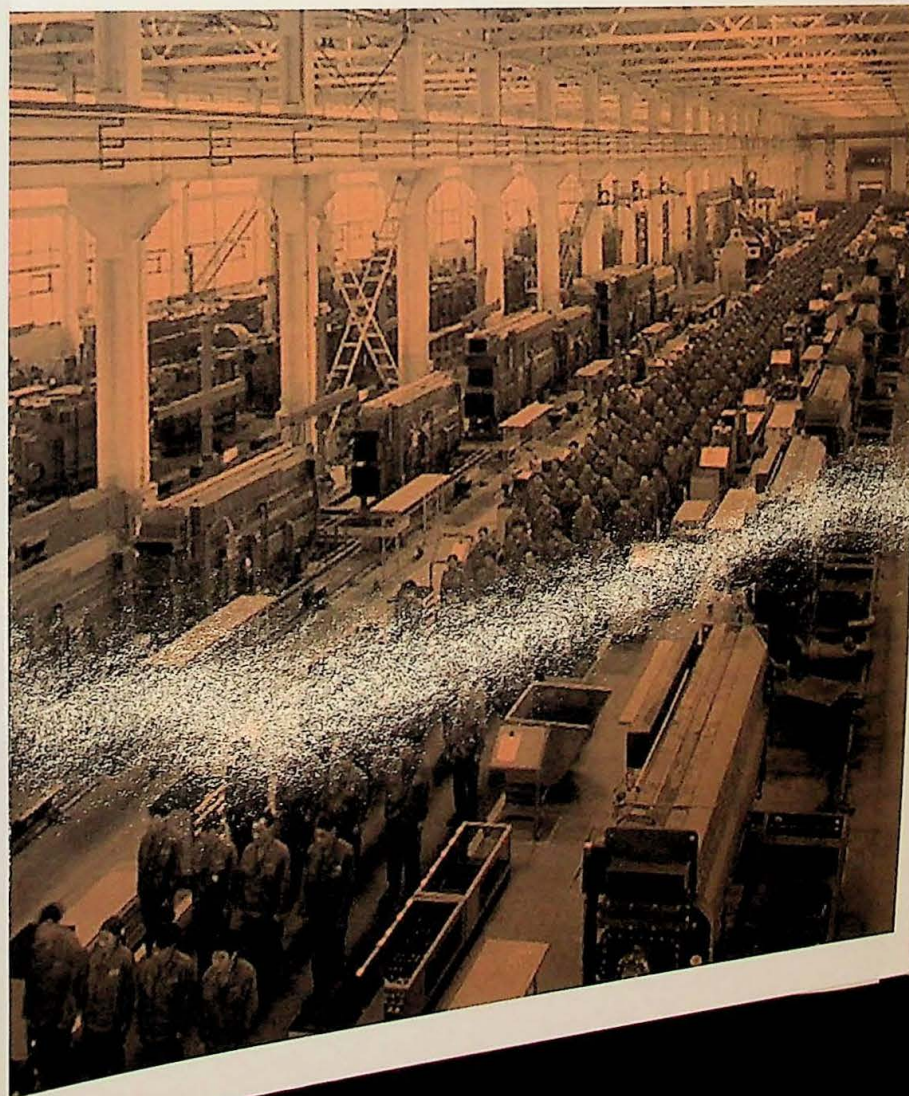


LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

VERANO 2009

NUEVA ÉPOCA

Sociología del Trabajo



Sociología del Trabajo

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

Dirección

Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, Universidad Complutense
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense

Consejo de Redacción

Secretario: Pablo López Calle, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.

Arnaldo Bagnasco, Dipartimento di Sociologia, Universidad de Turín.
Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense, Madrid.
Daniel Cornfield, *Work and Occupations*, Vanderbilt University (Estados Unidos).
Michel Freyssenet, CSU-IRESO, CNRS, París.
Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.
Juan Manuel Iranzo, Dpto. de Sociología, Univ. Pública de Navarra.
Ilona Kovács, Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisboa.
Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.
Ruth Milkman, Institute of Industrial Relations, UCLA, Estados Unidos.
Alfonso Ortí, Dpto. de Sociología, U. Autónoma, Madrid.
Andrés Pedreño, Dpto. de Sociología, Universidad de Murcia.
Michel Pialoux, Centre de Sociologie Européenne, EPHES, París.
Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.
Helen Rainbird, University of Birmingham, Reino Unido.
José M^a Sierra, Dpto. Geografía, Urbanismo y O. del Territorio, Univ. Cantabria.
Agnes Simony, Institut for Social, Policy and Labour, Budapest, Hungría.
Jorge Uría, Dpto. de Historia Contemporánea, Universidad de Oviedo.
Fernando Valdés Dal-Re, Dpto. de Derecho del Trabajo, U. Complutense, Madrid.
Imanol Zubero, Dpto. de Sociología I, Universidad del País Vasco, Bilbao.

NUESTRAS DIRECCIONES

Redacción

Revista **Sociología del Trabajo**
Facultad de Ciencias Políticas
y Sociología
Universidad Complutense
Campus de Somosaguas
28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)

Edición

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Menéndez Pidal, 3 bis
28036 Madrid
Teléfonos: 91 562 37 23 - 91 561 77 48
Fax: 91 561 58 19
E-mail: sigloxxi@sigloxxieditores.com
http://www.sigloxxieditores.com

Suscripciones

Mundi-Prensa Libros, S. A.
Castelló, 37. 28001 Madrid
Teléfono: 91 436 37 01
Fax: 91 575 39 98
E-mail: uscripciones@mundiprensa.es
www.mundiprensa.com

Venta de números atrasados o colecciones

Siglo XXI de España Editores, S. A.
Menéndez Pidal, 3 bis
28036 Madrid
Teléfono: (34) 91 745 09 13
Fax: (34) 91 561 58 19
E-mail: ventas@sigloxxieditores.com

Sociología del Trabajo 66

NUEVA ÉPOCA
Verano de 2009



SUMARIO

Esteban Ruiz Ballesteros, Germán Jaraíz Arroyo y Guadalupe Cor- dero Martín, Gestión del conocimiento en servicios sociales	3
Guillem Sala y Jordi Planas, Retos teóricos e implicaciones metodológi- cas del enfoque de competencia laboral.....	31
Minor Mora Salas y Orlandina de Oliveira, El desafío de la inclusión frente a las tendencias de exclusión laboral: el empleo precario en dos países latinoamericanos	47
Ilona Kovács y Maria da Conceição Cerdeira, Calidad de empleo: ¿quiebra generacional <i>versus</i> quiebra societal?	73
Ángel Luis Lara y Aurora Álvarez, Gubernamentalidad, precarización y nueva servidumbre. Agenciamientos a partir de los circuitos de produc- ción mercantil de cuidados y subjetividades.....	107
Débora Betrisey Nadali, Reciprocidad y diferenciación social en comer- ciantes chinos, taiwaneses y bangladeshíes	133
NOTAS DE LECTURA	
Abel Pérez Ruiz, Rocío Guadarrama y José Luis Torres (coords.), <i>Los signifi- cados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas.</i>	155
Esmeralda Ballesteros Doncel, Brígida García y Orlandina de Oliveira, <i>Las familias en el México metropolitano: visiones femeninas y masculinas</i>	158
María del Mar Maira Vidal, Juan José Castillo, <i>El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software ..</i>	163
CONVOCATORIA	
VI Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo.....	169

Sociología del Trabajo: la revista

Sociología del Trabajo es una revista académica independiente y plural que se propone difundir investigaciones y reflexiones sobre la realidad del trabajo, junto al análisis crítico de la investigación sobre el mismo.

Bases de datos en que está recogida *Sociología del Trabajo*

- Compludoc
- DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas) [CINDOC-CSIC]-ANECA
- Latindex
- Dialnet (Unirioja)
- Rebiun (Red de Bibliotecas Universitarias)
- RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas)
- Índice Español de Ciencias Sociales y Humanidades (ISOC-CSIC)
- International Bibliography of the Social Sciences (IBSS)
- IN~RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales)
- Sociological Abstracts
- Francis

— *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en el índice de impacto 2006 (y el segundo en el índice de impacto acumulativo 1994-2007), ocupando el primero para el periodo 2003-2007 de In~RECS (Índice de impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada). In~RECS es un índice bibliométrico que ofrece información estadística a partir de las citas bibliográficas para determinar la influencia y el impacto científico de las revistas españolas en ciencias sociales y de los autores que publican en las mismas. [<http://ec3.ugr.es/in-recs/>]

— *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en su área del índice RESH 1999, 2000, 2001, el segundo en 2002, y el tercero en 2003 (elaborado por el CINDOC-CSIC), siendo la primera en índice de impacto medio para el periodo 1999-2003, con un índice de impacto medio de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas. [<http://resh.cindoc.csic.es>].

— *Sociología del Trabajo* cumple 31 de los 33 criterios de calidad del Catálogo LATIN-DEX (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal), en junio de 2008.

La aceptación de artículos se rige por el sistema de evaluaciones externas por pares.

PRECIO DEL EJEMPLAR:

- España: 12 € IVA incluido
- Europa: 13,50 € IVA incluido
- Resto del mundo: 15\$

Sociología del Trabajo

Nueva época, núm. 66 - verano 2009

Edita: Siglo XXI de España Editores, S.A.

Menéndez Pidal, 3 bis - 28036 Madrid

© *Sociología del Trabajo*

© Siglo XXI de España Editores, S.A.

Madrid, junio de 2009

ISSN: 0210-8364

Depósito legal: M. 27.350-1979

Fotocomposición: EFCA, S.A.

Impresión: Service Point S.A.

Printed in Spain

Gestión del conocimiento en servicios sociales

**Esteban Ruiz Ballesteros, Germán Jaraíz Arroyo
y Guadalupe Cordero Martín ***

Recibido 5-II-2008

Versión final aceptada: 10-XI-2008

1. Sobre la gestión del conocimiento

A nadie se le escapa hoy que el impacto de la conocida como *sociedad de la información* ha dado lugar a nuevos modos de relación y organización. Entendemos que el proceso de gestación es suficientemente conocido y no precisa ser detallado aquí (Castells, 2002 y 2006). Sobre él nos interesa destacar, para nuestro trabajo, el modo en que el desarrollo de un amplio elenco de nuevas tecnologías está permitiendo agilizar y abaratar, hasta términos insospechados, la producción, almacenamiento y sistematización de datos, así como el acceso e intercambio de estos. Esta circunstancia instrumental es generadora de procesos complejos que traen consigo nuevos hechos sociales, a la par que hace surgir modos emergentes y enormemente cambiantes de relaciones, tanto en el mundo económico como en el más variado abanico de ámbitos institucionales, trasladándose finalmente, me-

* Esteban Ruiz Ballesteros, Germán Jaraíz Arroyo Guadalupe Cordero Martín son miembros del GISAP, Grupo de Investigación Social y Acción Participativa, Universidad Pablo de Olavide, Carretera de Utrera, Km 1, 41013 Sevilla. Correos electrónicos: eruibal@upo.es; gjararr@upo.es; gcormar@upo.es. Los autores agradecen a los profesores Ana Gómez Pérez y Juan Carlos Real Fernández sus comentarios sobre los borradores previos de este artículo.

dante soportes como el consumo (Augé, 1993) a los más recónditos espacios de cotidianidad.

Sin embargo, nos interesamos aquí por la incidencia concreta de estas tecnologías en los modos organizacionales. Es precisamente en este tipo de ámbitos, y de manera más precisa en las organizaciones vinculadas a la producción, en los que se va a desarrollar una implementación más rápida y avanzada de las mismas. Esta circunstancia revolucionará la gestión de datos como materia prima de la generación de información, necesaria para el modelaje de nuevas formas de conocimiento y control. De esta manera, se encuentra una vía franca para la mejora de la eficiencia y la eficacia.

El hecho antes detallado provocará un efecto sinérgico en las organizaciones mejor posicionadas para el manejo de estos procesos. La mayor eficiencia en la gestión del conocimiento, tanto a nivel interno como externo o contextual, agiliza la capacidad para la toma de decisiones, lo que convertirá el capital intelectual en el patrón orientador de los procesos de innovación (Bueno, 2006, p. 8), afectando en igual modo *ad intra* de los entornos organizacionales (*staff*, recursos humanos, formación...), como *ad extra* (clientes, mercados...). La "máxima", apuntada hasta aquí de modo sintético, ha convertido la gestión del conocimiento y la innovación, como señala Nicolas Valéry, en una especie de *religión* de las organizaciones productivas (Lucas y García, 2002, p. 75). Esta tendencia quiere facilitar la emergencia de modos organizacionales formalmente menos verticales y se ha convertido en objetivo recurrente en el mundo del *staff* organizativo. Algunas de sus obras de referencia (Ducker, 2003; Rao, 2006) se pueden encontrar fácilmente en los quioscos de estaciones y aeropuertos, muestra inequívoca de que se ha erigido en una *filosofía* que trasciende el ámbito empresarial para inspirar, de forma más general, a las relaciones interpersonales y el "camino hacia el éxito".

No obstante, es evidente que han aparecido nuevos modos de jerarquización orgánica y funcional. La capacidad para controlar-comprender-conocer-participar en la gestión del conocimiento ha pasado a ser uno de los nodos estructurantes de mayor centralidad. Este proceso ha propiciado el cambio conceptual de la empresa *organigrama* por la empresa *red* (Nohria y Ghoshal, 1997). Todo ello afecta ineludiblemente al desempeño de la actividad laboral, que vivirá profundas transformaciones.

A inicios de la presente década esta cultura del *knowledge management* va a trascender del ámbito productivo al de la administración

pública¹ (Rodríguez Arana-Muñoz, 2004; Beltrán, Martínez y Lara-Navarra, 2006). La Cumbre de Jefes de Estado de la UE de Lisboa de 2000 sitúa como objetivo estratégico para 2010 la conversión de Europa en una "economía soportada en el conocimiento". Se señala además a la administración pública como un espacio clave para el logro de este propósito². A un ritmo casi vertiginoso las diversas administraciones han ido generando innumerables proyectos e iniciativas orientadas a la aplicación de la denominada *sociedad del conocimiento*³, que inevitablemente llevan aparejados efectos sobre los procesos organizativos internos de las administraciones. Surgen de aquí las denominadas *policy makers* orientadas a "redefinir la función pública y el servicio público a partir del nuevo enfoque basado en el conocimiento" (CIC, 2004).

En lo público-local, el debate llega por dos cauces. Por un lado, se aboga por la readaptación de la totalidad de políticas locales (movilidad, urbanismo...) a estos esquemas: la denominada *ciudad inteligente* (Mitchell, 2007) o *ciudad innovadora* (Borja, 2007). Por otro lado, y de manera más concreta, se van a desarrollar de forma creciente herramientas de *administración electrónica* pensadas para su aplicación a la gestión administrativa local a diversos niveles (Rodríguez, 2006). En el ámbito público-local-social las expresiones más visibles estarán en los servicios sociales.

Lo más relevante de todo este macroproceso por el que hemos pasado muy sucintamente es, precisamente, constatar cómo el desarrollo de las nuevas prácticas de gestión del conocimiento toman cuerpo y tienen una repercusión real en los servicios públicos dedicados a la intervención social y, por ende, en la praxis profesional que aquí se desarrolla.

Antes de entrar en materia hemos de aclarar que en torno a la gestión del conocimiento (*knowledge management*) se percibe un cierto "caos conceptual" (Rodríguez Gómez 2006, p. 28). Aunque

¹ Hay que aclarar que ya existían numerosas iniciativas públicas anteriores a 2000. Si bien, a partir de este momento se produce una generalización en todos los espacios de la administración.

² Consejo Europeo de Lisboa, 23 y 24 de marzo de 2000, recomendación 11. En www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm#c. Fecha de consulta: 5 de noviembre de 2007.

³ Destacamos aquí, por su ámbito estatal, el desarrollo del Plan Nacional de la Sociedad de la Información, dentro del cual se encuadra el programa PROFIT orientado a la innovación tecnológica, que contempla a su vez el Proyecto SICAP como herramienta aplicada al ámbito público.

no es propósito de este trabajo entrar a "desbrozar" la diversidad de usos y enfoques de este concepto (véase OECD, 2003; Tena y Ongallo, 2004), conviene tener presente que el uso que aquí hemos hecho del mismo ha de ser vinculado, esencialmente, a las estrategias de acceso, generación y transferencia del conocimiento en las organizaciones. Estas estrategias tienen dos ámbitos prácticos fundamentales: uno, de carácter tecnológico, asociado a sistemas y herramientas de información necesarios para recoger, clasificar y procesar los datos que servirán de base para el conocimiento (*data warehouse*, sistemas de información...), y otro, vinculado a las redes de relaciones horizontales y verticales dentro de la organización (modos de estructuración de relaciones, comunicación interpersonal...), claves para trasladar el conocimiento a las prácticas profesionales. Sobre este segundo ámbito se centra el interés principal de nuestra investigación.

2. Los servicios sociales comunitarios: génesis y configuración actual

En las organizaciones dedicadas a la prestación de servicios sociales, el desarrollo de los actuales modos de gestión del conocimiento vendrá determinado por la confluencia de los procesos descritos en el apartado anterior. Conviene hacer, sin embargo, una aclaración que diferencia a estas organizaciones dedicadas a la intervención social, de otras tipologías (de producción de bienes, otros servicios...). Esta diferencia estriba en la mayor complejidad a la hora de determinar el cliente, el producto y la producción que se "oferta", sobre todo por el alto grado de intangibilidad de su objeto de trabajo. Por expresarlo comparativamente: si las organizaciones productivas y algunos servicios públicos aplican la gestión de un intangible como el conocimiento a la producción de bienes o servicios tangibles. En el caso de las organizaciones de intervención social se gestiona este mismo intangible para producir también bienes de naturaleza igualmente intangible (¿qué son, si no, la integración social o el bienestar social?). Esta circunstancia nos sitúa ante un sector con marcadas peculiaridades, no siempre tenidas suficientemente en cuenta a la hora de incorporar los nuevos modos de gestión. Conviene acotar con mayor precisión el espacio institucional de los servicios sociales comunitarios (SSSC), sobre el que se desarrolla nuestro trabajo.

Cuando hablamos de servicios sociales nos referimos a "servicios técnicos, prestados al público o a determinados sectores del mismo, de manera regular y continua, por las más diversas organizaciones públicas o privadas, con el fin de aumentar el Bienestar Social" (Moix, 2004, p. 137). Dentro de este marco, nosotros nos preocupamos exclusivamente de los prestados desde el ámbito público. En este sentido, estos servicios sociales públicos en España han sido ideados desde las comunidades autónomas, de manera casi paralela a la propia articulación del Estado postconstitucional⁴; por lo que han quedado sujetos a una gran diversidad de desarrollos normativos específicos (Guillén y Vilá, 2007, p. 152), que producirán también rasgos diferenciadores en cuanto a tipología de servicios, financiación, modelos organizativos... (según sea el caso de unas u otras comunidades). A pesar del destacable grado de diferenciación, estos servicios compartirán también algunas características comunes que nos permiten, si no extrapolar las conclusiones a todo el sistema, sí al menos aportar una base de indagación a nivel local. Las detallamos sucintamente.

Una primera característica homologable es la división de este sistema público en dos niveles. El primero es el de los servicios sociales comunitarios (denominados también de base o de atención primaria) cuya gestión recaerá en las administraciones locales, hecho que ha permitido una implantación de los mismos en la práctica totalidad de los municipios españoles desde su desarrollo, en la segunda década de los años ochenta, hasta nuestros días. No obstante, el grado de despliegue a nivel municipal será muy diverso dependiendo, entre otros factores, del mayor o menor apoyo financiero a las administraciones locales. Este nivel comunitario tiene como finalidad "la atención en primera instancia a la problemática social de todos los ciudadanos [...] a través de la formulación de los servicios y programas de atención social integral y de los programas sectoriales pertinentes" (Ordinas y Thiebaut, 1998). El segundo nivel será el de servicios sociales especializados, cuya distribución competencial es más diversa según la comunidad autónoma. Nuestra investigación se orienta exclusivamente al nivel comunitario.

Otra característica —ya en relación al nivel específicamente comunitario— gira en torno a las prestaciones del sistema a los usua-

⁴ Hemos de precisar que, en este sentido, el proceso de configuración del sistema de servicios sociales es distinto al de otros servicios como la educación o la sanidad, que en sus inicios fueron competencia de la administración central, para posteriormente ser transferidas las competencias de gestión y coordinación a las comunidades autónomas.

rios. Con el ánimo de establecer unos contenidos mínimos, el Ministerio de Asuntos Sociales estableció en 1988, conjuntamente con las administraciones autonómicas y locales, una herramienta de concertación y financiación mixta de un conjunto de prestaciones básicas que serán comunes en todo el Estado y que hasta el momento han sido las que han dotado de mayor contenido a la intervención de los profesionales. Estas prestaciones son: información y orientación; ayuda a domicilio; prevención e inserción social, y alojamiento y convivencia.

Por último, señalar que otra de las tendencias de este joven sistema de servicio público es la creciente importancia del desarrollo de contenidos técnicos (Casado y Fantova, 2007). Esta "tecnificación" es entendida como una intervención social apoyada en una sistemática adaptada a las condiciones y necesidades de los usuarios, elementos estos que dotan al servicio público de una alta intangibilidad e interactividad (Fantova, 2004). En este desarrollo, los SSSSC han precisado la incorporación de profesionales especializados en el abordaje de necesidades sociales (Gutiérrez, 2001, p. 119) cuya labor ha sido elemento central para la consolidación del sistema público.

Así pues, a pesar de la diversidad de modos de organización de los servicios sociales en cada comunidad autónoma, podemos decir que, a grandes rasgos, se comparte una estructura homologable (en dos niveles: comunitario y especializado), cuatro prestaciones básicas —para el nivel comunitario— y el desarrollo técnico de la intervención social.

Los SSSSC nacen, por tanto, con la vocación de ser próximos a los usuarios y, en todo caso, la pieza que garantiza la entrada en el sistema de prestaciones y recursos sociales. Su desarrollo facilita el nexo del sector público con las necesidades sociales específicas de cada barrio o localidad. En este sentido, su implementación presenta un triple enfoque: individual (personas y familias con déficits sociales), grupal y comunitario. Detallamos algunos perfiles que ilustran la práctica profesional que se desarrolla en estos servicios:

- Suelen contar con un equipo de profesionales, más o menos amplio según los casos, provenientes de ámbitos disciplinares diversos como la psicología, el derecho, las ciencias sociales, la educación social y, sobre todo, el trabajo social.
- La labor profesional atiende necesidades relacionadas con tres tipos de déficits sociales: de autonomía (personas y familias con dificultades socioeconómicas, personas en situación de depen-

dencia sociosanitaria, sociolaboral...); de convivencia (problemas asociadas a situaciones de malos tratos, desamparo...); y de integración (minorías étnicas, personas inmigrantes...).

- Para el abordaje de estos déficits los profesionales desempeñan cuatro tipos de tareas. En primer lugar, las relacionadas con la atención y gestión de problemas y situaciones concretas de tipo individual y familiar (información, gestión de recursos de todo tipo, ayudas de emergencia social, ayudas económicas y materiales, prestaciones de ayuda a domicilio, acompañamiento...). Un segundo grupo de actuaciones tiene que ver con la coordinación con otras administraciones y entidades presentes en la comunidad (colegios, centro de salud, ONG...). Un tercer grupo de labores profesionales está asociado al apoyo socioterapéutico a grupos de afectados. Por último, desarrollarán también intervenciones encaminadas a la dinamización de la vida comunitaria (sensibilización, prevención, apoyo a iniciativas de integración, participación en espacios de desarrollo local...).

3. La implantación de nuevos modos de gestión en los servicios sociales

El caso concreto que aquí estudiamos encierra similitudes con las experiencias de otras grandes ciudades del Estado (Aliena, 2005; López-Cabanas, 2001; Fierro, 2006). En los inicios de la etapa democrática, el desarrollo autonómico y el nuevo impulso municipalista van a facilitar el incremento de iniciativas de SSSSC. En este primer momento estos dispositivos de atención social se van a situar en los distintos barrios con dotaciones profesionales desiguales, y en pocas ocasiones con centros de referencia específicos (situados en locales de distritos municipales, centros cívicos o locales de alquiler...). Los equipos profesionales van a iniciar una expansión en la que la creatividad y la ilusión colectiva van a ser recursos de primer orden (García Roca, 2006, p. 199). A finales de los años ochenta, tras la aparición del Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales (1988), y el desarrollo de las Leyes de Servicios Sociales en la práctica totalidad de comunidades autónomas (la ley andaluza data de 1988), se va a iniciar una segunda etapa de consolidación de la estructura organizativa. Sobre este impulso se producirá una cadena de cambios en los modos de gestión de los servicios sociales municipales en las grandes ciuda-

des. Algunas de estas transformaciones han tenido un efecto determinante sobre las formas de gestión del conocimiento. A saber:

1. La estructuración en niveles jerárquicos. En el caso que nos ocupa nos encontramos, repartidas por los distintos barrios de la ciudad, Unidades de Trabajo Social (UTS) que constituyen el nivel más básico y próximo al territorio. Estas UTS desarrollan de manera directa las prestaciones y atenciones técnicas de los servicios sociales comunitarios. Las UTS conforman Zonas de Trabajo Social (ZTS), un nivel de coordinación y gestión intermedia; finalmente nos encontramos con los Servicios Centrales (SC) como estructura de gestión a nivel municipal.
2. Surgen y se consolidan diversos *staff* especializados en gestionar, planificar, evaluar..., tanto en los niveles intermedios (ZTS) como centrales (SC). En muchos casos, con profesionales promocionados desde los niveles básicos; en otros, mediante el desarrollo de currículos vinculados específicamente a la gestión de organizaciones. Estos *staff* son nodos con alta capacidad de gestión de la información.
3. Se amplían en número y variedad los profesionales destinados a la intervención social directa. Se pasa de equipos de intervención casi monodisciplinares (trabajadores sociales) a equipos multidisciplinares (psicólogos, educadores...).
4. Se diversifican, también, las vías de acceso laboral: funcionarios, interinos, contratados por subvenciones externas e, incluso, trabajadores contratados en programas externos que desarrollan su actividad en el marco del centro de servicios sociales.
5. Incorporación de nuevos recursos, servicios y programas complementarios a las cuatro prestaciones o servicios básicos descritos en el anterior apartado (según la zona se generarán nuevos ámbitos de intervención: absentismo escolar, tratamiento de menores, planes de barrio...). En la mayoría de los casos la activación de estos programas requiere desarrollar dinámicas de gestión adicionales a las que ya generaba el sistema.
6. Incremento de los mecanismos de actuación formalizados (reglamentos, protocolos, baremos, formularios...), tanto para el desarrollo de la intervención social como para las relaciones y comunicaciones entre los distintos niveles de la estructura organizativa.

7. Desarrollo de tecnologías y sistemas de información y registro de datos. Especialmente el SIUSS (Sistema de Información de Usuarios de Servicios Sociales), como herramienta de uso en el nivel municipal (comunitario) para todas las comunidades autónomas acogidas al Plan Concertado.

En pocos años, todos estos cambios organizativos han sido presentados como un proceso de modernización de los servicios sociales según dos criterios: tecnificación y profesionalización. Estos criterios se convierten, discursivamente, en un claro distintivo frente a las prácticas asistencialistas y benefactoras que se realizaban en los ámbitos locales en etapas anteriores. Al mismo tiempo, se consolida una estructura organizativa jerárquica que soporta un modelo de gestión del conocimiento en el que parecen haber tenido más peso las lógicas administrativas y las nuevas tendencias de gestión venidas del mundo del *management* que las peculiaridades inherentes a la prestación de servicios sociales y la intervención social (Renes, Fuentes, Ruiz y Jaraíz, 2007). Al menos esto se puede intuir, como veremos ahora, de algunos de los discursos de los profesionales de estos servicios, que perciben una atención insuficiente en los procesos organizativos en aspectos como la gran variabilidad de las situaciones a atender, la diversidad de casuísticas y sus amplias implicaciones. A esta complejidad contribuyen, entre otros elementos⁵, el notable estrés en el trabajo, la lentitud en los procesos de ayuda a las personas con problemas sociales, un alto desajuste entre los recursos precisos y los recursos disponibles para la intervención, y los *cuellos de botella* en la prestación de servicios (listas de espera y saturación...).

Es precisamente este contraste entre las nuevas tendencias de gestión de estos servicios y las percepciones sobre el día a día de la intervención de los profesionales uno de los aspectos de mayor relieve. Llama la atención que en una organización que tiene como misión articular prestaciones técnicas encaminadas a garantizar un bien tan intangible como el bienestar social de las personas (abordando los déficits de integración, convivencia y autonomía), quienes han de desarrollar y organizar la intervención profesional perciban un desajuste

⁵ En el trabajo en grupos de discusión aparecen otros factores de peso como la insuficiente financiación, la inestabilidad de algunos programas y la insatisfacción respecto a algunas tipologías de contrato laboral... Somos conscientes de que estos y otros factores son claves para entender la manera en la que se trabaja. Sin embargo, en este artículo nos centramos en los efectos de la gestión del conocimiento por entender que es uno de los aspectos menos analizados.

tan relevante entre la intervención en sí y el modo en que se organiza y gestiona. Parece claro que, sobre el papel, habría de ser precisamente aquí donde la gestión del conocimiento facilite la conexión entre intervención social y modos organizativos para la misma.

4. La investigación, una aproximación metodológica

Nuestra investigación tiene algunas peculiaridades dignas de mención. Se trata de un proceso de formación-investigación llevado a cabo durante 2007 por investigadores de GISAP⁶ con los profesionales de los centros de servicios sociales de cuatro barrios periféricos⁷ de una ciudad andaluza. En dicho proceso ha tomado parte la práctica totalidad de las plantillas profesionales de los cuatro centros de servicios sociales y la mayoría del personal perteneciente a ámbitos de coordinación y gestión en niveles intermedios (ZTS) o SC⁸. Sin embargo, a pesar de proceder de dos niveles distintos de la estructura organizativa, ha existido un elevado consenso en la percepción de los aspectos esenciales. En cuanto a los perfiles profesionales, predomina claramente el de trabajo social, seguido de otros como psicología, derecho, educadores, graduados sociales...

Nuestra investigación no pretendía centrarse, en sus inicios, en los procesos organizacionales, sino que iba más encaminada al análisis de las metodologías de intervención profesional. Pero nada más iniciar el trabajo de campo constatamos que los aspectos relativos al modelo de gestión y al uso del conocimiento profesional tenían una enorme fuerza polarizante en los discursos de los profesionales, y constituían un factor clave para comprender el funcionamiento de los servicios sociales en los cuatro barrios estudiados.

Por otra parte, el modelo de formación-investigación (Jaraíz, Cordero y Ruiz, 2008) que hemos aplicado se reveló muy apropiado para el estudio de la gestión del conocimiento. En primer lugar, porque el

⁶ Grupo de Investigación Social y Acción Participativa de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, formado por profesores e investigadores del Departamento de Ciencias Sociales y del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales.

⁷ Los cuatro barrios están clasificados con la figura administrativa de Zonas Necesitadas de Transformación Social, hecho este que permite el acceso a recursos financieros adicionales por parte de la administración autonómica.

⁸ En total han participado en el proceso de investigación 59 profesionales.

enfoque de investigación con carácter práctico que adoptamos hizo aflorar esta temática de forma muy nítida. Después, porque el enfoque cualitativo, básicamente centrado en grupos de discusión, permitió que los profesionales confrontaran opiniones y valoraciones en contextos más cotidianos que los que propician las clásicas entrevistas estructuradas o semiestructuradas. Los datos para este estudio provienen de diferentes formatos de grupos de discusión en los que los profesionales confrontaron sus percepciones sobre la organización del trabajo a diferentes niveles. Para nosotros esta estrategia supone un plus de fiabilidad y calidad en los datos obtenidos, ya que están contrastados internamente por los miembros de la organización estudiada.

De manera más específica, el trabajo de campo (inserto en un espacio formativo) se articuló en tres fases.

- En la primera se realizaron tres seminarios de reflexión de 21 horas cada uno (tres jornadas de trabajo) en torno a la intervención directa de los profesionales en los barrios en los que trabajan. Estos seminarios se planificaron con una metodología reflexiva, dirigidos por expertos externos. En ellos nuestro papel investigador fue el de observadores. Uno de los seminarios trató sobre la intervención con la comunidad en general. Otro, sobre la labor de los servicios sociales comunitarios con personas y familias en especiales condiciones de exclusión. El último, sobre gestión y organización de los servicios sociales comunitarios. Los profesionales de cada centro de servicios sociales se adscribieron al seminario que tuviera relación más directa con su tarea cotidiana.
- En un segundo momento, con las aportaciones recogidas en estos seminarios, el equipo de investigación elaboró un primer documento general de discursos sobre las temáticas tratadas, que fue devuelto a los profesionales y tratado monográficamente en grupos de discusión por cada una de las cuatro zonas de intervención social. Este documento ha estado abierto a matizaciones y modificaciones, y ha sido enriquecido notablemente en el transcurso de esos grupos de discusión (sesiones de tres horas de media en cada uno de los cuatro centros de SSSSC).
- Una vez cerrado un documento conjunto y aceptado por las cuatro zonas de estudio, hemos tenido una última sesión, también mediante la técnica del grupo de discusión, con los responsables de los servicios centrales de planificación del Ayuntamiento.

Nuestros datos para este artículo provienen de los registros de las intervenciones de los profesionales en cada una de las sesiones antes reseñadas, de comentarios de esos profesionales al margen de esas sesiones y de nuestro conocimiento de los barrios sobre los que estos equipos de intervención trabajan, así como de los análisis previos que desarrollamos en torno a los servicios sociales en esta zona de Andalucía (Gómez, Rosa y Ruiz, 2004; Jaraíz, 2004; Rosa y Ruiz, 2005; Ruiz y González, 2006). Trabajamos con discursos que una vez codificados nos introducen en el universo de representaciones sobre las prácticas laborales cotidianas. A la hora de ilustrar estos discursos, distinguimos tres posiciones laborales: técnicos de base, técnicos coordinadores de UTS y técnicos de servicios centrales. Como veremos, las representaciones sobre aspectos relacionados con la gestión de la información no varían significativamente entre ellos. El análisis nos ha permitido categorizar en base a la reiteración de códigos. Las categorías discursivas que usamos en este artículo han aparecido en la totalidad de grupos de discusión celebrados, lo cual garantiza su representatividad dentro del contexto del estudio.

5. Intervención social y gestión del conocimiento

La intervención social desde el ámbito público encara hoy dos retos. Por un lado, la complejidad inherente a este tipo de servicios que procuran no sólo cambiar la sociedad, sino hacerlo sin remover sus cimientos. De ahí las llamativas paradojas y contradicciones que concurren en el ámbito de los servicios sociales (entre lo paliativo y lo transformador, entre la culpabilización individual y la responsabilidad social). Por otro, la necesidad de modernización de los servicios, tanto para equipararse a otros ámbitos de la intervención pública (sanidad, educación) como para ganar en eficacia técnica y eficiencia presupuestaria. Es en la interfase de este dilema donde alcanza su dimensión más estratégica la gestión del conocimiento. Para nosotros, la gestión del conocimiento no es un concepto abstracto, sino un indicador referido a las prácticas entendidas como *modos estructurantes de la realidad*⁹. De ahí que nos ocupemos del trabajo que los profesionales llevan a cabo cotidianamente: cómo se produce, se almacena y sobre

⁹ Recomendamos, para una aproximación a este enfoque de la práctica expresado por P. Bourdieu, el artículo de Fernández (2003).

todo se comparte el conocimiento a partir de la tecnología y las redes interpersonales. Estos procesos son especialmente significativos en campos muy particulares, orientados a la prestación de servicios. En el contexto estudiado, la gestión del conocimiento cristaliza y se encarna, principalmente, en cuatro elementos organizativos de distinta naturaleza:

1. Las formas de relación entre los niveles de la estructura organizativa: comunitario, intermedio y central, que suponen una regulación y homogenización de los contenidos y formas de intervención social al nivel del conjunto de la ciudad.
2. Los espacios y tiempos para la relación horizontal entre los miembros que componen los equipos de intervención social en cada centro.
3. Las herramientas para la gestión de la información y, de manera especial, el SIUSS. En este sistema residen los informes de caso, síntesis de cada objeto de intervención en el que se almacena la información sobre los usuarios y las intervenciones practicadas. Como cualquier otra herramienta de clasificación y almacenaje de la información, el SIUSS responde a una lógica muy concisa: la relación entre necesidades sociales y recursos. Es precisamente esta lógica, excesivamente lineal y rígida, su principal deficiencia. De ahí que sus distintas versiones, que han intentado mejorar la herramienta, busquen hacerla más versátil y adaptada a unas realidades mucho más complejas (Puñal, 2004).
4. Los protocolos, normas y directrices que regulan la atención, intervención y comunicación, a través de los cuales los profesionales guían y regulan sus actuaciones y procedimientos.

¿Cómo perciben los profesionales los modos de trabajar que se imponen a partir de estos elementos organizativos? Los cuatro tienen una indudable vinculación con la gestión del conocimiento profesional de cara a la intervención social. En una institución que produce un servicio muy específico, complejo y variado, es el conocimiento lo que realmente se pone en juego y lo que necesita ser controlado y supervisado ante la indudable libertad y autonomía que cada profesional tiene en sus intervenciones. Las bases de datos, los protocolos de actuación, la relación con los jefes y los espacios de comunicación horizontal no son sólo instrumentos de ordenación y

regulación para homogeneizar las intervenciones, sino principalmente formas de gestión-control del conocimiento. Por lo demás, un elemento muy sutil en la práctica profesional, máxime en el sector público.

Nuestra investigación ha permitido determinar ámbitos, interconectados pero precisos, en los que los nuevos procedimientos de gestión del conocimiento afectan de forma determinante al desempeño profesional en la intervención social y, por tanto, a la calidad del servicio prestado.

5.1. El 'staff' y la base: desencuentros

No es sorprendente que la base de cualquier organización manifieste cierta desorientación en relación a las indicaciones, consignas y flujos informativos que les llegan desde la jerarquía organizativa.

Aquí los coordinadores y los técnicos tienen la sensación de tener muchas cuentas que dar a muchos jefes. Al final no sabes dónde estás, acabas desorientada. [Técnico coordinador de UTS].

A veces se piensa que los problemas se resuelven con una estructura, un departamento nuevo, un programa nuevo. Es una especie de "pensamiento mágico". Ante la falta de coordinación creo un departamento de coordinación y problema resuelto. Pero la cosa no sólo no es así, sino que en algunos casos acaba complicándolo más. [Técnico coordinador de UTS].

Y que los jefes también muestren su desencuentro con la base:

Me resulta muy llamativo, a los jefes se les pide mucho la coordinación, pero si se hace algo, dicen que ya vamos a decirles lo que hay que hacer. [Técnico, servicios centrales].

Unas veces se nos pide participación, otras que aportemos la "formula mágica" para resolver un problema. [Técnico, servicios centrales].

Lo interesante de esta circunstancia no es tanto la existencia del desencuentro, sino la debilidad en las estrategias para abordar la impotencia y el malestar que provocan las fallas en la comunicación vertical y, sobre todo, las mermas que produce en la generación del conocimiento colectivo, un capital muy relevante en este tipo de organizaciones:

Faltan espacios para decirle las cosas a los de arriba. [Técnico de base].

La gente tiene la sensación de que no se les ha devuelto nada de lo que aportan. Son ya muchas iniciativas, planes, acciones formativas en las que nos implicamos, hicimos aportaciones, propuestas, pero luego todo ha ido quedando en el aire o en el cajón de un despacho. Todo se fue diluyendo. [Técnico de base].

Una de las claves reside en el desarrollo de lenguajes diferenciados que obviamente dificultan el entendimiento mínimo indispensable.

Ellos, los que planifican y organizan, tienen en cuenta los indicadores cuantitativos y nosotros, los cualitativos, a ellos sólo les interesan los números... [Técnico de base].

¿Qué es el cambio? Para centrales es una cosa, para las zonas otra, es una palabra mágica, ¿qué vamos a cambiar? Debemos saber de qué hablamos cuando decimos cambio o modelo, esto es una torre de Babel. Tenemos problemas de comunicación que no se resuelven con ordenadores. [Técnico coordinador de UTS].

En toda organización existen códigos y lenguajes propios de subgrupos o niveles jerárquicos. Pero esta tendencia ha de gestionarse con modos de relación que equilibren y fortalezcan otros códigos y espacios de comunicación más generales, esenciales para la salud organizacional. Llama, sin embargo, la atención, la percepción de que se están construyendo para el caso dos mundos con una conexión cuanto menos frágil:

Yo he trabajado en zonas [...] y en centrales [...]. Estos dos mundos o se unen o no sé... Cada parte ve a la otra lejana, no se sabe si sirven para algo, si no logramos articularnos, mejor descentralización absoluta. Esto genera frustración por todas partes. [Técnico, servicios centrales].

Uno de esos mundos, diría De Certau (2000), soportado en lógicas de poder estratégico; el otro, en lógicas de tipo táctico. Dos orillas que contienen, con frágiles pasarelas, el río de la vida: la intervención pública en la comunidad.

5.2. *La comunicación: una pasarela o un puente*

Un segundo grupo de discursos alumbran con consistencia una de las claves: gestionar estos entornos complejos requiere de puentes firmes; uno ha de ser el de la comunicación.

Necesitamos un lenguaje común. La evolución en los últimos 20 años ha ido generando nuevos programas, equipos y lenguajes. Ha debilitado el lenguaje que compartíamos. Necesitamos un lenguaje (nuevo) común. [Técnico, servicios centrales].

Aquí hay cuatro personas de Cooperación Social¹⁰ y hay cuatro definiciones de comunitarios, y tres o cuatro objetivos de actuación en materia comunitaria, entonces hay lenguajes muy diferentes sobre lo comunitario. [Técnico de base].

Los lenguajes no se encuentran, pero no es una circunstancia que pueda imputarse al exterior de la organización. No es que los profesionales traigan lenguajes distintos que son difíciles de compartir-traducir. No se trata aquí del eterno debate entre disciplinas académicas, sino que la disfunción tiene su origen principal en la forma en que se organiza el trabajo. Es generalizada la percepción de que los nuevos ritmos y condiciones de trabajo han fomentado el trabajo individual y mermado el trabajo colectivo y la acción grupal; se ha roto así un puente para intersubjetivizar visiones y lenguajes (Habermas, 1981) y no se percibe a simple vista un "itinerario alternativo" para ese caminar.

No queda reflejado el trabajo en equipo necesario para hacer el trabajo comunitario, los tiempos también son necesarios, no tenemos espacios para reflexionar... no sólo hay que buscar espacios hacia fuera, sino hacia dentro. [Técnico, servicios centrales].

Cuando el equipo crece, las relaciones se deterioran. Hay que encontrar otros mecanismos de socialización y de comunicación. Ahí necesitamos ayuda, formación y pistas. [Técnico de base].

¹⁰ Cooperación Social es una de las cuatro prestaciones básicas de servicios sociales comunitarios. Va dirigida a la potenciación en la comunidad de redes sociales, asociacionismo, voluntariado...

El problema es que todo esto lo teníamos y lo hemos ido perdiendo por la cantidad de trabajo, por el incremento de todo, los profesionales, la demanda, los protocolos. [Técnico de base].

Parece que si la estrategia de gestión no propicia herramientas funcionales para la comunicación colectiva, acaba debilitándose la propia estructura intangible de la organización.

5.3. *Los procedimientos: la solución... y el problema*

La procedimentalización —expresada aquí mediante normas, planificaciones, protocolos de intervención, formularios de evaluación...— parece inevitable a todo proceso de regulación laboral, máxime cuando la estructura crece y se amplía. Sin embargo, aquí provoca un impacto indudable sobre los cauces y formas de la intervención social que se practican en los servicios sociales. El efecto es diverso, como puede percibirse de los discursos. La expresividad de los mismos hace innecesario nuestro comentario; nos hemos limitado a agruparlos y titularlos gráficamente.

Discurso 1. "Una mirada a los orígenes"

Antes hacíamos trabajo social de verdad, individual, grupal y comunitario. Trabajábamos la demanda, de manera directa. Estábamos en contacto directo con las asociaciones. Ahora todo está más protocolizado y no hay tiempo ni condiciones para ello... Necesitamos volver a los orígenes. [Técnico coordinador de UTS].

Discurso 2. "Las aeronaves y la torre de control"

Yo tengo una Ley de Servicios Sociales, una Ley de bases y un Plan Concertado que me delimitan lo que tengo que hacer. Entonces renuncias a aportar tu conocimiento. [Técnico coordinador de UTS].

La evaluación [que se hace] se centra en indicadores adaptados a las herramientas y a la tecnología en la que se soporta, pero no nos permiten aportar información real, lo que nosotros consideramos verdaderamente importante. [Técnico de base].

Muchos de los datos que producimos son pensados para ser usados en procesos institucionales distintos, para el Plan Concertado, para los Planes de la Junta, pero no para una planificación operativa de nuestro trabajo en el pro-

pio territorio [la comunidad]. De hecho, no hay ningún instrumento de planificación operativa en el territorio. [Técnico coordinador de UTS].

Discurso 3. "¿El método sin metodología o la metodología sin método?"

Hacemos planificaciones técnicas tostón, repetitivas, complicadas... Más pensadas como requisito para acceder a una subvención que como herramienta para la intervención. [Técnico de base].

En los noventa la planificación fue importante, había que organizar nuevos servicios complejos, como la ayuda a domicilio; después se olvidó como proceso de trabajo; luego los políticos nos la han pedido para tener planes que vender. [Técnico de servicios centrales].

Planificamos para organizar lo previsible (rutinariamente), pero como decimos que la mayor parte de nuestro trabajo es imprevisible (nuevas demandas, muy heterogéneas...), ¿para qué planificar? [Técnico de base].

Este grupo de discursos confluye, desde distintas posiciones, en que determinadas formas de procedimentación no están siendo facilitadoras del conocimiento necesario para el desempeño de la misión de los SSSC. Unas, por estar vistas como excesivamente rígidas o porque se limitan a extraer datos para otros usos distintos a la intervención, sin valorar la capacidad de generar conocimiento de quienes los aportan, con el plus de desmoralización que esto supone para los técnicos. Otras veces porque, en el día a día, el hacer técnico las ha rutinizado vaciándolas de su esencia. Sin embargo, hemos de constatar que la práctica totalidad de los discursos muestran su acuerdo sobre la utilidad y la necesidad de generar instrumentos que ayuden a organizar y racionalizar la intervención social. Los tres clúster de discursos que hemos referido no han de ser leídos como posturas a favor o en contra. Ahí no está la discusión, sino como posiciones generadas cuando las prácticas no satisfacen las expectativas previstas.

Hay un rechazo general a la estandarización de los protocolos. ¿No puede que sea que lo que falla es el modo de establecerlos? [asiente la mayoría de los participantes]. [Técnico de base].

Decimos que la mayor parte de nuestro trabajo es imprevisible y particular, pero ¿es esto verdad? Muchas de las cosas imprevisibles lo son porque no nos detenemos a ver la relación entre ellas para abordarlas de manera más previsible, planificada. [Técnico de base].

Es la desconexión entre método y metodología. Una vez ideado el método que daba respuesta a una pregunta (en forma de ley, protocolo de criterios de acceso a una prestación, plan integral de barrio...), parecía que, como efecto mágico, el problema quedaba resuelto. Pero la realidad cambia y ofrece nuevos interrogantes. ¿Qué hacemos? ¿Aplicamos la respuesta que tenemos a sabiendas de que la pregunta es otra? ¿Nos limitamos a contestar cuando nos pregunten desde arriba, aunque no lleguemos a entender del todo para qué? O, desde otro posicionamiento, ¿nos "buscamos la vida como podamos"?:

En mi centro tengo casi 40 protocolos míos, ya hechos, yo no quiero nada a nivel general, ya que tengo equipos y situaciones diferentes. [Técnico, coordinador de UTS].

La estrategia de gestión del conocimiento tiene un reto concreto: iluminar contrastes entre posiciones para generar lugares de encuentro. Los profesionales expresan la necesidad de herramientas, procesos y prácticas de gestión de conocimiento que ayuden a mejorar la intervención. Su búsqueda se lleva a cabo desde distintas posiciones. Tal vez se estén dejando de lado algunas vías que no por domésticas carecen de utilidad.

Solemos recurrir a expertos y experiencias externas, de la universidad, de la empresa, de otros lugares. Pero no tenemos espacios para divulgar lo que nosotros mismos hacemos y nos sale bien. Las herramientas (protocolos) que están siendo útiles, para problemas y situaciones concretas que compartimos, por compañeros nuestros que conocemos en el barrio de al lado... [asienten los participantes]. [Técnico coordinador de UTS].

5.4. *Mucha más información, pero pérdida de sentido*

Es una evidencia que los medios técnicos "para comunicarse" se han potenciado enormemente. El SIUSS, como sistema de información, se usa sobre todo para "meter datos". Para quienes se limitan a ello, nos dice una técnico de base, "Tiene mogollón de mijitas que nos imposibilita tener la tarea de cada semana". Los más diestros en el uso de la herramienta además consultan las estadísticas que se autogeneran: "Aporta información para mejorar tu trabajo" (técnico de base). Aun así, añaden: "El problema es que la mayoría de nosotros no saca todo el provecho al programa" (técnico de base). Parecen no haberse explotado las potencialidades del programa de manera grupal. No se

utiliza como herramienta que fomente una cultura reflexiva para convertir la información en conocimiento colectivo.

No obstante, hay una consciencia clara de que, como nos plantea un miembro del *staff* central, “las nuevas tecnologías —con formación— pueden servir para achatar la pirámide de mando y delegar cosas...”. Pero de la misma manera se evidencia que con la inflación de recursos informativos se termina perdiendo el sentido de la intervención y la transformación social.

Se mandan correos, pero no hay una cultura para saber lo importante o no de los mensajes. No se sabe la prioridad de los mensajes, estamos bombardeados. O resolvemos esto o por mucho ordenador que tengamos no hacemos nada. [Técnico de base].

En la institucionalización de SSSC hemos ido dejando de lado el proceso de trabajo, lo comunitario... O sea, la intervención social, que es lo que da sentido a SSSC. [Técnico de servicios centrales].

La estructura se genera por la reiteración de la actividad. Si antes hacíamos mucha intervención, los SSSC estaban estructurados para ello. Hoy nuestro trabajo es muy administrativo, y nuestra estructura se adapta a nuestro hacer administrativo. [Técnico coordinador de UTS].

Estas circunstancias están afectando incluso a la relación horizontal en el lugar de trabajo, de manera que se van eliminando poco a poco los espacios necesarios para que el conocimiento circule de una manera desinstitucionalizada pero notablemente efectiva. Los profesionales con los que hemos trabajado son tremendamente conscientes de este proceso, de este empobrecimiento relacional. Aquí las posturas divergen, mientras que para algunos la recuperación de estos espacios es ya imposible: “Ya no podemos, es demasiado tarde”, otros hacen mayor autocritica al respecto: “Sí podemos crear pequeños espacios normalizadores. Si no lo hacemos, es por intereses inducidos”. En cualquier caso y de manera muy lúcida:

Las relaciones informales son necesarias, son como un drenaje de la organización, pero cuando tienen un peso excesivo es porque no estamos teniendo en cuenta que los bienes relacionales son el gran elemento de trabajo en servicios sociales. [Técnico de servicios centrales].

Este conjunto de testimonios nos sitúan en otra interfase. Por un lado estará la tesitura entre gestión de la información —donde lo instrumental es de gran relevancia (SIUSS, correo electrónico...)— y el

proceso más amplio y profundo de gestión del conocimiento colectivo —que ha procurar precisamente trascender el uso de la información para generar conocimiento—. En el otro lado estarán los procesos de contraste diferenciados (*staff* que produce conocimiento formal y base que lo hace informalmente). Sobre todo ello, las tecnologías no son vistas ni mucho menos como amenaza, al revés: “No es lo mismo un programa de registro y consulta de datos (como el SIUSS), que otra cosa que facilite foros de reflexión, que ayude a generar grupos de discusión, que permita que todo el mundo tenga un acceso rápido a la información a cursos, noticias..., una especie de intranet...”, expresa un técnico de base. En realidad, esta percepción diferencia entre dos herramientas distintas, una para soportar información, la otra para provocar, además, conocimiento.

5.5. *Atando cabos*

En líneas generales vemos cómo los profesionales de los servicios sociales son tremendamente conscientes de las fallas del actual sistema de gestión del conocimiento, de sus limitaciones y contraindicaciones. Esto nos puede hacer reflexionar no sólo desde una perspectiva teórica, sino, antes bien, desde el análisis de la praxis y sus consecuencias sobre el servicio que se dispensa. La homogeneización de los procedimientos aumenta la capacidad de control, pero corre el riesgo de sustituir por tecnología la vertiente de artesanía inherente a todo trabajo social, mermando eficacia a las intervenciones sociales, por más que sus estructuras ganen en eficiencia (de gestión, presupuestaria...). Por otra parte, la pérdida de espacios y tiempos de calidad para la comunicación (tanto horizontal como vertical) reduce sensiblemente las posibilidades de que el conocimiento se genere y fluya a través de la organización. Ambos aspectos, íntimamente relacionados con la gestión del conocimiento, condicionan el desarrollo organizacional y la propia misión de los servicios sociales.

Los profesionales protagonistas de nuestro estudio no dudan —con independencia de su dominio— de la oportunidad de la incorporación de nuevas tecnologías y modelos de gestión a su trabajo. Pero sí denotan una posición escéptica en torno a los efectos que, en las actuales condiciones, provoca el desarrollo de estas tecnologías. Intuyen —y experimentan en su día a día— que un modelo de gestión del conocimiento entendido sólo desde lo instrumental no aumenta la sabiduría organizacional, en tanto en cuanto renuncia a la dimensión

comunicacional (Voltán, 1999) y, en último término, al propio aprendizaje organizacional. Es más, de sus percepciones se concluye que la gestión del conocimiento, entendida sólo como un cometido de *staff* y desde lo instrumental, genera mayor inseguridad en los niveles básicos del sistema de servicios sociales comunitarios. Este proceso desata dinámicas —no siempre positivas— de tipo adaptativo, como ilustra esta conversación entre dos técnicos de base:

A.—Muchas veces nos dejamos arrastrar por la gestión antes que desarrollar nuestro trabajo, aplicamos recursos antes de hacer un buen análisis...., eso es más cómodo, te implicas menos.

B.—A veces es por falta de tiempo.

A.—Sí, pero a veces sin valoración se le aplica un ramillete de recursos sin estudio.

B.—Pero eso es porque no hay tiempo.

A.—Sí, pero no puedes dejarte arrastrar por la urgencia.

B.—¿Pero que hay de la ratio?

A.—Sí, pero la gente se deja arrastrar por la gestión, no nos podemos excusar por la institución.

B.—Sí, pero eso es como los médicos que tienen que atender a un número de pacientes..., el número de casos te agobia y te obliga. Hay carencias y urgencias...

A.—Se colocan recursos sin valoración. Parémonos nosotras a analizar la situación y no le echemos la culpa a la institución. En la gestión me dejó ir...

O bien provoca tácticas de “bordeaje” resistentes a la estrategia, formas de cumplir con lo establecido mientras el sentido común impone su criterio.

No nos podemos estar excusando constantemente en la estructura, mucho depende también de nosotras, de que no tengamos habilidades, conocimientos o ganas. Tenemos que ser autocríticas, nos estamos dejando arrastrar por la estructura, nosotras somos parte de ella y podemos introducir cambios en ella. [Técnico de base].

6. Conclusiones

La enorme relevancia que tienen los discursos dominantes sobre la gestión del conocimiento hace necesario tanto el estudio empírico de organizaciones específicas como la consecuente reflexión crítica. Observamos, a menudo, que algunas de las estrategias más “popula-

res” de gestión del conocimiento son trasladadas a distintos entornos organizacionales sin el debido contraste y evaluación previa, provocando, en muchos casos, efectos no deseados, como la desadaptación del servicio profesional a las necesidades del entorno.

En la gestión de los servicios sociales, como en otros ámbitos de la administración pública, e incluso del mundo empresarial, tenemos la sensación de que se está invirtiendo —de una forma a veces compulsiva— en medios materiales y tecnologías organizativas para el conocimiento, pero no en conocimiento en sí, o en medios para promoverlo.

Las empresas, las administraciones, se llenan de aparatos, intranets y estructuras para la gestión del conocimiento, pero no se atiende igualmente al crecimiento de ese conocimiento, a su proceso de decantación, a los cauces para su comunicación o a las formas colectivas que catalizan su incremento. Parece como si el conocimiento y su gestión se vincularan, ante todo, con su vertiente más cuantificable, ampliable y aparatosa —la información—, mientras se olvida su cara más reposada —el saber—, que, sin embargo, es el gran activo, la base del funcionamiento, de la prestación del servicio de calidad (y también en cantidad). Ante el almacenamiento de datos y la disponibilidad de estos, se nubla o esoteriza el significado del *know-how*, el *savoir-faire*, la sabiduría, la artesanía de la acción...

Mientras las redes —materiales— se prodigan y las cadenas —de mando— se refuerzan, los espacios de reflexión, de comunicación, entre los integrantes de las organizaciones, adelgazan, se estrechan, se esclerotizan, reduciéndose esquemáticamente a los momentos de reposo laboral. O simplemente se ven sometidos a los tiempos y formatos de las tecnologías de la información y la comunicación. La comunicación, así entendida, es tan inmediata y aséptica como mediada por procedimientos y protocolos. En estos contextos parece fluir la información de forma inversamente proporcional a la transmisión de auténtico conocimiento o a la generación de conocimiento nuevo.

Aquí nos preguntamos por el tiempo y los espacios para la reflexión organizacional y la generación de conocimiento colectivo, en definitiva, para la comunicación consistente, no para el “estar comunicados”. Parece que se desprecian procesos comunicativos en beneficio de las tecnologías de la información: ¿por comodidad?, ¿se esconden formas de poder implícitas tal como nos las dibujaba Foucault (1980)? La gestión del conocimiento (muy relacionada con las estructuras de poder) aparece centrada obsesivamente en los flujos de información, antes que prestar atención a la comunicación y a sus

efectos relacionales y organizacionales (horizontalidad, democratización, participación). Se está potenciando un régimen sociotécnico particular que en última instancia condiciona el trabajo profesional, la estructura organizacional y, por tanto, el servicio. La gestión tecnológica del conocimiento parece —paradójicamente— dificultar la comunicación profesional, pieza clave de la acción en entornos muy complejos y cambiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliena Miralles, R. (2005), *Descenso a periferia. Asistencia y condición humana en el territorio de lo social*, Valencia, Ed. Nau Libres.
- Augé, M. (1993), *Los 'no lugares', espacios del anonimato: una antropología de la modernidad*, Barcelona, Gedisa.
- Beltrán P.; Martínez, J. A. y Lara-Navarra, P. (2006), «La influencia de la sociedad del conocimiento en la modernización de la Administración pública», en *UOC Papers: Revista sobre la Sociedad del Conocimiento*, 3.
- Borja J. (2007), «Ciudades inteligentes y ciudades innovadoras», en *UOC Papers*, 5, fecha de consulta: 5 de noviembre de 2007, <http://www.uoc.edu/uocpapers/5/dt/esp/borja.pdf>.
- Bueno Campos, E. (2006), «El capital intelectual como patrón y proceso de desarrollo de la innovación», en *Boletín Intellectus*, pp. 8-9, Universidad Autónoma de Madrid, Ed. IADE.
- Casado, D. y Fantova, F. (2007), *Perfeccionamiento de los Servicios Sociales en España*, Madrid, FOESSA.
- Castells, M. (2006), *La era de la información: economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza.
- (2002), *La sociedad de la información y el Estado de Bienestar: el modelo finlandés*, Madrid, Alianza.
- CIC—Ministerio de Ciencia y Tecnología (2004), *La administración pública como agente de conocimiento en la sociedad actual*, Madrid.
- De Certeau, M. (2000), *La invención de lo cotidiano. 1, Artes de hacer*, México, Universidad Iberoamericana.
- Ducker, P. (2003), *La empresa en la sociedad que viene*, Empresa Activa.
- Fantova, F. (2004), «Los sistemas de Servicios Sociales en España. Intento de Caracterización», *Boletín CIES*, 21.
- Fernández, J. M. (2003), «Habitús y sentido práctico: la recuperación del agente en la obra de Bourdieu», en *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 6, pp. 7-27, Madrid, Universidad Complutense.

- Fierro Hidalgo, Y. (2006), «El socavón del Carmel: Una visión desde la atención primaria del Centro de Servicios Sociales del Carmel», en *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 74, pp. 75-88.
- Foucault, M. (1980), *Podver/Knowledge*, Brighton, Harvester Press.
- García Roca, J. (2006), «Memorias silenciadas en la construcción de los Servicios Sociales», en *Cuadernos de Trabajo Social*, 19, pp. 197-212.
- Gómez Pérez, A.; Rosa Caro, M. y Ruiz Ballesteros, E. (2004), «Transformación organizacional y prestación de servicios. Investigación participativa en un centro de servicios sociales comunitarios», en *Sociología del Trabajo*, 51, pp. 107-128.
- Guillén, E. y Vilá, A. (2007), «Los cambios legislativos recientes en materia de Servicios Sociales», en D. Casado y F. Fantova, *Perfeccionamiento de los Servicios Sociales en España*, pp. 14-173, Madrid, FOESSA.
- Gutiérrez Resa, A. (2001), «El Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales en España. Once años de Plan Concertado», en *REIS*, 93, enero-marzo, pp. 89-130, Madrid.
- Habermas, J. (1981), *Teoría de la acción comunicativa*, Madrid, Taurus.
- Jaraíz Arroyo, G. (2004), «Desarrollo local, barrios desfavorecidos y cohesión urbana. La necesidad de un nuevo marco de actuaciones en línea inclusiva», en *Documentación Social*, 133, pp. 127-152, Madrid.
- ; Cordero, G. y Ruiz, E. (2008), «Formación, investigación participada y gestión del conocimiento en los procesos de cambio organizacional», en F. Vidal (coord.), *La agenda de investigación en exclusión y desarrollo social*, Madrid, FOESSA.
- López Cabanas, M. (2001), *Sistemas de registro en Servicios Sociales Comunitarios: validación de las categorías y fiabilización de un instrumento de datos sobre los usuarios*, Madrid, Universidad Complutense.
- Lucas Martín, A. y García Ruiz, P. (2002), *Sociología de las organizaciones*, Madrid, McGraw Hill.
- Mitchell, W. (2007), «Ciudades inteligentes», en *UOC Papers*, 5, fecha de consulta: 5 de noviembre de 2007, <http://www.uoc.edu/uocpapers/5/dt/esp/mitchell.pdf>.
- Moix, M. (2004), «El trabajo social y los Servicios Sociales. Su concepto», en *Cuadernos de Trabajo Social* 17, pp. 131-141, Madrid, Universidad Complutense de Madrid.
- Nohria, N. y Ghoshal, S. (1997), *The differentiated network Organizing Multinational Corporation for Value Creation*, San Francisco, Jossey Bass.
- OECD (2003), *Measuring Knowledge Management in the Business Sector*, París, OECD.
- Ordinas, T. y Thiebaut, M. P. (1988), *Los Servicios Sociales Comunitarios*, Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, Madrid, Siglo XXI de España.
- Puñal Romarís, M. E. (2004), «Trabajo Social, sistema de Servicios Sociales y tecnologías para la información. Estudio cualitativo de la aplicación informática SIUSS», en *Portularia*, 4, pp. 33-47, Huelva.

- Rao, S. S. (2006), *Abriendo puertas: Estrategias no convencionales para lograr el equilibrio personal y profesional*, Empresa Activa.
- Renes, V.; Fuentes, P.; Ruiz, E. y Jaraíz, G. (2007), «Realidad, pensamiento e intervención social», en *Documentación Social*, 145, pp. 11-35.
- Rodríguez Arana-Muñoz, J. (2004), «La sociedad del conocimiento y la administración pública», en *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 24, pp. 219-232.
- Rodríguez Gómez, D. (2006), «Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica», en *Educar*, 37, pp. 5-39.
- Rodríguez, J. R. (2006), «El modelo de Barcelona de administración electrónica: adopción e institucionalización», en *UOC Papers*, 3, fecha de consulta: 4 de febrero de 2007, <http://www.uoc.edu/uocpapers/3/dt/esp/rodriguez.pdf>.
- Rosa Caro, M. y Ruiz Ballesteros, E. (2005), «Sujetos en la intervención social. Investigación participativa para la transformación organizacional en el sector público», en Javier Encina y otros, *Del dicho al hecho andando trecho. Participación, comunicación y desarrollo comunitario*, Sevilla, Ed. Atrapasueños.
- Ruiz Ballesteros, E. (2005), *Intervención social: cultura, discursos y poder. Aportaciones desde la antropología*, Madrid, Ed. Talasa.
- y González Portillo, A. (2006), «¿Cómo conocen los técnicos? El conocimiento experto en la intervención participativa», en *Sociología del Trabajo*, 57, pp. 131-152.
- Tena, R. de y Ongallo, C. (2004), *Estudio sobre la gestión del conocimiento en España*, Madrid, FUNDECYT y AENOR.
- Voltan, D. (1999), *Sobre la comunicación*, Madrid, Acento.

Resumen. «Gestión del conocimiento en servicios sociales»

En este texto nos proponemos reflexionar sobre la gestión del conocimiento y su repercusión en el ámbito organizacional. Nuestro estudio se centra en el análisis de los efectos de las nuevas formas de gestión del conocimiento sobre la práctica profesional cotidiana. Para ello hemos enmarcado el trabajo de campo en un ámbito organizacional muy preciso: cuatro centros de servicios sociales de una ciudad andaluza. Abordamos la investigación desde un enfoque marcadamente indagatorio, prestando atención al mundo de lo percibido. Los discursos construidos por los propios profesionales sobre los cambios organizacionales y la gestión del conocimiento se anclan en una práctica profesional específica: la intervención social en cuatro barrios de la ciudad. Este trabajo ha sido desarrollado en el marco de un proceso de formación-investigación en colaboración con la administración local, lo cual le dota de cierta peculiaridad metodológica. Los resultados obtenidos y las reflexiones desarrolladas, aunque alumbran problemas inherentes a la gestión del conocimiento en la rama del sector público-local en el que nos hemos centrado, pretenden también trascender el objeto de análisis concreto y establecer conexiones con ámbitos más generales.

Palabras clave: gestión del conocimiento, servicios sociales, intervención social.

Abstract. «Knowledge Management in Social Services»

This paper intends to think about the knowledge management and its impact on the organizational field. Our study focuses on the analysis of the effects of new knowledge management patterns on the everyday professional practices. On this aim we have framed our field work in a very concrete organizational sphere, namely four Social Service centers in a town of Andalucía. We deal with the research work from a deeply indagatory approach, paying attention to the world of perception. The speeches about organizational change and knowledge management developed by the professionals are linked to the specific professional practice, namely the social action in four neighborhoods of the abovementioned town. Our work has been developed on the frame of a learning-researching process in cooperation with the local government, so it shows some methodological peculiarities. Though showing some problems inherent to the knowledge management in the branch of the local public sector that we have focused on, the results and analysis thus obtained intend to transcend the specific research object, establishing connections with some other, more general fields.

Keywords: knowledge management, social services, social action.

**Add a
dimension to
your
sociology
research...**



sociological abstracts

*Comprehensive, cost-effective, timely coverage of current ideas
in sociological research*

Abstracts of articles, books, and
conference papers from nearly 2,000
journals published in 35 countries;
citations of relevant dissertations as
well as books and other media.

Now featuring:
• Cited references
• Additional abstracts
covering 1963-1972

Available in print or electronically through CSA Illumina
(www.csa.com).

Contact sales@csa.com for trial Internet access or a sample
issue.



ILLUMINA

www.csa.com

Retos teóricos e implicaciones metodológicas del enfoque de competencia laboral*

Guillem Sala y Jordi Planas**

Introducción

En términos metodológicos, la historia del análisis de la relación entre formación y empleo durante el último medio siglo ha sido la historia del nacimiento, auge y crisis de los enfoques adecuacionistas.

En el análisis de los mercados laborales, dichos enfoques parten de dos supuestos: a) a cada nivel y especialidad de formación le corresponde una gama relativamente restringida de categorías de empleo y la dinámica del mercado de trabajo tiende a propiciar el emparejamiento entre especialidades formativas y empleos correspondientes; y b) esta correspondencia representa el óptimo en los intercambios que constituyen el mercado de trabajo.

* Este artículo se basa en el desarrollo del proyecto de investigación ESFOREM (Especialidad de empleo y especialidad de formación), financiada por el Ministerio de Educación y Ciencia en su convocatoria I+D+I y (referencia SEJ2006-13210/SOCI), así como en la revisión de los resultados alcanzados a lo largo de los veinte años de investigación desarrollada por el GRET (Grup de Recerca sobre Educació i Treball) de la Universitat Autònoma de Barcelona. Los autores agradecen los comentarios y sugerencias de los evaluadores anónimos de *Sociología del Trabajo*, que han sido tenidas en cuenta en la redacción final de este artículo.

** Miembros del GRET, Departament de Sociologia, Universitat Autònoma de Barcelona. Correos electrònics: guillem.sala@uab.cat y jordi.planas@uab.cat.

Sin embargo, la demanda de niveles formativos responde a una lógica relativamente independiente de los requisitos de la demanda de trabajo en términos de cualificación profesional. Un enfoque teórico basado en la noción¹ de competencia laboral permite interpretar las relaciones entre formación y empleo sin establecer una adecuación formal entre la formación detentada y el empleo ocupado. Desde el punto de vista metodológico, dicho enfoque invita a partir de la observación de la realidad sin suponer la correspondencia a priori entre, por un lado, individuos aptos (en mayor o menor grado) para ocupar distintos tipos de empleo y, por otro, empleos ocupados (con mayor o menor éxito) por individuos que han seguido trayectorias formativas distintas.

1. Crisis de los modelos adecuacionistas

La perspectiva dominante en el análisis y la gestión política de las relaciones entre los sistemas de formación y el sistema productivo postula que los *outputs* del sistema educativo tienden y deben tender a adecuarse a las necesidades de la producción.

A partir de dicho postulado, se han desarrollado, principalmente en los últimos cincuenta años, dos enfoques metodológicos: por un lado, en los años sesenta y setenta, las técnicas prospectivas conocidas como *manpower planning*; por otro, a partir de los años ochenta y hasta la actualidad, los estudios acerca del fenómeno designado por Freeman en 1976 mediante el término *sobreeducción*.

El *manpower planning* consiste en un conjunto de técnicas que, desde distintos enfoques (principalmente *manpower requirements approach* y *rate of return approach*) intenta prever qué tipo y cantidad de títulos académicos necesitará la economía para satisfacer sus necesidades en un futuro más o menos lejano. Desde los años setenta ha sido objeto de severas críticas (Blaug, 1970; Ahamad y Blaug, 1973).

Según la síntesis crítica de Sala (2007), las previsiones realizadas mediante las técnicas del *manpower planning* a menudo se han basado en premisas falsas (estancamiento del número total de empleos, creci-

¹ Empleamos el término *noción* y no *concepto* porque, como muestran trabajos recientes, por ejemplo el de Winterton *et al.* (2006), estamos muy lejos de disponer de una definición precisa, operativa y mínimamente consensuada del concepto de competencia.

miento sostenido de la productividad, no segmentación del mercado de trabajo), han producido numerosos errores de previsión (mayores cuanto mayor era el horizonte temporal de la previsión) y han conducido a decisiones políticas erróneas (Psacharopoulos, 1991).

Los trabajos consagrados a medir el fenómeno de la sobreeducción sustituyeron progresivamente, siempre encuadrados en una lógica adecuacionista, a las ambiciones prospectivas del *manpower planning*. A través de la vara de medir de las clasificaciones nacionales oficiales de empleo, de la opinión del propio empleado o de la media de titulación en una categoría determinada de empleo, dichos estudios intentan medir el desfase entre la cualificación de los individuos y la cualificación de sus puestos de trabajo.

También en este caso, varios autores han señalado sus limitaciones y contradicciones. Así, Hartog (2000) apunta a su carácter estático, su parcialidad y su subjetivismo; Sloane (2003), a sus lagunas informativas y a la omisión de la que es objeto la heterogeneidad de los trabajadores con un mismo nivel de titulación; y McGuinness (2006) señala las debilidades teóricas y las inconsistencias metodológicas que se esconden tras la disparidad de los resultados alcanzados a partir de bases de datos similares.

Los enfoques adecuacionistas adolecen de una base teórica poco elaborada (basada en una interpretación reduccionista de la teoría del capital humano), de un déficit de información y del carácter normativo de su análisis del comportamiento de los agentes en el mercado de trabajo.

2. Nuevos marcos de referencia de las relaciones entre formación y empleo

El paradigma adecuacionista se fundamenta en una concepción estilizada del mercado de trabajo, basada en los supuestos de información perfecta y comportamiento racional de los actores. Sin embargo, en realidad la información de los empleadores acerca de las competencias y la formación es aproximada, las decisiones de las personas en sus itinerarios de formación no responde únicamente a las demandas del mercado, y los sistemas educativos y de formación son estructuralmente incapaces de adaptarse a los ritmos de los cambios en la producción de competencias que las empresas consideran deseables.

Por ello, frente a los supuestos de la perspectiva adecuacionista han surgido, en los últimos años, enfoques teóricos alternativos. Durante las últimas dos décadas, el Grup de Recerca sobre Educació i Treball (de la Universitat Autònoma de Barcelona) viene desarrollando una línea de reflexión específica sobre la cuestión, en el contexto de redes de equipos europeos y americanos de investigación (Planas *et al.*, 2000; Béduwé y Planas, 2003; Sala, 2007). Dicho bagaje nos permite definir sintéticamente el marco de referencia de las relaciones entre educación y empleo a partir de cuatro grandes tendencias de evolución: expansión educativa, diversificación de las trayectorias formativas, desregulación y desinstitucionalización del mercado laboral e irrupción de la noción de competencia laboral en la señalización de las capacidades productivas.

En primer lugar, y a lo largo de las últimas décadas, los niveles educativos en toda Europa, y particularmente en España (Planas *et al.*, 2002a), han aumentado generación tras generación (Béduwé y Planas, 2003). Dicha *expansión educativa* ¿responde a un aumento de la demanda de cualificaciones? ¿Conduce a una depreciación de los títulos académicos mediante un proceso credencialista de inflación? ¿Qué lógica preside la asignación de los niveles educativos a los empleos? Según muestran los resultados de nuestras investigaciones (Béduwé y Planas, 2003; Mercado y Planas, 2005) para comprender la forma que adopta la distribución de la oferta de cualificaciones en el mercado de trabajo, es preciso atender a la relativa autonomía de la demanda de educación con respecto a la producción económica. Dichos resultados confirman trabajos previos como los de Carnoy y Levin (1985) y Boudon (1973).

En segundo lugar, asistimos a un proceso de *diversificación de las trayectorias formativas* —en términos de lugar y de momento de adquisición de saberes— y de diversificación del empleo —polarización de las cualificaciones profesionales y mayor flexibilidad— (Germe y Planas, 2001, Casal *et al.*, 2003). En efecto, las aptitudes profesionales se gestan más allá de la formación reglada inicial. En particular, cabe destacar el papel del aprendizaje basado en la experiencia laboral (Béduwé y Espinasse, 1996). Ello pone en entredicho una concepción del mercado de trabajo basado en la correspondencia mecánica entre especialidades formativas y categorías de empleo.

En tercer lugar, la *reconfiguración de los modos de regulación del mercado de trabajo* modifica el carácter de la segmentación del empleo. El papel que tradicionalmente han desempeñado las distintas instituciones y agentes sociales ha sido particularmente influyente en la frag-

mentación de los mercados laborales en las últimas décadas en Europa. Históricamente, la estabilidad de los mercados internos y de los mercados profesionales ha sostenido ampliamente, en cada país, la regulación del mercado de los saberes profesionales (Géhin y Méhaut, 1993; Moncel, 1997; Recio, 1999). Dicha segmentación ha afectado no sólo a la financiación de la producción de aptitudes profesionales, sino también a su transferibilidad y, por extensión, a su consumo, a través de la institucionalización de su norma de adquisición. Sin embargo, la adquisición de dichos saberes en mercados cada vez menos reglamentados —cada vez menos institucionalizados— pone necesariamente en cuestión los modos de regulación existentes, especialmente para los que ingresan actualmente en el mercado de trabajo (Planas *et al.*, 2000; Castillo *et al.*, 2000).

Por último, asistimos a la *irrupción de la noción de competencia laboral* en la señalización de las aptitudes profesionales. De ello son testigos la negociación política, el análisis científico y las políticas empresariales actuales en materia de gestión de recursos humanos. Desde todos esos flancos surgen intentos de construir, sobre la base de las competencias laborales, un sistema de información de las capacidades productivas de las personas (Planas *et al.*, 2002b; Sala, 2004). Históricamente, la señalización de la capacidad laboral de las personas ha revestido formas y contenidos muy diversos (títulos académicos, cualificaciones, *curricula vitae* (...)). A través de todos ellos, la definición de las aptitudes productivas emerge como una apuesta política, una preocupación social y un objeto de análisis científico de primer orden. La competencia laboral emerge en el núcleo mismo de este debate.

3. El carácter vectorial de la noción de competencia

No existe una definición consensuada de la noción de competencia laboral. Sí hay un cierto acuerdo, sin embargo, para señalar una de sus características esenciales: la competencia de una persona es *vectorial*, es decir, que se trata de la combinación de series de competencias (conocimientos, saber hacer, saber estar²) elementales. Cada persona

² Existen otras denominaciones —como por ejemplo *conocimientos, habilidades y actitudes*— más populares entre los departamentos de gestión de recursos humanos de las empresas (Sala, 2004).

dispone de un vector que le es específico y que resultaría ser único si fuera posible definirlo con total precisión. Así pues, no se pueden resumir las competencias de una persona a partir del único componente de la titulación (o de la cualificación, según el término anglófono).

Abordar la competencia laboral como un vector de características individuales nos lleva a constatar que cada componente se puede adquirir por vías distintas, de diferentes maneras y en múltiples lugares: mediante formación explícita (título escolar) o implícita (experiencia, *training on the job, learning by doing...*), en la vida social extraprofesional, o puede incluso que sean innatos (o que se hayan adquirido tempranamente en la primera socialización). Algunas competencias, finalmente, pueden ser adquiridas de manera alternativa a través de cualquier combinación de estos medios.

Así, individuos con recorridos profesionales y de formación diferentes pueden alcanzar, a través de múltiples vías, niveles parecidos de competencia laboral. Las diferencias en las trayectorias remiten al momento en que se obtienen los distintos elementos de competencia (antes del inicio o durante la vida profesional), al modo en que se obtienen (formación explícita, inicial o continua, o implícita), al tiempo necesario para su adquisición y, cómo no, a la coyuntura en la que se desarrolla el proceso (que es distinta para las distintas generaciones, en los distintos centros de formación y en las distintas organizaciones productivas).

El trabajador no utiliza en su trabajo la totalidad de los elementos de competencia de los que dispone, sino que el conjunto de sus capacidades cobra un valor específico en cada empleo, e incluso en cada situación laboral. Según la situación, pondrá en marcha un elemento u otro de su competencia. No existen competencias intrínsecas (absolutas). La competencia útil (productiva) depende de las condiciones de ejercicio de la profesión. Algunos autores, De Terssac (2005) por ejemplo, dudan incluso de que exista en realidad una competencia individual o, al menos, que pueda materializarse fuera de un contexto colectivo.

La dimensión vectorial de la competencia laboral de una persona —es decir, las posibles combinaciones de los valores de sus componentes, así como la multiplicidad de situaciones de trabajo en las que se van a poner de manifiesto—, dificulta notablemente la determinación *ex ante* de sus resultados productivos. En todo proceso de selección de personal, el empleador busca, en un primer momento, indicios de la productividad potencial de los candidatos. Dicha información en parte le viene proporcionada por la titulación escolar (Arrow, 1973),

que constituye una medida imperfecta de las facultades productivas. Un examen *en directo* de las diferentes competencias que posee la persona resulta una “señal” (en el sentido de Spence, 1974) mucho más fiable de la productividad de los individuos (en cada puesto de trabajo)³. Para el empleador, el problema se multiplica. Por una parte, se trata de identificar las competencias que tiene la persona y, por otra parte, de asociarlas a un nivel de productividad potencial para cada trabajo (Béduwé y Planas, 2003).

La noción de competencias no desecha el concepto de puesto de trabajo. No obstante, desplaza el foco de análisis hacia su interacción con las características de los individuos que los ocupan. De este modo, la evolución del concepto de competencias afecta al núcleo mismo del análisis de las relaciones entre formación y empleo.

4. Ejes teóricos en el análisis de las relaciones entre formación y empleo e implicaciones metodológicas

El marco teórico en el análisis de las relaciones entre educación y empleo se construye actualmente en torno a dos ejes: por una parte, las aportaciones de la economía de la educación referentes a la articulación entre educación y empleo y a las dinámicas de crecimiento de los sistemas educativos; y, por otra, las de la sociología del trabajo en la conceptualización del empleo. De las disyuntivas que plantean las distintas teorías se derivan las opciones metodológicas que constituyen nuestro foco de atención.

El *primer eje teórico* comprende las aportaciones de la economía de la educación y opone la perspectiva de la correspondencia a la teoría de la autonomía relativa del sistema educativo.

Según el supuesto positivo de la perspectiva de la correspondencia, a cada nivel y especialidad de formación le corresponde una gama relativamente restringida de categorías de empleo; la dinámica del mercado de trabajo tiende a propiciar el emparejamiento entre

³ Combinado con la actual abundancia relativa de oferta de trabajo, que redundaría en una selección más afinada del personal, ello explica la emergencia de las modalidades contractuales en prácticas y de las estrategias de simulación de situaciones reales en las entrevistas de selección (por ejemplo, de la modalidad de entrevista por incidentes críticos), especialmente para los niveles altos de cualificación.

especialidades formativas y empleos correspondientes. Según su supuesto normativo, dicha correspondencia representa un óptimo en los intercambios que constituyen el mercado laboral. La teoría del capital humano se apoyó en esta perspectiva para, a su vez, orientar el grueso de planificación educativa en la década de los años setenta en Europa.

Por su parte, la perspectiva de la autonomía relativa del sistema educativo postula que la demanda de niveles formativos responde a una lógica relativamente independiente de los requisitos de la demanda de trabajo en términos de cualificación profesional. Inflación de títulos académicos, incompatibilidad entre horizontes temporales, multifuncionalidad de la educación (Carnoy y Levin, 1985) y efecto oferta (Béduwé y Planas, 2003) representan distintas aproximaciones explicativas de la autonomía relativa de los sistemas formativos con respecto al sistema productivo (Ris, Menge y Heijke, 2002).

En términos operativos y, por tanto, *metodológicos*, dichas interpretaciones se traducen en dos tipos fundamentales de estudios estadísticos sobre la relación entre tipo de formación y tipo de empleo. Por un lado, aquellos que parten de una representación normativa de la correspondencia entre especialidad de formación y especialidad de empleo, basada en el postulado de la adecuación de los saberes intercambiados; por otro, aquellos que buscan dicha correspondencia a partir de la observación, en un momento dado, de los emparejamientos individuales entre formación detentada y empleo ocupado (en una tabla de contingencia sin prejuicios).

En el primer caso, la variable binaria que se desprende de una representación normativa de los aparejamientos entre especialidades precisas se utiliza en los trabajos de modelización para evaluar los resultados de las formaciones en el mercado de trabajo (Béduwé *et al.*, 2005). Se postula la situación de adecuación como óptimo, y a continuación se trata o bien de testar esta hipótesis (Bonnal *et al.*, 2005; Bruyère y Lemistre, 2005; Giret y Moullet, 2005; Oliver *et al.*, 2001) o bien de aislar los factores que impiden su realización (Groot y Maassen van den Brink, 2000; Hartog, 2000; Cart y Toutin, 2005; Lainé, 2005).

En el segundo caso, por el contrario, los resultados obtenidos se expresan fundamentalmente a través de tipologías, puesto que los autores pretenden poner de manifiesto —mediante vínculos estadísticos— las correspondencias entre ciertas especialidades formativas y ciertos empleos. La mayor o menor heterogeneidad de estos grupos en términos de saberes intercambiados es, eventualmente, analizada

con posterioridad al análisis estadístico (Kirsh y Werquin, 1995; Dumartin, 1997; Torres y Chirache, 2001; Chardon, 2005).

El *segundo eje teórico* recoge las dos perspectivas principales a través de las cuales la sociología del trabajo conceptualiza el empleo.

El enfoque de puesto de trabajo tiene su origen en la concepción sustancialista de las cualificaciones de Freeman (1976). Se apoya en una visión del trabajo organizada en torno a la noción de puesto de trabajo o empleo. Aquel que lo ocupa debe “aprender” las capacidades que requiere dicho empleo. La noción de empleo permite definir una doble división: en primer lugar, entre los empleos; en segundo lugar, entre el conjunto de los individuos activos. Estamos ante un modelo binario donde “aprender el oficio” es la condición necesaria del acceso al empleo. Se trata, especialmente, pero no únicamente en el caso de las profesiones reglamentadas, de una evidencia. El supuesto subyacente consiste en que la correspondencia entre la formación recibida y el puesto de trabajo ocupado optimiza el beneficio de los individuos.

El enfoque de competencias, en cambio, invita a tratar la noción de empleo con suma cautela. El individuo es descrito como un abanico de conocimientos, habilidades y actitudes más o menos independientes entre sí. El empleo se describe asimismo como una categoría que requiere un repertorio de saberes y capacidades articuladas en torno a las prácticas y rutinas de la organización productiva. El emparejamiento entre ambos remite al contexto en el que se desarrolla y, por lo tanto, a su singularidad. La eficacia productiva resultante depende del modo en que los dos recursos (competencias requeridas y competencias disponibles) se movilizan.

En términos operativos y, por tanto, *metodológicos*, dichas interpretaciones se traducen en dos tipos fundamentales de modelización de los intercambios en el mercado de trabajo.

El enfoque del puesto de trabajo conduce a establecer una correspondencia formal entre la formación detentada y el empleo ocupado. La formación se identifica por su nivel y su especialidad; el empleo, por su categoría social y su ámbito profesional. El resultado final consiste en una modelización del mercado laboral basada en el criterio del puesto de trabajo.

El enfoque de competencias invita, por su lado, a partir de la observación de la realidad sin suponer correspondencia a priori: los individuos son aptos (en mayor o menor grado) para ocupar distintos tipos de empleo y, simétricamente, los empleos pueden ser ocupados (con mayor o menor éxito) por individuos que han seguido trayecto-

rias formativas distintas. Los emparejamientos (más o menos) eficaces resultan del estado del mercado en un momento dado. Ello da lugar a una modelización por competencias del mercado laboral.

La metodología basada en competencias trata, pues, de profundizar en el análisis de las relaciones entre formación y empleo a partir de la constatación de la relativa autonomía de la producción de saberes profesionales con respecto a su demanda en el mercado de trabajo. Lo cual conduce a analizar los emparejamientos entre tipos de formación y empleos sin presuponer correspondencia alguna, ni en términos positivos ni normativos. Semejante aproximación teórico-metodológica permite dar cuenta de las lógicas subyacentes en la asignación de las especialidades formativas a las categorías de empleo más allá de las definiciones oficiales de formación y de empleo (Bruyère y Lemistre, 2004; Lassnigg, 2001). Asimismo, permite un análisis empírico respaldado por un marco teórico en la concepción de la formación y del empleo, pero desprovisto de prejuicios y, por consiguiente, abierto a la descripción y a la interpretación de las transformaciones actuales del mercado laboral y al cambio social.

Uno de los campos de investigación que requiere una aproximación metodológica basada en competencias es el de los itinerarios de formación a lo largo de toda la vida. Las limitaciones de la correspondencia normativa hacen difícil entender, y aún más integrar, la diversidad de modalidades de adquisición de las capacidades productivas que, necesariamente, intervienen en ellos.

5. Conclusión: la metodología basada en competencias y su utilidad para los análisis comparados

De no explicitarla de vez en cuando, se corre el riesgo de omitir una obviedad: las formas de organización del trabajo son una construcción social. En cada periodo histórico, la organización del trabajo responde a objetivos precisos y se aplica a individuos concretos. En la Europa de la segunda posguerra mundial, el fordismo perseguía adaptar a los trabajadores llegados del campo a ciertas formas de producción fabril. Los nuevos procedimientos de empleo, flexibles, se consagran a la movilización de trabajadores a los que se supone instruidos, capaces de adaptarse a tareas diversas y de plegarse a las restricciones y ritmos propios de cada empresa.

Surgidas en este contexto, las metodologías adecuacionistas postulan, como hemos visto, que a cada nivel y especialidad de formación le corresponde una gama relativamente restringida de categorías de empleo y que la dinámica del mercado de trabajo tiende a propiciar el emparejamiento entre especialidades formativas y empleos correspondientes. De este modo, sin embargo, plantean muchas dificultades para los análisis destinados a comparar situaciones distintas en el tiempo o en el espacio, por ejemplo, entre países, o entre momentos distintos, o entre generaciones distintas en un mismo país.

El carácter vectorial de las competencias implica que estas pueden ser adquiridas según modalidades distintas y en momentos distintos de la vida. Ello nos permite desarrollar metodologías para comparar los itinerarios formativos de personas pertenecientes a distintas generaciones o, si se quiere, a generaciones que han acumulado un volumen muy distinto de educación formal o de experiencia laboral, que han alcanzado un nivel de competencias similares compensando las unas con las otras. También nos permitirá entender cómo países con sistemas educativos muy diferentes, incluso opuestos, disponen sin embargo de una mano de obra que es capaz de producir bienes equivalentes. En concreto, la noción de competencia permite entender cómo en países distintos se producen bienes y servicios con una calidad y prestaciones equiparables y utilizando tecnologías y procesos productivos similares a pesar de disponer de sistemas de educación y formación muy distintos.

Al liberarnos del corsé de la correspondencia normativa entre modalidades de formación y empleo, el enfoque de competencias se muestra particularmente adecuado para analizar las transformaciones en las relaciones entre formación y empleo derivados de los cambios que se están produciendo en nuestros mercados de trabajo, de los múltiples factores que intervienen en ellos y de sus interacciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahamad, B. y Blaug, M. (eds.) (1973), *The Practice of Manpower Forecasting: A Collection of Case Studies*, Amsterdam, Elsevier.
- Arrow, K.J. (1973), "Higher Education as a filter", *Journal of Public Economics*, 2, pp. 193-216.

- Béduwé, C. y Espinasse, J. M. (1996), «Concurrences entre générations et accès à l'emploi des jeunes», *Formation-Emploi*, vol. 55, pp. 19-41.
- y Planas, J. (2003), *Educational Expansion and Labour Market – EDEX*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- ; Espinasse, J. E. y Vincens, J. (2005), *Spécialité de formation, spécialité d'emploi et performance d'insertion*, Documento de trabajo para las XII Journées d'étude sur les dones longitudinales, Toulouse, Lirhe/Université de Toulouse 1.
- Blaug, M. (1970), *Economics of Education*, Harmondsworth, Penguin.
- Bonnal, L.; Boumahdi, R.; Favard, P. y Mendes, S. (2005), «Quelle relation formation emploi pour les jeunes de niveau V? Une comparaison entre les sortants d'apprentissage et de lycée professionnel», en J. F. Giret, A. López y J. Rose, *Quelles formations pour quels emplois?*, París, La Découverte.
- Boudon, R. (1973), *L'inégalité des chances*, París, Librairie Armand Colin.
- Bruyère, M. y Lemistre, P. (2004), *La spécialité de formation: un «signal» de compétences spécifiques et générales*, Toulouse, Lirhe/Université de Toulouse 1.
- (2005), «Trouver un emploi en rapport avec sa formation: une situation rentable?», en J. F. Giret, A. López y J. Rose, *Quelles formations pour quels emplois?*, París, La Découverte.
- Carnoy, M. y Levin, H. (1985), *Schooling and Work in the Democratic State*, Palo Alto (Calif.), Stanford University Press.
- Cart, B. y Toutin, H. H. (2005), «Correspondance entre formation et emploi: l'exemple des sortants de filière professionnelle de niveau bac», en J. F. Giret, A. López y J. Rose, *Quelles formations pour quels emplois?*, París, La Découverte.
- Casal, J.; Colomé, G. y Comas, M. (2003), *La interrelación de los subsistemas de Formación Profesional en España*, Madrid, Forcem.
- Castillo, J. J.; del Bono, A.; Santos, M.; Alas-Pumarino, A. y Galán, A. (2000), «División del trabajo, cualificación, competencias: una guía para el análisis de las necesidades de formación por los trabajadores», *Sociología del Trabajo*, 40, pp. 3-50.
- Chardon, P. (2005), «La correspondance formation emploi sous l'éclairage de la gestion des âges dans les métiers», en J. F. Giret, A. López y J. Rose, *Quelles formations pour quels emplois?*, París, La Découverte.
- De Terssac, G. (2005), «Trabajo y sociología en Francia: Hacia una sociología de las actividades profesionales», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 17, pp. 101-132.
- Dumartin, S. (1997), «Formation emploi: quelle adéquation?», *Économie et Statistique*, 303, pp. 59-80.
- Freeman, R. B. (1976), *The Overeducated American*, Nueva York, Academic Press.
- Géhin, J. P. y Méhaut, P. (1993), *Apprentissage ou Formation Continue? Stratégies Educatives des Entreprises en Allemagne et en France*, París, L'Harmattan.
- Germe, J. F. y Planas, J. (2001), *Diplôme, compétence, élévation des niveaux de formation*, documento de trabajo, Red Europea EDEX, financiada por el programa TSER de la DGXII de la UE, 6 de diciembre.

- Giret, J. F. y Moullet, S. (2005), «L'adéquation formation emploi après les filières professionnelles de l'enseignement supérieur», en J. F. Giret, A. López y J. Rose, *Quelles formations pour quels emplois?*, París, La Découverte.
- Groot, J. y Maassen van den Brink, H. (2000), «Overeducation and labor market: a meta-analysis», *Economics of Education Review*, 19, pp. 149-158.
- Hartog, J. (2000), «Over-Education and earnings: where are we, where should we go?», *Economics of Education Review*, 19, pp. 131-147.
- Kirsh, J. L. y Werquin, P. (1995), «Quelque part... une relation formation emploi», *Formation Emploi*, 52, pp. 29-47.
- Lainé, F. (2005), «De la spécialité de formation au métier», en J. F. Giret, A. López y J. Rose, *Quelles formations pour quels emplois?*, París, La Découverte.
- Lassnigg, L. (2001), *Projections of qualifications and occupations in Austria – short termism, macro perspective and emphasis on the supply side*, Documento de trabajo para el WZB-Project «Skill needs and labour market dynamics».
- McGuinness, S. (2006), «Overeducation in the labour market», *Journal of Economic Surveys*, 20, núm. 3, pp. 387-418.
- Mercado, A. y Planas, J. (2005), «Evolución del nivel de estudios de la oferta de trabajo en México: una comparación con la Unión Europea», *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10, núm. 25, pp. 315-343.
- Moncel, N. (1997), *Profils sectoriels de gestion de la main d'œuvre: quelles conséquences pour l'emploi des jeunes*, Third ESF Workshop of the Network on Transitions in Youth, La Ciotat, 1996. Reproducido en P. Werquin, P. Breen y J. Planas (eds.) (1997), *Documents Séminaires*, vol. 120, CEREQ, pp. 135-161.
- Oliver, J.; Raymond, J. L. y Sala, H. (2001), *Necesidad de formación en el mercado de trabajo español: composición del empleo y estructura productiva*, Documento de Trabajo, Departament d'Economia Aplicada de la UAB.
- Planas, J.; Giret, J. F.; Sala, G. y Vincens, J. (2000), «Skills market: dynamics and regulation», en P. Descy y M. Tessaring (eds.), *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe*, Cedefop Reference series, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, vol. II.
- ; Sala, G. y Vivas, J. (2002a), «El futuro de la expansión educativa», *Revista de Educación*, 332, pp. 445-461.
- ; Sala, G. y Vivas, J. (2002b), «Nuevas estrategias formativas ante el freno de la expansión educativa en España», *Revista de Educación*, 333, pp. 237-253.
- Psacharopoulos, G. (1991), «From manpower planning to labour market analysis», *International Labour Review*, 130, núm. 4, pp. 459-474.
- Recio, A. (1999), «La segmentación del mercado laboral en España», en F. Miguelez y C. Prieto, *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 125-150.
- Ris, C.; Menge, C. y Heijke, H. (2002), «Fitting to the Job: The Role of Generic and Vocational Competencies in Adjustment and Performance», *Labour Economics*, 10, pp. 215-219.

- Sala, G. (2004), *Reconocimiento de competencias laborales: el caso del sector bancario en el Estado español*, tesis doctoral, Departamento de Sociología de la UAB.
- (2007), *Approaches to skills mismatch: a literatura review*, SKOPE, University of Oxford, documento de trabajo.
- Sloane, P.J. (2003), «Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us?», en F. de Büchel, A. Grip y A. Mertens, *Overeducation in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 11-45.
- Spence, M. (1974), *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Cambridge, Harvard University Press.
- Torres, D. y Chirache, S. (2001), «Analyse des liens formation-emploi chez les jeunes débutants», *Note d'information*, Ministère de l'Éducation Nationale (DEP), núm. 01.60, diciembre.
- Winterton, J.; Delamare, F. y Stringfellow, E. (2006), «Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype», *CEDEFOP Reference series*, núm. 64, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.

Resumen. «Retos teóricos e implicaciones metodológicas del enfoque de competencia laboral»

Los enfoques dominantes en el análisis de los mercados laborales parten del supuesto normativo según el cual a cada nivel y especialidad de formación le corresponde una gama relativamente restringida de puestos de trabajo. Sin embargo, un enfoque teórico fundamentado en la noción de competencia laboral permite interpretar las relaciones entre educación y empleo sin establecer una adecuación formal entre el tipo y nivel de la formación detentada, por un lado, y el empleo ocupado, por otro. Desde el punto de vista metodológico, dicho enfoque invita a partir de la observación de la realidad sin suponer la correspondencia a priori entre, por un lado, individuos aptos para ocupar distintos tipos de empleo y, por otro, empleos ocupados por individuos que han seguido trayectorias formativas distintas. Los emparejamientos (más o menos) eficaces entre ellos resultan del estado del mercado en un momento dado.

Palabras clave: mercado de trabajo, especialidad de formación, especialidad de empleo, competencia laboral.

Abstract. «Theoretical Challenges and Methodological Implications of the Work Competence Approach»

The prevailing approaches on labor market analysis are based on a normative supposition which considers that for every formative level or specialization there is a relatively short range of jobs. However, a theoretical approach based on the notion of work competence would allow an understanding of the relationship between education and work, freed from the formal fitting between the education type and level on the one hand, and the kind of job developed on the other. From a methodological point of view, this approach allows us to watch reality without supposing an a priori correspondence between suitable individuals for different kind of jobs, on the one hand, and jobs developed by individuals who followed different education paths, on the other. The (more or less) efficient pairs are a result of the state of the market in a given moment.

Keywords: labor market, educational specialization, job specialization, work competence.

FORMATION EMPLOI

N° 106

Avril-Juin 2009

■ DE L'INFLUENCE DU PARCOURS DE FORMATION SUR L'INSERTION : LE CAS DES DIPLÔMÉS SCIENTIFIQUES

La diversité des parcours de formation conduit-elle à une diversité des insertions professionnelles ?

Catherine Bédoué, Bernard Fourcade et Jean-François Giret

■ LES DIPLÔMES TRANSVERSAUX PEINENT À S'IMPOSER SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les diplômes transversaux prévus pour permettre des débouchés larges sont finalement peu appréciés par les entreprises.

Emmanuel Quenson

■ LA PORTÉE FORMATRICE DE L'EXPÉRIENCE : ENTRETIENS AUPRÈS D'EMPLOYEURS DU SECTEUR DES SERVICES

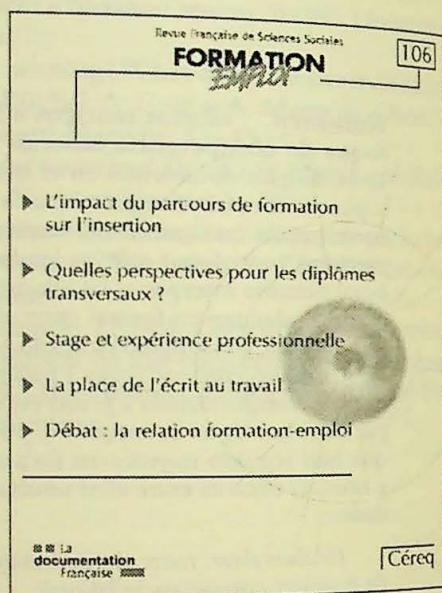
Dans quelle mesure les stages peuvent-ils devenir de l'expérience professionnelle ?

Franck Bailly, Alexandre Léné et Marie-Hélène Toutin

■ LECTURE ET ÉCRITURE AU TRAVAIL : DES ENJEUX EN TERMES DE FORMATION ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Une enquête souligne l'importance et la spécificité de la culture de l'écrit dans le monde du travail.

Frédéric Moatty et Françoise Rouard



- ▶ L'impact du parcours de formation sur l'insertion
- ▶ Quelles perspectives pour les diplômés transversaux ?
- ▶ Stage et expérience professionnelle
- ▶ La place de l'écrit au travail
- ▶ Débat : la relation formation-emploi

documentation Française

Céreq

■ FAUT-IL ENCORE ET TOUJOURS DÉSESPÉRER DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI ?

Dialogue avec Paul Santelmann
Philippe Trouvé

■ ÉLARGIR LE DÉBAT

Réponse à Philippe Trouvé
Paul Santelmann

■ NOTE DE LECTURE

Présentation de l'ouvrage de Thomas Le Bianic et Antoine Vion, *Action publique et légitimités professionnelles*.
Par Dominique Bessières

Une revue éditée par le Céreq

Le numéro : 19 € • Le numéro spécial : 23 € • L'abonnement un an (4 numéros) : France 57,50 € (TTC) • Europe 61 € (TTC) • Dom/Tom 62,10 € (HT) • Autres pays 65,70 € (HT) • Supplément avion : 9,55 € • Commande adressée à : La Documentation française 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex Tél. 01 40 15 70 00 - Fax. 01 40 15 68 00

El desafío de la inclusión frente a las tendencias de exclusión laboral

El empleo precario en dos países latinoamericanos

Minor Mora Salas y Orlandina de Oliveira *

1. Introducción

Analizar las modalidades de participación laboral de la fuerza de trabajo asalariada en Costa Rica y México, en una etapa avanzada del cambio estructural acaecido en América Latina como resultado de la adopción de las políticas de ajuste estructural y los procesos de globalización en curso, constituye el propósito central de este trabajo.

Nos preguntamos por la capacidad que exhiben los mercados de trabajo latinoamericanos contemporáneos para fomentar dinámicas de integración laboral. Interesa en especial conocer en qué medida estos mercados ofrecen igualdad de oportunidades a los jóvenes. Para ello construimos un índice de precariedad laboral y realizamos varios ejercicios de análisis estadístico multivariado (análisis factorial; análisis de conglomerados y regresión lineal múltiple). Proponemos un modelo analítico multidimensional que explica la precariedad laboral considerando factores socioindividuales, sociofamiliares, socioterritoriales y sociolaborales. Esto, con el fin de poner en discusión la relevancia otorgada por el enfoque de capital humano al factor educativo

* Profesores-investigadores, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, correos electrónicos: mimora@colmex.mx; odeolive@colmex.mx.

como la variable principal de los logros en materia de integración laboral y calidad del empleo.

2. Costa Rica y México: semejanzas y contrastes

2.1. Rasgos económicos, demográficos y ocupacionales

Costa Rica y México se caracterizan por la presencia de importantes contrastes. El primero es un país pequeño con poco más de 4 millones de habitantes. Destaca por mostrar un nivel alto de desarrollo social y un sistema político democrático de gran estabilidad. En contraste, México cuenta con más de 100 millones de habitantes y marcadas disparidades regionales en materia de desarrollo productivo y social. Su sistema político es estable, mas su democracia es frágil y forma parte de un sistema político en el que el ejercicio autoritario del poder es una realidad insoslayable.

En el campo del desarrollo social, Costa Rica supera a México en varios indicadores. Sobresalen sus niveles de pobreza considerablemente inferiores. Mientras que en México, en 2002, la proporción de personas pobres fue del 39,4%, en Costa Rica fue del 20,3%. El índice Gini de Costa Rica, en 2002, fue de 0,488, lo que sitúa a este país como uno de los más equitativos de América Latina, la región más desigual del mundo. En contraste, México se coloca entre los países más desiguales de la región, con un Gini de 0,514 en el mismo año. Los niveles de mortalidad infantil, la tasa de fecundidad global, la tasa de dependencia demográfica y de analfabetismo son, de igual forma, más reducidos en Costa Rica, país que, adicionalmente, reporta una esperanza de vida al nacer superior a la de México.

En materia de protección social es conocido que Costa Rica cuenta con uno de los sistemas de seguridad social con mayor cobertura de América Latina (Mesa Lago, 2002). A principios de siglo XXI, en Costa Rica, el gasto social era muy superior al de México, tanto en relación con el Producto Interno Bruto como con el total del gasto público. México, por el contrario, muestra un régimen de bienestar social que ha sido caracterizado como estratificado y de cobertura media, con exclusiones explícitas de amplios contingentes de población (Filgueira, 1998). Este sistema ha sufrido notables alteraciones durante el periodo de aplicación de las políticas de ajuste estructural, ahondando la centralidad del mercado en este campo (Barba, 2004).

La ausencia de protección contra el desempleo y la debilidad sociopolítica de las organizaciones sindicales constituyen una realidad palpable en ambos países. Las tasas de afiliación sindical son considerablemente bajas, situándose por debajo del 10% de la PEA¹. Además, este indicador ha experimentado reducciones significativas en el periodo de transición hacia el nuevo modelo de acumulación. Este simple indicador es suficiente para señalar que uno de los rasgos estructurales de los mercados de trabajo latinoamericanos, que se ha profundizado en el contexto de la reestructuración, es la marcada asimetría de poder entre capital y trabajo (Weller, 2000).

Las diferencias en las pautas de migración internacional también son importantes. Mientras Costa Rica es un país receptor de población migrante², México es un país expulsor de mano de obra³. Esto implica que en términos de ajuste de los mercados laborales, en Costa Rica el desempleo abierto ocupa un lugar más relevante, sobre todo en la población con niveles bajos y medios de escolaridad. En México, al contrario, la emigración laboral constituye una válvula de escape que permite aliviar la presión sobre los mercados laborales locales (Alba *et al.*, 2006), dinámica que se complementa con una fuerte presencia del autoempleo de subsistencia en zonas urbanas (Pacheco, 2004), atemperándose, por esta vía, la falta de oportunidades de empleo en los sectores modernos de la economía.

Pese a las diferencias señaladas, los niveles totales de participación económica son muy similares, aunque las mujeres mexicanas aventajan ligeramente a las costarricenses en cuanto a su presencia en los mercados de trabajo (36,3% frente a 33,2% en 2004), debido a la mayor participación económica de las mujeres de 60 años y más en México. Los varones de la tercera edad también tienen mayor presencia en los mer-

¹ En abril de 2003, Costa Rica reporta una tasa de afiliación sindical que apenas alcanza el 10,2% de la PEA, con grandes diferencias por sector institucional. Mientras que en el sector privado apenas se registró el 4,8% de afiliación sindical, en las instituciones del sector público los guarismos respectivos son del 45% (Benavides, 2004). En México, por su parte, la tasa de sindicalización de la PEA en 2002 apenas fue del 10%. Si se restringe el análisis de la tasa de sindicalización al sector industrial se observa que se nota una abrupta caída que va de 22,1% en 1992 al 11,6% en 2002 (Esquinca y Melgoza, 2006).

² En Costa Rica, el flujo principal de inmigrantes proviene, desde mediados de la década de los años noventa, de Nicaragua. Para un análisis sobre el particular, véase Morales y Castro (2006 y 2002).

³ Escobar (2008) indica que sólo en los últimos cinco años, un promedio anual de 500.000 personas migraron desde México hacia Estados Unidos en busca de empleo.

cados de trabajo en este último país, aspecto que pone de manifiesto las diferencias en los planes de retiro existentes en los dos países.

Costa Rica, a diferencia de México, se caracteriza por una estructura ocupacional con un mayor peso de sectores medios profesionales y administrativos y una menor presencia de vendedores y comerciantes y trabajadores manuales. La composición de la estructura ocupacional costarricense pone de manifiesto la mayor importancia del Estado como empleador. En 2002, por ejemplo, el 17,3% de los asalariados en este país estaban en el sector público, en tanto que la cifra para México era del 13,2% (CEPAL, 2005).

En cuanto a la composición sectorial de la mano de obra, en 2004 solamente cerca del 15% de la población activa en ambos casos se empleaba en la agricultura, haciendo evidente la gran transformación que aconteció en dichas sociedades en la segunda mitad del siglo XX. La diferencia entre los países se deja ver al comparar la mano de obra empleada en la industria y en los servicios. Costa Rica, a diferencia de México, incorpora proporciones más importantes de mano de obra, en especial femenina, en los servicios: 82,9% frente a 75,3%. Nótese, sin embargo, que en los dos países los servicios absorben alrededor del 60% de la población activa total, indicando el enorme peso que este tipo de actividades económicas ha adquirido en la estructura de los mercados laborales respectivos.

2.2. Inserción en la economía mundial y reestructuración productiva

Debe destacarse que, a raíz de la adopción de políticas de ajuste estructural, desde mediados de la década de los años ochenta, ambos países optaron por una estrategia de reinserción en los mercados internacionales sustentada en la configuración de economías abiertas; con mayor preponderancia del mercado en la asignación de los factores productivos, y el estímulo preferencial de las actividades exportadoras en detrimento de aquellas dirigidas a atender las demandas del mercado nacional. Sin embargo, hay especificidades nacionales que confieren rasgos particulares al proceso de globalización por el que atraviesan ambas economías. La más obvia es la que se deriva del propio tamaño de los mercados nacionales. Es esperable que este mero hecho marque algunas diferencias importantes en la configuración y dinámica de los mercados laborales, tanto como en las posibilidades de integración social que ofrecen.

En términos de reestructuración económica Costa Rica perfiló una estrategia de participación en los mercados internacionales sustentada en la atracción de industrias de base tecnológica, la reconversión de su estructura productiva de cultivos no tradicionales y el desarrollo de una economía de servicios centrada, en gran medida, en torno a las actividades del turismo. En contraste, en México, los esfuerzos de reestructuración han dado mayor importancia a la consolidación de un sector industrial orientado a las exportaciones de productos industriales, donde la maquila constituye la punta de lanza del proceso globalizador, aunque el turismo también ha elevado su importancia en el patrón de especialización comercial en este país. No ha quedado fuera el giro hacia la producción de exportables agrícolas, aunque en esto Costa Rica ha adoptado una estrategia más decidida con la promoción de las exportaciones no tradicionales.

Los dos países muestran una alta dependencia de la economía estadounidense. Empero, Costa Rica ha logrado diversificar sus mercados de exportación en mayor medida que México, país que acentuó la dependencia de la economía estadounidense a raíz de la firma del Tratado Norteamericano de Libre Comercio (NAFTA).

En México, las remesas constituyen un elemento central de la dinámica económica nacional, y refleja una de las modalidades de participación de la economía nacional en la fase del capitalismo global. Mientras que para México la participación en los espacios globales involucra la exportación de contingentes significativos de fuerza laboral, en el caso de Costa Rica es la atracción de contingentes de mano de obra inmigrante lo que destaca como rasgo sobresaliente.

Las cifras para 2003 muestran que las exportaciones manufactureras en México representan el 81,4% del total de las exportaciones; en Costa Rica este porcentaje baja al 65,4% (CEPAL, 2005a). En la estructura de las exportaciones, el peso de las industrias maquiladoras es superior en México [23,1% frente al 16% en Costa Rica (datos de 2002)]; y debe destacarse que la estructura productiva mexicana sobre el particular muestra mayores niveles de diversificación en comparación con la costarricense, donde una sola empresa (INTEL) es la responsable de la mayor proporción de las exportaciones industriales del país. Ambos países presentan una competitividad internacional superior al promedio de América Latina, pero Costa Rica aventaja a México en la administración empresarial y en el desarrollo institucional, entre otros rubros. Además, concurre en mercados exportadores más dinámicos y cuenta con una mayor participación de manufacturas con alto contenido tecnológico (Ros, 2004).

En suma, Costa Rica y México se han comprometido de forma sistemática con el impulso de las reformas estructurales promovidas por el Consenso de Washington (Cortés, 2000; Villasuso, 2000), dando lugar a la conformación de un nuevo modelo de acumulación de signo globalizador. Sin embargo, Costa Rica ha adoptado una estrategia más gradualista y heterodoxa de transformación estructural que la seguida por México. Esto ha tenido repercusiones en la dinámica de los mercados de trabajo, en tanto que la temporalidad de ajuste a los cambios ha sido mayor en el primer país (García, 1993; Hidalgo, 2003).

3. La precariedad del empleo asalariado

En América Latina hay un creciente interés por el estudio de la precarización del empleo asalariado, el contexto de adopción de las reformas estructurales centradas en torno a la apertura comercial, la liberación de los mercados, el achicamiento del Estado, la mayor atracción de inversión extranjera, y el aumento de las privatizaciones (García, 2006; BID, 2004; Weller, 2000; Leiva, 2000, Marshall, 1987). La hipótesis que subyace a varios trabajos subraya que el cambio de modelo de acumulación, la reestructuración económica y la flexibilización de las relaciones laborales han propiciado un mayor desbalance de poder en los mercados de trabajo, lo cual se ha traducido en un deterioro en las condiciones de trabajo y, por tanto, en una mayor expansión del empleo precario (Castel, 1997; Beck, 1999; Carnoy, 2001; Mora Salas, 2006; Castillo, 2008).

A sabiendas de que la precariedad de las condiciones laborales es un rasgo sobresaliente en ambas economías, nos interesa profundizar en las diferencias de nivel entre países, y estudiar sus condicionantes. Para ello se construyó un índice sintético de precariedad laboral que permite diferenciar situaciones que oscilan desde la exclusión más severa hasta una mayor inclusión relativa, ya que el deterioro general de los empleos ha afectado incluso a los sectores más privilegiados (Oliveira, 2006; Mora Salas, 2006; Pérez Sáinz, 2003).

Los indicadores utilizados para medir la precariedad en cada país presentan algunas diferencias, pero apuntan en la misma dirección, esto es, condiciones de trabajo deficientes (falta de estabilidad y seguridad social) y bajos niveles salariales. En el caso de México, se dispone de información sobre si el trabajador cuenta con seguridad social

(IMSS o ISSTE), con un contrato de trabajo indefinido, y si gana dos o más salarios mínimos. El tener contrato indefinido nos permite captar la mayor o menor estabilidad del empleo. Para Costa Rica se considera la afiliación al seguro social, la estabilidad en el empleo y si el ingreso percibido es o no superior al salario mínimo.

Nótese que en México se utilizó como estándar salarial, para diferenciar los niveles de precariedad, dos o más salarios mínimos en lugar de un salario mínimo, como en Costa Rica. Esta decisión busca tener en cuenta las diferencias salariales entre países, así como la pérdida absoluta de poder adquisitivo que el salario mínimo ha experimentado en las tres últimas décadas (Lozano, 2007). Mientras que en Costa Rica el salario mínimo en 2004 es equivalente a 250 dólares, en México los dos salarios mínimos apenas alcanzan los 230 dólares, resultado del fuerte deterioro de los salarios, en este último país, desde los años setenta (Lozano, 2007).

Con base en estos indicadores se construyó un índice de precariedad laboral, empleando el método de Componentes Principales (cuadro 1). El conjunto de indicadores se aglutinaron, en ambos casos, en un factor que explica altos porcentajes de la varianza total. Los índices de precariedad laboral fueron reescalados a efectos de poder establecer una misma unidad de medición que permita realizar comparaciones entre países⁴.

Encontramos que los niveles de precariedad laboral en 2004 siguen siendo mayores en México, donde la media del índice de precariedad es de 0,4936; en el caso de Costa Rica, el promedio está muy por debajo de este valor, al situarse en 0,2823. Para agrupar el índice de precariedad en categorías diferenciales de niveles de inclusión/exclusión laboral relativa, se realizó un análisis de conglomerados, cuyo propósito central fue construir grupos que maximizaran las diferencias entre categorías y la homogeneidad al interior de los grupos. En ambos casos, el resultado sustantivo genera cuatro grupos que corresponden a diferentes niveles de precariedad. Al ordenar estos grupos según el valor promedio del índice de precariedad laboral, de manera separada para cada país, se puede construir una variable ordinal con cuatro niveles de precariedad.

De este ejercicio destaca un primer grupo que no presenta carencias en los indicadores analizados para calificar las condiciones labo-

⁴ El índice discurre entre 0 y 1. El valor inferior muestra una situación de cumplimiento con los estándares laborales considerados. El valor superior representa el opuesto, es decir, el incumplimiento total con estas normas.

rales (no precarios). Un segundo grupo manifiesta carencias bajas en alguno de los indicadores, principalmente en el indicador de ingresos (precariedad baja). El tercer grupo, por el contrario, manifiesta carencias importantes en la mayoría de los indicadores considerados (precariedad alta). Finalmente, el último grupo constituye una categoría polar con respecto al primero; quienes lo integran presentan carencias en todos los indicadores examinados (precariedad extrema).

Esta clasificación deja ver la polarización de la situación laboral de los trabajos asalariados en los dos países. Los no precarios representan el 46,3% y el 32,7% de los asalariados en Costa Rica y México respectivamente (cuadro 2). En este grupo, la totalidad de los casos tiene estabilidad en el empleo, acceso al seguro social por medio del trabajo, y logra alcanzar o superar el estándar salarial de referencia. En contraste, los trabajadores ligados a puestos con precariedad extrema, que representan el 30% de la mano de obra asalariada en México y el 8,6% en Costa Rica, en todos los casos exhiben carencias absolutas en cualesquiera indicadores laborales considerados (cuadro 3).

La comparación de los niveles de precariedad del empleo asalariado entre países reafirma lo señalado sobre el valor promedio de los índices. En relación a México, la precariedad laboral es considerablemente inferior en Costa Rica. Este resultado era de esperar debido a las características descritas del país centroamericano, a saber: la menor desigualdad laboral alcanzada en el pasado, la mayor capacidad del sistema político para procesar las demandas sociales y laborales, y un mayor nivel de consolidación de las instituciones laborales, que, aunque debilitadas, siguen proyectando su bienestar en el presente. Asimismo, muy probablemente, la adopción de una estrategia de ajuste estructural más moderada y heterodoxa ha permitido la adopción de políticas de compensación social y laboral que han paliado, en parte, los efectos negativos de las políticas de ajuste estructural (Mora Salas, 2006).

Además, incluso los trabajadores asalariados que enfrentan una situación de alta precariedad disfrutan, en Costa Rica, de una mayor estabilidad y seguridad social y sus salarios mínimos son considerablemente superiores a los de sus homólogos en México. Las diferencias en el logro de estándares mínimos en el terreno de la seguridad social y la estabilidad laboral son, a todas luces, considerablemente mayores en Costa Rica. El único terreno donde parece que las brechas no son tan acentuadas es el relativo al logro de los estándares mínimos de ingresos. Sin embargo, hay que recordar que en 2004 el salario mínimo costarricense duplicaba al mexicano, como ya se indicó previamente.

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres (cuadro 4), en Costa Rica los promedios generales de cobertura son muy similares, con una ligera diferencia en acceso a puestos de trabajo estables en favor de las mujeres y una mayor presencia relativa de hombres en puestos con remuneraciones que alcanzan o superan el estándar de un salario mínimo mensual. En contraste, en México sí parece observarse un comportamiento de género diferenciado, con mujeres "maximizándolo" el acceso a puestos estables y con seguridad social en mayor proporción que los hombres, y estos últimos "privilegiando" el acceso a puestos donde los salarios igualen o superen el umbral de dos salarios mínimos mensuales. En qué medida esto es el resultado de acciones deliberadas de los agentes laborales o más bien una consecuencia derivada de la propia configuración y dinámica de los mercados de trabajo es un tema que requiere ser explorado, de manera detenida, en futuros trabajos.

Obsérvese también que la mano de obra juvenil presenta una situación laboral de mayor vulnerabilidad que la adulta, y en el caso de los varones de 12 a 17 años, la situación es dramática (cuadro 5). En ambos países sólo 3 de cada 100 trabajadores asalariados de este grupo logra acceder a un empleo que cumple simultáneamente con los estándares laborales mínimos observados. La diferencia estriba en que en México la precariedad extrema está más extendida en este grupo, ya que tres cuartas partes de estos trabajadores acceden a puestos que califican como precarios extremos, mientras que en Costa Rica en este nivel de precariedad laboral se encuentran poco menos de la mitad de los trabajadores de este grupo de edad.

En el otro grupo de edad extremo, el de trabajadores de 60 años y más, la relación se invierte: la mayor vulnerabilidad laboral la sufren los trabajadores costarricenses en comparación con los mexicanos, cuya proporción en empleos no precarios duplica a la reportada en Costa Rica. Sin embargo, entre los afectados por la precariedad laboral, la intensidad es mayor en México, ya que casi la mitad de los trabajadores de este grupo accede a empleos precarios extremos. En Costa Rica el dato correspondiente es de dos décimas partes.

En general se observa un patrón muy claro, pues en la mayoría de grupos de edad la proporción de trabajadores no precarios es superior en Costa Rica; la única excepción corresponde al grupo de mayor edad antes citado. Acontece lo contrario en materia de precariedad extrema: México exhibe una mayor proporción de trabajadores en esta categoría.

Lo anterior permite concluir que en México la precariedad laboral está más extendida y es más intensa que en Costa Rica. Si bien los datos observados se refieren a un año correspondiente al primer lustro del siglo XXI (2004), puede argumentarse que son el resultado de tendencias estructurales de larga data, ya que no hay diferencias sustantivas con hallazgos obtenidos del análisis de otros años (Mora Salas, 2006; Oliveira, 2006; Mora Salas y Oliveira, en preparación). Esta constatación trae a cuenta la centralidad de las instituciones en la operación de los mercados y constituye un argumento en contra de los procesos de desregulación y flexibilización laboral en curso, pues donde estas instituciones son inexistentes o débiles, la precariedad laboral está más extendida y es más severa.

4. Un modelo explicativo de la precariedad del empleo asalariado

El estudio de los factores que repercuten sobre la mayor o menor precariedad de los empleos ha recibido la atención de varios autores. Se ha documentado que el tamaño de la localidad de residencia, la edad y sexo de los jóvenes son algunos de los factores que explican, en parte, la mayor o menor precariedad de los empleos de los jóvenes en los años noventa en México (Navarrete López, 2001). Mora Salas (2006) muestra que para entender mejor los mecanismos que exponen a los trabajadores a distintos grados de precariedad laboral es fundamental tener en cuenta, además del contexto rural-urbano y regional, las características de los puestos de trabajo (sector de actividad, ocupación, tamaño de la empresa), así como los rasgos familiares e individuales de los trabajadores. Oliveira (2006), a su vez, analiza el perfil de los jóvenes con empleos precarios y no precarios, y los factores que explican las condiciones críticas de ocupación de los asalariados y no asalariados teniendo en cuenta, de igual forma, la importancia de los factores estructurales, familiares e individuales. Otros autores (García y Oliveira, 2001a; Contreras Molotla, 2003; Castillo, 2001 y 2008) procuran explicar las variaciones en la calidad de los empleos, en los niveles de ingresos o en la vulnerabilidad de los trabajadores empleando estrategias multidimensionales.

Nuestro propósito central en esta sección es esclarecer en qué medida los factores asociados al puesto de trabajo tienen o no una mayor importancia frente a los niveles de escolaridad de los indivi-

duos, llevando a relativizar el peso del capital humano como variable explicativa central.

Se deriva de lo anterior la hipótesis de que la precariedad laboral es un factor de orden multidimensional, empero que las variables asociadas con la dinámica del mercado laboral propiamente dicho son aquellas que tienen mayor poder explicativo. Ello por cuanto la precariedad es el resultado de la forma en que los sectores empresariales están ajustando sus formas de gestión de la fuerza de trabajo para hacer frente a los desafíos que ha conllevado la globalización, la reestructuración económica y la reorganización productiva en curso.

Recurrimos al análisis de regresión lineal múltiple para someter a prueba esta hipótesis. El modelo definido establece que la precariedad laboral se explica por factores que actúan tanto del lado de la oferta (edad, sexo, posición en el hogar, estado civil y el nivel de cualificación del recurso humano aproximado aquí a partir de una visión credencialista de la educación) como de la demanda (rama de actividad, tamaño de establecimiento, grupo ocupacional, jornada laboral). También se ha considerado lo referido a la especificidad de los mercados laborales regionales en razón de las grandes diferencias existentes en materia de estructura productiva, desarrollo social y dinámicas de acción colectiva, en los mercados de trabajo de los dos países analizados.

El modelo de regresión propuesto explica, en ambos casos, una importante proporción de la varianza del índice de precariedad laboral; aunque el poder predictivo de las variables consideradas es más elevado en el contexto mexicano: 56% frente al 45% de Costa Rica (cuadro 6). Esta diferencia probablemente se relacione con las especificidades de los mercados de trabajo, que podrían ser mayores en el caso costarricense y, seguramente, están asociadas a factores no considerados en nuestro análisis que apuntan al comportamiento de las instituciones laborales.

Los resultados del análisis de regresión corroboran que los rasgos de la estructura productiva (tamaño de la empresa, sector de actividad y jornada laboral) son fundamentales en la explicación del grado de precariedad del empleo asalariado. Su importancia supera, en ambos países, a la de la escolaridad de la mano de obra una vez controladas las diferencias derivadas del sector productivo, la dinámica regional de los mercados, los rasgos familiares y los atributos individuales de la mano de obra asalariada. Este resultado es consistente con lo observado en otros estudios para México (Oliveira, 2006), Costa Rica (Mora

Salas, 2006) y Panamá (Castillo, 2008), indicando que se estaría ante una conclusión de alcance regional.

Es importante comentar que las semejanzas en el poder explicativo de los rasgos derivados de las características del puesto de trabajo y de los niveles de cualificación de la fuerza laboral son notorias en ambos países. Si se ordenan las variables por su contribución neta a la explicación de la varianza del índice de precariedad laboral se observa que las asociadas al tamaño del establecimiento aparecen en ambos países en las cinco primeras posiciones. También se incluye en este grupo lo referido a la jornada laboral parcial (menos de 35 horas). En ninguno de los dos casos, las variables que miden el efecto de educación aparecen en el grupo de factores de mayor incidencia en la explicación de la precariedad laboral.

Estos resultados muestran que, en materia de precariedad laboral, las variables que califican la heterogeneidad productiva existente en los países latinoamericanos siguen siendo factores explicativos de primer orden y que sobrepasan el poder explicativo neto de la educación como aspectos condicionantes de la precariedad laboral. Esta afirmación debe entenderse por lo que explícitamente señala, a saber, que la educación es un factor importante en la explicación de la precariedad laboral, mas no es la variable central. A nuestro entender, ello se debe al carácter heterogéneo de la estructura productiva latinoamericana. La mayor importancia relativa de los factores estructurales (sociolaborales) como elementos centrales de la precariedad laboral se ha mantenido en México y en Costa Rica por lo menos desde los años noventa (Mora Salas, 2006; Oliveira, 2006; Mora y Oliveira, en preparación); aunque es probable que su relevancia tenga que rasarse en la propia dinámica del desarrollo del capitalismo en América Latina.

Teniendo esto en cuenta, hay que subrayar que el comportamiento de la educación es el esperado. Es decir, la precariedad laboral es mayor entre quienes reportan niveles educativos inferiores al de educación secundaria completa y disminuye para quienes alcanzan niveles de educación superior.

Estos datos sugieren una relativa devaluación de las credenciales educativas en los niveles inferiores y medio, ya que para lograr empleos que queden fuera del universo de la precariedad, se exige haber alcanzado el nivel de estudios universitarios. Es decir, se está en presencia de mercados laborales más exigentes desde el punto de vista de la calificación de la mano de obra asalariada, pero con menores posibilidades de favorecer dinámicas de integración laboral que trascien-

dan los umbrales de la precariedad de las condiciones de trabajo. En México, por ejemplo, la comparación a lo largo del tiempo sugiere que el logro de empleos no precarios exige disponer de niveles de escolaridad más allá de la enseñanza preparatoria (Oliveira, 2006; Mora y Oliveira, en preparación).

Deteniéndonos en los resultados del modelo de regresión pueden también hacerse otras anotaciones de interés para la comprensión del fenómeno aquí comentado. Como era esperable, los establecimientos pequeños ofrecen empleos más precarios que los medianos, mientras que en las empresas más grandes los niveles de precariedad son menores.

En efecto, se constata que los niveles de precariedad de las pequeñas empresas son impresionantes⁵. En México, el 86,5% de los trabajadores que laboran en empresas que sólo contratan a un asalariado se encuentran en el nivel de empleos de precariedad extrema. Si se consideran los datos para las empresas pequeñas (2 a 5 trabajadores), la cifra desciende al 40%, mostrando una mejoría importante, que sólo queda oscurecida si se considera que el 54% labora en empleos de precariedad alta. Es decir, el 91% de la fuerza laboral asalariada labora en puestos de precariedad alta o extrema. Las cifras son más favorables en el caso costarricense, considerablemente más desfavorables para las pequeñas empresas en su propio contexto nacional. Por ejemplo, una cuarta parte de los asalariados que laboran en puestos donde sólo se contrata un trabajador se vincula a empleos de precariedad extrema. Si se considera a los asalariados de este grupo que están ligados a empleos de precariedad alta, el dato global es del 84%, mostrando una vez más las difíciles condiciones laborales que caracterizan el empleo en los micronegocios. La explicación conocida sobre este fenómeno indica que en este tipo de establecimientos se compensa la baja productividad y competitividad con una mayor sobreexplotación de la fuerza laboral (Tokman y Klein, 1995). Es este un fenómeno de larga data en los países latinoamericanos.

En un estudio previo sobre la calidad de los empleos para el conjunto de la población activa en las principales áreas urbanas de México se encontró, de igual forma, que los trabajadores asalariados en los establecimientos privados de mayor tamaño disfrutaban de mejores

⁵ Los datos no presentados en los cuadros que se mencionan en este texto para ilustrar los niveles de precariedad de las empresas de diferentes tamaños, de los sectores de actividad, de hombres y mujeres y de diferentes grupos de edad fueron calculados a partir de la información proporcionada por la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, 2004, de Costa Rica, y la Encuesta Nacional de Empleo, 2004, de México.

empleos en cuanto a prestaciones laborales, estabilidad y niveles de salario en comparación con los trabajadores de las pequeñas unidades de producción⁶ (García y Oliveira, 2001b). No obstante, como ya remarkamos en otros trabajos en México, aún en las empresas de mayor tamaño (de 100 a 998 trabajadores) cerca de un tercio de la mano de obra joven no cuenta con contrato laboral, y casi la mitad de los contratos por escrito no son por tiempo indefinido; cerca del 15% de los jóvenes en estas grandes empresas tiene jornadas excesivas de trabajo (superiores a 50 horas a la semana). Estas cifras de la Encuesta Nacional de Juventud 2000 ponen en evidencia una vez más la precariedad de las condiciones laborales de los jóvenes, incluso de los sectores más dinámicos de la economía mexicana (Oliveira, 2006). Este mismo patrón ha sido observado en el caso costarricense en la década de los años noventa (Mora Salas, 2006).

Ratificamos de igual forma que en los dos países la agricultura, la construcción y los servicios personales ofrecen empleos asalariados más precarios que la industria. De nuevo, se constata que los niveles de precariedad laboral extrema son mucho más elevados en México, donde alcanza al 57,8% de los trabajadores de la rama agricultura, al 32,6% de la rama de construcción y al 48% de la rama de servicios personales. Los datos correspondientes para Costa Rica son del 17,6%, 14,6% y 14,5%, respectivamente. En contraste, en la rama industrial, la precariedad extrema es un fenómeno poco común, alcanzando al 5,5% de la fuerza laboral industrial asalariada costarricense y al 3% de la mexicana.

También es importante destacar otras diferencias observadas entre estos dos casos con respecto a la precariedad en los servicios sociales y al productor, los servicios de esparcimiento y los distributivos. En México, los servicios sociales y productores, que solían ofrecer mejores empleos que la industria, parecen haber entrado en un franco proceso de deterioro, puesto que, en el nuevo modelo económico, no logran sostener el buen desempeño que alcanzaron en el pasado⁷. En Costa Rica, en contraste, estas actividades siguen otorgando mejores

⁶ Datos para la última década del siglo pasado.

⁷ En México tan sólo el 41,6% de los trabajadores de la rama servicios al productor y el 56,6% en los servicios sociales laboran en puestos que no presentan ningún déficit en cuanto a las condiciones laborales estudiadas; cifras preocupantes si se considera que aquí se encuentran parte de las actividades modernas más dinámicas (servicios financieros) o bien las de mayor protección institucional (servicios sociales). En Costa Rica, en contraste, estos porcentajes se elevan al 64% y al 72%, respectivamente.

condiciones laborales a sus trabajadores. Hay que recordar que los datos para toda la población activa de finales del siglo pasado, en México (1995), mostraban que la agricultura y los servicios personales se caracterizaban por una alta precariedad laboral, mientras que los servicios sociales y los servicios al productor se distinguían por la mayor calidad de los empleos que generaban (Oliveira, Ariza y Eternod, 2001). No sorprende lo que ocurrió en México en 2004 con estos servicios considerados como más dinámicos, ya que análisis para diferentes momentos en el tiempo ponen de manifiesto un deterioro del empleo en los servicios sociales y al productor, sobre todo en la población juvenil (Mora Salas y Oliveira, en preparación).

Asimismo, hay que tener en cuenta que la proporción de mano de obra que ingresa en estos sectores de actividad ha disminuido en años recientes. La contracción del empleo público afecta sobremanera a los servicios sociales disminuyendo su capacidad de absorción de fuerza laboral. En efecto, en México, desde finales del siglo XX, los servicios personales y los distributivos han generado más empleos que los servicios al productor y los sociales, aspecto que ha contribuido a la mayor precariedad de los mercados de trabajo en el país (Oliveira, Ariza y Eternod, 2001; García y Oliveira, 2003).

4. Consideraciones finales

Se ha mostrado que México ofrece condiciones laborales mucho más precarias que Costa Rica, resultado que se explica por las diferencias en la estructura de las economías y los mercados de trabajo y, sobre todo, por el mayor desarrollo de las instituciones laborales alcanzado por Costa Rica en la segunda mitad del siglo pasado. No puede, por lo tanto, soslayarse la relevancia de las instituciones a la hora de discutir sobre la calidad del empleo y, en particular, a la hora de evaluar las consecuencias de los procesos de desregulación y flexibilización laboral en boga.

También se ha constatado la mayor importancia de los factores sociolaborales (tamaño del establecimiento y duración de la jornada laboral) en la explicación de la precariedad laboral en comparación con los factores educativos, familiares e individuales. Diseños de política que obvian esta realidad podrían allanar el terreno para la reproducción de desigualdades laborales de larga data en el contexto latinoamericano.

Se observó que la pequeña empresa de bajo nivel productivo, rasgo estructural de las economías latinoamericanas, ofrece los niveles más altos de precariedad laboral. Su expansión, favorecida en las últimas tres décadas por los programas de estímulo a los micronegocios, los procesos de externalización de la producción y la creciente subcontratación, aunada a la contracción del empleo en los nichos más dinámicos de la economía, ha contribuido al deterioro de los mercados de trabajo. Sin embargo, ello no debe llevar a ignorar la presencia de importantes contingentes de mano de obra asalariada ligados a puestos de precariedad extrema en las empresas medianas y grandes en ambos países. Se ha ratificado que un segmento importante de empresas globalizadas adopta estrategias de competitividad recurriendo a la disminución de los costos laborales. Esto último pone en evidencia que, en estos casos, no se está frente a un problema de baja competitividad y productividad, sino más bien ante una estrategia empresarial sustentada en la explotación del recurso humano.

En este contexto de precariedad laboral generalizada, resalta la polarización existente entre los jóvenes que enfrentan condiciones de muy elevada precariedad y los más privilegiados, que ocupan los escasos empleos de calidad disponibles. El efecto favorable de la escolaridad se hace sentir de manera sustantiva sólo entre quienes alcanzan un nivel de educación superior o equivalente. Queda claro que las oportunidades educacionales abiertas a los jóvenes de mayores recursos económicos contribuyen a la transmisión intergeneracional de las desigualdades sociales.

El análisis realizado muestra que en el nuevo modelo de acumulación, regido por los procesos de globalización, las dinámicas de inclusión social son rebasadas por las tendencias de exclusión laboral. El saldo general es muy desfavorable para los contingentes de la mano de obra subsumidos en puestos precarios por razones de baja productividad o competitividad espuria, en especial para los contingentes más jóvenes de la fuerza de trabajo. Para estos trabajadores, el presente está marcado por la tensión entre las promesas de inclusión social y las dinámicas de exclusión laboral en curso. En estos casos, el futuro no es incierto. La ruta de exclusión parece estar forjándose su propio camino en un presente que ofrece muy pocas opciones de desarrollo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba, Francisco (1999), «La cuestión regional y la integración internacional de México: una introducción», en *Estudios Sociológicos*, vol. 18, núm. 51, pp. 611-631.
- et al. (2006), «El "bono demográfico" en los programas de las políticas públicas en México (2000-2006): un análisis introductorio», en CONAPO, *La situación demográfica en México: 2006*, México, Consejo Nacional de Población.
- Ariza, Marina y Oliveira, Orlandina de (2004), «Universo familiar y procesos demográficos», en Marina Ariza y Orlandina de Oliveira (coords.), *Imágenes de la familia en el cambio de siglo*, México, IIS/UNAM.
- Baca, Norma y Castillo, Dídimo (2005), «Precarización laboral por género en la Zona Metropolitana de la Ciudad de Toluca», en *Convergencia*, UAEM, enero-abril, vol. 12, núm. 37, pp. 289-326.
- Beck, Ulrich (1999), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós.
- Benavides Flores, Franklin (2004), *Estadísticas sobre los sindicatos activos en Costa Rica: mayo de 2000 a abril de 2003*, San José de Costa Rica, MTSS, Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.
- Barba, Carlos (2004), *Régimen de bienestar y reforma social en México*, Santiago de Chile, CEPAL, serie Políticas Sociales, núm. 92.
- BID (2004), *Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina*, Informe de Progreso Económico y Social 2004, Washington, BID.
- Carnoy, Martin (2001), *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid, Alianza Editorial.
- Castel, Robert (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.
- Castillo, Dídimo (2001), «Los nuevos precarios. ¿mujeres u hombres? Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999», en *Papeles de Población*, UAEM, enero-marzo, núm. 27, pp. 99-145.
- (2008), «Precarización del empleo urbano asalariado privado en Panamá. Determinantes sociodemográficos y sociolaborales», tesis doctoral, doctorado en Ciencias Sociales con especialidad en Estudios de Población, Centro de Estudios Demográficos y Urbanos, El Colegio de México.
- CEPAL (2005), *Panorama social de América Latina*, Santiago de Chile, CEPAL.
- (2005a), *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2005*, Santiago de Chile, CEPAL.
- Contreras Molotla, Felipe (2003), «Vulnerabilidad laboral de los trabajadores asalariados en México», 2000, tesis para optar al grado de maestro en Población, México, FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales).
- Cortés, Fernando (2000), *La distribución del ingreso en México en tiempos de estabilización y reforma económica*, Guadalajara, México, CIESA.

- ENE 2004 (Encuesta Nacional de Empleo 2004), México, ST y PS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social)/INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática).
- EHPM 2004 (Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2004), Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, San José, Costa Rica.
- Escobar, Agustín (2008), «Mexican policy and Mexico-US migration», The Center for Comparative Immigration Studies, San Diego, University of California, en *Working Paper*, núm. 167, mayo.
- Esquinca, Marco Tulio y Melgoza, Javier (2006), «La afiliación sindical y premio salarial en México», en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México 2006*, México, UAM/IET/Solidarity Center/Plaza y Valdés Editores, pp. 459-485.
- Filgueira, Fernando (1998), «El nuevo modelo de prestaciones sociales en América Latina: residualismo y ciudadanía estratificada», en Brian Roberts (ed.), *Ciudadanía y política social*, FLACSO, San José, Costa Rica.
- García, Brígida (2006), «Situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes», en *Sociología del Trabajo*, núm. 58, otoño.
- García, Norberto (1993), *Ajuste, reformas y mercado laboral: Costa Rica, 1980-1990, Chile, 1973-1992, México, 1981-1991*, Santiago de Chile, PRE-ALC/OIT.
- García, Brígida y Oliveira, Orlandina de (2001a), «Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México», en *Estudios Sociológicos*, vol. XIX, núm. 57, septiembre-diciembre, pp. 653-689.
- (2001b), «Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7, núm. 14, pp. 145-164.
- (2003), «Trabajo e ingresos de los miembros de las familias en el México Metropolitano», en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México 2003*, México, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional/Universidad Autónoma de México/Instituto de Estudios del Trabajo/Plaza y Valdés.
- Hidalgo, Antonio Luis (2003), *Costa Rica en evolución. Política económica, desarrollo y cambio estructural del sistema socioeconómico costarricense (1980-2002)*, San José, Costa Rica, Universidad de Huelva y Editorial UCR.
- Leiva, Sandra (2000), *El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género*, Santiago de Chile, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, núm. 26.
- Lozano, Luis (2007), *México: el salario y la necesidad de un proceso de amplia restructuración de su poder adquisitivo*, México, Miguel Ángel Porrúa.
- Marshall, Adriana (1987), *Non-Standard employment practices in Latin America*, Ginebra, International Institute for Labour Studies, ILO.
- Mesa Lago, Carmelo (2002), *Buscando un modelo económico para América Latina. ¿Mercado, socialista o mixto? Chile, Cuba y Costa Rica*, Caracas, Nueva Sociedad.

- Mora Salas, Minor (2006), *Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica*, tesis de doctorado en Ciencia Social con especialidad en Sociología, México, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.
- y Oliveira, Orlandina de (s.f.), «Desigualdades laborales persistentes: Los procesos de inclusión y exclusión de los jóvenes en el mercado de trabajo mexicano», en preparación.
- Morales, Abelardo y Castro, Carlos (2006), *Migración, empleo y pobreza*, San José, Flacso.
- (2002), *Redes transfronterizas: sociedad, empleo y migración entre Nicaragua y Costa Rica*, San José, Flacso.
- Navarrete López, Emma Liliana (2001), *Juventud y trabajo: un reto para principios de siglo*, Zinacantepec, Estado de México, El Colegio Mexiquense.
- Oliveira, Orlandina de (2006), «Jóvenes y precariedad laboral en México», *Papeles de Población*, núm. 49, julio-septiembre, pp. 37-73.
- ; Ariza, Marina y Eternod, Marcela (2001), «La fuerza de trabajo en México: Un siglo de cambios», en José Gómez de León y Cecilia Rabell (coords.), *La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI*, pp. 873-923.
- Pacheco, Edith (2004), *Ciudad de México, heterogénea y desigual. Un estudio sobre el mercado de trabajo*, México, El Colegio de México.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (2003), «Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias», *Sociología del Trabajo*, núm. 47, pp. 107-138.
- Ros, Jaime (2004), *El crecimiento económico de México y Centroamérica*, Serie Estudios y Perspectivas, núm. 18, México, CEPAL.
- Tokman, Víctor y Klein, Emilio (1995), *Regulation and the informal economy: microenterprises in Chile, Ecuador and Jamaica*, Colorado, Editorial L. Rienner.
- Villasuso, Juan Manuel (2000), *Reformas estructurales y política económica en Costa Rica*, Serie Reformas Económicas, num. 64, Santiago de Chile, CEPAL.
- Unikel, Luis; Chiapetto, Crescencio y Garza, Gustavo (1976), *El desarrollo urbano de México: diagnóstico e implicaciones futuras*, México, El Colegio de México.
- Weller, Jürgen (2000), *Reformas económicas, crecimiento y empleo. Los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, FCE/CEPAL.

ANEXO

CUADRO 1. Resultados del análisis factorial para Costa Rica y México (2004). Método de componentes principales

	Costa Rica	México
Bondad de ajuste		
KMO and Bartlett's Test	0,621	0,618
Bartlett's Test of Sphericity.....		
Approx. Chi-Square	4165,820193	2330,4458
Grados de libertad	3	3
Significancia.....	0,000	0,000
Comunalidades		
Tipo de Contrato/Estabilidad laboral (1)	0,48	0,799
Seguro Social.....	0,65	0,772
Salario Mínimo (2).....	0,56	0,465
Factores		
Número de factores (3).....	1	1
Eigen Value 1 Factor.....	1,698	2,036
% Varianza explicada	56,6	67,8
Pesos factoriales		
Tipo de Contrato/Estabilidad laboral.....	0,70	0,894
Seguro Social.....	0,81	0,879
Salario Mínimo	0,75	0,682
Casos en Análisis		
Casos válidos	11.298	100.018

- (1) Contrato de trabajo escrito para México; estabilidad laboral para Costa Rica.
 (2) En Costa Rica el punto de corte es un salario mínimo; en México son dos salarios mínimos.
 (3) Punto de corte para identificar un factor = Eigen value mayor o igual a 1.

Fuente: Elaboración propia con base en EHPM-Costa Rica, 2004; ENE-México, 2004.

El desafío de la inclusión frente a las tendencias...

CUADRO 2. Fuerza laboral asalariada según nivel de precariedad laboral, por país (2004)

Nivel de precariedad	Costa Rica	México
	Porcentaje	Porcentaje
No precario.....	46,3	32,7
Precario bajo	27,2	18,1
Precario alto.....	17,9	19,2
Precario extremo.....	8,6	30
Total.....	100	100
Total.....	1.137.326	24.130.847

Fuente: Elaboración propia con base en EHPM-Costa Rica, 2004 y ENE-México, 2004.

CUADRO 3. Fuerza laboral asalariada por indicador laboral y nivel de precariedad (2004)

Indicador/país	No precario	Precario bajo	Precario alto	Precario extremo	Promedio logro*
Costa Rica					
Con estabilidad laboral	100	92,7	79,2	0	85,7
Con Seguro Social.....	100	80,5	13,6	0	70,6
Con salario igual o superior al mínimo	100	26,7	7,2	0	54,8
México					
Con contrato escrito	100	74,0	6,4	0	47,3
Con Seguro Social.....	100	74,6	1,6	0	49,2
Con salario igual o superior a dos mínimos.....	100	51,4	77,9	0	56,9

Fuente: Elaboración propia con base en EHPM-Costa Rica, 2004 y ENE-México, 2004.

CUADRO 4. Nivel de precariedad laboral de la fuerza de trabajo asalariada por sexo (2004)

<i>País/grupo edad</i>	<i>No precario</i>	<i>Precario bajo</i>	<i>Precario alto</i>	<i>Precario extremo</i>	<i>Total</i>
Costa Rica					
<i>Hombres</i>					
Con estabilidad laboral	0	92,0	74,5	100	84,6
Con Seguro Social.....	0	77,2	16,0	100	70,8
Con salario igual o superior al mínimo.....	0	30,8	9,6	100	56,8
<i>Mujeres</i>					
Con estabilidad laboral	0	94,2	86,5	100	87,6
Con Seguro Social.....	0	87,3	10,0	100	70,2
Con salario igual o superior al mínimo.....	0	18,5	3,5	100	51,1
México					
<i>Hombres</i>					
Con contrato escrito.....	0	69,2	4,3	100	45,4
Con Seguro Social.....	0	72,3	11,1	100	47,4
Con salario igual o superior al mínimo.....	0	58,5	84,6	100	61,2
<i>Mujeres</i>					
Con contrato escrito.....	0	82,1	12,7	100	50,8
Con Seguro Social.....	0	78,3	29,1	100	52,4
Con salario igual o superior al mínimo.....	0	39,6	58,1	100	48,9

Fuente: Elaboración propia con base en EHPM-Costa Rica, 2004; ENE-México, 2004.

CUADRO 5. Nivel de precariedad laboral de la fuerza de trabajo asalariada por grupo de edad (2004)

<i>País/grupo edad</i>	<i>No precario</i>	<i>Precario bajo</i>	<i>Precario alto</i>	<i>Precario extremo</i>	<i>Total</i>
Costa Rica					
12 a 17.....	3,1	5,8	44,9	46,3	100
18 a 24.....	31,5	29,6	25,7	13,2	100
25 a 29.....	53,7	28,1	13,8	4,3	100
30 a 59.....	53	26,9	14,1	6	100
60 y más.....	11,7	12,5	57,6	18,2	100
México					
12 a 17.....	3,1	7,5	16,2	73,3	100
18 a 24.....	20,5	20	22,5	37	100
25 a 29.....	35,2	19,5	21,2	24	100
30 a 59.....	40,7	18,4	17,9	23	100
60 y más.....	21,7	13,7	16,7	47,8	100

Fuente: Elaboración propia con base en EHPM-Costa Rica, 2004; ENE-México, 2004.

CUADRO 6. Factores explicativos del índice de precariedad laboral de la mano de obra asalariada en Costa Rica y México (2004)

Variable	Costa Rica		México	
	Coeficiente β	Coeficiente β	Coeficiente β	Coeficiente β Estandarizado
(Constante).....	-0,141		0,465	
Grupo de edad (1)				
Grupo de 12 a 17 años.....	0,812	0,137	0,163	0,094
Grupo de 18 a 24 años.....	0,278	0,115	0,063	0,062
Grupo de 30 a 59 años.....	0,043	0,021	-0,030	-0,036
Grupo de 60 años y más ...	0,179	0,028	0,057	0,025
Sexo mujer.....	0***	0	0,023	0,027
Jefe de hogar	-0,128	-0,064	-0,036	-0,044
Estado civil casado/unido ..	-0,086	-0,043	-0,023	-0,028
Nivel educativo (2)				
Primaria o menos.....	0,237	0,117	0,071	0,079
Secundaria Básica*	0,119	0,042	0,003	0,004***
Universidad	-0,148	-0,065	-0,094	-0,085
Región (3)				
Región menos desarrollada.	0,066	0,025	0,020	0,019
Región más desarrollada ...	0,010***	0,005	-0,083	-0,101
Tamaño de establecimiento (4)				
Establecimiento de un asalariado	0,679	0,143	0,350	0,154
Establecimiento pequeño (2 a 5 trabajadores).....	0,401	0,164	0,282	0,311
Establecimiento grande** ...	-0,342	-0,170	-0,209	-0,252
Rama de agricultura (5)				
Rama agricultura	0,318	0,106	0,215	0,154
Rama construcción.....	0,332	0,080	0,062	0,040
Rama servicios distributivos.	-0,038	-0,016	0,013	0,013
Rama servicios de esparcimiento.....	0,072	0,017	0,032	0,017

CUADRO 6. (Continuación)

Variable	Costa Rica		México	
	Coeficiente β	Coeficiente β	Coeficiente β	Coeficiente β Estandarizado
Rama servicios financieros y sociales	-0,143	-0,062	-0,002	-0,002***
Rama servicios personales	0,064	0,021	0,053	0,040
Horas trabajadas por semana (7)				
Trabaja menos de 35 horas semanales	0,619	0,218	0,127	0,131
Trabaja más de 48 horas semanales	-0,018***	-0,008	0,032	0,032
R ² -ajustado	0,45		55,9	
F	417	Sig. F	5512,000	Sig. F
N	11,871		110,017	

(1) Grupo de comparación es el comprendido entre 25 y 29 años.

(2) Grupo de comparación secundaria.

(3) Grupo de comparación región de desarrollo intermedio.

(4) Grupo de comparación empresa mediana (empresas de 6 hasta 50 trabajadores en México; empresas de 6 hasta 19 trabajadores en Costa Rica).

(5) Grupo de comparación rama industria.

(7) Grupo de comparación trabaja jornadas entre 35 y 48 horas semanales.

* Comprende del primer al tercer año de estudios secundarios.

** En México el grupo comprende asalariados de empresas con 51 y más trabajadores; en Costa Rica, empresas con 20 y más trabajadores.

*** No significativo al 95%.

Fuente: Elaboración propia con base en EHPM-Costa Rica, 2004 y ENE-México, 2004.

Resumen. «El desafío de la inclusión frente a las tendencias de exclusión laboral: el empleo precario en dos países latinoamericanos»

El artículo analiza la precariedad laboral de la fuerza de trabajo asalariado en Costa Rica y México, en una etapa avanzada del nuevo modelo de acumulación a que dio lugar la adopción de políticas de ajuste estructural y los procesos de globalización económica en estos países. Se observa que en México la precariedad laboral está más extendida y es más severa que en Costa Rica, lo cual es resultado de una menor desigualdad, mayor regulación y el logro de mayor nivel de institucionalización de los derechos laborales fundamentales en Costa Rica durante la fase del modelo desarrollista. Empero, se observa que en términos de determinantes de la precariedad laboral, y del perfil de la mano de obra más vulnerable, hay grandes similitudes entre ambos países. Se muestra que, en contra de lo que suele argumentarse, desde el enfoque del capital humano, no es la educación, sino las variables asociadas con la heterogeneidad estructural de las economías latinoamericanas las que tienen mayor poder explicativo en la materia bajo indagación.

Palabras clave: precariedad laboral, mercados de trabajo, calidad del empleo, trabajo juvenil, exclusión laboral, políticas de ajuste estructural, México, Costa Rica.

Abstract. «*The Challenge of Inclusion versus the Social Exclusion Trends: Precarious Employment in two South American Countries*»

The article analyzes the labor precariousness of the wage-earning labor force in Costa Rica and Mexico in a context of structural adjustment, economic globalization, and the consolidation of a new accumulation model. It is observed that in Mexico the labor precariousness is more extended and is more severe than in Costa Rica. The differences are in part explained by a smaller social inequality, greater regulation, and the achievement of greater level of institutionalization of the fundamental labor rights in the Costa Rica during the import substitution industrialization phase. However, it is observed that in terms of determinants of the labor precariousness, and of the profile of the most vulnerable labor, there are large similarities between both countries. It is shown that, contrary to what it is usually argued from the human capital perspective, it is not education, but the variables associated with the structural heterogeneity of the Latin American economies the ones that have a greater explanatory power in the matter under investigation.

Keywords: labor precariousness, labor markets, employment quality, labor histories, youth employment, labor exclusion, structural adjustment policies, Mexico, Costa Rica.

Calidad de empleo: ¿quiebra generacional versus quiebra societal?

Ilona Kovács y Maria da Conceição Cerdeira *

Recibido: 09-I-2009

Versión final aceptada: 10-III-2009

Introducción

Estudios y datos estadísticos indican que los jóvenes están más sujetos a las consecuencias negativas de las transformaciones del empleo. Las elevadas tasas de desempleo que están afectando a la gran mayoría de los países dificultan su transición de la escuela a la vida profesional y retrasan el desarrollo normal de una carrera profesional. Las dificultades de inserción en el mercado de trabajo les vuelven más susceptibles a los riesgos de desempleo, al empleo atípico, a trayectorias más abruptas y a condiciones de trabajo más precarias. Por consiguiente, los jóvenes son los grandes perdedores de la flexibilización del mercado del trabajo. No obstante, ¿se puede generalizar esta tendencia negativa que se constata en relación a los jóvenes, en lo que se refiere a algunos de los indicadores del mercado de trabajo, a otros aspectos del empleo? ¿Existirán tendencias análogas entre países al respecto? Para poder responder a estas preguntas, es decir, comparar la calidad

* Investigadoras del SOCIUS, Centro de Investigación en Sociología Económica y de las Organizaciones, y docentes del Instituto Superior de Economía y Gestión de la Universidad Técnica de Lisboa. Correo electrónico: ilona@iseg.utl.pt.

del empleo entre jóvenes y adultos en diversos países, analizamos los resultados de la 4.^a Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, realizada en 2005 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo en 31 países¹ a cerca de treinta mil personas².

El artículo comienza con una referencia a la calidad del empleo en la agenda europea. Tras una breve caracterización de la flexibilización del mercado de trabajo y de sus implicaciones para los jóvenes, sigue el análisis comparativo de la calidad de empleo entre jóvenes y adultos en los diferentes países, utilizando indicadores compuestos relativamente a cada dimensión. Finalmente, se destacan algunas conclusiones.

1. La calidad del empleo en la agenda europea

Los diversos estudios que tratan la transformación del mercado de trabajo en las últimas décadas desde un punto de vista crítico apuntan al aumento del desempleo, de la precariedad y de la inseguridad en el empleo, con una gran incidencia en los jóvenes, en las mujeres, en los menos cualificados y en los de mayor edad. La creación de nuevos empleos, flexibles en su mayoría, tales como el empleo temporal y el trabajo a tiempo parcial, incide principalmente en el sector de los servicios poco cualificado y con bajo nivel de productividad y estos empleos tienden a ser ocupados, principalmente, por mujeres y jóvenes.

La creciente segmentación del mercado de trabajo y la difusión de empleos inestables en la década de los años noventa situó la calidad del empleo en el centro de las preocupaciones de intelectuales y políticos. La mejora de la calidad del empleo pasó a integrar la agenda europea, destacando especialmente la Estrategia de Lisboa, y proponiendo como objetivos más y mejores empleos y mayor cohesión social. En la Cumbre de Laeken (diciembre de 2001), el Consejo Europeo aprobó un conjunto de indicadores sobre la calidad del empleo para permitir la coherencia entre los objetivos y políticas en el contexto de la estrategia europea de empleo y la monitorización de la

¹ Además de los 27 países de la Unión Europea, se incluyó a los dos nuevos países candidatos (Turquía y Croacia), Noruega y Suiza.

² Sobre la metodología, consúltese: Parent-Thirion, 2007.

evolución de la calidad de empleo en los diferentes Estados miembros. Aunque la calidad de empleo permanezca como uno de los principales objetivos de la estrategia de empleo hasta 2007, parece que el interés político por el tema está declinando desde el 2004. Efectivamente, en ese año y al contrario que en los años anteriores, el tema de la calidad dejó de ser objeto de un trato autónomo en los informes sobre el empleo en Europa.

Con la revisión de la Estrategia de Lisboa ganaron primacía los aspectos cuantitativos, es decir, el crecimiento económico y el crecimiento del empleo. Aunque el tema de la calidad continúe estando presente en los principales documentos, su énfasis ha cambiado. Esto significa que ha dejado de ser una preocupación política en sí misma para pasar a ser un modo de promover la productividad y el crecimiento económico. Esta perspectiva sigue las recomendaciones del grupo presidido por Wim Kok (2004). No obstante, aunque la cohesión social y la lucha contra la exclusión no están propiamente excluidas, tampoco constan como objetivos tan importantes como el crecimiento económico (Kovács y Casaca, 2007). En los últimos años ha ganado relevancia en la agenda política el tema de la *flexi-seguridad*. Sin embargo, la calidad del empleo es fundamental desde el punto de vista de la integración social de los individuos. El trabajo remunerado de calidad, además de garantizar un rendimiento regular, permite el desarrollo profesional y personal y constituye una fuente de identidad. A su vez, el trabajo remunerado sin calidad aumenta los riesgos de marginalidad social, sobre todo porque hay poca movilidad de malos empleos hacia buenos empleos y existe una tendencia hacia la reproducción de las situaciones de empleo.

2. La flexibilización del mercado de trabajo y los jóvenes

Actualmente existe un gran consenso en torno a la tesis según la cual el régimen de empleo, hasta hace poco dominante, está en crisis. Este régimen se centra en el empleo seguro y regular realizado a tiempo completo en una determinada empresa basado en un vínculo contractual estable y en un compromiso a largo plazo entre empleador y empleado. Entre los factores que provocan la crisis del empleo tiene especial importancia la creciente globalización de la economía con el predominio del capital financiero, de la intensificación de la competi-

ción y de la reestructuración de las empresas en la lógica de la racionalización flexible, con vistas a la nueva organización de la producción que se centra en actividades de alto valor y en la subcontratación de otras actividades. Estos procesos se fomentan mediante la difusión de las tecnologías de información y comunicación, la política económica neoliberal, el debilitamiento sindical y, por consiguiente, el desequilibrio en la relación de fuerzas en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales (Atkinson, 1984; Grupo de Lisboa, 1994; Castel, 1995; Beck, 2000; Bourdieu, 1998; Castells, 1998; Petrella, 1994; Kovács, 2002; Castillo, 2003). La desregularización del mercado de trabajo (cambios en la legislación laboral, limitación del poder de los sindicatos, supresión del salario mínimo, etcétera) se legitima como la vía que permite la utilización del trabajo adaptada a las condiciones de competición intensa, incertidumbre e inestabilidad de los mercados. La flexibilidad del mercado de trabajo y, por tanto, la mayor libertad de acción de las empresas en el uso del trabajo fue declarada como uno de los principales medios para promover el crecimiento de la economía y del empleo. Las políticas de mercado de trabajo están catalogadas en su mayoría en esta lógica neoliberal y, sin embargo, se presentan no como resultados de una opción política deliberada, sino como imposiciones inevitables impuestas por la evolución tecnológica y por el mercado (Bourdieu, 1998). Los críticos de esta opción denuncian sus consecuencias negativas, principalmente el aumento del desempleo, del empleo "atípico" o flexible y de la precariedad, así como de la desigualdad entre trabajadores con una relación de empleo de larga duración (trabajadores del núcleo duro) y una fuerza de trabajo periférica fluida que puede ser contratada, despedida, externalizada, conforme a las necesidades de adaptación al mercado por parte de las empresas (Petrella, 1994; Castel, 1995; Castells, 1998; Boltansky y Chiapello, 1999; Castillo y López Calle, 2003). Una parte sustancial de las formas flexibles de empleo es precaria porque se trata de empleo inestable, mal pagado y poco reconocido, lo que implica la restricción de los derechos sociales y también la falta de acceso a formación y ausencia de perspectivas de evolución profesional (Boyer, 1998; Castells, 1998; Paugam, 2000; Kovács, 2002, 2005; Pochic, Paugam y Selz, 2003). Al mismo tiempo, la reestructuración del *welfare* en una orientación *workfare*³ aumenta el riesgo de la

³ Reducción de la protección social, menos regulación de los patrones de trabajo (rechazo del salario mínimo), promoción de los incentivos para trabajar y aumento de las diferencias salariales.

inestabilidad para aquellos que no tienen fuentes de ingreso alternativas.

Algunos estudios han demostrado que los jóvenes que entraron en el mercado de trabajo, sobre todo desde los años noventa, están más expuestos a las implicaciones negativas de la flexibilización del mercado de trabajo que las generaciones anteriores (Auer y Cazes, 2002). De hecho, los datos estadísticos revelan que la relación de los jóvenes con el mercado de trabajo presenta ciertas especificidades que se manifiestan en los siguientes aspectos:

- Tasas de desempleo más elevadas. El desempleo juvenil, generalmente, es dos veces superior al de los adultos, siendo parcialmente elevado entre el grupo de edad de los más jóvenes (de los 15 a los 24 años), que en la UE27 se sitúa en el 17,4% en 2006 (10% en el grupo de 25-29 años y 6,7% en el grupo de 30-54 años).
- Acceso más limitado a mercados internos de trabajo con perspectivas de carrera. Hay una importante concentración juvenil en sectores con fuerte rotación del empleo y menor representación en los sectores de débil rotación de empleo, es decir, en los sectores con mercados de trabajo internos más fuertes⁴.
- Gran movilidad entre empleos en su mayoría poco cualificados y situados en los niveles inferiores de la jerarquía. Los jóvenes están mucho más concentrados que los adultos en las profesiones de baja calificación o no cualificadas, revelándose especialmente problemática la situación de los más jóvenes, de los 15 a los 24 años⁵.
- Mayor incidencia de las formas atípicas de empleo y del empleo precario. Como media, en la UE27, cerca de una cuarta parte de los jóvenes (18,4% los hombres y 33,6% las mujeres) de los 15 a los 24 años trabajan en *part-time* y aproximadamente 4 de cada 10 tienen un contrato temporal⁶.

⁴ Los sectores con mayor representatividad de empleo joven (15-29 años) en el total de empleo, en 2006, en la UE27 son: la restauración y hostelería (36,6%), el comercio (29,1%), la construcción civil (25,0%) y los servicios personales y servicios de apoyo a la colectividad (24,2%). Por su parte, el empleo juvenil representa sólo el 14,5% del empleo en la educación, el 16,3% en la administración pública y el 18,3% en los transportes y comunicaciones.

⁵ En la UE27, cerca del 52% de los jóvenes de este grupo de edad tienen ocupaciones poco cualificadas. El porcentaje de los adultos es del 32,7% y el de los jóvenes de los 25 a 29 años, del 35,9%.

⁶ Entre los adultos esta razón es de 1 de cada 10.

Algunas perspectivas críticas han denunciado la degradación de la situación del empleo de los jóvenes en lo que se refiere a la inserción en el mercado laboral, acceso al empleo estable y bloqueo del ascenso social. Este proceso de degradación conlleva la acentuación de las desigualdades entre jóvenes y adultos, convirtiendo a los jóvenes en víctimas de las transformaciones del empleo (Joint-Lambert, 2000; Golsch, 2003). La segmentación del mercado de trabajo acarrea la aparición de "mercado de trabajo joven" y "mercado de trabajo adulto" separados o con fronteras poco definidas (Ashton y Marguire, 1983; Blanchflower y Freeman, 2000; Furlong, 1990). Desde ese punto de vista, la flexibilización cualitativa o funcional con implicaciones positivas en el empleo (contenido del trabajo, posibilidades de aprendizaje, perspectivas de carrera y remuneraciones) beneficia sobre todo a los adultos. Por su lado, la flexibilización cuantitativa con sus implicaciones negativas en el empleo afecta de una forma más intensa a los jóvenes, que, como hemos mencionado y según muchos analistas, son las principales víctimas de las actuales transformaciones del empleo.

3. La calidad de empleo y el contexto societal/institucional

Las tendencias señaladas sugieren la hipótesis según la cual la desigualdad de la calidad de empleo es una cuestión generacional. Sin embargo, existen diferencias sustanciales entre los diversos países europeos. Las tasas de empleo precario y del empleo atípico no son equiparables. Un empleo de duración temporal o a tiempo parcial puede implicar contenidos, condiciones de trabajo y perspectivas profesionales muy diferentes en los diversos países dependiendo del contexto institucional, políticas sociales, estrategias de las empresas y tipo de flexibilización organizacional. Por ejemplo, un empleo de duración temporal puede ser precario en algunos países pero no en otros. Así, a pesar de que todos los países están sometidos a las presiones de la flexibilización del trabajo y de las relaciones de empleo, ese proceso puede seguir lógicas diferentes de acuerdo con la estructura institucional y estrategias seguidas por las empresas (Boyer, 1998; Hall y Soskice, 2001), el tipo de capitalismo (Lane, 1989; Amable, 2003), el tipo de relaciones laborales y los niveles en los que se lleva a cabo la negociación colectiva (Crouch, 1993; Regini, 2000), los modelos de

protección social y la gestión de las transiciones entre empleos, sistemas de educación y formación (Esping-Anderson, 1990; Ferrera, 1996; Gallie y Paugham, 2000; Schmid, 2002; Schmid y Gazier, 2002; Ditch y Roberts, 2002; Vielle y Walthery, 2003; Barbieri, 2007) o incluso los modelos de empleo (Auer y Gazier, 2006; Auer, 2005 y 2007).

En contra de las tesis neoliberales, que defienden la necesidad de promover la desregularización del mercado de trabajo y el desmantelamiento del *welfare state* como vías para la dinamización económica y para el pleno empleo, varios estudios muestran que los países con régimen de *welfare* de tipo universalista (Dinamarca, Suecia) y negociación colectiva centralizada están entre los que poseen tasas de participación en el mercado de trabajo más elevadas y, a la vez, menos tasas de empleo atípico. En la última década ha ganado especial relevancia la experiencia danesa, que asocia un mercado de trabajo flexible con alta protección social conjugada con un mercado de trabajo transicional (Madsen, 1999, 2003; Schmid y Gazier, 2002). En los países donde se llevó a cabo una desregularización parcial o limitada del mercado de trabajo existen mayores tasas de desempleo y de empleo atípico, que afectan precisamente a los grupos más vulnerables, entre los que se encuentran los jóvenes, sobre todo los menos cualificados. Esta desregularización es parcial y limitada porque no modifica prácticamente los derechos de los trabajadores nucleares más cualificados, a la vez que dificulta el acceso de los jóvenes a esos mismos derechos. Como escriben López Calle y Castillo: "el obrero tradicional no pierde 'directamente' sus derechos adquiridos, o es indemnizado por su pérdida, pero sí lo hace el obrero colectivo a través de formas excepcionales de contratación de los nuevos trabajadores que ponen en cuarentena esos derechos" (López Calle y Castillo 2004, p. 12). Ese tipo de desregularización caracteriza a los países mediterráneos (Esping-Andersen y Regini, 2000; Barbieri, 2007; Auer, 2005 y 2007). El modelo continental de *welfare* proporciona menos prestaciones sociales ligadas al trabajo comparándolo con el modelo socialdemócrata, pero promueve una mayor desmercantilización del trabajo que los regímenes liberales caracterizados por elevadas tasas de pobreza (Boeri, 2005).

No obstante, mientras que algunos autores destacan la diversidad de los modelos (de economía, de sociedad, de empleo), otros apuntan a la convergencia entre los diversos países europeos en torno al modelo neoliberal, es decir, la americanización de Europa, debido a la fuerte presión ejercida por el contexto internacional marcada por el

predominio de la ideología y prácticas neoliberales. Esta tendencia significa desmantelar el *welfare state*, destruir los trazos distintivos que hicieron a Europa diferente de Estados Unidos, es decir, la ciudadanía económica y social y un espacio público fuerte. La flexibilización y desregularización como recetas para aumentar la competitividad europea llevan a la erosión de normas y valores que sustentaron el Modelo Social Europeo (Vos, 2005; Wickham, 2005). Y hay quien considera que el capitalismo de *welfare* dio lugar al capitalismo de mercado desarrollado desde mediados de los años setenta (Lane, 1989).

4. Calidad de empleo de los jóvenes y de los adultos: comparación de los países europeos

Como ya hemos mencionado, la comparación de la calidad del empleo de los jóvenes (16-30 años) respecto a los adultos (31-54 años)⁷ se basa en los resultados de la 4.ª Encuesta de la Fundación Europea, que, a pesar de presentar algunas limitaciones respecto a otras fuentes de información, tiene la ventaja de proporcionar datos comparables relativos a una serie de dimensiones de la calidad del empleo sobre un número bastante elevado de países europeos.

La medición de la calidad del empleo en cada país sigue un método ya aplicado en estudios semejantes y que consiste en la constitución de indicadores compuestos a través de la media ponderada⁸ de los indicadores simples (o componentes) que los constituyen. El índice global es la media ponderada de los siguientes indicadores compuestos: organización del trabajo, contenido del trabajo, autonomía del trabajo, participación/comunicación en la empresa, formación, sentimiento de seguridad en el empleo, satisfacción en el trabajo y con las condiciones de trabajo, coerciones de naturaleza física del ambiente de trabajo, coerciones de naturaleza ergonómica, intensidad

⁷ Habitualmente las estadísticas internacionales sitúan a los jóvenes en el grupo de edad de 15 a 24 años. Sin embargo, nuestro grupo de jóvenes tiene como límites mínimos y máximos los 16-30 años y los adultos 31-54 años. Esta opción tiene que ver con el hecho de que en algunos países incluidos en el estudio la legislación prohíbe el acceso al trabajo remunerado antes de los 16 años. Además, la permanencia cada vez más prolongada en la escuela tiende a retrasar el ingreso en el mercado de trabajo de una parte sustancial de los jóvenes.

⁸ Se atribuye el mismo peso a cada componente o indicador.

del trabajo, tiempo de trabajo/conciliación del trabajo con la vida familiar y social, y salud y seguridad en el trabajo.

5. Las dimensiones de la calidad de empleo

5.1. Organización del trabajo

De acuerdo con una serie de estudios y al contrario de las perspectivas deterministas, los procesos de cambio son complejos y ambiguos; pueden implicar tanto el refuerzo y la renovación de las formas de organización de trabajo tayloristas como el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo. Pero las mismas nuevas configuraciones organizacionales del trabajo son ambiguas y pueden comportar lógicas de innovación organizacional diferentes (Castillo, 2003; Kovács, 2006). Las formas de organización del trabajo de alta *performance* se caracterizan, entre otros aspectos, por calificaciones polivalentes, trabajo en equipo, rotación de tareas, autonomía en el trabajo y son frecuentemente presentadas como buenas prácticas y con consecuencias muy positivas en la motivación, desempeño, identidad y satisfacción (Capelli y Rogowski, 1998). Sin embargo, otros estudios señalan que los beneficios en términos de autonomía son ampliamente superados por la intensificación del trabajo, inseguridad y estrés (Ramsay *et al.*, 2000). Algo que ya no ocurre con la organización del trabajo en equipos semiautónomos catalogados en la lógica de la flexibilidad humanizada (Oeij y Wierzer, 2002).

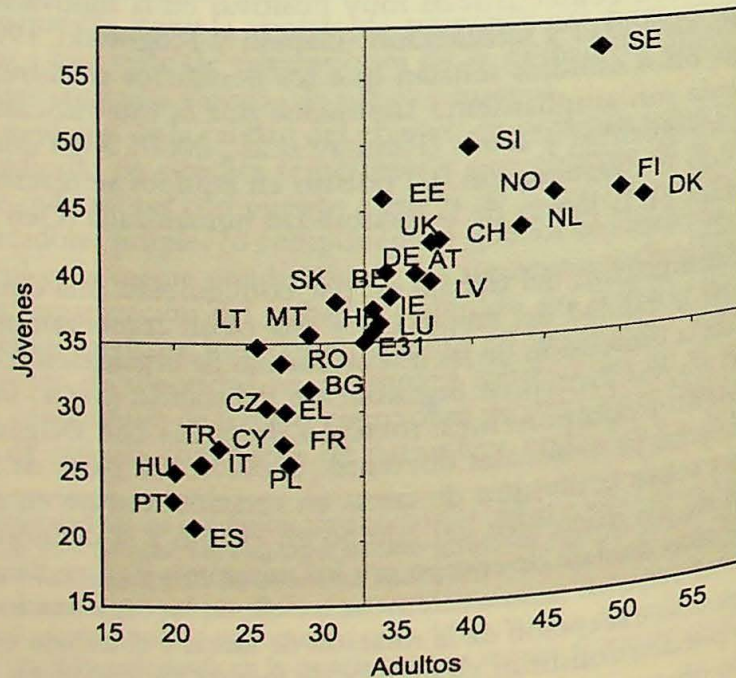
La organización del trabajo es, por consiguiente, una dimensión central en la calidad del empleo. Por esta razón comenzamos por el análisis de la dimensión de las nuevas formas de organización del trabajo. Las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT) incluyen los siguientes componentes: rotación de tareas con exigencia de competencias profesionales diferentes, decisión por parte de los trabajadores sobre la división de tareas en rotación, trabajo en equipo, decisión de los miembros del equipo en cuanto a la división de tareas, elección del jefe de equipo por los miembros y aprendizaje en el trabajo. Además, los mismos elementos definen las organizaciones calificantes, con excepción de la rotación de tareas y el trabajo en equipo, que pueden constituir elementos de formas neotayloristas de trabajo. No obstante, la identificación de las lógicas subyacentes con las

nuevas formas de organización del trabajo requiere estudios específicos, sobre todo, de naturaleza cualitativa.

Son precisamente las formas ambiguas que predominan entre las llamadas nuevas formas, como el trabajo en equipo (50,1% de los adultos y 58,9% de los jóvenes) y la rotación de tareas (44,8% de los adultos y 48,8% de los jóvenes). Sin embargo, son pocos los que trabajan en formas de organización de trabajo con un elevado nivel de autonomía que conllevan la división de tareas por las propias personas implicadas en la rotación (22,5% entre adultos y 23,3% entre jóvenes) o por los propios equipos (31,4% entre adultos y 30,4% entre jóvenes) y la elección del jefe del equipo por los miembros (17% entre adultos y 15,8% entre jóvenes).

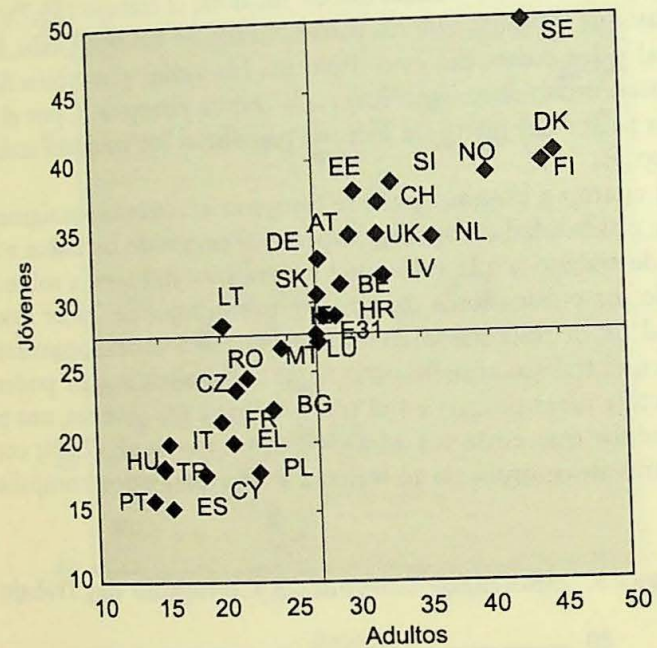
Conforme a los resultados obtenidos, sólo una reducida proporción de personas (cerca de un tercio) trabajan en NFOT a nivel europeo, algo más los jóvenes (35,1%) que los adultos (33%) e incluso menos en la organización del trabajo calificante (27,6% de los jóvenes y 27,2% de los adultos). Son los países del sur (además de Turquía)

GRÁFICO 1. Indicador compuesto NFOT (%)



Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

GRÁFICO 2. Indicador Compuesto Organización Calificante (%)



Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

y los países de Europa del Este donde menos se trabaja en nuevas formas de organización del trabajo (especialmente en su vertiente calificante). Y son, sobre todo, los países del norte de Europa los que tienen los indicadores más elevados de NFOT (gráfico 1) y organizaciones calificantes (gráfico 2).

5.2. Contenido del trabajo y autonomía en el trabajo

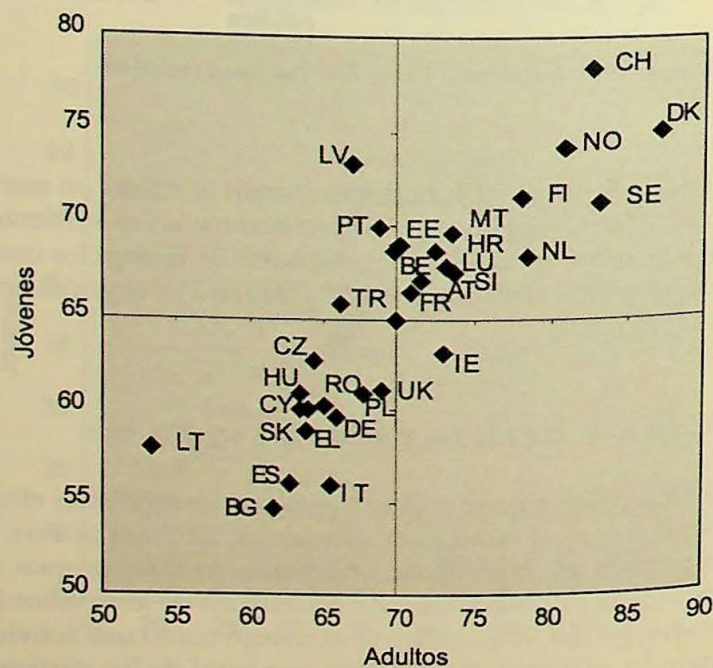
El contenido del trabajo se analiza a partir de los siguientes elementos: desempeño de tareas complejas, aprendizaje de cosas nuevas, resolución de problemas imprevistos, utilización de ideas propias y auto-evaluación de la calidad del trabajo. La mayoría de los adultos (69,9%) y de los jóvenes (64,9%) considera su trabajo como una actividad con un contenido enriquecido. Para la mayor parte de los jóvenes su trabajo implica, sobre todo, la resolución de problemas imprevistos

(76,2%) y el aprendizaje de cosas nuevas (72,9%) y menos tareas complejas (55,7%) y utilización de ideas en el trabajo (55,7%).

Hay que destacar que los países del sur de Europa (Italia, España y Grecia) y los países del este (Polonia, Hungría) y también Alemania presentan indicadores inferiores a la media europea. Y, por el contrario, los países del norte de Europa presentan los mejores indicadores (gráfico 3).

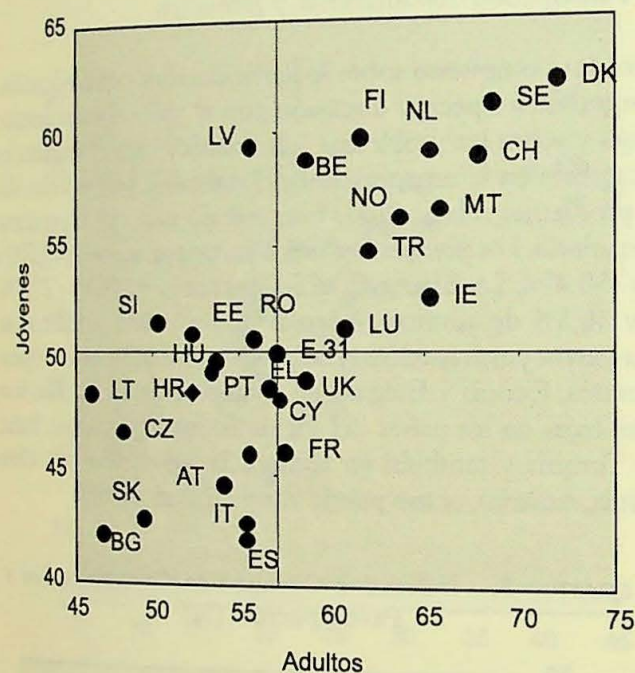
En cuanto a la autonomía, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos: posibilidad de decidir respecto al orden de las tareas, a los métodos de trabajo y a la velocidad del mismo; influencia sobre la elección de los compañeros de trabajo; posibilidad de hacer una pausa; libertad de decidir sobre cuándo coger vacaciones; oportunidad de hacer en el trabajo aquello que mejor se sabe hacer y de poder poner en práctica ideas propias en el trabajo. Entre los jóvenes, una proporción menor que entre los adultos (50,4% frente al 57,1%) considera que tiene autonomía en el trabajo. Poder elegir los compañeros de

GRÁFICO 3. Indicador Compuesto Contenido del Trabajo (%)



Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

GRÁFICO 4. Indicador Compuesto Autonomía en el Trabajo (%)



Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

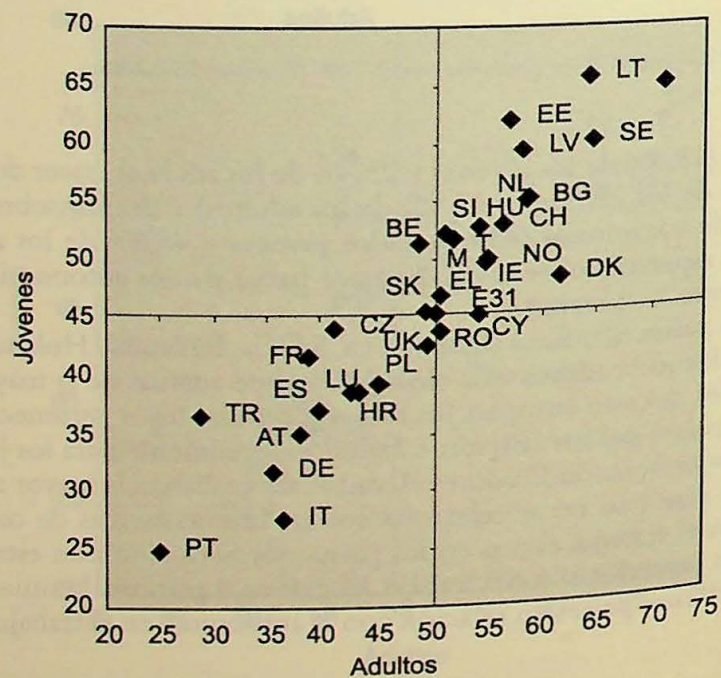
trabajo (18,9% de los jóvenes y 25,4% de los adultos), hacer descansos (39,1% de los jóvenes y 45,9% de los adultos) y decidir sobre el periodo de vacaciones (42,6% de los jóvenes y 48,6% de los adultos) son los aspectos sobre los que parece haber menos autonomía, sobre todo entre los jóvenes.

Los países nórdicos (Dinamarca, Suecia, Finlandia, Holanda) presentan los indicadores más elevados, ya que además de la mayoría de los países del este europeo, los indicadores más bajos pertenecen a algunos países del sur (España e Italia), especialmente para los jóvenes. Turquía presenta indicadores elevados; sin embargo, la mayor autonomía en este país no se relaciona con las nuevas formas de organización en el trabajo, como en los países nórdicos, sino con estructuras simples pretayloristas del trabajo. El gráfico 4 presenta la situación de los diferentes países en relación con la autonomía en el trabajo.

5.3. Participación/comunicación y formación

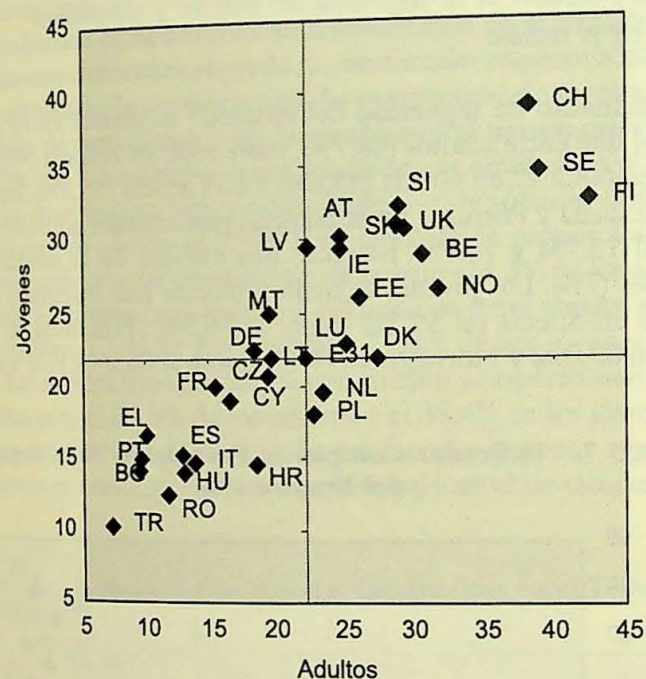
El indicador compuesto sobre la participación/comunicación incluye los siguientes aspectos: discusión con el jefe sobre la actuación en el trabajo y sobre los problemas relacionados con el mismo, consulta sobre cambios en la organización del trabajo y, por último, discusión de los problemas relacionados con trabajo con un representante de los trabajadores. Los jóvenes tienden a participar menos (45,5%) que los adultos (50,4%). La diferencia se acentúa más en Italia (27,7% de jóvenes y 36,5% de adultos). Además de los países nórdicos, también hay una mayor participación en algunos países del este europeo (Letonia, Lituania, Estonia y Bulgaria). Las tasas de participación son relativamente bajas en los países del sur de Europa (Portugal, Italia, España), en Turquía y también en algunos países de Europa Occidental (Alemania, Austria), como puede verse en el gráfico 5.

GRÁFICO 5. Indicador Compuesto Comunicación y Participación (%)



Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

GRÁFICO 6. Indicador Compuesto Formación (%)



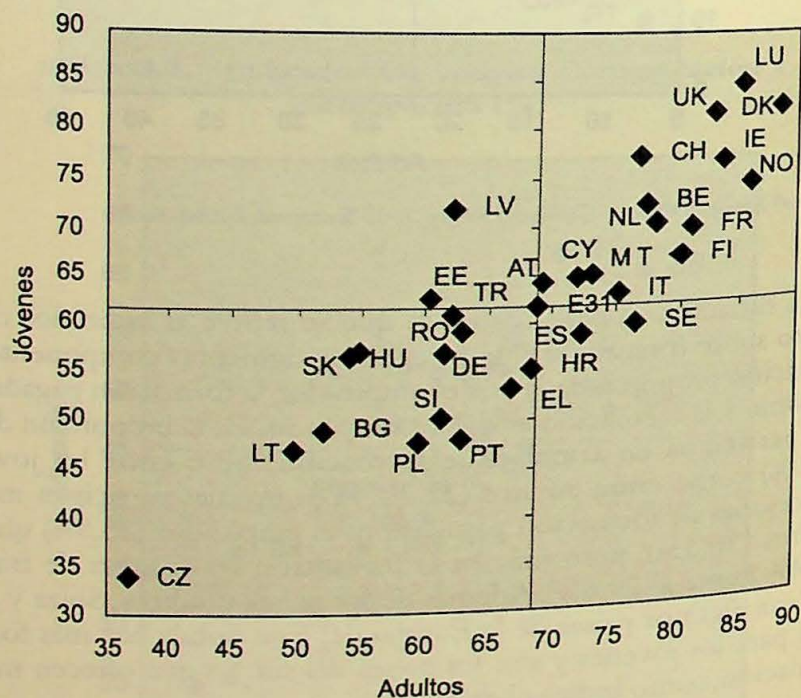
Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

La situación es parecida en lo que se refiere al indicador compuesto sobre formación que integra los siguientes componentes: la formación proporcionada por el empleador, la formación pagada por el mismo y la formación *on-job*. Es muy reducida la proporción de los que participan en acciones de formación, tanto entre los jóvenes (21,9%) como entre adultos (22,2%). Los jóvenes participan menos en acciones de formación pagadas por el empleador (25,3%) que los adultos (30,1%), pero más en la formación en el lugar de trabajo (32,4% frente al 29,6%). Además de los países nórdicos, Suiza y Austria, son algunos países de la Europa del Este donde hay más formación para los jóvenes y son los países del sur los que ofrecen menos formación, como indica el gráfico 6.

5.4. Percepción de la seguridad del empleo y satisfacción en el trabajo

El sentimiento de seguridad del empleo⁹ es menor entre jóvenes (61,6%) que entre adultos (68,7%), sobre todo en Polonia (47,8%), en Portugal (48,2%), en Grecia (53,6%) y en Croacia (55,3%). En los casos de España y Portugal, las diferencias porcentuales adultos/jóvenes son del 13,7% y 14,7%, bastante por encima de la media de los 31 países (7%). Los jóvenes se sienten incluso más inseguros que los adultos en Suecia (el 59,7% frente al 76,5%), Finlandia (el 66,7% frente al 80,0%) y Noruega (el 74,1% frente al 86,0%), pese a que, sin

GRÁFICO 7. Indicador Compuesto Percepción de la Seguridad del Empleo (%)



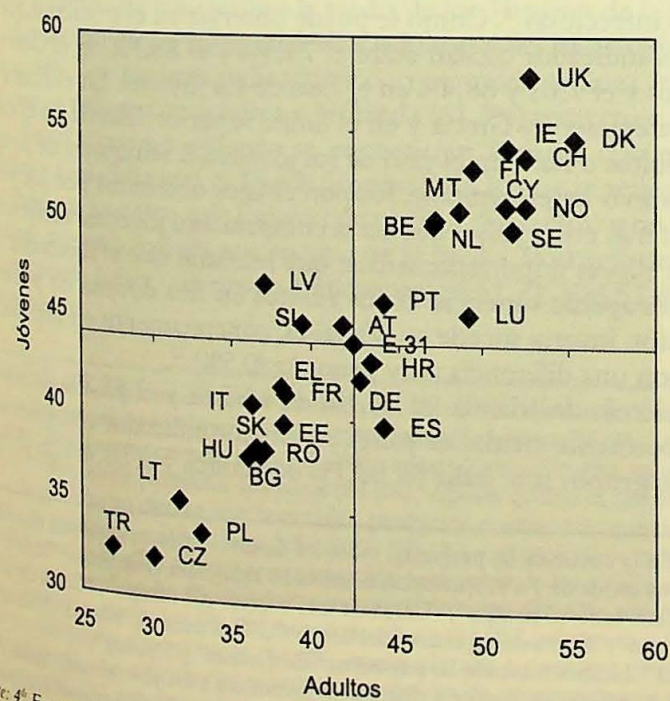
Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

⁹ Este aspecto debería merecer una mayor profundización en la Encuesta Europea.

embargo, en estos países el sentimiento de seguridad sea superior al de la media europea, como puede comprobarse en el gráfico 7.

El indicador compuesto sobre la satisfacción en el trabajo incluye los siguientes elementos: el grado de satisfacción respecto a las condiciones de trabajo, la remuneración, las perspectivas de carrera, las posibilidades de aprendizaje y de desarrollo que el trabajo ofrece, identificación con la empresa y tener relaciones de amistad en el trabajo. Hay una proporción ligeramente superior de jóvenes satisfechos (43,9%) que de adultos (42,5%). Los aspectos que proporcionan mayor satisfacción son las condiciones de trabajo (74,3% de los adultos y 72,8% de los jóvenes satisfechos) y el hecho de tener amigos en el lugar de trabajo (72% de los adultos y 71,6% de los jóvenes satisfechos). Las perspectivas de carrera constituyen el aspecto más crítico: de hecho, sólo el 26,5% de los adultos y el 38,4% de los jóvenes manifiestan satisfacción al respecto. La satisfacción respecto a las remuneraciones es otro aspecto que confiere bajo nivel de satisfacción: el

GRÁFICO 8. Indicador Compuesto Satisfacción en el Trabajo (%)



Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

39,3% de los jóvenes y el 38,8% de los adultos consideran estar bien remunerados.

Además de los países nórdicos, el Reino Unido, Irlanda, Malta y Chipre presentan indicadores por encima de la media europea, tanto para los jóvenes como adultos. Los países de Europa del Este tienen los indicadores más bajos. En lo que se refiere a los países del sur, Italia y Grecia se sitúan por debajo de la media europea. España se encuentra por encima de la media respecto a los adultos, pero por debajo de la media en relación a los jóvenes, como indica el gráfico 8.

5.5. Condiciones físicas y ergonómicas del trabajo

El indicador compuesto relativo a las condiciones físicas representa el porcentaje de los adultos y de los jóvenes que respondieron "nunca" o "casi nunca" haber estado expuestos a vibraciones, ruidos, altas y/o bajas temperaturas, humos y/o polvo, a vapores químicos, a humo de tabaco, a radiaciones y a manipulación o contacto directo con productos o con sustancias químicas susceptibles de transmitir enfermedades infecciosas¹⁰. Como se puede observar en el gráfico 9, los valores del indicador oscilan entre el 73,5% y el 88,1% en el caso de los adultos y el 73% y 88,4% en el caso de los jóvenes. En el límite inferior se encuentra Grecia y en el límite superior, Irlanda en el caso de los adultos e Italia en el caso de los jóvenes. A semejanza de lo que ya se observó anteriormente, los porcentajes obtenidos por los jóvenes varían más entre países que en la comparación jóvenes/adultos. A pesar de ello, es importante señalar que mientras que el indicador de los jóvenes apenas supera al de los adultos en una docena de países¹¹, la situación inversa sucede en 20 países, concretamente en España, aunque con una diferencia muy pequeña (0,5%)¹².

Además de Irlanda (el 88,1% de adultos y el 85,8% de jóvenes) anteriormente citada, los países con mejor indicador compuesto para ambos grupos son: Italia (el 88,1% de adultos y el 88,4% de jóvenes).

¹⁰ En la encuesta, las preguntas sobre los diversos aspectos requerían una respuesta en una escala de 1 a 9, correspondiendo a las siguientes variaciones: "Todo el tiempo", "Casi todo el tiempo", "Cerca de tres cuartos del tiempo", "Cerca de la mitad del tiempo", "Cerca de un cuarto del tiempo", "Casi nunca", "Nunca", "No sabe/no contesta". Hemos retenido las respuestas "Casi nunca" y "Nunca".

¹¹ Los países con mayores diferencias favorables a los jóvenes son: Malta, Portugal, Turquía, Letonia y Polonia, con oscilaciones entre 4,8 y 2,3 puntos porcentuales.

¹² En Suiza y en Estonia la diferencia es del 6,3%.

Noruega (el 87,7% de adultos y el 82,9% de jóvenes), Suiza (el 87,4% de adultos y el 81,1% de jóvenes) y Holanda (el 87,3% de adultos y el 83,6% de jóvenes). En la posición inversa, además de Grecia (el 73,5% de adultos y el 73% de jóvenes), se encuentra Turquía (el 74,9% de adultos y el 77,5% de jóvenes). España registra valores un poco por encima de la media tanto en lo que se refiere a los jóvenes (82,7%) como a los adultos (83,2%). En el caso de Portugal, mientras que los jóvenes se sitúan por encima de la media (84,9%), los valores de los adultos (81,5%) son ligeramente inferiores. El análisis desglosado de los indicadores simples revela que el valor más bajo se refiere al ruido, siendo este señalado como el aspecto más crítico tanto por los jóvenes (68,2%) como por los adultos (69,9%)¹³.

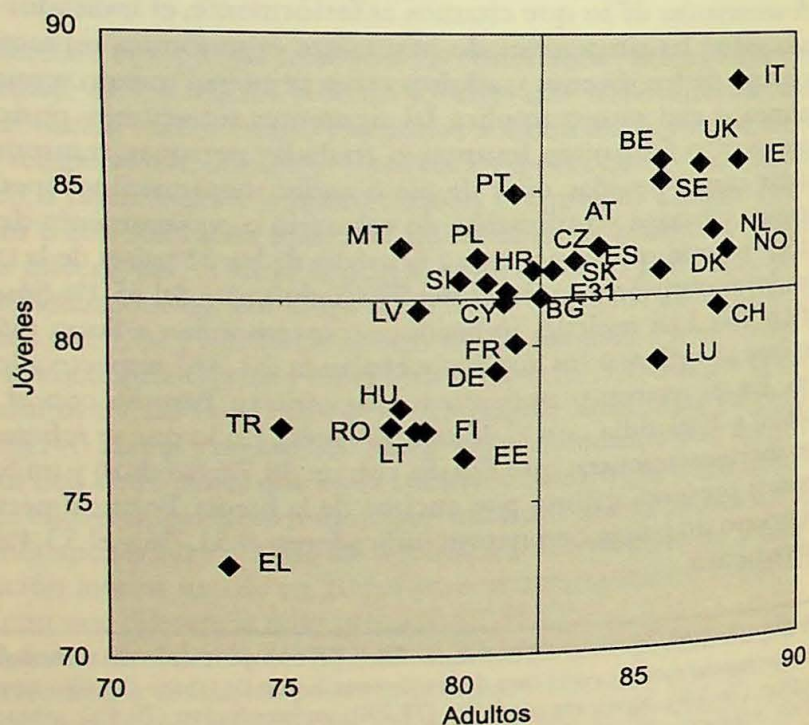
A semejanza de lo que citamos anteriormente, el indicador compuesto sobre las situaciones de naturaleza ergonómica representa el porcentaje de los jóvenes y adultos cuyo principal trabajo remunerado nunca o casi nunca implica las siguientes situaciones: posiciones dolorosas y/o fatigantes, levantar o trasladar personas, transportar o trasladar cargas pesadas, estar de pie o andar, movimientos repetitivos de manos y brazos y utilización de vestuario o equipamiento de protección¹⁴. En lo que concierne a la media de los 31 países de la UE, los indicadores obtuvieron valores del 57% (adultos) y del 55,1% (jóvenes) (gráfico 10). Los mejores indicadores corresponden a Suiza (66,6%) en lo que se refiere a los adultos y Holanda (61,3%) respecto a los jóvenes. En el extremo opuesto se encuentran Turquía con el 48% (adultos) y Finlandia con el 48,6% (jóvenes). En lo que se refiere a los países ibéricos, mientras que España con un 58,7% (adultos) y un 54,4% (jóvenes) presenta valores por encima de la media, Portugal pertenece al grupo de países con peores indicadores, el 51,7% y el 53,4% respectivamente.

¹³ Los restantes aspectos del ambiente físico del trabajo se ordenan de la siguiente forma (orden creciente) en el caso de los jóvenes: humo de tabaco (74,6%), temperaturas altas (75,7%), temperaturas bajas (77,2%), vapores/polvo (79,4%), vibraciones (82,7%), contacto con productos químicos (84,8%), vapores químicos (88,6%), manipulación o contacto directo con materiales, productos o sustancias químicas susceptibles de transmitir enfermedades infecciosas (90,1%) y exposición a radiaciones (94,6%). Como se puede comprobar a continuación, el orden de los aspectos se altera ligeramente en el grupo de los adultos: temperaturas altas (75,4%), temperaturas bajas (76,9%), vapores/polvo (79,1%), humo de tabaco (81,2%), vibraciones (83,7%), contacto con productos químicos (84,6%), manipulación o contacto directo con materiales, productos o sustancias químicas susceptibles de transmitir enfermedades infecciosas (88,7%), vapores químicos (88,7%) y exposición a radiaciones (94,7%).

¹⁴ Como en el caso anterior, hemos retenido las respuestas "Casi nunca" y "Nunca".

Naturalmente, tal y como sucedía en el caso de las situaciones de ambiente físico, cada profesión está asociada a coerciones específicas. Sin embargo, es importante destacar que sólo menos de un tercio (el 27,6% de adultos y el 24% de jóvenes) dicen no haberse visto afectado por situaciones de trabajo que impliquen permanecer de pie o andar y poco más de un tercio, por movimientos repetitivos de la mano o del brazo ¹⁵.

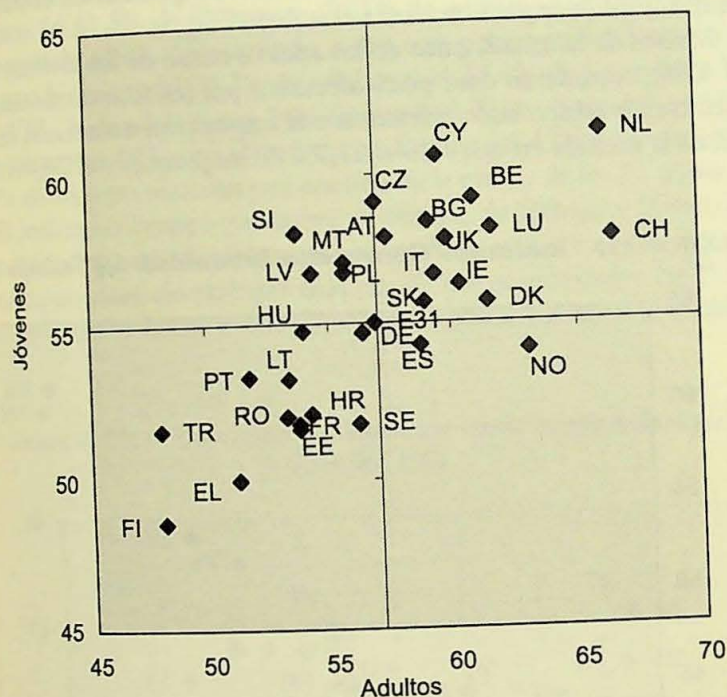
GRÁFICO 9. Indicador compuesto Condiciones Físicas del Trabajo (%)



Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

¹⁵ Los valores obtenidos por los otros indicadores simples son los siguientes, correspondiendo el primer valor a los jóvenes y el segundo a los adultos: posiciones dolorosas o fatigantes (53,8% y 54,1%), transporte de cargas pesadas (62,7% y 66,5%), utilización de vestuario o equipamiento de protección (65,3% y 66,1%) y, por último, alzar o trasladar personas (91,6% y 90,5%).

GRÁFICO 10. Indicador compuesto Condiciones Ergonómicas del Trabajo (%)



Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

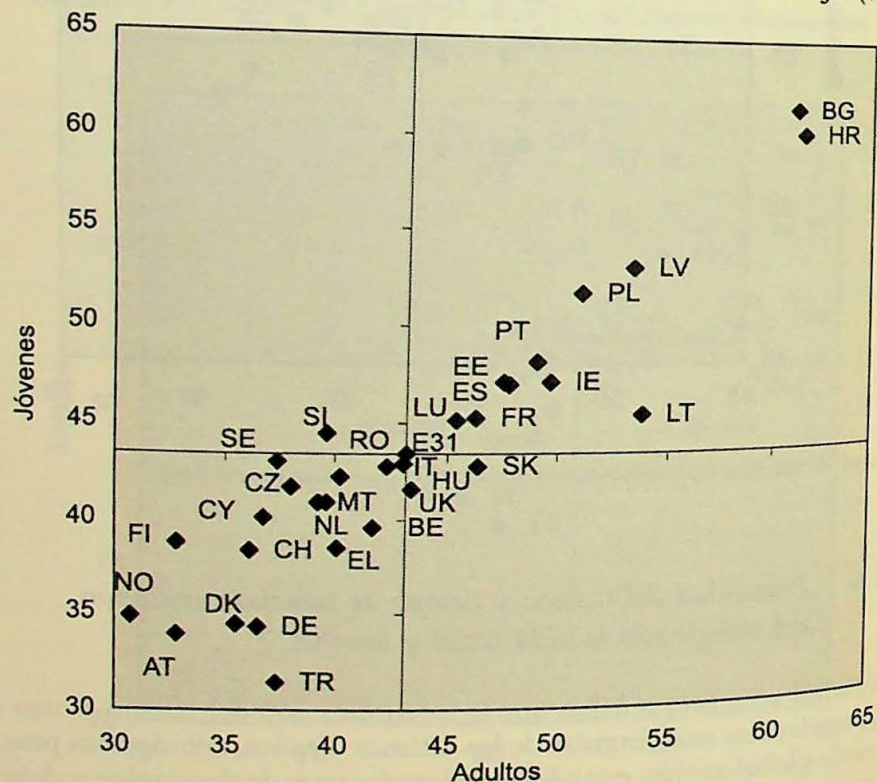
5.6. Intensidad del trabajo y tiempo de trabajo/conciliación del trabajo con la vida social y familiar

Estudios recientes señalan que la intensificación del trabajo es una de las tendencias más singular de los últimos 20 años, debido a los procesos de globalización económica, elevadas tasas de desempleo y debilitamiento sindical (Gollac y Volkoff, 2000; Clark, 2005). Los factores que pesan sobre la intensificación del trabajo son muy variables, y dependen del modelo de empresa y de las estrategias de competitividad adoptadas: ajuste de la producción a las fluctuaciones del mercado, estandarización de procedimientos rígidos, eliminación de todo lo que pueda ser considerado desperdicio, principalmente los costes de mano de obra, etcétera. El indicador sobre la intensidad del trabajo se evalúa con base en los siguientes aspectos: no exposición (casi nunca y nunca)

a cadencias de trabajo elevadas y a plazos muy rígidos y muy cortos¹⁶, ausencia de imposición de normas de calidad precisas en el trabajo y tiempo suficiente para terminar el trabajo¹⁷.

Menos de la mitad, tanto de los adultos como de los jóvenes (cerca del 43%), consideran estar poco afectados por los factores de estrés. El aspecto más crítico hace referencia a la imposición de normas de calidad, en la medida en que sólo el 27,7% de los jóvenes y el 26,4% de los

GRÁFICO 11. Indicador Compuesto Intensidad del Trabajo (%)



Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

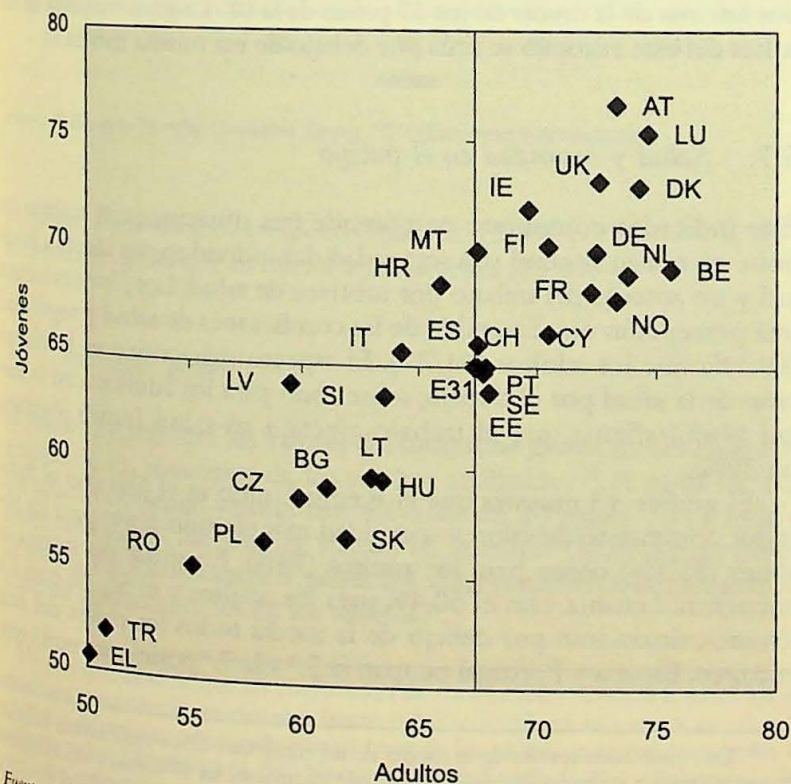
¹⁶ Hemos retenido las respuestas "Casi nunca" y "Nunca".

¹⁷ La pregunta referente a la situación laboral requería una respuesta en una escala de 1 a 9, correspondiendo a las siguientes variaciones: "Todo el tiempo", "Casi todo el tiempo", "Cerca de tres cuartos del tiempo", "Cerca de la mitad del tiempo", "Cerca de un cuarto del tiempo", "Casi nunca", "Nunca", "No sabe/no contesta". Hemos retenido las respuestas "Casi siempre" y "Frecuentemente".

adultos dijeron no sentirse afectados por esta situación. Como muestra el gráfico 11, Croacia (el 60,1% de los jóvenes y el 61,3% de adultos) y Bulgaria (el 61,5% de jóvenes y el 61% de adultos) son los países con mejores indicadores. Al contrario, o sea, con peores indicadores, se encuentran Noruega (el 30,7% de adultos y el 34,9% de jóvenes) y Austria (el 32,7% de adultos y el 34% de jóvenes). Tanto Portugal (el 48,2% de jóvenes y el 49% de adultos) como España (el 47% de jóvenes y el 47,7% de adultos) se sitúan por encima de la media de los 31 países.

El indicador compuesto sobre el tiempo de trabajo y la conciliación del trabajo con la vida social se evalúa con base en los siguientes componentes: no trabajar más de 40 horas semanales en el empleo principal remunerado, no estar sujeto a horarios de trabajo

GRÁFICO 12. Indicador Compuesto Conciliación Trabajo y Familia (%)



Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

antisociales¹⁸ y buena conciliación del trabajo con la vida familiar y social.

Los jóvenes presentan valores un poco inferiores a los adultos, tanto el indicador compuesto (la media de los 31 países de la UE es del 64,8% de los jóvenes contra el 67,4% de los adultos), como de los diferentes componentes que constituyen el indicador. El aspecto más crítico es la duración de la jornada laboral (el 58,7% de jóvenes y el 63,3% de adultos).

Como se puede constatar en el gráfico 12, Bélgica (el 75,6% de adultos y el 69,2% de jóvenes) y Austria (el 72,7% de adultos y el 76,7% de jóvenes) son los países con valores más elevados, en el caso de los adultos el primero y en el caso de los jóvenes el segundo. Grecia (el 50,1% de adultos y el 50,6% de jóvenes) y Turquía (el 50,9% de adultos y el 52% de jóvenes) son los países que presentan los valores más bajos. En la lista de países, Portugal (el 67,8% de adultos y el 64,4% de jóvenes) y España (67,4% y 70%) ocupan la 15.^a y la 17.^a posición, por encima de la media de los 31 países de la UE. La gran mayoría de los países del este europeo se sitúa por debajo de esa misma media.

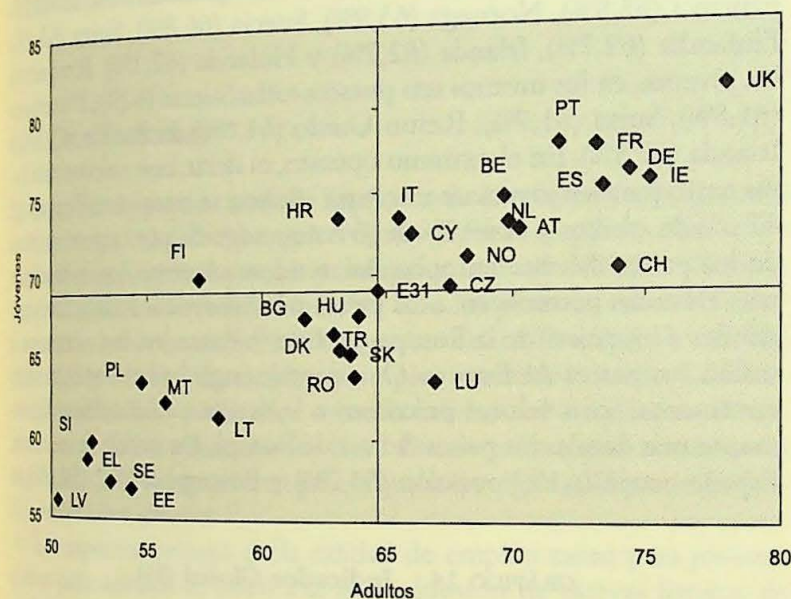
5.7. Salud y seguridad en el trabajo

Este indicador compuesto comprende tres situaciones: el trabajo no pone en riesgo la salud y la seguridad del individuo, no afecta a la salud y no ausenta del trabajo por motivos de salud. Los jóvenes tienen una percepción más favorable de las condiciones de salud y seguridad (69,1%) que los adultos (64,7%). El aspecto más crítico es la afectación de la salud por el trabajo, sobre todo para los adultos: casi la mitad (46%) afirma que el trabajo afecta a su salud (entre jóvenes, un 39%).

El gráfico 13 muestra que el Reino Unido es el país con el indicador compuesto de salud y seguridad más elevado, tanto para los jóvenes (81,1%) como para los adultos (78%). En situación inversa se encuentra Letonia, con el 50,4% para los adultos y el 56,1% para los jóvenes, situándose por debajo de la media todos los países del este europeo. España y Portugal ocupan la 5.^a y la 7.^a posiciones en lo que

¹⁸ Este indicador resulta de la media de los siguientes cinco indicadores simples: no estar sujeto a jornadas laborales largas (por encima de las 10 horas) y no trabajar al final del día/principio de la noche y durante la noche así como, además, el sábado y el domingo.

GRÁFICO 13. Indicador Compuesto Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente: 4^o European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

se refiere a los adultos (respectivamente, 73,4% y 71,8%) y la 2.^a y 6.^a posición en lo que se refiere a los jóvenes (75,3% y 77,9%).

5.8. Indicador global

El gráfico 14 muestra los valores del indicador global de la calidad del empleo de los jóvenes y de los adultos analizados¹⁹. A pesar de ello, los adultos obtienen valores más elevados en 20 países²⁰. Los indicadores obtuvieron los mismos valores en Portugal (52,8%) y en Bélgica (60%). En los restantes 9 países los valores relativos de los jóvenes superan ligeramente los de los adultos²¹.

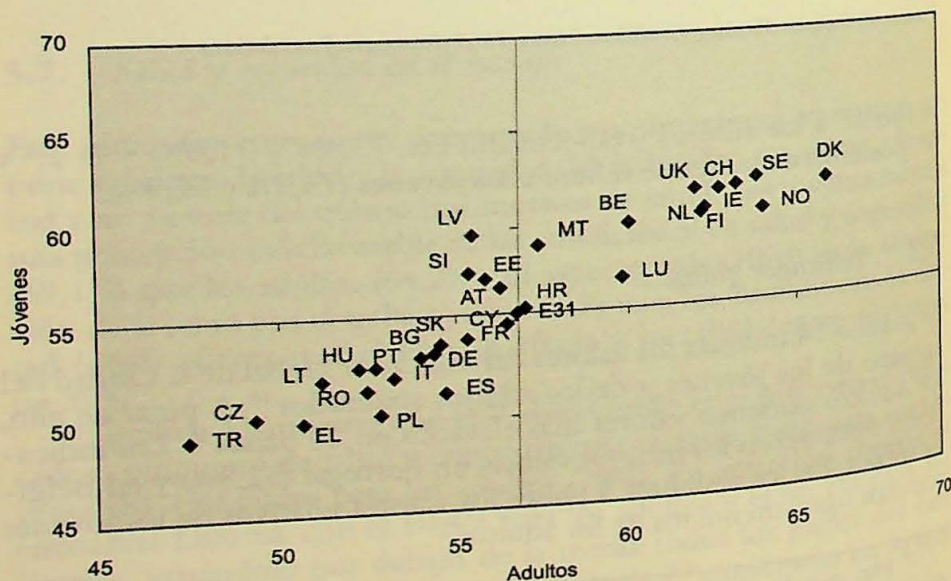
¹⁹ Hay que destacar que los coeficientes de correlación referentes a todos los indicadores compuestos son elevados (entre 0,769 y 0,932, en una escala de -1 a 1).

²⁰ Las diferencias más significativas a favor de los adultos se encuentran en los siguientes países: Dinamarca (4,2%), Noruega (3,7%), España (3,4%) y Polonia (2,6%).

²¹ Las diferencias más significativas a favor de los jóvenes se encuentran en Letonia (4,2%) y Eslovenia (2,2%).

Sin embargo, existen grandes diferencias entre países. En los primeros seis puestos, en lo que se refiere a los adultos, se encuentra Dinamarca (65,9%), Noruega (63,9%), Suecia (66,8%), Suiza (63,1%), Finlandia (62,7%), Irlanda (62,2%) y Holanda (62,1%). Respecto a los jóvenes, en los mismos seis puestos están Suecia (62%), Dinamarca (61,8%), Suiza (61,7%), Reino Unido (61,6%), Finlandia (61,5%) e Irlanda (60,5%). En el extremo opuesto, es decir, con valores más bajos tanto para los jóvenes como para adultos, se encuentra Turquía (el 47,6% de adultos y el 49,2% de jóvenes), seguida por la gran mayoría de los países del este europeo. Así, tendencialmente, los indicadores más elevados pertenecen a los países nórdicos y los indicadores más débiles a los países de la Europa del Este²². Entre los dos extremos se sitúan los países de Europa Occidental, englobados en el modelo continental, con valores próximos a la media y con valores ligeramente más débiles los países del sur de Europa. En orden decreciente, España ocupa la 19.ª posición (54,7%) y Portugal la 25.ª (52,8%) en

GRÁFICO 14. Indicador Global (%)



Fuente: 4th European Working Conditions Survey, 2005 (European Foundation).

²² A excepción de Letonia, Estonia y Eslovenia, donde la calidad del empleo de los jóvenes se sitúa por encima de la media europea.

relación con el valor de los adultos; en lo que se refiere a los jóvenes, España (51,3%) pasa al puesto 27 y Portugal (52,8%), al 23.

6. Conclusiones

La pregunta de partida lanza la hipótesis de la existencia de grandes quiebras en la calidad del empleo de los jóvenes respecto a los adultos, hipótesis sustentada en los principales indicadores sobre el mercado de trabajo, los cuales muestran que los jóvenes están más expuestos a las consecuencias negativas de la flexibilización del mercado de trabajo (desempleo y empleo inestable) que los adultos.

Los indicadores analizados sobre la calidad del empleo, construidos a partir de los resultados de la 4.ª Encuesta Europea, no apuntan claramente hacia esta quiebra pese a que haya algunas diferencias desfavorables a los jóvenes²³.

Los aspectos críticos de la calidad de empleo tanto para jóvenes como para adultos se unen a la poca difusión de nuevas formas de organización del trabajo, particularmente a la de la organización calificante del trabajo, baja participación en acciones de formación, insuficiente participación/comunicación y de satisfacción con el trabajo, especialmente con las perspectivas de carrera y con los salarios, los movimientos repetitivos, posiciones dolorosas y/o fatigantes, la fuerte coerción derivada de la imposición de normas de calidad, el tiempo de trabajo prolongado y la afectación de la salud debido al trabajo²⁴.

Las mayores diferencias se encuentran no tanto entre jóvenes y adultos, sino principalmente entre grupos de países con contextos específicos. En los países del norte de Europa (Dinamarca, Suecia, Finlandia y Noruega), con modelo socialdemócrata, *welfare* universalista, flexibilidad negociada, formas flexibles de empleo protegidas, se verifica una elevada calidad del empleo tanto para jóvenes como para

²³ Las diferencias más significativas entre los jóvenes y los adultos se refieren a: el sentimiento de seguridad (-7%), la autonomía (-6,8%), el contenido del trabajo (-4,9%), la participación/comunicación (-4,9%), la integración en la empresa (-3,5%), el tiempo de trabajo y la conciliación entre la vida en el trabajo y fuera de él (-2,6%). En contrapartida, los jóvenes presentan una posición más favorable en lo que se refiere a la salud y seguridad (+10%) y NFOI (+2,1%). Respecto al resto de los indicadores existe una gran proximidad de los valores de los dos grupos de edad.

²⁴ Este aspecto es especialmente crítico para los adultos.

adultos. Por su parte, en los países del sur (Portugal, España, Italia y Grecia), con el modelo mediterráneo, “mercado de trabajo segmentado flexible”, protección selectiva (baja protección de los empleados “atípicos” y de los jóvenes), hay una tendencia hacia una menor calidad del empleo. Un conjunto de países (Austria, Bélgica, Luxemburgo, Francia, Alemania), con el modelo continental, ocupa una posición intermedia. Reino Unido e Irlanda presentan indicadores por encima de la media. Estos países se inscriben en el modelo anglosajón, que constituye una mezcla del modelo neoliberal/individualista y de los modelos continental y socialdemócrata, caracterizado por la flexibilidad del mercado de trabajo, baja protección para todos los empleados y elevados índices de pobreza. Por su lado, en la mayoría de los países de la Europa del este, con sus mercados de trabajo flexible y no regularizado, relaciones de empleo individualizadas y elevada inseguridad, la calidad del empleo en casi todas las dimensiones se sitúa bastante por debajo de la media europea, tanto para jóvenes como para adultos.

El sentimiento de inseguridad en relación al empleo, aunque no sea tratada con la profundidad necesaria en la encuesta, indica que la inseguridad subjetiva se relaciona, por un lado, con la inseguridad objetiva (tasas más elevadas de desempleo y de empleo inestable) y con una débil protección social, por otro. Es el caso de los países del sur y de los países de Europa del este. La mejora de la calidad del empleo requiere políticas de empleo para promover su flexibilidad sin precariedad y una inversión relativamente elevada en políticas de mercado de trabajo²⁵ (Auer, Berg y Coulibaly, 2005).

La mayor estabilidad del empleo reviste particular importancia desde el punto de vista del aumento de la productividad y de la capacidad de innovación. Una cierta estabilidad del trabajo²⁶ está relacionada con beneficios de productividad no sólo por la mayor motivación de los trabajadores y por la posibilidad de aprendizaje en el trabajo, sino también por la mayor inversión realizada por las empresas en la formación con el objetivo de desarrollar competencias requeridas en las nuevas formas de organización del trabajo.

²⁵ En Portugal la orientación que se lleva a cabo es la protección del empleo, con una escasa inversión en políticas del mercado del trabajo. Esta orientación dificulta la empleabilidad de una parte sustancial de los trabajadores con empleo flexible y, por consiguiente, su movilidad ascendente.

²⁶ Una permanencia media de 8 a 10 años en la empresa es lo más favorable. Las permanencias cortas y muy prolongadas son perjudiciales (Auer, Berg y Coulibaly, 2005).

La responsabilidad social de las empresas debería pasar por la promoción de la calidad del empleo y no limitarse a operaciones de marketing para mejorar la imagen o la adhesión a un código de conducta. Una empresa socialmente responsable tiene que contribuir al desarrollo sostenido de la región/país a la que pertenece y a la promoción de la calidad del empleo. Las empresas consiguen frecuentemente buenos resultados financieros (lucros elevados, buena cotización en bolsa) a través de los altos costes sociales por los que no son responsabilizados (despidos, empleos precarios, traslados hacia zonas con débil protección social y ambiental) y que conllevan un aumento de gasto público.

Además de la mayor responsabilización de las empresas, son indispensables programas nacionales y europeos para promover la calidad de vida en el trabajo en articulación con formas de organización del trabajo adecuadas.

El contexto de la crisis que se va agravando deriva en el aumento del desempleo, tiende a favorecer una política de empleo al servicio de la competitividad, es decir, orientada a las necesidades de los empleadores, lo que implica la desestabilización y el deterioro de la calidad del empleo, en caso de que prevalezca y se refuerce el modelo del capitalismo de mercado y la lógica neoliberal subyacente. Y las políticas normativas de la Comisión Europea presionan precisamente para la convergencia de los modelos en torno al modelo neoliberal. Un buen ejemplo de esa presión es el intento de aplicar en la Unión Europea el principio del país de origen de la Directiva sobre los Servicios. La respuesta de los actores sociales impidió poner en práctica el *dumping* social y acabó por aprobarse el principio del país de destino, es decir, las empresas promotoras de servicios tienen que someterse a las leyes y normas laborales vigentes en los países de destino y no de origen.

El contexto institucional de los países nórdicos ha conferido ventajas en lo que se refiere a la calidad del empleo y a la promoción de la flexibilidad sin precariedad. No obstante, la ausencia de este tipo de contexto institucional en los países mediterráneos y de la Europa del este dificulta o imposibilita seguir los buenos ejemplos de Dinamarca o de Holanda.

La mejora de la calidad de empleo de los jóvenes no sólo pasa por programas puntuales para promover la inserción o la flexibilización, sino por el desarrollo de un modelo societal-institucional capaz de garantizar condiciones de trabajo dignas y protección social a los diversos segmentos de trabajadores. Esto requiere políticas normativas

y el refuerzo de la regulación a nivel europeo favorable a la convergencia de modelos en torno al modelo del capitalismo de *welfare* o socialdemócrata, por un lado y políticas nacionales apropiadas, por otro. La búsqueda de salidas para la grave crisis que atravesamos ofrece una oportunidad para la Unión Europea de seguir una nueva orientación, que debe romper con la actual perspectiva neoliberal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amable, B. (2003), *The diversity of Modern Capitalism*, Oxford University Press.
- Ashton, D. N. y Marguire, M. J. (1983), «Competition Between Young People and Adults: A Research Note on Structure of the Youth Labour Market», *International Review of Applied Psychology*, 32, pp. 263-269.
- Atkinson, J. (1984), «Manpower strategies for flexible organizations», *Personnel Management*, 16 (8), pp. 28-31.
- Auer, P. (2005), *Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in a Globalized World*, Employment Strategy Papers 2005/1, ILO.
- (2007), *Labour market security in between employment and social protection* (Version 27 de junio de 2007), Ginebra, ILO.
- ; Berg, J. y Coulibaly, I. (2005), «Is a stable workforce good for the economy? Insights into the tenure-productivity-employment relationship», *International Labour Review*, Ginebra, vol. 144, 3.
- y Cazes, S. (eds.) (2002), *Employment stability in an age of flexibility*, Ginebra, International Institute for Labour Studies.
- y Gazier, B. (2006), *L'introuvable sécurité de l'emploi*, París, Flammarion.
- Barbieri, P. (2007), «Atypical employment and welfare regimes», *Policy Papers*, Equalsoc, Economic Change, quality of Life & Social Cohesion, vol. 1, pp. 1-23.
- Beck, U. (2000), *Brave new world of work*, Cambridge, Polity Press.
- Blanchflower, D. G. y Freeman, R. B. (2000), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Boeri, T. (2005), *Reforming Labor and Product Markets: Some lessons from two decades of experiments in Europe*, IMF working paper WP/05/97, Washington.
- Boltansky, L. y Chiapello, É. (1999), *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, París, Gallimard.
- Bourdieu, P. (1998), *Contrafogos*, Oeiras, Celta.
- Boyer, R. (1998), *La flexibilité du travail en Europe*, París, La Découverte.

Calidad de empleo: ¿quiebra generacional versus...?

- Capelli, P. y Rogowski, N. (1998), «Employee Involvement and Organizational Citizenship: Implications for Labor Law and Lean Production», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 51, 4, pp. 633-653.
- Castel, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, París, Fayard.
- Castells, M. (1998), *La era de la información: economía, sociedad y cultura, la sociedad red*, vol. 1, Madrid, Alianza.
- Castillo, J. J. (2003), *Los estragos de la subcontratación* (La organización del trabajo como factor de riesgo laboral), Madrid, UGT.
- y López Calle, P. (2003), *Los obreros del Polo: una cadena de montaje en el taller*, Madrid, Editorial Complutense.
- Commission of European Communities (2007), *Employment in Europe 2007*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Crouch, C. (1993), *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Clarendon Press.
- Ditch, J. y Roberts, E. (2002), *Integrated approaches to active welfare and employment policies* (Report), Dublín, EFWWC.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971), *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, Lexington, Heath Lexington Books.
- Esping-Anderson, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare State*, Cambridge, Polity Press.
- y Regini, M. (2000), *Why Deregulate Labour Markets*, Oxford, Oxford University Press.
- Ferrera, M. (1996), «The "southern model" of welfare in social Europe», *Journal of European Social Policy*, 6 (1), pp. 17-37.
- Furlong, A. (1990), «Labour Market Segmentation and the Age Structuring of Employment Opportunities for Young People», *Work, Employment and Society*, vol. 4, 2, 1990, pp. 253-269.
- Gallie, D. y Paugham, S. (2000), *Welfare regimes and the experience of Unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Gazier, B. (2003), *Tous sublimes: vers un nouveau plein emploi*, París, Flammarion.
- Gollac, M. y Volkoff, S. (2000), *Les conditions de travail*, París, La Découverte.
- Golsch, K. (2003), «Employment flexibility in Spain and its impact on transitions to adulthood», *Work, Employment and Society*, 17 (4).
- Grupo de Lisboa (1994), *Limites à competição*, Lisboa, Europa-América.
- Hall, P. y Soskice, D. (2001), «Varieties of Capitalism: the institutional foundations of comparative advantage», Oxford, Oxford University Press.
- Join-Lambert, M. T. (2000), «Le cumul salaires/allocations représente-t-il une voie d'avenir?», *Droit Social*, junio, pp. 632-636.
- Kok, W. (2004), *Facing the challenge The Lisbon strategy for growth and employment - Report from the High Level Group chaired by Wim Kok*, European Communities.
- Kovács, I. (2002), *As Metamorfoses do Emprego. Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*, Oeiras, Celta, pp. 167.

- (2005), *Flexibilidade de emprego - riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta.
- (2006), «Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho», *Sociologia, Problemas e Práticas*, 52, pp. 41-65.
- y Casaca, S. F. (2007), «Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas», *Sociología del Trabajo*, 61, otoño, pp. 99-124.
- Lane, Ch. (1989), «From 'Welfare Capitalism' to 'Market capitalism': A Comparative Review of Trends towards Employment Flexibility in the Labour Markets of Three Major European Societies», *Sociology*, vol. 23, 4, pp. 583-610.
- López Calle, P. y Castillo, J. J. (2004), *Los hijos de las reformas laborales*, Madrid, UGT.
- Madsen, P. K. (1999), *Denmark: Flexibility, security and labour market success*, Employment and Training Papers, 53, Ginebra, ILO.
- (2003), «Flexicurity through labour market policies and Institutions in Denmark», en P. Auer y S. Cazes (eds.), *Employment stability in an age of flexibility*, Ginebra, ILO.
- Oeij, P. y Wiezer, N. (2002), *New work organisation, working conditions and quality of work: towards the flexible firm?*, Dublín, EFILWC.
- Parent-Thirion, A.; Macías, E. F.; Hurley, J. H. y Vermeulen, G. (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublín, EFILWC.
- Paugam, S. (2000), *La salaríe de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, París, PUF.
- Petrella, R. (1994), «As armadilhas da economia de mercado para a formação no futuro: para além do anúncio, a necessidade da denúncia», *Formação Profissional*, CEDEFOP, 3.
- Pochic, S.; Paugam, S. y Selz, M. (2003), «Job security and precarity in Europe», *Actes du Workshop «State-of-the-art» du réseau CHANGEQUAL*, Berlín.
- Ramsey, H. D. et al. (2000), «Employees and High-Performance Work Systems, Testing inside the Black Box», *British Journal of Industrial Relations*, 38 (4), pp. 501-531.
- Regini, M. (2000), «Between deregulation and social pacts: The responses of European economies to globalization», *Politics & Society*, vol. 28, 1.
- Schmid, G. (2002) «Employment insurance in critical transitions during the life-course», en P. Auer y B. Gazier, *The future of work, employment and social protection*, Ginebra, ILO/IILS.
- y Gazier, B. (2002), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Vielle, P. y Walthery, P. (2003), *Flexibility and social protection*, Dublín, EFILWC.
- Vos, K. J. (2005), «Amerization of the EU model?», *The International Journal of Comparative Labour and Industrial Relations*, 21/3, pp. 355-367.
- Wickham, J. (2005), *The end of the European Social Model - Before it began?*, Dublín Employment Research Centre, Trinity College.

Resumen. «Calidad de empleo: ¿quiebra generacional versus quiebra social?»

Actualmente existe un relativo consenso en torno a la idea de que los jóvenes son el grupo más afectado por el desempleo, la flexibilidad y la precariedad del empleo. Este artículo intenta averiguar si esta tendencia negativa que se constata respecto a algunos de los indicadores del mercado de trabajo de los jóvenes es aplicable a otros aspectos del empleo, comparando la calidad del empleo de los jóvenes y los adultos. Este análisis, basado en los datos de la 4.ª Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, incide sobre algunas dimensiones de la calidad del empleo tales como el contenido del trabajo, la autonomía, la organización, la formación, la satisfacción, la salud y la seguridad, la duración y la organización del tiempo de trabajo y la conciliación entre la vida en el trabajo y fuera de él. Los resultados apuntan no tanto a la existencia de una gran quiebra entre generaciones, sino a diferencias sustanciales entre grupos de países resultantes de los diferentes contextos sociales-institucionales.

Palabras clave: calidad del empleo, jóvenes, quiebra generacional, contexto social.

Abstract. «Employment Quality: Generation Break versus Social Break?»

Nowadays, there is a relative consensus on the idea of young people being the main social group in suffering unemployment and flexible or precarious jobs. This paper attempts to discover whether this negative trend regarding some indicators of young people labor market applies to other job aspects, by means of a comparison between quality of young people jobs and that of their elder. This analysis, based on the 4th European Survey on Work Conditions data, focuses on some dimensions of the job quality, namely job contents, autonomy at work, work organization, formation, work satisfaction, health and safety, length and organization of work time and settlement between work and private life. The outcomes of our research show not so much a huge break between generations, but some substantial differences among country groups, as a consequence of different social and institutional contexts.

Keywords: job quality, young people, generational break, social context.

Gubernamentalidad, precarización y nueva servidumbre

Agenciamientos a partir de los circuitos
de producción mercantil de cuidados y subjetividades

Ángel Luis Lara y Aurora Álvarez *

Introducción

El objetivo del presente artículo es compartir algunos de los elementos analíticos que han aflorado en el encuentro entre dos proyectos de investigación que bucean en los actuales ecosistemas laborales. El primero de ellos¹ se enmarca en el análisis de los procesos de externalización del trabajo doméstico, cada vez más delegado en trabajadoras migrantes empleadas en diferentes tareas de cuidados, centrándose en el estudio cualitativo de las mujeres de la antigua Unión Soviética que viven y trabajan en la ciudad de Granada. El segundo proyecto de investigación² explora las realidades laborales y exis-

* Ángel Luis Lara, Grupo de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo Charles Babbage, Universidad Complutense de Madrid; correo electrónico: ruso@ladinama.org; Aurora Álvarez, Departamento de Antropología Social, Universidad de Granada; correo electrónico: auroraav@ugr.es.

¹ «Habitando la liminaridad. Experiencias de mujeres migrantes de Europa del Este en el contexto de la globalización» (2003-2008), desarrollada por Aurora Álvarez como parte del Programa de Retorno de Doctores de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía.

² «Derivas de la producción televisiva: el caso de los guionistas de ficción. Perspectivas fenomenológicas e hipótesis conceptuales para un análisis del trabajo invisible», dirigida por Ángel Luis Lara dentro del proyecto de investigación «TRABIN DOS: escenarios de vida y trabajo en la sociedad de la información: jóvenes, mujeres, inmigrantes (2004-2007)», financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología.

tenciales que habitan los guionistas de televisión en la Comunidad de Madrid.

A pesar de que las investigaciones indagan en torno a sujetos formalmente dispares, sujetos a dinámicas de sociabilidad y a trayectorias vitales tan aparentemente lejanas, el contraste entre ambos estudios ha desvelado la existencia de un espacio común. En este sentido, el cruce propuesto no representa simplemente un intercambio entre estudios de caso, sino el trazo de un mapa posible con el que atravesar, más allá de la fenomenología concreta de cada caso, la complejidad común del conjunto de relaciones laborales, procesos de *agenciamiento* y estrategias existenciales que se recombinan en los escenarios precarizados del trabajo contemporáneo.

No obstante, en estas páginas nos detendremos únicamente en cuatro elementos fundamentales:

1. La propuesta de una hipótesis analítica centrada en la constitución de un *continuum* temporal sobre el que asentar la evolución histórica de los procesos de precarización, así como su sentido y su conexión, tanto con las formas de gobierno como con los modos hegemónicos de subjetivación.
2. La exploración del carácter servil del trabajo contemporáneo: la introducción en el análisis de una nueva *servidumbre compleja*, común a los escenarios laborales actuales.
3. El análisis del *devenir mujer* que caracteriza al trabajo de nuestros días, en base tanto a la naturaleza generalizada de las relaciones laborales como a los contenidos de la actividad laboral que implican los marcos productivos abordados en las investigaciones de referencia, centrándonos significativamente en el caso de los cuidados.
4. La hipótesis de que la actual crisis estructural del capitalismo, visible a partir del otoño de 2008, representa la crisis de las lógicas y dispositivos neoliberales de dominio gubernamental.

1. Una hipótesis analítica

Los escenarios laborales sobre los que se proyectan los procesos de investigación propuestos están marcados por las profundas transformaciones que en las últimas décadas han afectado al mundo del trabajo.

En el contexto general de dichas transformaciones, las tensiones generadas en los espacios conectados con la esfera productiva han interactuado con todo el entramado social en su conjunto, desquiciando equilibrios consolidados, alterando instituciones y comportamientos, así como modificando formas de mediación y de conflicto. En este sentido, uno de los elementos más reseñables de los nuevos escenarios es la precarización del trabajo y del empleo, que se ha estirado hasta afectar a la totalidad de la vida, constituyéndose en el fenómeno central de un proceso de transformación que ha ligado estrechamente inseguridad del trabajo con seguridad en la gestión económica para el capital (Bilbao, 1999). La precariedad³ se ha activado como práctica estratégica fundamental tanto en la consecución de una mayor seguridad y adaptabilidad empresarial frente a las fluctuaciones del mercado como en el ejercicio de un control y un gobierno del trabajo vivo⁴ basado en el bloqueo de su capacidad de sustracción y resistencia.

A partir de estas premisas, el intercambio analítico entre los dos procesos de investigación propuestos ha dado lugar a la elaboración de una hipótesis de partida: la existencia de un campo temporal defi-

³ Usamos únicamente la categoría de "precariedad" referida a los escenarios vitales y laborales para dar cuenta de situaciones caracterizadas por la inseguridad y la inestabilidad. Tal y cómo indica el *Diccionario de la lengua española* (2001) *precariedad* significa: "de poca estabilidad. Que no posee los medios o recursos suficientes". No obstante, los trabajadores precarios se encuentran atravesados por un devenir eminentemente ambivalente, entre dispositivos normativos externos y nuevos horizontes posibles de autonomía. Este doble lazo constituye la trama esquizofrénica del devenir precario. En este sentido, tomamos prestada la categoría de "precarización de sí" de Lorey (2006) para dar cuenta de una precarización reflexiva y voluntaria de los universos laborales por parte de segmentos de la fuerza de trabajo que tratan de conquistar mayores cotas de autonomía, planteándose la materialidad de experiencias que alteren su sujeción a las rigideces de la relación salarial y del empleo.

⁴ El uso de la categoría de trabajo vivo representa una apuesta epistemológica por un campo extenso de análisis en el que las capacidades sociales de innovación y creación de los trabajadores exceden los procesos de conversión de las mismas a fuerzas productivas sujetas y determinadas absolutamente por la relación de capital (Panzieri, 1964). La propia historia social del trabajo resulta incomprensible sin atender a la excedencia obrera que ha empujado permanentemente la desagregación, la reagregación y la transformación de las relaciones inherentes al trabajo productivo, dando lugar a figuras subjetivas y líneas transversales de resistencia. Esos movimientos permanentes son precisamente la base de la composición de clase (Alquati, 1962 y 1963) entendida no solamente como elemento sociológico, descriptivo o analítico, sino como facultad de recomposición social del trabajo vivo que mete en crisis y obliga a recombinarse constantemente al propio capital.

nible en términos de *continuum*⁵, útil a la hora de dotar a los análisis sobre los nuevos paradigmas productivos de una perspectiva histórica de desarrollo. Desde este punto de vista, en el cruce analítico entre dinámicas productivas, técnicas gubernamentales y modos hegemónicos de subjetivación, los procesos de precarización desatados en las últimas décadas emergen como variable contradictoria inherente a la *gubernamentalidad*⁶ liberal, dibujando un viaje desde su naturaleza anómala a su constitución en elemento fundamental de las técnicas actuales de normalización gubernamental (Lorey, 2006). Dos serían las etapas diferenciadas que alimentarían ese *continuum* y que determinarían la transformación de la precariedad desde su inconsistencia hasta su conversión en elemento fundamental en el ejercicio de la gubernamentalidad.

1.1. Primera etapa: gubernamentalidad por gobernabilidad

La primera etapa viene marcada por el despliegue de un conjunto de temporalidades sociales estables y diferenciadas, apoyada en la consolidación de la relación salarial como mediación general ineludible, capaz de articular universos existenciales previsibles y biografías laborales de índole generalmente lineal. Una norma de empleo estable origina la posibilidad de inscribir la fuerza de trabajo en un estatuto o una carrera, al mismo tiempo que se instaura la separación definitiva de la operación de trabajo y del trabajador, disociando cada vez más los marcos formativos del ejercicio del trabajo (Rolle, 1988), así como articulando una conexión estructurada entre aprendizaje y prestación. Paralelamente, el marco económico general descansa so-

⁵ Nos aproximamos a la noción de *continuum* no desde un sentido teleológico, ni como una percepción lineal en el tiempo, sino desde una hipótesis que apunta movimientos paradójicos en el tiempo que funcionan como rupturas y conflictos marcados por una cierta "continuidad" lógica.

⁶ Con dicha categoría, Michel Foucault hizo referencia a la ligazón estructural del gobierno de un Estado con las técnicas de *gobierno de sí* en las sociedades occidentales (Foucault, 2004). Se trata de un concepto utilizado fundamentalmente para describir una modalidad general y un conjunto de saberes y técnicas de poder que presuponen una necesaria distinción en relación a la idea de soberanía. Desde este punto de vista, el gobierno no consistiría en una aplicación inmediata del poder soberano, sino que constituiría una condición esencial de su funcionamiento que tiene de directamente a la dirección de los individuos, las poblaciones y sus comportamientos.

bre el desarrollo de políticas de redistribución de la renta y de apoyo material a la demanda que inciden de manera determinante en la gestión del conflicto social, y sienta las bases sólidas de un compromiso entre capital y trabajo que hace de los sindicatos y del Estado sus principales agentes de mediación. Tal compromiso posibilita el despliegue de una *gubernamentalidad basada en el ejercicio de la gobernabilidad* a través del consenso institucional y la práctica de una lógica política de corte reformista. El desarrollo de dispositivos de carácter disciplinario acompaña el despliegue de una regulación del trabajo vivo que persigue su reducción a un *uni-verso* vital compuesto de recorridos gobernables y patrones normativos estables en los que las dinámicas identitarias en torno al trabajo fluyen de manera "natural": el trabajo posee una centralidad absoluta en las construcciones de sí, y opera como sustancia del sentido de las personas y como llave para la sociabilidad.

En este sentido, la sociedad disciplinaria emerge como base de la sociedad industrial, y ejerce como ingeniería para la gobernabilidad de la misma. Si la industrialización había sepultado el orden social artesanal y su modo de organización de la actividad laboral, atacando la unidad primordial entre el trabajo y el trabajador, los dispositivos disciplinarios, tanto espaciales como temporales, permitirán al capital recomponer la sujeción del trabajo vivo. En este sentido, el principal dispositivo disciplinario será la relación salarial misma, cuya imposición impedirá todo desarrollo autónomo *del* trabajo (fordismo), combinada con una organización de la producción que mutilará la posibilidad de todo desarrollo autónomo *en* el trabajo (taylorismo). De esta manera, cualquier dinámica de precarización, de introducción de incertidumbre e inestabilidad en las relaciones, se verá censurada y condenada a la periferia del modelo, constituyéndose en exceso anómalo a reducir. Será precisamente la emergencia de sujetos y movimientos sociales portadores de formas de subjetivación que empujen en el sentido de un desequilibrio tanto de la norma de empleo estable como de la relación salarial misma que se sitúe en el centro de una crisis que abrirá la puerta de las modificaciones en las formas sociales de regulación y organización del trabajo a partir de los años se-

1.2. Segunda etapa: gubernamentalidad por 'governance'

La segunda etapa del *continuum* propuesto, desatada a partir de los años setenta del pasado siglo, está marcada por una paulatina ruptura de los órdenes temporales y espaciales reseñados. La interacción de las diferentes temporalidades sociales que se conjugan para configurar escenarios estables de recombinación de trabajos y trabajadores tiende a dislocarse absolutamente, difuminando las fronteras nítidas que separaban los ciclos formativos del desempeño de la actividad laboral, el tiempo de trabajo del no trabajo o el consumo de la producción⁷. La ruptura de toda reconstrucción estable de las diferentes temporalidades sociales se materializa en biografías laborales marcadas por la *intermitencia* y la combinación de tiempos y experiencias múltiples y simultáneas.

Igualmente, los espacios productivos se disuelven y desterritorializan, confiriendo al trabajo un carácter fluido (Castillo, 1998) y desarrollándose una organización en red apoyada en una composición técnica del capital revolucionada por el desarrollo de las tecnologías informáticas y de la comunicación. Paralelamente, los mercados laborales se reconfiguran a través de intervenciones políticas que erosionan considerablemente los marcos jurídicos de regulación de las relaciones laborales y el propio derecho del trabajo (Supiot, 2000), desatando un proceso de desregulación y flexibilización patronal que dispara la empleabilidad y la movilidad de la fuerza de trabajo. Paralelamente, el desarrollo de las relaciones de servicio (Gadrey y Zarifian, 2002) como vector capaz de atravesar el conjunto de los sectores productivos altera los códigos de la relación salarial y hace emerger una nueva galaxia de modalidades de la prestación laboral, entre las que destaca el desarrollo del denominado *trabajo autónomo de segunda generación*⁸ (Bologna y Fumagalli, 1997).

⁷ En el caso de las industrias culturales son muchos los análisis que señalan el carácter activo y eminentemente productivo de los públicos. Sobre el trabajo invisible del telespectador televisivo se puede consultar Hall (1994) o Allard (1994).

⁸ Con esta noción se distingue una nueva figura de trabajo formalmente independiente, diferente del trabajo autónomo de tipo tradicional, típico de la agricultura, el comercio y de las profesiones liberales protegidas por colegios profesionales. Se trata de un trabajador jurídicamente independiente, pero económicamente supeditado, que como operario "parasubordinado" está muy próximo a la situación del asalariado, con condiciones de desregulación de la vida laboral que afectan tanto al tiempo de la prestación (la jornada de trabajo se volatiliza y el tiempo entero de la vida se hace productivo) como a la forma de su remuneración, que se separa del tiempo de trabajo y se individualiza (Corsani, 2001).

En este contexto la hibridación de una multiplicidad de condiciones, figuras y modalidades del trabajo desata tanto una transformación de las dinámicas de subjetivación e *identización*⁹ de los trabajadores, como del carácter de la gubernamentalidad que preside los nuevos escenarios precarizados. Los nuevos trabajadores precarios se definen cada vez menos a partir de la experiencia diferenciada del trabajo que desarrollan, concediendo mayor importancia a los gustos, los placeres o las inclinaciones en materia de consumo. Al mismo tiempo, se abre un problema crucial de gobierno sobre estos nuevos trabajadores: el sujeto empleable de los nuevos marcos productivos constituye la personificación de la transición como condición, un *in-between* (Bhabha, 1998)¹⁰ permanente que vive en una *interzona* de tránsitos múltiples, una fuerza de trabajo cuyo gobierno no puede ser desplegado en base a parámetros estables y fijos, exteriores a la propia lógica de la hibridación y la movilidad constantes. Los marcos disciplinarios, pegados a procesos de homogeneización de las relaciones laborales que partían de un ejercicio de representación del trabajo en base a la unificación y la abstracción, no resisten la complejidad de unos escenarios marcados por la imposibilidad de reducción, unificación y homogeneización. La gubernamentalidad no se desarrolla ya en base a un ejercicio de gobernabilidad, es decir, mediante procedimientos de reducción del exceso y la complejidad, por un lado, y consensos en torno a ejercicios estables de representación basados en medidas unificadoras o construcciones trascendentales, por otro, sino a través de una práctica de control, contingente, flexible y fundada en una dinámica permanente de cierre y apertura sobre la heterogeneidad. Si los dispositivos disciplinarios se articulaban en la anterior etapa sobre una acción global de *reducción del exceso* mediante la integración, en esta nueva etapa el control opera como *regulación del exceso*. Si la gobernabilidad funcionaba sobre la base de la representación política legitimada y la producción de orden, la nueva *governance*¹¹ apare-

⁹ Sobre la noción de *identización* frente a la de *identidad* ver Melucci (1996) y Álvarez (2002).

¹⁰ Tomamos la noción de Bhabha que utiliza la idea de *in-between* haciendo referencia al "entre-medio" de la cultura.

¹¹ Aunque la misma construcción del concepto ha experimentado numerosas redefiniciones, existe un consenso en el empleo del término inglés *governance* para designar una distinción y una contraposición con el *government* (gobierno), entendido como institución, aparato y organización. Para entender los orígenes y las acepciones de la categoría hay que situarla tanto en el interior de las transformaciones de los paradigmas productivos como del Estado-nación mismo. Tanto el modelo rígido dentro de las empresas o en los mercados laborales como el modelo burocrático de

ce como gestión de un desorden constitutivo que señala una crisis ontológica de la propia representación política del trabajo vivo. Si la gobernabilidad determinaba un ecosistema marcado por la regularidad normativa, la *governance* se mueve en un escenario marcado por la práctica de la excepción convertida en norma.

El sentido gubernamental de la precariedad descansa precisamente en su naturaleza de producción de emergencias: la inestabilidad en la obtención de renta hace del trabajador precario un *sujeto sujetado* por un estado permanente de excepción. Tal y como señalan Tsianos y Papadopoulos (2006), el precario corporeiza la precariedad a través de experiencias de vulnerabilidad (permanente flexibilidad sin protección), hiperactividad (adaptación a una disponibilidad total), simultaneidad (destreza forzosa en el manejo simultáneo de distintos tiempos y velocidades en múltiples actividades), recombinación (interacciones y encuentros entre diferentes redes, espacios sociales y recursos), intimidades fluidas (producción de relaciones corporales indeterminadas e inestables), inquietud (constante exposición a una sobreabundancia de información, interactividad y comunicación), inestabilidad (continua experimentación de una movilidad que atraviesa diferentes líneas temporales y espaciales), agotamiento afectivo (explotación emocional: la emoción convertida en elemento fundamental del control de la competitividad laboral y las dependencias múltiples) y astucia (como oportunismo). El carácter de la precariedad como dispositivo de gubernamentalidad reside precisamente en su naturaleza corporeizada a través de experiencias vitales permanentes: no se trata únicamente de un régimen de regulación de los mercados de trabajo y las relaciones laborales, sino del cruce entre políticas gubernamentales y construcciones cotidianas de sí. Un cruce que determina una forma de control social que opera como explotación extensa del *continuum* de la vida, que atraviesa todos los espacios y los tiempos de la sociabilidad. El deseo de autonomía y movilidad de una

administraciones públicas tienen problemas para relacionarse con la complejidad social actual. En este sentido, la *governance* emerge como intento de inscribir los conflictos sociales y los procesos administrativos en ejercicios de mediación particulares, puntuales y singulares del poder soberano. Como elemento de crisis que permite señalar la desaparición de la definición tradicional del gobierno, debemos entender que la *governance* se presenta como recambio ante la imposibilidad de recomponer a través de un mecanismo constante de unificación trascendental las determinaciones contradictorias de las relaciones sociales. Es precisamente la sustitución de los mecanismos homogéneos y autoritarios de gobierno por los procedimientos de mediación de la *governance* la que aumenta, profundiza y hace potencialmente irreversible la crisis del gobierno mismo (Negri, 2006).

época, fundamento de los procesos de precarización de sí y fuente de una conflictividad permanente, se inscribe de manera natural en un escenario como el que estamos describiendo, que encaja perfectamente con la racionalidad general que preside los escenarios del trabajo y las relaciones sociales: la precariedad se hace herramienta de normalización, conectándose directamente con las formas sistémicas de subjetivación.

GUBERNAMENTALIDAD LIBERAL	
GOBERNABILIDAD	'GOVERNANCE'
Disciplina	Control
Estabilidad (Continuidad)	Contingencia (Intermitencia)
Producción de orden	Gestión del desorden
Reducción del exceso	Regulación del exceso
Universo vital (Unidad)	Multiverso vital (Multiplicidad)
Homogeneidad	Heterogeneidad
Trascendentalidad	Inmanencia
Rigidez	Flexibilidad
Regularidad normativa	Excepción
Representación	Crisis ontológica de la representación

2. Nuevas lógicas de servidumbre

Pese a que con la evolución histórica del capitalismo la imposición de las relaciones salariales y el desarrollo del concepto de propiedad impulsaron una ruptura tanto con la organización social del trabajo característica del artesanado, fundamentada en la unión inseparable

del trabajador y del trabajo, como con las relaciones serviles y sus formalizaciones jurídicas y políticas, los escenarios laborales actuales han ido configurándose paulatinamente como territorios de desarrollo de una *neoservidumbre* que ha tenido en los procesos de precarización de la vida su herramienta más privilegiada.

Para poder hablar en nuestros días de relaciones de servidumbre se impone un alejamiento radical del terreno de las categorías jurídicas y de las formalizaciones políticas que se derivan de ellas. Se trata más bien de volver la vista a la sustancia de los procesos productivos y a la forma en la que se configuran las funciones del mando y la obediencia en su interior. Es decir, de fijar la mirada en el tejido de las relaciones de poder, así como en las lógicas características en las que estas se mueven en el seno de las relaciones laborales actuales (Basceta, 1994).

En un contexto de tendencia general a la desregulación y erosión de los derechos de los trabajadores, así como de consolidado gobierno del mercado sobre los procesos productivos a través de la imposición de calidad y cantidad en tiempo real (*just in time*), el trabajo se ha tornado cada vez más constrictivo, exponiendo a la fuerza de trabajo a una obediencia cada vez más servil. La reglamentación de tipo normativo del mercado laboral ha sido sustituida por una suerte de "feudalismo industrial" en el que la tendencia a la instauración de relaciones laborales de carácter servil se localiza, entre otras cosas, en la forma salarial que ha acompañado la transformación. Por un lado, el salario ha sido considerado cada vez más como una variable de ajuste de la política económica, en el sentido de que son los asalariados los que absorben las recesiones macroeconómicas continuas. Por otro lado, y a diferencia de la etapa de la gran fábrica y de la producción en masa, las nuevas reglas salariales son pensadas para gestionar la incertidumbre. De esta manera, el salario se ha tornado base de un proceso amplio de individualización de las relaciones laborales: los salarios poseen un carácter individualizado y se disocian del puesto de trabajo, perdiendo sus connotaciones de sector o de industria, para transformarse cada vez más en remuneración individual que paga un servicio.

Yo cobro por guión, o sea, entrego, les facturo y me pagan... Pero no hay una base que diga por qué cada guión vale lo que vale y te pagan lo que te pagan, no hay ninguna norma escrita o algo así. No sé, es un precio que además no lo pones tú, que eres el que se supone que lo vendes, sino que te lo impone la productora, que es la que te lo vende. Además es alucinante porque en realidad yo trabajo igual que los que tienen un contrato normal y

está allí como oficinistas o como gente de producción. Yo trabajo allí ocho horas, pero no tengo una relación laboral con ellos, un... un vínculo formal, aunque llevo allí ya casi siete años. [Alberto, guionista de televisión].

Bueno, lo más alucinante llega cuando hay que negociar lo que nos van a pagar las semanas en las que estamos concentrados haciendo las tramas para la temporada que viene. Ahí sí que es la hostia..., un tira y afloja, parece un mercadillo con el regateo. Como no hay nada que justifique una cantidad, no sé, algo como una norma o algo así, como un convenio..., pues depende de lo que te ofrece la productora en base a lo que se sacan de la manga [...]. Claro, si por lo que sea van cortos de producción y tienen que recortar abaratando de donde puedan, pues llegan con las rebajas. [Gonzalo, guionista de televisión].

Al mismo tiempo, las relaciones de servidumbre encuentran en los propios contenidos de la actividad laboral un campo extenso de evolución, entre otras cosas a través del no reconocimiento de la centralidad de la acción comunicativa-relacional en una parte cada vez más significativa de las actividades laborales en nuestros días (Marazzi, 1999).

Por supuesto que siempre sueño con ir a trabajar ocho horas en una fábrica, en algo de este tipo, un sitio donde hiciera bien mi trabajo y que además no fuera responsable de la comunicación, porque tengo un sentimiento de miedo de no poder explicarme bien [...] siempre pendiente en el fondo de lo que dices y cómo lo dices. Lo cual, sumado al hecho de que no hablas bien, es un estrés. Es un desgaste no por la carga física, sino por la carga moral. [Ludmila, empleada doméstica].

Las palabras de Ludmila apuntan la centralidad de la dimensión afectiva y relacional de la actividad y, al mismo tiempo, su negación. Una negación que determina una invisibilidad que constituye "una estrategia de subordinación y no un reflejo de su poco peso relativo" (Juliano, 2001) en los circuitos productivos actuales, puesto que dicha negación no sólo es característica del trabajo doméstico, sino que atraviesa actualmente gran parte de las actividades laborales. Especialmente porque con el desarrollo de la relevancia económica del trabajo cognitivo y del contenido informacional de las mercancías, la producción encuentra cada vez más en los flujos simbólicos uno de sus pilares fundamentales (Marazzi, 1999), desatándose una apropiación y explotación de los saberes, deseos y subjetividades que genera no sólo beneficios no reconocidos para el capital, sino que opera sin un reconocimiento remunerado de dichas cualidades de la prestación laboral de la fuerza de trabajo.

Yo creo que esto ha pasado con muchísima gente que... que sí que tiene estudios superiores, y que eso, es..., estar en casa y como te tratan como gente de servicio, pues no, normalmente gente que no tiene ni estudios ni nada de eso, ¿no?, es un poco complicado. Y no todas las familias te cogen este respeto, tú haces tus cosas, pero te respetan como persona, persona que sabe, persona que le interesan las cosas, ¿no?, por ejemplo en esa familia yo puedo hablar de todo, de historia, de arte, de lo que sea, incluso nos vamos muchas veces al teatro, o a conciertos, vamos, las cosas que luego podemos comentar y todo, pero no es así en todas las familias. Por eso es un poco complicado mentalmente, psicológicamente, es un poco incómodo. [Ina, empleada doméstica].

Junto a la negación y al no reconocimiento de la dimensión relacional consustancial a las transformaciones del trabajo actual, muchas de las mujeres entrevistadas en Granada, especialmente las trabajadoras internas, resaltan la carencia absoluta de tiempo y de vida, a la que tienen que hacer frente en su nueva situación laboral, especialmente si se compara con los trabajos que realizaban antes de migrar.

Yo llegué del paraíso al infierno, porque tenía tiempo libre, era una persona libre, y estaba en una casa encerrada, sin salir, sin llave, sin días libres, bueno tenía un día libre, salía a las 10 o las 11, y regresar a las 8, sin conocer el idioma, sin conocer la ciudad, entonces era muy pesado, pero ya ha pasado todo. [Natasha, empleada doméstica].

Mila, por ejemplo, trabaja en dos casas, una por la noche y otra por la mañana:

Mis horarios, por la noche por ejemplo, comienzo a trabajar a las diez, y a las ocho termino [...] y por la mañana desde las nueve hasta las dos. Duermo poco, tres horas. [Mila, empleada doméstica].

Esta trabajadora subraya que lleva viviendo así un par de meses, que no sabe cuánto tiempo aguantará, pero que necesita ganar el máximo dinero posible para enviarlo a sus padres, que están cuidando a su hijo de once años, que estudia en un colegio de música en su país, por lo que tiene muchos gastos a los que hacer frente¹². Algo que apunta un aspecto crucial a tener en cuenta a la hora de analizar las

¹² Lógica más que habitual para las nuevas prácticas de la maternidad a distancia o maternidad transnacional, muy presentes en los escenarios vitales de las mujeres migrantes que viven y trabajan en nuestro país.

nuevas variables emergentes que construyen significado a nivel social: el dinero y el nivel de consumo como parámetros centrales que resignifican las dinámicas identitarias y se activan como *leitmotiv* recurrente en los actuales procesos migratorios y laborales, así como en el engranaje de la servidumbre contemporánea.

Para mí es muy difícilísima esa cosa, porque cuando tú tienes carrera y tienes educación, y por ejemplo yo trabajaba como ingeniero, y también como una farmacéutica, y ahora necesito trabajar como limpiadora, moralmente, es difícil, pero no pasa nada, pero hay dinero, hay trabajo, es mejor que sin trabajo, pero sí es difícil, muy difícil, moralmente muy difícil. [Natalia, empleada doméstica].

Tener dinero y punto, porque comer no es gratis en ninguna parte del mundo, comer no es gratis, tan simple como eso. Pero para mí la cuestión es el dinero, que es con lo que vives. [Emma, guionista de televisión].

En el caso concreto del empleo doméstico encontramos numerosas referencias al nuevo carácter servil del trabajo (Sassen, 2003; Martínez, 2004; Zarembka, 2004), pero creemos que más que entenderlo como algo exclusivo y propio de la producción de cuidados, o tratarlo como una anomalía o un anacronismo (Pratt, 2004), es crucial señalar que la relación servil es un denominador común cada vez más presente en los circuitos productivos actuales¹³. La trama social sobre la que descansa esta nueva dimensión servil del trabajo y de las relaciones laborales en su conjunto es el desarrollo de una configuración eminentemente socializada de los procesos productivos que está en la base de un *proceso de invisibilización del trabajo*¹⁴ que se ha desarrollado a lo largo de las tres últimas décadas. La desterritorialización de la producción, su despliegue por los territorios y los tiempos de la vida en su conjunto, tiene como contrapartida la pretensión patronal de sujeción del trabajo vivo a los límites de los tiempos y los espacios formales del trabajo. Una sujeción formal que los nuevos trabajadores

¹³ Sobre las nuevas formas de servidumbre más allá del trabajo doméstico, véase Marazzi (2003) y Boutang (2006).

¹⁴ El Grupo Charles Babbage ha desarrollado en los últimos años una tarea continuada de investigación en torno al *trabajo invisible* y la galaxia fenomenológica que le da cuerpo, mediante un acercamiento directo a las situaciones concretas de trabajo. El desarrollo del Proyecto TRABIN, financiado por el Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica del Ministerio de Ciencia y Tecnología, ha dado buena cuenta de esta labor investigadora en los últimos seis años. Más información en: <http://www.ucm.es/info/charlesb/index.php>.

cognitivos de los circuitos productivos precarizados, como los guionistas de televisión, ponen en crisis, abriéndose una contradicción entre trabajo social realmente desplegado y tiempo de trabajo formalmente reconocido.

Insisten en que vengamos aquí a escribir, es absurdo. Y todo por tenernos controlados, por saber qué hacemos y asegurarse de que no perdemos el tiempo. Pero es que yo no pierdo el tiempo, necesito inspirarme, idear, imaginar... Yo, por ejemplo, puedo pasar ocho horas en la productora sin que me salga nada y luego, en el autobús o en el metro en diez minutos me he sacado una trama o he visto algo de lo que saco un giro para un personaje o algo así. [Daniel, guionista de televisión].

En este sentido, cabe observar la tendencia a que los actuales procesos de valorización capitalista colonicen la totalidad de los tiempos y los espacios de la vida social. Desde este punto de vista, la esfera de la producción se extiende de la organización del "tiempo de trabajo formal" a la organización del "tiempo de la vida". Se trata de una dinámica constitutiva de una *bioproducción* (Hardt y Negri, 2000), puesto que la vida en su conjunto es colonizada y convertida en proceso productivo total, que se inserta en una realidad de desarrollo *bioeconómico*¹⁵.

Es muy fuerte, pero es que yo siento que hasta cuando duermo estoy trabajando, porque lo que sueño seguro que luego influye en las historias que escribo... Ver la tele, por ejemplo, ya no es como antes. Ahora estoy pendiente de cómo resuelven una trama o de cómo ordenan un capítulo cuando veo una serie americana. Incluso lo que oigo que dice una vecina o una conversación que escucho en algún sitio o una anécdota de un amigo... Todo eso me sirve. Por eso llevo siempre un cuadernito en el que todo el día voy tomando notas. [Isabel, guionista de televisión].

El carácter servil del trabajo en los circuitos precarizados descansa de manera relevante sobre esta dislocación temporal de las prestacio-

¹⁵ La transformación de las relaciones industriales en relaciones económicas que tienen como objeto fundamental de intercambio, acumulación y valorización las facultades vitales de los seres humanos es el origen de la *bioeconomía*, entendida como concepto paralelo al de *biopolítica* (Foucault, 2004) en el campo de las ciencias económicas. Si *biopolítica* significa la acción sistemática de la dimensión política para disciplinar, de manera directa o indirecta, la vida y la salud de las poblaciones, *bioeconomía* nombra la capacidad de la acumulación capitalista para dominar la vida de los seres humanos mediante el desarrollo y la difusión de formas de control social que inducen la valorización económica de la vida en su conjunto. Para una mayor profundización en el campo de la *bioeconomía* se puede consultar: Fumagalli (2007).

nes y los procesos de producción. En este sentido, Franco Berardi (2007) apunta claves fenomenológicas y comprensivas muy útiles: "La retórica política de las últimas décadas insiste en la libertad individual, pero el tiempo de trabajo celularizado de las personas es sometido a condiciones de tipo esclavista. [...] La libertad es puramente virtual, formal, jurídica. En realidad, nadie puede ya disponer libremente del propio tiempo. El tiempo no pertenece a los seres humanos concretos (y formalmente libres), sino al proceso integrado de trabajo. [...] El esclavismo contemporáneo no está establecido formalmente por la ley, sino rigurosamente incorporado a los automatismos tecnológicos, psíquicos y comunicativos".

3. Devenir mujer del trabajo y cuidado de los "otros"

La transferencia tendencial al conjunto de los empleos de cualidades y condiciones propias del trabajo estructural e históricamente adscrito a las mujeres provoca que desde hace años se venga hablando de *un devenir mujer del trabajo* (Vantaggiato, 1996). Elementos como la inseguridad, la flexibilidad, la contingencia, la adaptabilidad, la indistinción de tiempo de vida y tiempo de trabajo, así como el desarrollo de una componente afectiva y relacional como eje de las actividades laborales son cada vez más característicos del conjunto de los empleos en los actuales escenarios productivos. En este sentido, podemos decir que son dos los elementos fundamentales que dan origen al razonamiento. Por un lado, la feminización de las situaciones laborales en torno a la generalización del empleo intermitente (Menger, 2005), contingente y precario, en el marco de configuración de unas relaciones laborales de carácter servil. Por otro lado, la generalización de contenidos de la actividad laboral históricamente adscritos a la actividad de las mujeres y marcados por su carácter afectivo¹⁶ y relacional.

¹⁶ Dentro de los procesos contemporáneos de invisibilización del trabajo, el carácter afectivo de muchas de las tareas asociadas al desarrollo del trabajo cognitivo aparece difuso y oculto. El caso de la actividad laboral de los guionistas de televisión es paradigmático en este sentido. La producción de una relación de servicio audiovisual atraviesa el desarrollo de la actividad televisiva. Los contenidos de ficción sintética de manera absolutamente eficaz la naturaleza afectiva de este servicio: la producción de estados de ánimo y emociones permea tanto la actividad explícitamente creadora de los guionistas como la actividad formal de recepción de los espectador-

Por lo tanto, el devenir mujer del trabajo no solamente se fundamenta en los contenidos de la actividad laboral, sino que toma igualmente como referencia un modelo de disponibilidad de la fuerza de trabajo considerado como típico del trabajo femenino: entradas y salidas del mercado laboral, movilidad, flexibilidad, etcétera. Es decir, que el concepto de devenir mujer del trabajo no toma en cuenta únicamente las cualidades del trabajo concreto, sino que coloca en su centro analítico las dinámicas y formas particulares de relación que se dan entre los trabajadores y los trabajos.

Más allá de las constantes interpelaciones al cuidado de sí que han presidido los procesos de individualización y atomización social propios de la reestructuración neoliberal, el devenir mujer de los escenarios contemporáneos del trabajo apunta la trama material sobre la que las experiencias de gobierno de sí se han intensificado en base a dos procesos encadenados: la realización total del concepto de fuerza de trabajo y la conversión de los trabajadores en "empresarios de sí mismos" (Gorz, 2003). Por un lado, la socialización de los empleos que determina el elevado nivel de empleabilidad que caracteriza los actuales escenarios laborales contribuye decisivamente a agudizar la escisión entre fuerza de trabajo y trabajo, dificultando la posibilidad de identificación del operario con la realidad del trabajo concreto que habita (Lara, 2003) y situando verdaderamente la realidad de la fuerza de trabajo a la altura de su concepto: como elemento que no es reducible a unas dotes particulares adscribibles a una determinada actividad laboral, sino que consiste en la facultad de producir en cuanto tal (Marx, 1975). Por otro lado, en el contexto de precarización que caracteriza los procesos de feminización de los escenarios laborales, el trabajador debe convertirse en sí mismo en una empresa, debe tornarse en cuanto fuerza de trabajo un capital fijo que requiere ser continuamente reproducido, modernizado, ampliado y valorizado. El crecimiento exponencial del trabajo autónomo en nuestros mercados laborales ejemplifica de manera eficaz esta idea. La figura del trabajador autónomo subsume a la vez la figura del asalariado y la del empresario: su remuneración es enteramente dependiente de la autoexplotación tanto de su propia capacidad de trabajo, como del

res. "La televisión es para el telespectador un asunto de afectividad. Suscita la emoción, la provocación o incluso una suerte de familiaridad íntima que a veces se asemeja a una atadura. La televisión procura igualmente placer" (Calbo, 1998). "Las series de televisión son los terapeutas de la sociedad de hoy [...]. En este negocio se trata de emocionar y hacer sentir" (Daniel Écija, socio fundador de la productora Globomedia, en el dominical de *El Mundo*, 20 de mayo de 2007).

poder de negociación que atesora dentro de la estructura jerárquica del mercado que habita. Con este movimiento, el capital externaliza en la propia fuerza de trabajo los costes de formación, seguridad social, etcétera, lo que subraya además para el trabajador la centralidad del *cuidado de sí*.

Paradójicamente, este despliegue de las dinámicas de cuidado de sí implícitas en la gubernamentalidad neoliberal de los escenarios laborales coincide con un intenso proceso de desarrollo del *cuidado de los otros*, en un contexto de creciente mercadotecnia y *comodificación*¹⁷ de los cuidados (Ungerson, 2000). Dicho contexto se deriva directamente de la crisis del Estado social y de las mutaciones que afectan a la institución familiar, así como de una "división internacional del trabajo reproductivo" en la que son, especialmente, las mujeres migrantes¹⁸, quienes se convierten en las principales encargadas de una función social de cuidado cada vez más transnacionalizada (Anderson, 2000). El actual proceso de externalización de los cuidados parece difícil de detener, y tanto las prácticas más informales como aquellas ligadas a las políticas públicas y a las empresas de servicios se desenvuelven en un espacio indefinido, ambiguo y precarizado, espejo de las condiciones de trabajo y de empleo que caracterizan al conjunto de los circuitos productivos en nuestros días. La actual mercantilización de los cuidados, que se ha convertido en la principal fuente de ingresos para la mayoría de las mujeres migrantes que viven en nuestro país, permite posponer la necesidad de un debate social ineludible sobre cómo estamos cuidando, quién está cuidando o quién cuida a quienes dejaron atrás las mujeres que nos cuidan.

Al mismo tiempo, las trabajadoras empleadas en el sector doméstico nos reintroducen en la problemática del cuidado de sí por otra puerta de enorme relevancia social: la ecuación "mujeres-madres-cuidadoras" se ha reforzado y mantenido históricamente gracias a que con demasiada frecuencia las mujeres han debido posponer y re-

¹⁷ El concepto de *comodificación* es un anglicismo que tiene su origen en la palabra *commodification*. Por *comodificación* se entiende la conversión de un bien común o una relación en mercancía (*commodity*, en lengua inglesa).

¹⁸ El trabajo de Parella (2003) en el Estado español subraya que la demanda de lo que la autora denomina como servicios de proximidad es bastante superior a la oferta existente, y coloca a las mujeres migrantes como protagonistas "incuestionables" de este sector. Según la EPA del último trimestre de 2006 había en nuestro país 701.000 personas empleadas en servicios domésticos en esa fecha, 67.500 eran hombres y 693.500 mujeres. Según el MTAS, solamente 300.134 estaban dadas de alta en la Seguridad Social a 31 de diciembre de ese año, de las cuales el 62% eran personas extranjeras.

legar el cuidado de sí, fruto de las continuas y urgentes demandas del cuidado de los otros. Desde este punto de vista, las mujeres han tenido siempre que *descuidarse* para cuidar (Vega, 2006), olvidarse e invisibilizarse ante las necesidades y dependencias de la familia, las personas queridas o de aquellos para los que trabajan a cambio de dinero:

Nosotras trabajamos como burros, aquí me duele el brazo, aquí me duelen todos los dedos, cada día duele y cada día dices ¡ay madre mía, ay! ¡Viernes gracias a dios! Para descansar un día. Por eso, por nuestros hijos, por nuestros hijos, nada más, no hay otra manera. Si viene un hombre a trabajar, entonces quiere comprar un coche, quiere comprar un piso para mejorar su vida, pero todas las mujeres lo hacen por su familia, por sus hijos, a lo mejor las mujeres jóvenes vienen de otra manera, pero todas las mujeres de mi edad sólo piensan en su familia, sus hijos, sus nietos, no lo hace por ella misma, ella es la última, la última. [Natasha, empleada doméstica].

En este sentido, significar el empleo doméstico resulta relevante no solamente para *desesencializar* los cuidados, dotándoles del valor económico que tienen en la actualidad más allá del espacio doméstico y los tareas relegadas al hogar, sino para subrayar que el tradicional desequilibrio entre el cuidado de sí y el cuidado de los otros que envuelve el universo sexuado de nuestra cotidianidad ha traspasado la barrera del hogar, empapando decididamente las lógicas que presiden los actuales escenarios laborales.

3. Exoducción: crisis de la gubernamentalidad neoliberal

Como ya hemos señalado, la precariedad funciona en el orden neoliberal como práctica estratégica básica para la consecución de una mayor seguridad para el capital, operando como vector central de un control sobre el trabajo vivo que bloquea enormemente su capacidad de sustracción y resistencia. También hemos apuntado cómo el sentido gubernamental de la precariedad reside en su carácter de máquina de producción de emergencias que sujeta al trabajador a un permanente estado de excepción. En el fondo de dichas consideraciones descansa un convencimiento de orden metodológico: la importancia de fijar la mirada en los “efectos de poder” que posee todo dispositivo económico y social.

En las últimas décadas las políticas neoliberales han dado lugar a un aumento tan sustancial de la tasa de explotación que la brecha entre las rentas del trabajo y las rentas del capital se ha disparado enormemente. En el caso español, el trabajo asalariado y autónomo redujo su cuota en la renta nacional de manera especialmente significativa: del 62% en 1992 al 54,4% en 2005 (Rizzi, 2007). Durante el periodo 1999-2006 los costes laborales crecieron en nuestro país solamente el 3,7%, cinco veces menos que en la Unión Europea. Sin embargo, las empresas vieron aumentar su beneficio neto durante el mismo periodo en el 73%, más del doble que la media de la Unión Europea (33%). Mientras que el salario promedio en el año 2005 tenía la misma capacidad adquisitiva que en 1997, habiendo crecido únicamente el 0,4% en 10 años, y el índice de pobreza se situaba en el 18% de la población, el beneficio neto de las compañías no financieras españolas creció durante el mismo año el 26,2%, y el aumento de las ganancias de las empresas que cotizan en bolsa y que se incluyen en el Ibex 35 fue del 44%. Según la Asociación Española de la Banca, los beneficios de la banca alcanzaron aquel año un crecimiento promedio del 58,82% respecto al año anterior, beneficios que fueron semejantes a los obtenidos por las cinco empresas de construcción más importantes del país. Sólo las compañías energéticas Endesa, Iberdrola, Unión Fenosa e Hidrocantábrico ingresaron 5.582 millones de euros más que el año anterior y las empresas de la construcción vieron crecer sus ganancias en 2.183 millones en relación a su ejercicio de 2004¹⁹.

Al mismo tiempo que el diferencial entre rentas del trabajo y del capital se disparaba, fruto del bloqueo de los salarios y de la creciente reducción de los servicios sociales, la gubernamentalidad neoliberal hacía del *crédito* el principal instrumento de garantía de la reproducción de la organización económica y el más privilegiado elemento de control social: *la deuda* se tornaba en el principal mecanismo de sujeción del trabajo vivo y de reproducción de la dinámica de acumulación capitalista.

Pues mucho miedo... mucha angustia, porque tienes dos créditos que pagar todos los meses y te ves que la serie se cae y te quedas en la calle. Mi chico y yo estamos pagando una casa y dos coches, ya me dirás... Un marrón, vamos. [Marisa, guionista de televisión].

¹⁹ “Las desigualdades de renta están creciendo”, entrevista con Vicenç Navarro, catedrático de Economía Política de la Universitat Pompeu Fabra, *El País*, 24 de junio de 2007.

Sí te lo planteas pero, ¿qué haces? Tienes que vivir, ¿no?... Yo qué sé...., te tienen pillado por los huevos... Pero así estamos todos, ¿no?... Por eso haces lo que sea y estás calladito, porque todos los meses te cae la letra del piso y del coche... Pero eso... Si es que estamos todos igual. [Luis, guionista de televisión].

El dispositivo crédito se ha convertido en un mecanismo de *financiarización* generalizada de la vida que ha ido transformando paulatinamente los derechos sociales en deuda (Lazzarato, 2008b), desplegando un intenso proceso de mercantilización de los servicios sociales²⁰. La gubernamentalidad neoliberal ha desatado una creciente conversión de los derechos en inversiones individuales, en un movimiento absolutamente coherente con el desarrollo histórico del liberalismo que va convirtiendo, tendencial y formalmente, a los trabajadores en pequeños propietarios. Dicho movimiento encuentra en la transferencia de las funciones productivas y organizativas del capital fijo al cuerpo vivo de la fuerza de trabajo, así como en la conversión de los trabajadores en "empresarios de sí", los puntos de llegada del desarrollo histórico de la configuración liberal y *biopolítica* del *cuidado de sí*. El concepto de *capital humano* es el artefacto que la gubernamentalidad neoliberal ha inyectado en la producción social de subjetividad para nombrar precisamente dicha dinámica de *biopoder* (Foucault, 2005).

Desde este punto de vista, la fase de crac estructural del capitalismo que se hace visible y se extiende a partir del colapso financiero de Wall Street en el otoño de 2008 supone, entre otras cosas, la crisis de los mecanismos de gobierno propios de las últimas tres décadas: expresa el inicio de colapso de la gubernamentalidad neoliberal misma. Un colapso que encuentra en el bloqueo del *mecanismo crédito* uno de sus puntos fenomenológicos más significativos.

La saturación de dicho mecanismo como analizador de la crisis de la gubernamentalidad neoliberal se expresa de manera paradig-

²⁰ "Es decir, no tendrán más derechos de jubilación, sino un seguro individual. No deben demandar aumentos salariales, sino un crédito al consumo. No tienen ya derecho a la formación, sino a la demanda de un crédito a la formación, etc." (Lazzarato, 2008b). Algunos datos significativos al respecto: si en 1988 había en España 94 fondos privados inscritos en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, gestionando 152.837 miles de euros, en 2003 ya eran 1.054 y facturaban 55.764.767 miles de euros. A finales de 2006 más de nueve millones de ciudadanos mantenían en vigor una póliza de salud. Las aseguradoras aportan más del 60% de la facturación de los hospitales privados. El segundo cliente, por negocio generado, lo constituye el propio sistema público de salud a través de los conciertos entre la sanidad pública y la privada.

mática en el insostenible nivel de endeudamiento alcanzado por las familias españolas. En noviembre de 2004 el Servicio de Estudios del Banco de España presentó los resultados de una encuesta financiera a las familias que reflejaba su nivel de endeudamiento, así como la manera en que estaban financiándolo. El informe, que tomaba como base datos referentes al último trimestre de 2002, señalaba que el ratio de endeudamiento familiar había llegado ya al 100% de la renta bruta disponible. Al mismo tiempo, apuntaba que el 43,6% de los hogares tenía algún tipo de deuda, con un importe medio de 22.000 euros, cantidad que aumentaba en el caso de los jóvenes, los trabajadores autónomos y los hogares con dos sueldos²¹. En 2006, tan sólo dos años después, el Banco de España informaba de nuevo de que el endeudamiento de las familias marcaba un record histórico en nuestro país, al situarse en 772.512 millones de euros, lo que equivalía a más del 82% del PIB y suponía un incremento del 19,4% en relación a 2005. Según el instituto emisor, sólo entre marzo y junio de 2006 el endeudamiento creció en 41.423 millones de euros, favorecido por la continuada y creciente expansión de la financiación para la adquisición de viviendas, usualmente con hipotecas contratadas a tipos de interés variable²². Dichos datos llevaron a la Comisión Europea a calificar como insostenible la evolución del endeudamiento familiar en nuestro país, apuntando igualmente que durante el último trimestre de 2005 el nivel de endeudamiento había superado el 60% del PIB en la mitad de los países de la UE²³. En 2007 un informe de coyuntura elaborado por Caixa Catalunya apuntaba que la deuda de las familias españolas había pasado del 66% de la renta familiar disponible al 103% entre los años 1999 y 2005²⁴. En 2008, el Banco de España volvía a informar de que al cierre del primer trimestre del año la deuda de las familias alcanzaba en nuestro país un nuevo máximo histórico, al situarse en 945.712 millones de euros, un 9,4% por encima de las

²¹ Cinco Días, 26 de noviembre de 2004. http://www.cincodias.com/articulo/economia/Banco-Espana-ve-insostenible-ritmo-endeudamiento-familias/20041126cdsedioco_2/cdseco/.

²² Noticias de Guipúzcoa, 21 de octubre de 2006. <http://www.noticiasdegipuzkoa.com/ediciones/2006/10/21/economia/espanamundo/d21esp54.343821.php>.

²³ Dato recabado en: <http://www.euribor.com.es/2006/10/03/bruselas-tacha-de-insostenible-el-ritmo-de-aumento-del-endeudamiento-familiar-en-espana/>.

²⁴ La Vanguardia, 5 de septiembre de 2007. <http://www.lavanguardia.es/economia/noticias/20070905/53390838290/el-endeudamiento-de-las-familias-espanolas-supera-el-de-los-paises-del-g-7-reino-unido-canada-caixa-.html>.

cifras registradas en el mismo periodo del año anterior, equivalentes al 90% del PIB²⁵.

A tenor de los datos reseñados, la reproducción del mecanismo deuda como dispositivo de control del trabajo vivo a través de su sujeción a un régimen de emergencia y contingencia permanentes se encuentra seriamente amenazada. El bloqueo del crédito como su dispositivo técnico privilegiado apunta directamente el inicio de colapso de la gubernamentalidad neoliberal misma.

En el desarrollo de nuestro razonamiento general sobre el liberalismo hemos argumentado la existencia de un *continuum* histórico atravesado por la transición desde una *gubernamentalidad disciplinaria* de escenarios laborales rígidos a una *gubernamentalidad de control* de flujos productivos flotantes y flexibles. Al mismo tiempo, hemos señalado cómo el punto de llegada de ese *continuum* histórico es el desarrollo de una *neoservidumbre* que tiene en los procesos de precarización de la vida su herramienta más privilegiada. El final de nuestro análisis, sin embargo, nos ha llevado a la hipótesis de la crisis precisamente de ese punto de llegada nombrado usualmente como neoliberalismo. Una crisis integral que está afectando a los efectos de poder de sus dispositivos económicos y sociales, a sus lógicas de dominio gubernamental, a sus herramientas de normalización y a la naturaleza de sus construcciones del *cuidado de sí*, así como a las formas de subjetivación que le son características. Sin duda, nuevos escenarios y nuevas dinámicas de conflicto social sobre los que la investigación social deberá fijar su mirada de manera crítica y compleja.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allard, Laurence (1994), «Dire la réception. Culture de masse, expérience esthétique et communication», *Réseaux*, 68.
- Alquati, Romano (1962 y 1963), «Composizione organica del capitale e forza-lavoro alla Olivetti», en *Quaderni Rossi*, 2 y 3.
- Álvarez, Aurora (2002), *Representing Identities in Tatarstan: A Cartography of Post Soviet Discourses, Schooling and Everyday Life*, Gales University, Bangor (tesis doctoral no publicada).

²⁵ *Minuto Digital*, 11 de agosto de 2008. <http://www.minutodigital.com/actualidad2/2008/08/11/la-deuda-de-las-familias-espanolas-llega-a-su-maximo-historico/>.

- Anderson, Bridget (2000), *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, Londres, Zed Books.
- Basceta, Marco (1994), «L'anima per un salario», en vv AA, *Nuove servitù*, Roma, Manifestolibri.
- Berardi, Franco (2007), *El sabio, el mercader y el guerrero. Del rechazo del trabajo al surgimiento del cognitariado*, Madrid, Acuarela.
- Bhabha, Homi (1996), «Culture's In – Between», en S. Hall y P. Gay (ed.), *Culture's In – Between*, Londres, SAGE.
- Bilbao, Andrés (1999), *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*, Madrid, Los libros de la Catarata.
- Bologna, Sergio y Fumagalli, Andrea (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milán, Feltrinelli.
- Boutang, Yann-Moulier (2006), *De la esclavitud al trabajo asalariado. Economía histórica del trabajo asalariado embridado*, Madrid, Akal.
- Bracke, Sarah (2004), *Women Resisting Secularisation in an age of globalization. Four case-studies within a European context*, Utrecht, University of Utrecht (tesis doctoral no publicada).
- Calbo, Stéphane (1998), *Réception télévisuelle et affectivité. Une étude ethnographique sur la réception des programmes sériels: le cas de Madame est servie et des Guignols de l'info*, París, L'Harmattan.
- Castillo, Juan José (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- (2005), «El trabajo recobrado: introducción», en *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Juan José Castillo (dir.), Buenos Aires, Miño y Dávila.
- Cocco, Giuseppe (2003), *Trabajo y ciudadanía. Producción y derechos en la era de la globalización*, Xàtiva, Diálogos-L'ullal Edicions.
- Corsani, Antonella (2001), «Le salariat de "deuxième génération"», *Multitudes*, 4.
- Foucault, Michel (2004), *Naissance de la biopolitique*, París, Gallimard.
- (2005), *Historia de la sexualidad I. La voluntad de saber*, Madrid, Siglo XXI.
- Fumagalli, Andrea (2007), *Bioeconomía e capitalismo cognitivo. Verso un nuovo paradigma di accumulazione*, Roma, Carocci Editore.
- Gadrey, Jean y Zarifian, Philippe (2002), *L'urgence d'un modèle du service: enjeux et réalités*, París, Éditions Liaisons.
- Gorz, André (2003), *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*, París, Éditions Galilée.
- Hall, Stuart (1994), «Codage/decodage», *Reseaux*, 68.
- y Gay, Paul (1996), *Questions of Cultural Identity*, Londres, Sage.
- Hardt, Michael y Negri, Antonio (2000), *Empire*, Cambridge, Harvard University Press.
- Harrington, Madonna (ed.) (2000), *Care Work. Gender labor and the Welfare state*, Nueva York, Routledge.
- Juliano, Dolores (2001), *El juego de las astucias. Mujer y construcción de modelos sociales alternativos*, Madrid, Horas y Horas.
- Lara, Ángel Luis (2003), «Una aproximación al ecosistema de la nueva fuerza de trabajo», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21, 2.

- Lazzarato, Maurizio (2008a), *Le gouvernement des inégalités. Critique de l'insécurité néolibérale*, París, Éditions Amsterdam.
- (2008b), «La crise des subprimes est une crise de la gouvernamentalité», http://www.revue-chimeres.fr/drupal_chimeres/?q=node/260.
- Lorey, Isabell (2006), «Gubernamentalidad y precarización de sí. Sobre la normalización de los productores y productoras culturales», Brumaria.
- Marazzi, Christian (1999), *Il posto dei calzini. La svolta linguistica dell'economia e i suoi effetti sulla politica*, Turín, Bollati Boringhieri.
- Martínez, Ubaldo (2004), *Trabajadores invisibles. Precariedad, rotación y pobreza de la inmigración en España*, Madrid, Catarata.
- Marx, Karl (1975), *El capital. Libro Primero. El proceso de producción de capital*, Madrid, Siglo XXI.
- Melucci, Antonio (1996), *Challenging codes. Collective action in the information age*, Cambridge University Press.
- Menger, Pierre-Michel (2005), *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, París, Éditions de l'École Des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Negri, Antonio. (2006), *Fabrique de porcelaine. Pour une nouvelle grammaire du politique*, París, Stock.
- Panzieri, Raniero (1964), «Plusvalore e pianificazione. Appunti di lettura del capitale», en *Quaderni Rossi*, 4.
- Parella, Sonia (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.
- Pratt, Geraldine (2004), *Working Feminism*, Filadelfia, Temple University Press.
- Real Academia Española de la Lengua (2001), *Diccionario de la lengua española*, Madrid, Espasa.
- Rizzi, Andrea (2007), «Los salarios pierden frente al capital», *El País*, 8 de julio de 2007.
- Rolle, Pierre (1988), *Bilan de la sociologie du travail. Tome I: Travail et salariat*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.
- Sassen, Saskia (2003), *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- Supiot, Alain (2000), «Les nouveaux visages de la subordination», *Droit Social*, 2.
- Tsianos, Vassilis y Papadopoulos, Dimitris (2006), «Precariedad: viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado», Barcelona, Brumaria.
- Ungerson, Clare (2000): «Dilemmas in Engendering Citizenship», en *The Commodification of Care: Current Policies and Future Politics*, B. Hobson (dir.), New York, Routledge.
- Vantaggiato, Iaiá (1996), «La femminilizzazione del lavoro», en *Stato e diritti nel postfordismo*, VV AA, Roma, Manifestolibri.
- Vega, Cristina (2006), «Subjetividades en tránsito en los servicios de atención y cuidado. Aproximación desde el feminismo. (Informe final)», *Diputació de Barcelona/Xarxa de municipis. (Ayudas a la investigación Francesca Bonnemaison, 2004)*.
- Virno, Paolo (2002), *Grammatica della moltitudine. Per un'analisi delle forme di vita contemporanee*, Roma, Derive Approdi.

Zarembka, Joy (2004), «America's Dirty Work: Migrant Maids and Modern-Day Slavery», en B. Ehrenreich y A. R. Hochschild (ed.), *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, Nueva York, Owl Books.

Resumen. «Gubernamentalidad, precarización y nueva servidumbre»

El cruce entre dos procesos concretos de investigación centrados en mundos laborales y existenciales tan aparentemente dispares como el de los guionistas de televisión y el de las trabajadoras migrantes rusas y ucranianas en España ofrece, sin embargo, un campo de agenciamientos que pueden operar como materiales útiles para pensar el conjunto del mundo del trabajo en nuestros días. Cuatro son los elementos fundamentales de la propuesta: la contextualización de los procesos de precarización que han atravesado los ámbitos laborales en los últimos treinta años dentro de un *continuum* histórico de evolución en relación tanto a las formas de gobierno como a los modos hegemónicos de subjetivación social; el análisis del carácter servil del trabajo en los escenarios laborales actuales; la comprensión de las transformaciones que las relaciones laborales y los contenidos de la actividad laboral han experimentado en las últimas décadas a partir de la paulatina feminización de las cualidades de la relación social llamada trabajo; y la hipótesis de que la actual crisis del capitalismo supone el colapso del crédito como dispositivo fundamental de la gubernamentalidad neoliberal.

Palabras clave: gobernabilidad, *governance*, precarización, neoservidumbre, devenir mujer del trabajo, cuidado de sí, bioproducción, bioeconomía, gubernamentalidad neoliberal.

Abstract. «Governmental pattern, precarious work and new servitude»

The junction between two specific processes of research, focused in two fields so apparently different as that of Russian migrant female workers and of Spanish television screenwriters, offers through an agencement sphere which could operate as a useful material for the thinking of nowadays' labor world. There are four main elements in our proposal: the contextualization of the precarity unfolded on the labor sphere during the past thirty years, on a historical continuum of evolution related both to the governmental patterns and to the hegemonic ways of social subjectivity; the analysis of the servile character of work in nowadays' labor scene; the understanding of the transformations of labor relationships and work activities performed on the past three decades, as a consequence of the progressive feminization of the qualities of the social relationship called 'work'; and the hypothesis considering that the current crisis of capitalism means the collapse of the credit system as a major device of neoliberal governmental pattern.

Keywords: governability, *governance*, precarity, new servitude, to become woman of the work, care of the self, bioproduction, bioeconomy, neoliberal governmental pattern.

Reciprocidad y diferenciación social en comerciantes chinos, taiwaneses y bangladeshíes

Débora Betrisey Nadali *

Recibido 10-XII-08

Versión final aceptada 27-III-2009

Presentación

En los últimos años la prolífica producción sobre “comercios étnicos” en el contexto español recoge elementos concretos de las prácticas económicas de “sectores inmigrantes”. Entre ellos, cobran especial importancia la “solidaridad” y la “reciprocidad” que se genera a través de lazos “étnicos” para llevar a cabo determinadas actividades económicas —trabajo, circulación de dinero, comercialización.

En un intento por resaltar los aspectos “informales” de los intercambios económicos, generalmente se entiende la reciprocidad desde la mera “generosidad” o el “altruismo” propio de ciertas “culturas” o “nacionalidades”, que destacan por poseer “habilidades propias para el mundo empresarial” (Beltrán, 2007) y por su cohesión social (Ar-

* Débora Betrisey Nadali es profesora del Departamento de Antropología Social, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid, Campus de Somosaguas, 28223 Pozuelo de Alarcón. Correo electrónico: dbetrisey@cps.ucm.es.

jona y Checa, 2005). Estas apreciaciones responden a un análisis del “comercio inmigrante” o “comercio étnico” basado en un empirismo funcionalista interesado por el comportamiento individual que se manifiesta a través de una “racionalidad económica propia”¹. En este tipo de análisis la aplicación de la teoría del “comportamiento racional” en los “empresarios inmigrantes” implica desagregar una cadena de actos estratégicos que contienen determinadas “condiciones óptimas” para el funcionamiento de los negocios, siguiendo su “naturaleza” maximizadora². Entre los aspectos recurrentes que dan cuenta de las “condiciones óptimas” del empresariado “inmigrante” o “étnico”, suelen destacar la presencia o ausencia de los llamados “recursos étnicos” y “recursos de clase”. El concepto “recursos de clase” utilizado, definido por sociólogos norteamericanos (Light y Gold, 2000) a través de indicadores meramente posicionales, sufre una profunda erosión en la práctica etnográfica y queda reducido al “origen social” de aquellos que provienen de “familia de empresarios” con el objeto de ver en él un “reflejo” de “su cultura empresarial” (Perella, 2005). Por otra parte, los “recursos étnicos” (Light y Bonacich, 1998) se convierten en sinónimo de “capital social” (Beltrán, 2007), concepto este último esgrimido de forma vaga y concebido como una especie de “bien público” del que supuestamente todos los miembros de una sociedad pueden beneficiarse por igual³. A su vez, la ambigüedad con que se aplican las nociones de reciprocidad y solidaridad que se generan entre sectores de “inmigrantes” dedicados al comercio contribuye a su “esencialización”, pues presenta a los mismos como la versión

¹ Los antropólogos que realizaban trabajo de campo “en lugares lejanos o exóticos”, adheridos a la corriente formalista, se encontraban interesados por demostrar que la “racionalidad empresarial” no sólo era propia de los sistemas industriales, sino también de los llamados “sistemas económicos primitivos” (Firth, 1977). En la actualidad, la búsqueda de ese comportamiento racional, *homo economicus*, en grupos de inmigrantes conlleva a cristalizar y “exotizar” ciertas categorías etno-culturales definidas por su “capacidad o habilidad empresarial”, reforzando así la representación de un mundo dividido en una pluralidad infinita de “subculturas” en el entorno urbano (Althabe, 2006).

² El énfasis en la “acción individual” no significa que estos trabajos ignoren la existencia de los aspectos estructurales, institucionales o “culturales”, pero a lo largo de todo el proceso de investigación y presentación de los resultados, dichos aspectos son considerados como un escenario secundario donde el individuo opera en base a sus elecciones conscientes y racionales.

³ En este sentido, el uso del concepto de capital social que habitualmente se realiza en los trabajos sobre “comercio inmigrante” responde más a la concepción de Coleman (1988) que a la que comienza a esbozar Bourdieu (2006) en sus primeros trabajos etnográficos en Argelia.

de las “utopías solidarias” que habrían distinguido a otras épocas de la sociedad (Godelier, 1998; Polanyi, 1989), anulando los procesos de diferenciación social en el que se encuentran inmersos.

A diferencia de estos estudios que formulan la reciprocidad y la solidaridad entre grupos de inmigrantes como “hechos evidentes” desprovistos de toda capacidad explicativa (Narotzky, 2002 y 2004), este trabajo pretende tomar como objeto de estudio el “sentido práctico” (Bourdieu, 1980), encarnado en las prestaciones entre parientes, amigos o “paisanos” que se desarrollan en las llamadas “empresas familiares” de pobladores provenientes de China, Taiwán y Bangladesh⁴, residentes en Madrid. Dentro del conjunto de prestaciones nos centraremos en el “prestar dinero” y en la concreción de tareas laborales entre parientes y amigos o “paisanos”, aspectos ambos que cumplen un papel fundamental en el proceso organizativo y comercial de las empresas.

Partiendo de los análisis de Godelier (1998), Sahlin (1983) y Bourdieu (1980) sobre la reciprocidad, pretendemos comprender cómo operan dichas prácticas dentro de determinadas relaciones sociales de poder y de diferenciación, acortando las distancias sociales o haciendo más profundas las diferencias⁵. Además, intentaremos inda-

⁴ Se seleccionaron un total de diez “estudios de casos” teniendo en cuenta un conocimiento general sobre la composición de las empresas de pobladores de origen chino, taiwanés y bangladés que se emplazan en Madrid y el proceso de diferenciación que existe entre ellas a través de un exhaustivo trabajo de investigación sobre el denominado “empresariado asiático”, llevado a cabo entre 2005 y 2008 por el grupo RICA-E-CIDOB (Red de Investigación sobre Comunidades Asiáticas en España). Se trata de empresarios que ocupan diversas posiciones relacionales en “esos microcosmos estructurados que son los campos económicos” (Bourdieu, 2003, p. 244), atravesados por criterios objetivos de diferenciación (edad, sexo, nivel educativo, antigüedad en la ciudad, en la profesión, tamaño de la empresa, organización y procesos de trabajo, etcétera) que condicionan sus *puntos de vista y percepciones*.

⁵ Godelier (1998) recuerda que “donar” o “prestar” algo de forma voluntaria, en una situación social equivalente o jerárquica, no sólo genera una relación de solidaridad y acercamiento entre los miembros participantes, sino también de dependencia a través de la deuda que se contrae, nada fácil de anular. La “demora en tiempo” es una condición necesaria del mecanismo de la reciprocidad, ya que reactualiza la deuda y la obligación de devolver la “cosa” donada que no se ha escindido completamente del que dona. Uno de los aspectos sugerentes de la obra de dicho autor es el papel que cumplen las prácticas del don y contra-don en el proceso de producción y reproducción de las relaciones sociales dentro del contexto donde se inscriben (parentesco, igualdad, poder, rivalidad, etcétera). La reciprocidad, concebida como una práctica, nos ubica más allá de la prestación de bienes (materiales o simbólicos) como meros actos individuales determinados por una “creencia espiritual” (Maus, 2002) o “reglas inconscientes prefijadas” (Levi-Strauss, 1981), y nos permite considerarla

gar en el sentido que los sujetos socialmente posicionados confieren a las mismas. Para ello, empezaremos por presentar el contexto histórico y socioeconómico donde se desenvuelve este proceso que articula lo económico y lo "familiar", para luego proponer un estudio de las prácticas de reciprocidad en empresarios chinos, taiwaneses y bangladeshíes, dedicados principalmente al comercio y a la restauración.

1. Diferenciación social y económica en el "campo empresarial asiático" de Madrid⁶

A partir de la liberalización de la economía española, a finales de los años sesenta, las *empresas multinacionales* comienzan a instalarse en España. En el caso de las multinacionales asiáticas, su influencia se incrementará en los años ochenta a través de una serie de medidas políticas focalizadas en la desregularización, la privatización y la disminución de los controles impuestos a los inversores extranjeros. Estas multinacionales se caracterizan por una organización basada en la flexibilidad, la innovación y la alta competencia en búsqueda permanente de mano de obra barata y de proximidad a mercados más propicios, lo cual favorece las decisiones de deslocalización. En la actualidad, algunas empresas de origen asiático implantadas en Madrid se encuentran bajo el control de una unidad matriz en Japón, Corea o Taiwán para llevar a cabo sus procesos de producción. En términos generales, están dedicadas a la distribución y comercialización más que a la producción final (exceptuando las multinacionales automotrices). Suelen ser el producto de inversiones directas, pero también de fusiones y adquisiciones de empresas españolas y europeas.

Además de las multinacionales, otro de los negocios característicos de los pobladores asiáticos en Madrid son las empresas de *importación/exportación*, que aparecen a finales de los años ochenta. La proliferación de estos negocios encuentra parte de su lógica en las nuevas

como parte de una dinámica social, construida históricamente, en base a unas disposiciones adquiridas que generan diversas formas de obrar que dan lugar a la reproducción o transformación de determinados sistemas de relaciones sociales marcados por la diferenciación y la desigualdad (Bourdieu, 1980).

⁶ En este apartado se quiere destacar la compleja diversidad social y económica de los denominados "empresarios asiáticos" en el contexto local (madrileno) y el riesgo que conlleva pensarlos como un grupo pretendidamente homogéneo con sus correspondientes atributos.

dinámicas de producción y comercialización que se desencadenan a nivel global. Los mismos abastecen con sus productos importados de China, India, Bangladesh, Corea del Sur, Taiwán a un número importante de comercios (cuyos propietarios son españoles y extranjeros) situados en diferentes puntos de la capital y de España. Los principales productos que se importan desde estos países asiáticos son: alimentos, electrodomésticos, electrónica, productos textiles y complementos, juguetes, artículos de regalo, papelería y herramientas.

La posición de estas empresas en el campo económico depende de las combinaciones de su capital económico y comercial con aquellas bazas políticas, culturales y lingüísticas ligadas a su "pertenencia nacional". Dichas bazas ejercen un efecto multiplicador sobre la competitividad entre las distintas empresas. En este sentido, el acceso a una "red de proveedores" ubicados en diferentes regiones asiáticas y europeas que poseen pequeñas o medianas empresas de producción constituye un elemento fundamental para estos sectores empresariales. Por ello se crean, activan y controlan vínculos con productores y distribuidores de diversas regiones, donde se ponen en juego determinados procesos sociales y culturales.

Los dueños de estos comercios no sólo están relacionados con empresas proveedoras de mayor o menor tamaño (multinacionales, talleres, etcétera) de carácter internacional, sino también a una amplia red de empresas españolas situadas en la capital y en otros puntos del país y de Europa (Portugal, Italia, Alemania, etcétera) que adquieren sus productos. En estos casos estaríamos frente a un sector empresarial que ha experimentado un ascenso social en la ciudad a través de la incorporación y el éxito en un sector comercial asociado a las nuevas formas de producción capitalista "flexible", las cuales, conjuntamente con el trabajo familiar, dieron lugar a un amplio proceso de acumulación, obteniendo grandes beneficios económicos que se traducen en nuevas inversiones empresariales y en cambios organizativos dentro de la empresa (mayor número de empleados cualificados y no cualificados).

Bajo la denominación de *pequeñas empresas familiares*, organizadas a través de sistemas laborales domésticos, hemos encontrado una gran variedad de situaciones. Se inician como empresas individuales con un escaso capital inicial y se instalan en locales de reducido tamaño.

En el marco de las *pequeñas empresas familiares* de origen asiático encontramos comercios donde se lleva a cabo la venta de ropa o complementos en los conocidos como "todo a cien" (ropa, utensilios para el hogar, oficinas, herramientas, etcétera). También abundan los

negocios de venta de materiales de informática y locutorios, pequeños negocios de venta de frutas y verduras, carnicerías, almacenes, quioscos, etcétera, regentados, mayoritariamente, por pobladores chinos, bangladeshíes, pakistaníes e indios. Los lugares de abastecimiento de dichos comercios son las grandes tiendas de mayoristas con productos fundamentalmente provenientes de China, India y Bangladesh. Grandes mercados como Mercamadrid y las grandes firmas comerciales de productos alimenticios españoles abastecen a los comercios de frutas, verduras, carne, pollo, productos envasados, bebidas, lácteos e, igualmente, comerciantes mayoristas que importan productos alimenticios "típicos"⁷.

Por otra parte, predominan los restaurantes como otro ejemplo de empresas de tipo familiar administrados por pobladores chinos, japoneses, indios, taiwaneses, pakistaníes y bangladeshíes. Nuestro trabajo empírico pone en evidencia que en todos los casos no existe una correspondencia entre la nacionalidad de los dueños y el tipo de comida que se ofrece. Restaurantes cuyos dueños son de Bangladesh o de China llevan la denominación pública de "restaurantes indios" o "restaurantes japoneses". Esto se debe a que en determinados contextos del espacio urbano la "diversidad cultural" de algunos inmigrantes más que otros, expresada en la producción material y simbólica de "otras culturas" (fiestas, ropas o comida), es "aceptada" por determinados sectores de la sociedad española como algo "exótico". De este modo, algunos empresarios asiáticos de la restauración se reapropian de esa imagen de la diferencia entendida como "adorno", ofreciendo productos "típicos" en restaurantes que van dirigidos especialmente a los sectores españoles (Lyman y Douglass, 1994).

En las últimas décadas el aumento de este sector significó, para muchos empresarios asiáticos, el cierre de sus restaurantes; sin embargo, para aquellos con importante capacidad de acumulación, este aumento implicó poner en marcha nuevas estrategias comerciales que permitirían mejorar su posición dentro del campo económico de la restauración y ocupar un espacio "diferenciado", satisfaciendo las demandas de una clientela española de alto poder adquisitivo, y apostando por la diversificación en otras actividades "competitivas" del momento (inmobiliarias, empresas de importación, etcétera).

⁷ Gran parte de estas actividades comerciales siguen la lógica de una economía local (madrileña) que fomenta la producción de bienes y prestación de servicios "que nunca cierran", dando lugar a la denominada "sociedad de 24 horas", donde los trabajadores hacen jornadas de más de 10 horas, trabajan por turnos, incluso sábados y domingos (López Peláez y Pinilla García, 2006).

Otro sector destacado dentro de las "empresas familiares" son los comercios de servicios personales llevados a cabo por japoneses, chinos, indios, coreanos y taiwaneses, adecuados a las nuevas estructuras de consumo de una población de clase media y media-alta, relacionadas con el turismo (agencias de viaje), los gimnasios de artes marciales, los consultorios de medicina oriental, los idiomas y la enseñanza de artes plásticas.

Por último, existen empresas, como los talleres textiles, que también descargan el proceso de trabajo intensivo sobre determinadas estructuras familiares. La expansión de estos talleres responde a una continua externalización de determinadas fases del sistema productivo que caracteriza a la economía local e internacional a través de la subcontratación de otras empresas, que compiten entre sí en los procedimientos de fabricación u otorgamiento de servicios, a cambio de una reducción en los costes salariales. Se construye así un creciente mercado de trabajo que ofrece empleos en condiciones degradadas, con bajos salarios y una elevada proporción de contratos a tiempo parcial (Castillo, 1998 y 2004). En estas condiciones laborales los pobladores asiáticos procedentes de China y Bangladesh, con escasos recursos, son empleados en talleres de confección o en el domicilio por sus propios "paisanos", con el objeto de fabricar prendas para las grandes marcas o para la venta en los comercios minoristas, soportando intensos ritmos de trabajo y largas jornadas laborales.

Lejos de pretender abarcar el conjunto de situaciones posibles o probables de las "empresas familiares" de los pobladores asiáticos, los ejemplos mencionados constituyen un referente claro en torno a la heterogeneidad social presente en el campo económico, que se entremezcla con cuestiones étnicas y nacionales. La complejidad y la heterogeneidad de las "empresas familiares" responden a las dinámicas propias del sistema de acumulación capitalista, lo cual nos lleva a considerarla como un producto históricamente constituido (Narotzky, 1988 y 2004), a diferencia de los análisis adheridos a los modelos económicos formalistas, que desde una visión reduccionista y ahistoricista establecen cierta "fetichización" de la familia y la empresa⁸ separada de un complejo proceso social y económico de construcción.

⁸ En esos casos, suele predominar la idea de familia como grupo homogéneo y equilibrado al que se aplican categorías propias de la economía internacional como, por ejemplo, "pequeñas multinacionales domésticas" (Beltrán, 2003).

2. Las prácticas de reciprocidad

En líneas generales, las prácticas de reciprocidad que se despliegan en las “empresas familiares” que hemos analizado se basan en el préstamo de dinero, la circulación de la información, el desarrollo de tareas específicas y el uso de la mano de obra. A lo largo de los siguientes apartados destacaremos los contenidos y significados diversos que se desarrollan sobre dichas prácticas, acentuando la forma en que se entremezclan con el lenguaje doméstico (deber, sentimientos, obligaciones) y los aspectos simbólicos de prestigio y poder.

2.1. Préstamos de dinero y obligaciones morales

El inicio empresarial de pobladores asiáticos en el sector de los servicios requiere recursos económicos que su fundador ha podido ahorrar después de una larga travesía como asalariado, en trabajos formales e informales (como vendedor ambulante). Esto implica, en algunos casos, vivir bajo una miseria cotidiana (dormir en la calle, comer poco y trabajar mucho). También se consigue el dinero necesario a través del “préstamo” que proveen amigos y parientes que han adquirido cierta movilidad en determinado punto de su trayectoria social (empresarios, trabajadores asalariados con capacidad de ahorro, etcétera).

En esta fase inicial de la empresa, la imposibilidad de acceder a los préstamos y ayudas por canales institucionales (bancos, compañías de préstamo de dinero) establece que los futuros empresarios recurran a determinadas relaciones más o menos extensas (“paisanos”, “parientes”, “amigos” que viven en la misma ciudad o en otras ciudades europeas o asiáticas), y que tanto pueden ser movilizadas para obtener una serie de recursos económicos como para obtener información que ayude a completar trámites administrativos o a saber de la existencia de un local desocupado. A su vez, una buena red de “conocidos” les proporciona capital comercial (las mercancías) que puede ser pagado a plazo.

La existencia de esta red de relaciones de parientes y amigos no se constituye de una vez para siempre a través de reglas genealógicas o de proximidad física, social o cultural, sino que es el resultado de un largo “trabajo de institucionalización” que lleva a producir y reproducir conexiones útiles y duraderas que aseguren el acceso a beneficios simbólicos o económicos (Bourdieu, 1980).

En este sentido, se pide o se da dinero a personas con las que existe un “reconocimiento mutuo”, basado en experiencias renovadas o recreadas a través de la práctica cotidiana, el cual acarrea obligaciones duraderas. Los préstamos de dinero entre padres e hijos o entre hermanos son representados en términos del deber y del sentimiento familiar, que, a su vez, dan forma a la entrega y la devolución de la ayuda. Ese sentimiento familiar hace que lo que se preste no se conciba como una transacción mercantil, y estemos en presencia de lo que Sahlins (1983) denomina “reciprocidad generalizada”. Por lo tanto, el tiempo para devolver lo recibido se define de forma imprecisa, como así también sus equivalencias en el valor, lo cual no significa que desaparezca la obligación de retribuir la cantidad prestada. Así lo pone de manifiesto un empresario bangladeshí, dueño de un “restaurante indio”, que al comentarle a su hermano que quería abrir un negocio en Madrid, este se ofreció para darle dinero: “No tenía el dinero para empezar. Me lo dio mi hermano, es una persona muy buena y nos llevamos muy bien. Él trabaja en Qatar hace muchos años, me dio un poquito para empezar a trabajar y me dijo: toma, me lo devuelves cuando puedas... Con ese hermano siempre nos ayudamos”.

En la constitución de las empresas regentadas por pobladores inmigrantes la reciprocidad entre parientes es fundamental para dar lugar a la actividad económica, pero esto no implica que todas las prestaciones estén destinadas a organizarse en base al “tabú del cálculo” y el desinterés (Bourdieu, 2006). En muchos casos las obligaciones familiares o entre paisanos generan formas de “reciprocidad equilibrada” (Sahlins, 1983), incluyendo la estimación de los tiempos y lo montos de devolución sin aplicar intereses. Dice X, cuya trayectoria empresarial se inicia en la década de los ochenta como dueño de un pequeño restaurante: “Yo empecé pidiendo a uno, a otro, a otro..., y poder sumar cinco amigos que prestar dinero para montar el restaurante. Para que te den es importante llevar bien y cumplir. Chino no cobrar intereses, pero si no cumplir nunca más vuelve a prestar o cobrar muchos intereses”.

En un contexto social estratificado y diferenciado, donde las alternativas de financiamiento formal para el inicio de la empresa son escasas, la mayoría de estas transacciones basadas en la “reciprocidad equilibrada” adquieren gran importancia, ya que contribuyen al buen desarrollo de los grupos de empresarios, y crean vínculos simbólicos entre los individuos. Los miembros que intervienen saben cuáles son las sanciones sociales a las que se exponen ante los desafíos al honor y al sentido de justicia que estas prácticas contienen.

Por una parte, se trata de un dinero que no puede ser gastado en cosas vacuas, y que debe ser invertido con una única finalidad: poner en marcha la empresa. A su vez, incumplir con los plazos estipulados para la devolución del dinero prestado o intentar burlar la deuda en el marco de esas negociaciones conduce al individuo a "perder la cara" (como mencionan los comerciantes chinos), desvelando su papel de deudor, o a establecer futuras relaciones exclusivamente mercantiles e impersonales. Salhins (1983) definiría estas relaciones como "reciprocidad negativa", lo cual implica recibir algo sin dar nada a cambio y obtener beneficios a expensas de alguien. Ahora bien, en relación a nuestro material empírico, la capacidad explicativa de este concepto pierde fuerza al centrar la explicación de su origen en relaciones mantenidas por desconocidos o ajenas al grupo social de pertenencia.

El juego del intercambio solidario, que no significa intercambio entre iguales, se lleva a cabo dentro de un ámbito de dominación implícito, donde las tensiones y los conflictos surgen cuando los sectores que dan perciben que los que piden no actúan de acuerdo con las obligaciones morales compartidas.

Entre los empresarios bangladeshíes "exitosos", es decir aquellos que han tenido capacidad de ahorro, de "guardar", como menciona Godelier (1998), "ayudar a sus paisanos" es un referente importante en sus discursos, ya que muchos han interiorizado que quien ha tenido éxito debe ser generoso con los demás. El hacer favores y ayudar se compensa con cierta "fidelización" (respeto, obediencia) que va construyendo "grandes hombres" dentro de los sectores empresariales. Por lo tanto, cierta aprensión hacia las "habladurías" que hagan referencia a una supuesta insolidaridad forma parte de sus representaciones y nos muestra que el "prestar" no es una práctica íntegramente motivada por una "generosidad voluntaria".

Es común entre los empresarios percibir este tipo de reciprocidad a través del valor social asignado al "trabajo" en términos de "esfuerzo", "riesgo" e "iniciativa personal". El "esfuerzo" realizado con el trabajo es lo que justifica la posición social y simbólica adquirida, y a su vez permite conseguir el dinero necesario para "ayudar". Se piensa que dicho "esfuerzo" debe emplearse también para devolver lo que se debe. Muchos de ellos no sienten especial interés por "ayudar" a quienes demuestran que no son "buenos trabajadores" o intentan conseguir algo sin dar nada a cambio.

En este sentido, los pobladores que se pueden convertir en potenciales receptores de las ayudas, especialmente los que viven en condiciones desventajosas y esperan tener su propio negocio, intentan esta-

establecer una clara diferenciación de aquellos que no son "buenos trabajadores" o "vagos". Para ello se esmeran por demostrar que pueden escapar de la ociosidad llevando a cabo cualquier tipo de trabajo, aunque ello no responda a sus expectativas de vida en el lugar de destino. Así lo comentaba J., un empleado de un restaurante donde se sirve comida india, en el que trabaja más de catorce horas diarias y envía gran parte del dinero que gana a su familia en Bangladesh: "Yo no pensaba que iba a trabajar vendiendo cosas, pero ponía mi manta y lo hacía... Algunas veces me cogía la policía... Otras no... Sacaba poco y a veces nada... Sufrí mucho, me sentaba en un banco cerraba los ojos y pensaba: 'Dios tener que ayudar' [suplica]... Yo había rezado, había salido, entonces tenía que vender. Es importante trabajar, luchar y salir adelante".

Las reciprocidad entre "paisanos" bangladeshíes no sólo se restringe a dar y recibir dinero para iniciar una actividad empresarial, sino que resulta fundamental para que muchos puedan subsistir en los primeros momentos de su estancia en la ciudad y conjugan obligaciones morales (fidelidad y agradecimiento) sin ocultar los vínculos económicos que generan.

T., beneficiario de las ayudas de sus "paisanos" y conecedor de la importancia de las mismas para el desarrollo comercial, dice: "Todos los que pueden ponen dinero... Algunos más, para poder mantener a los nuevos. Les dan comida y techo, se les busca trabajo también... A mí ayudar mucho antes. Yo agradecer a los que hicieron camino antes, todos tienen que cuidar para seguir prosperando. Hoy por mí, mañana por ti. Todo esto se levantó así [haciendo referencia a los negocios del barrio]". La obligación de la devolución por parte del que recibe en estas circunstancias, tal como hace referencia a través de la frase "hoy por mí, mañana por ti", es indeterminada en relación a los recursos y al momento en que se hará efectiva.

En este caso, el dinero que se dona para obtener comida, lugar para dormir, etcétera, lo gestiona una asociación creada hace cinco años y presidida por empresarios bangladeshíes que han dado muestra de prosperidad y cierto prestigio. Los que donan dinero para ayudar a los que acaban de llegar perciben esta práctica como un acto desinteresado, resaltando su carácter regulador de las diferencias y la posibilidad de mantener cierto orden social. Comentaba un empresario bangladeshí que da dinero de forma mensual: "No verás a un solo 'paisano' mío pidiendo, durmiendo en la calle o robando. No como los marroquíes que están en la esquina trapicheando. Nosotros ayudamos para que eso no pase, es por el bien de todos". Esta identidad

colectiva en la que se ponen en juego los valores de la reciprocidad no sólo representa el producto de antiguas prácticas comunitarias, sino también de una experiencia de dominación producida por el sistema interétnico local, que une "inmigración" con "crimen" y "desorden". La oposición entre quienes desarrollan "actividades ilegales" frente a un "nosotros generoso" les permite escapar de la imagen social negativa que se les atribuye por su posición de "inmigrante" en el marco de una relación desigual determinada históricamente.

Estos valores compartidos en torno a la reciprocidad, por parte de los mejores situados en la estructura social, se ponen a prueba en un contexto marcado por una creciente desigualdad entre "paisanos" que residen en la ciudad desde hace tiempo y por el aumento progresivo de bangladeshíes de los últimos años. Dice otro empresario bangladeshí que da dinero a la asociación: "No alcanzar mucho con dinero [refiriéndose al que se recauda por medio de la asociación]... fuimos hablar con gobierno en Bangladesh, conseguir algo del gobierno pero no mucho, cada vez más paisanos que necesitan y no podemos hacernos cargo de todo...". Por lo tanto, las prácticas de la donación ante estos nuevos procesos sociales basculan entre los "intereses" de los empresarios y los del grupo de "paisanos" que se encuentran en una situación precaria.

2.2. "Trabajar en familia"⁹

La familia, como establece Bourdieu (1997), es un campo social atravesado por relaciones de poder que resulta de un trabajo de institución basado en procesos rituales y técnicos (actos inaugurales, el nombre, el casamiento, los funerales, fiestas, conmemoraciones) orientados a inculcar de manera durable, en cada uno de los integrantes, sentimientos y obligaciones compartidas. Como intentaremos demostrar, es precisamente en el marco de estas obligaciones familiares de donde extraen su eficacia las obligaciones económicas que se generan en su interior, siendo capaces, además, de asegurar la integración, que es condición necesaria para llevar a cabo el proyecto de "empresa familiar".

El proceso que conduce a la obtención y al mantenimiento de las empresas familiares analizadas requiere, la mayoría de las veces, del tra-

⁹ El título de este epígrafe se encuentra inspirado en la obra de Susana Narotzky (1988), *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*.

bajo conjunto entre los esposos y los hijos que se encuentran en edad de trabajar. Que todos participen en las labores comerciales indistintamente (venta, carga y descarga, camareros/as, cocinero/a, etcétera) no implica que se establezca cierta igualdad en el reparto de las ganancias, ni tampoco en el ámbito doméstico. En este sentido, las mujeres que se convierten en comerciantes y trabajan junto al resto de la familia en los comercios se ven obligadas, por su rol de género, al cuidado del hogar y la crianza de los hijos, incrementando sus jornadas de trabajo.

Las actividades asociadas a la venta comercial permiten, entre las mujeres que poseen menos recursos (económicos y sociales), el traslado de las actividades domésticas a los locales comerciales, tales como el cuidado de los niños tras la salida del colegio o la guardería, la supervisión de las tareas escolares o dar la comida. H., una mujer de 27 años, ha llegado de Bangladesh hace cinco, atiende un pequeño comercio textil y trabaja para un taller cosiendo ropa. El titular del comercio es su marido, quien a su vez posee un negocio de complementos de venta al por mayor junto a un "paisano". Además de las tareas comerciales, se dedica a la limpieza de la casa y el cuidado de su hija pequeña, que suele compartir con su esposo en momentos muy puntuales. Durante los horarios de escuela de su hija, desde las nueve hasta las cinco de la tarde, atiende el negocio y sus quehaceres domésticos. Al vivir en el mismo sitio donde tiene el negocio, ella cierra cada vez que tiene que hacer alguna tarea del hogar o alguna compra. Esta situación es percibida por H. como una "gran ventaja". Las redes de apoyo doméstico con las que cuenta son muy escasas, sólo algunas "paisanas" que poco a poco se han instalado en el barrio. Estas mujeres tienen fuertes dificultades para encontrar un empleo. H. me contaba que su imposibilidad de trabajar no se debe sólo a "una cuestión de maridos", haciendo referencia a la influencia masculina en la toma de decisiones laborales, sino por la "falta de papeles" y el no conocer el idioma. En situaciones donde se establece una especial combinación de relaciones productivas y reproductoras (trabajo a domicilio, trabajo doméstico, pequeñas empresas familiares), se pone al alcance de muchas mujeres de bajos recursos una fuente adicional de ingresos "sin salir de casa y sin alterar la división sexual del trabajo, ni la naturaleza de las relaciones de género" (Moore, 2004, p. 110).

De los niños no se espera que trabajen, porque hay una fuerte tendencia para que acudan al colegio a formarse, aprender el español y otros idiomas como el inglés. Además, sus padres depositan afanosas expectativas en sus futuros títulos universitarios. Los jóvenes y adolescentes alternan sus estudios de secundaria o universitarios con el

trabajo en el comercio familiar. En cuanto a las prestaciones laborales, hay jóvenes (hombres y mujeres) a los que se les encarga establecer contactos con los proveedores, conseguir mercancías, officiar de camareros, estar en la caja, vender los productos, etcétera, y por ello obtienen un pequeño porcentaje de las ganancias para uso personal (comprar ropa, música, salir). En casos donde la actividad comercial permite cierta capacidad de acumulación de capital y nuevas inversiones, los hijos reciben un salario y son dados de alta en la Seguridad Social en función de las ganancias generales¹⁰.

Los contenidos económicos que forman parte del proyecto empresarial se expresan a través de una serie de valores familiares (importancia otorgada al "nombre" de familia, autoridad paterna, "ayuda femenina") que refuerzan la cohesión y la cooperación entre sus miembros. Un comerciante mayorista chino-español que ha tenido una trayectoria social ascendente representa su empresa de importación/exportación como un perfecto engranaje de piezas familiares diferenciadas que ha permitido su buen funcionamiento y expansión: "Mi padre es la cara visible de todo esto, mi madre nos ayuda siempre mucho, y nosotros con nuestro trabajo [él y sus dos hermanos] sacamos todo esto adelante". Como se puede apreciar, el padre, que había comenzado como vendedor ambulante en España, ha sido siempre el proveedor de los medios de subsistencia y de un nombre de familia (cara visible); la madre, la persona que se halla a cargo del mantenimiento cotidiano de los miembros; y los hermanos se ven como fuerza de trabajo.

Ahora bien, las obligaciones que se generan en estas empresas no siempre conjugan de forma armoniosa la existencia de los valores familiares y los roles de género socialmente construidos con los elementos individualistas (espíritu de ahorro, inversión, previsión, etcétera) propios del contexto económico comercial. K. es una mujer de 55 años, tiene dos hijos y está divorciada. Nació en Tàì-Cheng (Taiwán) y migró a Taipei (capital de Taiwán) para estudiar piano en el conservatorio oficial de música. En el año 1975, a la edad de 23 años, llegó a Madrid. De forma casi inmediata comenzó a trabajar en un restaurante "chino" los fines de semana como cajera, compaginando el empleo con los estudios. Luego se casó con un estudiante taiwanés

¹⁰ Cabe mencionar que no todos los hijos de los empresarios aceptan sumarse al proyecto empresarial de sus padres. Muchos establecen su carrera laboral como asalariados en profesiones acordes a su titulación universitaria (ingenieros, informáticos, economistas, médicos, etcétera) en España o en el extranjero.

que llegó a Madrid un año antes que ella para hacer un doctorado en Filosofía y Letras en la Universidad Complutense de Madrid. Antes de finalizar sus estudios de doctorado, su esposo puso en marcha, junto a dos amigos taiwaneses, un "restaurante chino". Ella seguía trabajando como cajera los fines de semana en otro "restaurante chino" propiedad de un taiwanés y estudiando en el conservatorio, hasta que nació su primera hija en 1978. Los socios del restaurante de su marido se fueron marchando poco a poco y K. dejó su empleo en el restaurante donde trabaja para "ayudar" a su esposo en el suyo¹¹. Pasados diez años desde la apertura del restaurante, deciden cerrarlo. Esta decisión resultó altamente conflictiva y el proyecto colectivo de sacar adelante la empresa se desestabiliza, ya que se confrontaban las expectativas de K. de obtener una "mejor vida", alejada de la intensidad laboral que implicaba el trabajo en el restaurante y cumplir con su obligación de madre (poder cuidar "mejor" a sus hijos), y la de su marido, con miras a la obtención de ganancias bajo determinadas formas de control de los lazos familiares:

Ya no podía más..., negocio estaba muy bien pero decidimos que no, que eso ya no era vida los hijos, pobrecitos, los fines de semana es cuando ellos descansan y no ver a sus padres. Él no estaba de acuerdo... Ahí empezamos a tener muchos problema. Yo le dije no puedo vivir así... estoy muy mal, he estudiado tanto para qué..., estoy haciendo una cosa que no me gusta, que no veo lógico. Yo pienso que lo más importante es vivir lo que uno quiera y estar atendiendo bien a tus hijos. Yo veo más importante atender a tu familia.

En este caso, las disposiciones que generan sentimientos y obligaciones en relación a los lugares sociales ocupados por K. (ser madre, cuidadora, universitaria, de clase media-alta) entran en contradicción con las tareas económicas distribuidas desigualmente en el seno del grupo familiar, situación que percibe como "una gran carga" ("tenía que ocuparme de todo"). Una vez cerrado el restaurante familiar, K. me comenta que para poder concretar sus proyectos personales (seguir estudiando y atender a su familia), tuvo que aceptar trabajar para un amigo de su esposo en una empresa mayorista. La forma en que justifica esta decisión nos muestra cómo las prestaciones laborales que va a desarrollar como asalariada en dicha empresa se imbrican con una

¹¹ Varias mujeres entrevistadas que trabajan en empresas de tipo familiar definen su actividad laboral como una "ayuda" en el marco de un proyecto colectivo que es "sacar adelante el negocio", incorporando de este modo ciertos valores hegemónicos en torno al trabajo femenino (Narotsky, 1988 y 1995; Comas d'Argemir, 1998).

serie de compromisos regulados por rígidas jerarquías dentro de su familia:

Mi marido no quería que fuera a estudiar, entonces me machacaba, era la empresa de un amigo, de su mejor amigo, entonces me machacaba porque necesitaba trabajar y su amigo me ha fichado, porque ha venido a casa tres veces pidiendo favor que trabajara en su empresa y yo no quería ir, yo quiero estudiar y me machacaba mucho mi marido. Al final acepté pero le dije: con una condición, estoy estudiando, quiero terminar porque me da pena, es una cosa que me gusta y con una condición, que me dejara estudiar..., estuve diez años..., tardé mucho en terminar estudios.

A lo largo de la trayectoria laboral de K. podemos ver un conjunto heterogéneo y contradictorio de prácticas que le permiten afrontar las relaciones con su marido (divorciarse) y poner en entredicho las actitudes de su antiguo jefe ("ponerse firme para dejar el trabajo"), pero también generar, en determinadas condiciones del desarrollo empresarial del que forma parte, vinculaciones que, si bien están revestidas del lenguaje del desinterés, refuerzan y profundizan las diferencias sociales. Por ejemplo, me comenta que para atender y servir las mesas contrataban a estudiantes taiwanesas de forma oral y temporal, invocando el carácter "natural" de los contratos eventuales en los jóvenes y la "volatilidad" de la juventud.

En este caso, es posible observar cómo en las "empresas familiares" las jerarquías basadas en el género y en la edad se yuxtaponen con las jerarquías de poder en el trabajo (Roseberry, 1986; Lem, 2007). Dichas empresas funcionan como un "campo de fuerza" en el que las relaciones de poder se ejercen para garantizar que los valores familiares y de amistad se movilicen en apoyo de un proceso de acumulación.

2.3. Movilización de parientes y paisanos

El desarrollo de las prestaciones laborales en el interior de las empresas no sólo se establece a través del conjunto de relaciones genealógicas que han sido mantenidas por una serie de disposiciones y valores comunes, sino también por un conjunto de relaciones no genealógicas que pueden mobilizarse en determinadas ocasiones, a las que Bourdieu (1980) denomina "relaciones prácticas", y que sirven para conservar o aumentar el patrimonio económico y simbólico.

En las empresas familiares analizadas, las relaciones de parentesco requeridas para el trabajo suelen coincidir, además de con la familia nuclear (padre, madre, hijos), con el reclutamiento de parientes provenientes de diversos lugares. A su vez, se incorporan trabajadores denominados como "paisanos" bajo contratos formales o informales. Uno de los elementos significativos en este último caso es la manipulación de las categorías del parentesco, que lleva a una "invención de parientes" ("somos como una gran familia") y a generar obligaciones mutuas.

Los empresarios que han tenido una trayectoria ascendente son los que reclutan parientes o amigos que migran directamente de su lugar de origen o de otros sitios de Europa. De esta forma el empresario comienza a establecer la gestión de lazos sociales que posee a través de múltiples y heterogéneas prácticas, basadas en el intercambio, que se convierten en un fondo de reserva laboral. Por ejemplo, a cambio de desarrollar prestaciones laborales en la empresa familiar, el dueño le paga el traslado y permite a sus parientes residir en sus casas, o en la de un paisano, durante los primeros tiempos de estancia, o les ayuda con información necesaria para la vida diaria o en caso de emergencias. En algunos casos, el empresario no se encuentra obligado a dar un sueldo a su pariente. En otras ocasiones se explicitan arreglos contractuales de tipo económico (compra-venta de fuerza de trabajo), donde el pago de los jornales puede ser estipulado mensualmente o a través de cierta dilación en el tiempo. La mayoría de los trabajadores destacan que, a través de una "buena relación con los dueños", pueden ahorrar, mandar dinero a su casa o aspirar en un futuro a poner su propio negocio. En el acto de dar y recibir, presentado como acto voluntario, es fundamental el reconocimiento mutuo entre el que da y el que recibe. Se trata de una relación personal que debe ser construida y mantenida diariamente, evitando las posibles tensiones y conflictos.

Empresarios que no se encuentran en fase de expansión y acumulación activan relaciones, generadas en la ciudad de Madrid, entre sus "paisanos". La categoría de "paisano" hace referencia a la idea de compartir un territorio, de ser del mismo lugar (pueblo, provincia, país, etcétera). Vivir próximos a los "paisanos" en la ciudad, o tener conocidos que ofician de intermediarios con ellos, da lugar a un conjunto de relaciones durables que también van a generar obligaciones mutuas no necesariamente marcadas por la igualdad.

Generalmente, los empresarios que están dispuestos a dar trabajo a sus "paisanos" expresan estos vínculos a través del lenguaje de parentesco convirtiendo en "hermano" o "familia" a dichos "paisanos".

Decía el dueño de un restaurante de origen bangladeshí, en torno a sus empleados, todos "paisanos": "Conozco a todos, es como familiares, digamos, trabajamos juntos, estamos todo el día juntos, comemos juntos, no vivimos juntos porque yo tengo familia, por eso..., si no...". Esta es una forma de enlazar a los trabajadores en un "proyecto común" y nivelar vínculos frecuentemente asimétricos que se generan en el ámbito laboral. En estos contextos laborales, las relaciones contractuales son variadas y complejas, y oscilan desde un contrato formal de compra-venta de fuerza de trabajo a contratos verbales que se mantienen mientras empresario y empleador "se lleven bien" o exista "confianza". Los contratos verbales están basados en "arreglos" de dinero (500 a 900 euros mensuales) y tiempos de trabajo.

La imposibilidad de encontrar trabajo en otro ámbito del mercado laboral local y la presión que ejerce "el quedar bien" con el "paisano" que ha hecho el "favor" de dar trabajo no permiten al empleado negociar mejores condiciones de trabajo y tampoco conseguir "papeles" (tarjeta de residencia y trabajo) de forma inmediata. Los trabajadores que no tienen papeles e interactúan con empleados documentados aprenden rápidamente que sin ellos su "libertad" se ve restringida y, por ello, están sujetos a una situación desventajosa. En el seno de las empresas marcadas por relaciones clientelares entre personas que pertenecen "al mismo lugar", estos "papeles", en especial el permiso de trabajo, se convierten en "bienes valiosos". Si tenemos en cuenta que uno de los requisitos para su obtención es la existencia de un contrato de trabajo que otorga "el jefe", algunos empleadores presentan esta acción ante sus empleados como un "premio" que se otorga por haber demostrado esfuerzo y capacidad en el trabajo, a cambio de seguir reproduciendo relaciones que fortalecen la dependencia y respeto hacia "su persona". Esta demostración del esfuerzo por parte de los trabajadores implica intensificar las horas de trabajo durante largos periodos que no son retribuidos ni acaban necesariamente con la llegada de "los papeles".

Conclusión

En el espacio social y económicamente diferenciado donde se instalan las empresas de los pobladores asiáticos que hemos estudiado, las prácticas de reciprocidad sólo pueden ser entendidas como el resultado de relaciones sociales, especialmente elegidas y necesarias, que de-

ben ser construidas y recreadas a través de prácticas cotidianas. En la mayoría de los casos, se trataría de poner en acto mecanismos de reciprocidad que son comprensibles por su "sentido práctico". Los significados, valores y obligaciones que por ellas discurren, lejos de ser un bloque homogéneo, presentan contenidos diferenciados que reposan en disposiciones interiorizadas y permiten actuar sin recurrir a prescripciones o prohibiciones destinadas a cumplirse al pie de la letra (Boltanski, 2000).

Si bien estas prestaciones entre familiares y amigos son constitutivas e importantes para la empresa, no todas se organizan en relación a la "generosidad desinteresada" ni reproducen relaciones solidarias entre iguales. Por el contrario, tienen un importante papel en el afianzamiento y reproducción de las relaciones de poder. Haciendo una abstracción de las diferencias étnico-nacionales que caracterizan al grupo estudiado, muchas de las prestaciones que apelan a la "lógica familiar" y a la "confianza", para "dar dinero" o "movilizar parientes", lejos de acortar distancias sociales, tienden a reforzar y legitimar posiciones ventajosas en ciertos empresarios. El trabajo de movilización de parientes y paisanos para llevar a cabo prestaciones de trabajo constituye una apuesta importante para el conjunto de los empresarios analizados, y se convierte en una fuente de poder (y por ende en un principio de diferenciación). Por lo tanto, la reciprocidad no sólo es un "valor cultural" de grupos etno-nacionales propensos para la actividad empresarial, sino que supone una "forma de trabajo" en la que se invierte tiempo, dinero y esfuerzo. En esta práctica el empresario pone en juego su posición social para asegurar cierta acumulación y el reconocimiento ante sus compatriotas y la sociedad local como "inmigrantes exitosos" dentro del modelo capitalista "flexible" y "multicultural" que predomina.

En definitiva, para prescindir de interpretaciones esencialistas sobre las prestaciones recíprocas surgidas de la articulación entre "lo familiar" y "lo económico" es preciso ver más allá de relaciones "predominantemente igualitarias" en función de "la cultura" de un grupo étnico o nacional, y tener en cuenta las ambigüedades y contradicciones a las que se encuentran expuestas dichas prácticas en un contexto de diferenciación social e intereses contrapuestos. Para ello resulta necesario apreciar y analizar los diversos significados y valores presentes en un grupo sobre las "relaciones recíprocas", tratando de contribuir al conjunto heterogéneo de situaciones que se desenvuelven dentro de la categorización socio-antropológica de "empresario inmigrante" o "étnico".

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Althabe, G. (2006), «Hacia una antropología del presente», *Cuadernos de Antropología Social*, 23, Buenos Aires, pp. 13-34.
- Arjona Garrido, A. y Checa Olmos, J. C. (2005), «Emprendedores étnicos en Almería. ¿Una alternativa laboral a la segmentación del mercado de trabajo?», *Sociología del Trabajo*, 54, Madrid, pp. 101-125.
- Beltrán, J. (2007), «El empresario como modo de vida. El caso de los inmigrantes chinos», en Joaquín Beltrán, Laura Oso y Natalia Ribas (eds.), *Empresariado étnico en España*, Madrid, Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.
- (2003), *Los ocho inmortales cruzan el mar. Chinos en Extremo Occidente*, Barcelona, Edicions Bellaterra.
- Boltanski, L. (2000), *El amor y la Justicia como competencias. Tres ensayos de sociología de la acción*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Bourdieu, P. (1980), *Le sens pratique*, París, Les Editions de Minuit.
- (1997), *Razones prácticas: sobre la teoría de la acción*, Barcelona, Anagrama.
- (2003), *Las estructuras sociales de la economía*, Barcelona, Anagrama.
- (2006), *Argelia 60. Estructuras económicas y estructuras temporales*, Buenos Aires, Siglo XXI editores.
- Castillo, Juan J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Tecnos, Madrid.
- (2004), *Los estragos de la subcontratación: la organización del trabajo como riesgo laboral*, UGT, Madrid.
- Comas d'Argemir, D. (1998), *Antropología económica*, Barcelona, Ariel.
- Coleman, J. S. (1988), «Social capital in the creation of human capital», *American Journal of Sociology*, 94, pp. 95-120.
- Firth, R. (1977), *Temas de antropología económica*, México, FCE.
- Godelier, M. (1998), *El enigma del don*, Barcelona, Paidós.
- Lem, W. (2007), «William Roseberry. Class and inequality in the anthropology of migration», *Critique of anthropology*, vol. 27 (4) pp. 377-394.
- Levi-Strauss, C. (1981), *Las estructuras elementales del parentesco*, Buenos Aires, Paidós.
- Light, I. y Bonacich, E. (1998), *Immigrant Entrepreneurs. Koreans in Los Angeles, 1965-1982*, Berkeley, University of California Press.
- y Gold, S. (2000), *Ethnic Economies*, San Diego, Academic Press.
- López Peláez, A. y Pinilla García, F. (2006), «Condiciones de trabajo, flexibilidad y riesgos laborales en la economía tecnológica avanzada», *Sociología del Trabajo*, 57, Madrid, pp. 65-94.
- Lyman Stanford, Douglass William (1994), «Etnicidad: estrategias en el manejo de la impresión individual y colectiva», en Douglass William, Lyman Stanford y Zulaika Joseba (eds.), *Migración, Etnicidad y Etnonacionalismo*, Bilbao, Universidad del País Vasco.
- Perella Rubio, S. (2005), «Estrategias de los comercios de los comercios étnicos en Barcelona, España», *Política y Cultura*, 23, México, pp. 257-275.

- Polanyi, K. (1989), *La gran transformación*, Madrid, La Piqueta.
- Mauss, M. (2002), *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés primitives*, Année Sociologique, www.uqac.quebec.ca.
- Moore, H. (2004), *Antropología y feminismo*, Madrid, Ediciones Cátedra.
- Narotzky, S. (1988), *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*, Valencia, Edicions Alfons El Magnànim.
- (1995), *Mujer, mujeres, género*, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- (2002), Reivindicación de la ambivalencia teórica: la reciprocidad como concepto clave, en *Endoxa. Series Filosóficas*, 15, pp. 15-29.
- (2004), *Antropología económica*, Barcelona, Melusina.
- Roseberry, W. (1986), «The Ideology of Domestic Production», en Gavin Smith y Jonathan Barker (eds.), *Petty Commodity Production*, Special Issue, *Labour, Capital and Society*, 19(1): 70-93.
- Sahlins, M. (1983), *Economía de la edad de piedra*, Madrid, Akal.
- Stanford, L. y William, D. (1994), «Etnicidad: estrategias en el manejo de la impresión individual y colectiva», en Douglass William, Lyman Stanford y Josefa Zulaika (ed.), *Migración, Etnicidad y Etnonacionalismo*, Bilbao, Servicio Editorial Universidad del País Vasco.
- Wang, Y. y Santacana, R. (2005), *Las multinacionales asiáticas en España*, VIII Congreso de la Asociación Española de Historia Económica, Santiago de Compostela, pp. 1-31.

Resumen. «Reciprocidad y diferenciación social en comerciantes chinos, taiwaneses y bangladeshíes»

En los últimos años la prolífica producción sobre “comercios étnicos” en el contexto español recoge elementos concretos de las prácticas económicas de “sectores inmigrantes”. Entre ellos, cobran especial importancia la “solidaridad” y la “reciprocidad” que se genera a través de lazos “étnicos” para llevar a cabo determinadas actividades económicas. Lejos de mostrar la “reciprocidad” como un hecho evidente desprovisto de toda capacidad explicativa, este trabajo pretende analizar el sentido que los sujetos socialmente posicionados confieren a las prestaciones de dinero y las tareas laborales entre parientes, amigos o paisanos que se desarrollan en las empresas de pobladores de origen asiático (chinos, taiwaneses y bangladeshíes) residentes en Madrid, con el objeto de comprender cómo operan dichas prácticas en un contexto de diferenciación social e intereses contrapuestos —acortando las distancias sociales o haciendo más profundas las diferencias.

Palabras clave: empresas familiares, comercio étnico, reciprocidad, diferenciación social.

Abstract. «Reciprocity and social differentiation in asian tradesman»

In the late years the abundant literature on “ethnic economies” in Spain focuses on specific elements of the economic practices of immigrants. Of special importance among these elements are “solidarity” and “reciprocity” as they are generated through ethnic links in order to carry out certain economic activities. Far from trying to show “reciprocity” as a self-evident fact, deprived of any explanatory faculty, this essay intends to analyze the meaning that social subjects confer upon money-lending and labour practices among relatives, friends or country-fellows in the enterprises set by dwellers of Asian origin in Madrid. The main aim is to understand how these practices operate within specific social relations of power and differentiation, shortening social distances or making differences deeper.

Keywords: family enterprises, ethnic economies, reciprocity, social differentiation.

NOTAS DE LECTURA

Rocío Guadarrama y José Luis Torres (coords.) (2007)

Los significados del trabajo femenino en el mundo global.

Estereotipos, transacciones y rupturas

Anthropos, UAM-Iztapalapa, México, 254 pp.

ABEL PÉREZ RUIZ *

Frente a un contexto caracterizado por fuerzas que tienden a homogeneizar los consumos, los intercambios comerciales, los estilos de vida, los usos del tiempo libre, los mecanismos de comunicación, etcétera, surge la necesidad de repensar qué es el trabajo hoy en día y, complementariamente, cuáles son sus significados y las orientaciones que suscita desde la perspectiva de quienes por muchos años han sufrido la *invisibilidad* de su presencia en el ámbito público. Nos referimos a las mujeres.

En los últimos años el trabajo se ha convertido en uno de los *flancos* donde han impactado fuertemente las políticas de globalización y libre mercado. Es del dominio común hablar de empleos parciales o de medio tiempo, de la subcontratación, de la inestabilidad laboral, de las labores informales, de la contracción salarial, del declive de la afiliación sindical, de la precariedad en las ocupaciones, del desplazamiento de la mano de obra por la tecnología, etcétera. En este marco surge un cuestionamiento inquietante —ya advertido por varios autores— pero que sigue siendo pertinente a la luz del nuevo siglo que comienza: ¿es posible hablar de una identidad hacia el trabajo, particularmente cuando se le examina desde la posición de la mujer?

La pregunta no es intrascendente por cuanto uno de los grandes cambios que se han presentado en la sociedad en general y, en el mundo del trabajo en particular, ha sido precisamente la inserción

* Estudiante de doctorado en Estudios Sociales con línea en Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana, plantel Iztapalapa. Correo electrónico: abelo_28@yahoo.com.mx.



Resumen. «Reciprocidad y diferenciación social en comerciantes chinos, taiwaneses y bangladeshíes»

En los últimos años la prolífica producción sobre “comercios étnicos” en el contexto español recoge elementos concretos de las prácticas económicas de “sectores inmigrantes”. Entre ellos, cobran especial importancia la “solidaridad” y la “reciprocidad” que se genera a través de lazos “étnicos” para llevar a cabo determinadas actividades económicas. Lejos de mostrar la “reciprocidad” como un hecho evidente desprovisto de toda capacidad explicativa, este trabajo pretende analizar el sentido que los sujetos socialmente posicionados confieren a las prestaciones de dinero y las tareas laborales entre parientes, amigos o paisanos que se desarrollan en las empresas de pobladores de origen asiático (chinos, taiwaneses y bangladeshíes) residentes en Madrid, con el objeto de comprender cómo operan dichas prácticas en un contexto de diferenciación social e intereses contrapuestos —acortando las distancias sociales o haciendo más profundas las diferencias.

Palabras clave: empresas familiares, comercio étnico, reciprocidad, diferenciación social.

Abstract. «Reciprocity and social differentiation in asian tradesman»

In the late years the abundant literature on “ethnic economies” in Spain focuses on specific elements of the economic practices of immigrants. Of special importance among these elements are “solidarity” and “reciprocity” as they are generated through ethnic links in order to carry out certain economic activities. Far from trying to show “reciprocity” as a self-evident fact, deprived of any explanatory faculty, this essay intends to analyze the meaning that social subjects confer upon money-lending and labour practices among relatives, friends or country-fellows in the enterprises set by dwellers of Asian origin in Madrid. The main aim is to understand how these practices operate within specific social relations of power and differentiation, shortening social distances or making differences deeper.

Keywords: family enterprises, ethnic economies, reciprocity, social differentiation.

NOTAS DE LECTURA

Rocío Guadarrama y José Luis Torres (coords.) (2007)

Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas
Anthropos, UAM-Iztapalapa, México, 254 pp.

ABEL PÉREZ RUIZ *

Frente a un contexto caracterizado por fuerzas que tienden a homogeneizar los consumos, los intercambios comerciales, los estilos de vida, los usos del tiempo libre, los mecanismos de comunicación, etcétera, surge la necesidad de repensar qué es el trabajo hoy en día y, complementariamente, cuáles son sus significados y las orientaciones que suscita desde la perspectiva de quienes por muchos años han sufrido la *invisibilidad* de su presencia en el ámbito público. Nos referimos a las mujeres.

En los últimos años el trabajo se ha convertido en uno de los *flancos* donde han impactado fuertemente las políticas de globalización y libre mercado. Es del dominio común hablar de empleos parciales o de medio tiempo, de la subcontratación, de la inestabilidad laboral, de las labores informales, de la contracción salarial, del declive de la afiliación sindical, de la precariedad en las ocupaciones, del desplazamiento de la mano de obra por la tecnología, etcétera. En este marco surge un cuestionamiento inquietante —ya advertido por varios autores— pero que sigue siendo pertinente a la luz del nuevo siglo que comienza: ¿es posible hablar de una identidad hacia el trabajo, particularmente cuando se le examina desde la posición de la mujer?

La pregunta no es intrascendente por cuanto uno de los grandes cambios que se han presentado en la sociedad en general y, en el mundo del trabajo en particular, ha sido precisamente la inserción

* Estudiante de doctorado en Estudios Sociales con línea en Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana, plantel Iztapalapa. Correo electrónico: abelo_28@yahoo.com.mx.

creciente de las mujeres en varios ámbitos laborales. Dicha incorporación se ha visto acompañada por un replanteamiento no sólo en cuanto a la dinámica del trabajo *per se*, sino además en cuanto a una serie de valoraciones que le dan sustento al orden social mismo.

Instituciones sociales como la familia, el patriarcado o la religión le han asignado a la mujer, históricamente, un lugar a lo largo del tiempo. La confinación, la exclusión y la *desnotoriedad* son algunos elementos que fueron (y continúan) reproduciéndose como signos distintivos alrededor del *ser femenino*. No es de sorprender, por ende, que el desenvolvimiento público establecido por las mujeres venga marcado por resistencias, disrupciones, conflictos, pero también por adherencias, complacencias y arraigos frente a las normas del orden sociocultural inscritas en cada país o región del planeta.

El libro coordinado por Rocío Guadarrama y José Luis Torres *Los significados del trabajo femenino en el mundo global* condensa las inquietudes antes referidas y da cuenta de interesantes reflexiones en torno a la relación entre género y trabajo desde diferentes ángulos y enfoques teórico-metodológicos. Su pertinencia no descansa simplemente en proveernos de estudios recientes —en distintos lugares y contextos— sobre cómo las mujeres significan su quehacer productivo, sino ante todo en ser una invitación a darle un seguimiento académico a las líneas y ejes de discusión que se desprenden de esta obra.

Los documentos contenidos en el libro son resultado del Seminario Permanente sobre Trabajo, Cultura y Relaciones de Género inscrito en el posgrado de Estudios Sociales de la UAM-Iztapalapa. Cabe decir que aunque el título de la obra resalta la cuestión femenina, eso no significa la ausencia o desatención absoluta de su contraparte masculina, tal y como queda asentado en algunos de sus artículos.

El libro lo conforman cuatro apartados que actúan como niveles de discusión y análisis alrededor de esta problemática: 1) los dilemas teóricos contemporáneos; 2) el trabajo en México y América Latina; 3) la formación de las identidades profesionales y 4) las identidades precarias. Estos ejes nos brindan elementos para la reflexión en tanto contribuyen al conocimiento de los distintos acercamientos teóricos así como de los procesos por los cuales las mujeres incursionan al mercado de trabajo y los efectos consecuentes en la percepción que tienen de sí mismas como madres, hijas, esposas o trabajadoras.

En el apartado primero, los temas abordados se concentran en el problema de la identidad dentro del contexto de la globalización así como los distintos caminos teórico-metodológicos por los que las identidades se constituyen en objeto de estudio con derecho propio.

Para el primer caso se enfatizan los procesos de estandarización del tiempo, del dinero, de la tecnología, del conocimiento, y sus articulaciones con las identidades de los individuos y grupos. Para el segundo se destacan los acercamientos teóricos sobre cultura, trabajo, género e identidad, junto con las estrategias metodológicas para captar las complejidades que revisten en marcos de acción concretos.

El segundo apartado nos remite a la revisión de las condiciones en que se comporta el mercado de trabajo en México y Chile. En el caso mexicano se subraya la concentración de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente femeninas como servicio doméstico, trabajadoras de la educación, oficinistas, etcétera, además de la brecha salarial entre hombres y mujeres a favor de los primeros. En el caso chileno el interés reside en analizar los significados del trabajo en un entorno de flexibilidad productiva y cómo son elaborados desde un ángulo genérico.

El tercer apartado está compuesto de cuatro artículos relacionados con estudios empíricos. Un aspecto común a estos trabajos reside en estudiar las identidades profesionales y de género a partir de las carreras de ingeniería y enfermería. Por parte de la mujer sigue presentándose la percepción de que su vida profesional no puede sustraerse de obstáculos, estereotipos y descréditos sexistas que impactan directamente en la construcción de su identidad laboral.

El último apartado lo conforman igualmente cuatro artículos orientados al análisis de las identidades dentro de un contexto maquilador. Estos cuatro trabajos sintetizan la heterogeneidad que se establece en torno a la definición de sí en relación directa con la ocupación productiva; es decir, se pueden encontrar expresiones donde la cultura de la maquiladora y la cultura local se complementan plenamente, así como procesos desfragmentadores e individualizantes impuestos por la globalización hoy en día.

Finalmente podemos afirmar que el libro coordinado por Rocío Guadarrama y José Luis Torres es una invitación a reflexionar sobre estos temas y estar atentos al desenvolvimiento del trabajo junto con los contenidos que suscita desde la dimensión de género.

trafamiliar y el grado de control y/o violencia que los varones ejercen hacia sus compañeras. Y por último, se examina el significado de la masculinidad y la femineidad en el ámbito doméstico, así como las divergentes percepciones de su dinámica en el seno del hogar.

El estudio está referido a las dos áreas metropolitanas más importantes de México —Monterrey (3,2 millones de personas)— y Ciudad de México (17,4 millones de personas) y conjuga el análisis de datos secundarios —provenientes de estadísticas oficiales— con los datos primarios recogidos mediante la Encuesta sobre Dinámica Familiar —Dinaf—. De forma general, las relaciones de poder subyacentes a la convivencia familiar han sido, hasta ahora, un tema recurrente en las investigaciones de género, pero, esencialmente, desde una óptica cualitativa y centrada en las mujeres como sujeto. En esta investigación, un aporte novedoso es, también, que se incorporan las visiones masculinas. Es por ello que, para evitar sesgos de condicionamiento, el estudio se diseñara sobre dos muestras aleatorias e independientes: una relativa a mujeres —2.532 cuestionarios— y otra referente a hombres —1.644 cuestionarios—. [En el anexo general del libro se incluyen los cuestionarios utilizados en el estudio.]

Si bien el libro, publicado en 2006, se basa en informaciones recopiladas entre finales de 1998 y principios de 1999, es meritoria y acertada la composición de ofrecer una perspectiva teórica y un sofisticado pero comprensible análisis estadístico. La exposición, además, viene precedida de una síntesis de los enfoques adoptados en los estudios de familia llevados a cabo en México y América Latina en los últimos treinta años.

Cuando las autoras exploran la *división del trabajo reproductivo* examinan la participación de los jefes-varones en una serie de tareas clasificadas en tres grupos de servicios: *domésticos* —limpiar la casa, lavar los platos, lavar y planchar la ropa—, *de apoyo* —trámites administrativos, compras de comida, manutención de la casa y el coche— y *de cuidado de personas* —niños, ancianos y enfermos.

Una de las debilidades encontradas en este nivel del análisis es que la participación se mide por ocurrencia y no en unidades de tiempo, por lo que las conclusiones alcanzadas son poco precisas. Los resultados indican una persistencia de patrones convencionales en el reparto del trabajo doméstico, es decir, las mujeres asumen la mayor parte de las tareas. Los varones, por su parte, se implican en aquellos servicios que pueden ejecutarse de forma irregular y más discrecionalmente que el trabajo que preferentemente realizan las mujeres en el hogar, que es diario y sometido a un ritmo regular: comprar, coci-

Brígida García y Orlandina de Oliveira (2006)

Las familias en el México metropolitano: visiones femeninas y masculinas.

México, El Colegio de México.

ESMERALDA BALLESTEROS DONCEL *

La familia es una de las instituciones sociales que mayores transformaciones está experimentando en las últimas décadas. Uno de los cambios más importantes que se está percibiendo a escala planetaria es el relativo al papel de las mujeres. Tradicionalmente confinadas al espacio doméstico, las mujeres han sido objeto de distintos tipos de desigualdades: porque no se ha valorado su contribución al bienestar desde su trabajo doméstico, porque se sigue ignorando su sobreefuerzo cuando al incorporarse al empleo no se reparte la corresponsabilidad en las necesidades del hogar y porque persisten relaciones de poder disímiles que las mantienen, en muchos casos, subordinadas a sus compañeros. Tímida pero inexorablemente, los derechos de las mujeres empiezan a reconocerse, tanto en su vertiente individual como en el ámbito familiar, al participar más en la toma de decisiones y existir cada vez menos tolerancia hacia las agresiones de género.

Estas y otras temáticas son revisadas y analizadas en profundidad por Brígida García y Orlandina de Oliveira en un sugerente y elaborado libro que se enmarca en la mejor tradición de estudios sociodemográficos y sociológicos de México de las últimas décadas¹.

En primer lugar, se aborda de forma detenida la división del trabajo en el seno interno de la familia, es decir, se examinan los usos del tiempo de los diferentes miembros del hogar en sus aspectos productivo y reproductivo. En segundo término, el libro analiza las formas de convivencia, usándose como indicadores la toma de decisiones in-

* Departamento de Sociología IV, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid, Campus de Somosaguas, 228223 Madrid. Correo electrónico: eballesteros@cps.ucm.es

¹ De ambas autoras, recordemos la publicación de una obra anterior, *Trabajo femenino y vida familiar en México* (México, Colegio de México, 1994), de esencial aportación al estudio del trabajo extradoméstico de las mujeres y de su repercusión en las transformaciones de los mercados de trabajo, las familias y las relaciones de género.

nar, lavar, planchar, etcétera. En efecto, resulta muy interesante constatar que la percepción del trabajo realizado difiere según el sexo. Las mujeres perciben que la contribución de los hombres es significativamente menor que la que estos declaran. No obstante, las autoras afirman que existen indicios sólidos que apuntan a cambios de tendencia, pues los hombres cada vez tienen menos exclusividad en su papel de proveedores, por lo que se implican lenta, pero progresivamente, en cubrir más servicios domésticos, siendo la punta de lanza las generaciones más jóvenes de sectores medios con formación.

Los cambios de tendencia de las *formas de convivencia* tradicional hacia relaciones más democráticas se analizaron midiendo la participación de las mujeres en la toma de diferentes tipos de decisiones. Así, las autoras de la investigación detectaron espacios de decisión masculinos asociados a *la compra de bienes importantes y el lugar donde vivir o mudarse*, frente a los ámbitos de decisión femeninos —*ellas tienen la última palabra* cuando se trata de *la compra de alimentos y las enfermedades de la prole*, y existe un espacio compartido relacionado con la reproducción, la sexualidad y la crianza de los hijos.

El grado de *autonomía femenina* se estimó observando la exigencia de pedir permiso al esposo para realizar ciertas actividades fuera del hogar. El texto nos descubre un contexto cultural-normativo que sorprende cuando se afirma que entre el 60% y el 70% de las mujeres sin empleo deben solicitar algún tipo de *permiso* a sus esposos, frente al 50% y el 60% de las mujeres que trabajan fuera de casa, lo que nos sitúa en un contexto de dominación y subordinación no imaginable en un país que lleva décadas modernizándose. Las mujeres necesitan pedir menos permisos para *ir a la clínica, ir de compras y usar anticonceptivos*. En cambio, las restricciones aumentan cuando se trata de *visitar a amigas, participar en asociaciones y trabajar fuera de casa*.

Si bien el delito más común hacia las mujeres es el maltrato, en este libro el análisis de la violencia doméstica, además de alcanzar su extremo en la agresión física, incluye la medición de otros procedimientos lesivos, socialmente más tolerados, como el silencio o los insultos. De hecho, este fenómeno social presente en todos los países del mundo y discretamente silenciado durante siglos es considerado una estrategia de dominación masculina. Al respecto, las autoras concluyen que una de cada cuatro entrevistadas (26%) afirma que su cónyuge ejerce algún tipo de violencia contra ellas cuando están molestos, siendo en las parejas de sectores populares donde ocurre un mayor número de actos de violencia, tanto entre los cónyuges como hacia los hijos e hijas.

Para todas aquellas personas interesadas en la metodología de la investigación aplicada, el libro es altamente recomendable. El dominio de las doctoras García y Oliveira en el tratamiento de datos empíricos queda sobradamente avalado por su larga y fructífera trayectoria profesional. En este estudio utilizan diversas técnicas que van desde el análisis univariante a la elaboración de índices sumatorios y la aplicación de distintas técnicas multivariantes. Cabe destacar, por su infrecuente uso en sociología, la aplicación de la técnica de *regresión logística* para analizar los cambios de significado en la *presencia-autoritaria* de los varones en los trabajos reproductivos, de las mujeres en la toma de decisiones o la persistencia de violencia en el hogar, entre otras cuestiones. Las autoras elaboran un modelo explicativo para el que la *experiencia laboral continuada* se revela como la variable predictora más importante para alcanzar autonomía. El trabajo extradoméstico cualificado permite a las mujeres acceder a una serie de recursos materiales y emocionales que pueden ser movilizadas en el proceso de negociación para alcanzar relaciones más igualitarias con sus cónyuges. A la vez, los modelos de análisis multivariante permiten identificar perfiles, de forma que son los hombres y mujeres que pertenecen a los sectores populares, los que provienen de familias pobres o muy pobres, los que fueron socializados en áreas rurales, los que no tuvieron acceso a niveles mínimos de escolaridad o se casaron a edades tempranas quienes viven relaciones familiares menos equitativas.

La comparación de percepciones masculinas y femeninas evidencia un desencuentro ya confirmado por los resultados de otros estudios basados en muestras de hombres y mujeres. A saber, los varones declaran que son más participativos en los trabajos reproductivos que la apreciación que reconocen las esposas. Asimismo, los jefes de hogar declaran que ejercen menos control sobre el movimiento de sus compañeras que el que ellas comunican y, en última instancia, los varones perciben menos conflictos en el interior de sus hogares que el confirmado por las mujeres. Las doctoras García y Oliveira no aclaran si este hallazgo podría estar mediatizado por el efecto de la *deseabilidad social* en las respuestas de los varones.

Acertadamente, el libro dedica un capítulo a analizar los hogares con jefatura femenina, dado su creciente protagonismo como fenómeno sociodemográfico. Las autoras concluyen que en los hogares monoparentales de jefatura femenina se establecen relaciones más democráticas y se constata menos violencia, aun cuando las mujeres hayan podido ser, anteriormente, víctimas de violencia de género. En cambio, el nivel de violencia aumenta significativamente si la mujer

es *jefa económica* —es decir, si es la principal proveedora de ingresos— y comparte hogar con esposo o compañero.

A modo de síntesis cabe afirmar que se pueden identificar cambios en las relaciones de poder subyacentes a la convivencia familiar en los hogares de áreas metropolitanas mexicanas, observándose una transición desde estructuras jerarquizadas a modelos más equitativos y democráticos. No obstante, aún queda un largo camino para que las mujeres disfruten de una efectiva igualdad de oportunidades en los ámbitos privado, familiar y laboral.

Juan José Castillo

El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software.
Editorial Miño y Dávila, Madrid y Buenos Aires, 2007, 158 pp.

MARÍA DEL MAR MAIRA VIDAL *

Desde comienzos del presente siglo se hace hincapié en la relevancia que ha ido cobrando en los últimos años en las sociedades desarrolladas el trabajo del conocimiento, el tratamiento de la información, de manera que incluso se hacen constantes referencias a las mismas, tanto en el ámbito académico como en el ámbito político, como “sociedades del conocimiento” o “sociedades de la información”. Uno de los tópicos más repetidos en la actualidad, muy en especial desde la Agenda de Lisboa del año 2000, es que en estas sociedades nos encaminamos hacia la preeminencia del “sector de la producción de bienes inmateriales” y “el trabajo inmaterial”. Esto nos lleva a preguntarnos sobre la verdadera realidad y el futuro de los trabajadores del conocimiento, sobre si están atravesando las mismas transformaciones que han afectado a los trabajadores no cualificados o semicualificados en las últimas décadas en lo que respecta a la reorganización empresarial y la división del trabajo a través de la externalización y deslocalización de determinadas fases de producción, aquellas que son más intensivas en trabajo y requieren de una menor cualificación de los trabajadores.

En este sentido, habida cuenta de que la producción de *software* es una actividad emblemática del sector de bienes inmateriales, que además se ha transformado sustancialmente en los últimos tiempos con la incesante modernización de los procesos de trabajo, es del mayor interés analizar su evolución actual en lo que respecta a la reorganización empresarial y la división y organización del trabajo. Sin embargo, mientras que sobre las tendencias de esta actividad productiva con re-

* Profesora asociada en la Sección Departamental de Sociología III (Estructura Social y Sociología de la Educación) de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. Correo electrónico: marmair@ceee.ucm.es.

lación a estas cuestiones existe en otros países un número destacado de investigaciones, estas no habían sido objeto de estudios de relevancia en España hasta la fecha, menos aún de estudios sobre el terreno.

Juan José Castillo da cuenta en *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software* de uno de los nueve estudios de caso del proyecto de investigación «Escenarios de vida y trabajo en la sociedad de la información: jóvenes, mujeres e inmigrantes», incluido en el Programa [Nacional de Investigación 2004/2007, financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia de España, y del que ha sido investigador principal. Este es el primer estudio empírico de envergadura realizado en nuestro país sobre las importantes transformaciones que atraviesa desde hace años la organización y división del trabajo en la industria del *software*.

Esta investigación se ha basado en la consulta y análisis de documentación muy diversa: la bibliografía existente sobre el tema en el ámbito internacional y nacional, materiales producidos por los profesionales de la informática y la programación, la literatura para empresarios, las publicaciones sindicales, las distintas informaciones sobre las empresas del sector y las herramientas de gestión o racionalización que estas implementan. Asimismo, se han llevado a cabo estudios de caso sobre el terreno de la creación de tres *fábricas de software* en diferentes territorios de España (Asturias, Extremadura y Castilla-La Mancha), *fábricas* que son paradigmáticas de las deslocalizaciones internas que están teniendo lugar en España en los últimos años, así como un amplio trabajo de campo a través de entrevistas a distintos tipos de interlocutores en 2006 y primeros meses de 2007 (a directivos de estos tres centros de trabajo, distintos tipos de trabajadores de los mismos, responsables de asociaciones empresariales, de asociaciones profesionales, de organizaciones sindicales y expertos).

Por otra parte, el estudio se ha beneficiado del profundo conocimiento teórico de la sociología del trabajo que el autor ha desarrollado a lo largo de muchos años en numerosas investigaciones y libros, entre los que podríamos destacar *El trabajo recobrado: la recuperación de la sociología clásica. Una evolución del trabajo realmente existente en España*, también publicado por la editorial Miño y Dávila en 2005. Además, esta investigación se ha apoyado en los planteamientos y resultados de los proyectos TRABIN y TRABINDOS que ha llevado a cabo el Grupo de Investigación Charles Babbage de la Universidad Complutense de Madrid, que dirige Juan José Castillo, y ha contado con la colaboración de dos integrantes del colectivo de investigadores que conforman este grupo, Itziar Agulló y María José Díaz.

Es interesante destacar que, al igual que en anteriores estudios de Juan José Castillo, la metodología de la investigación ha tenido entre sus objetivos reconstruir “las situaciones reales de trabajo”, mostrar las características reales de los procesos y la organización del trabajo, separando lo que se establece teóricamente sobre cómo deben ser estos de lo que nos encontramos en realidad. Para ello se ha llevado a cabo un seguimiento exhaustivo de los productos de *software* desde su diseño hasta su puesta en el mercado final, habiéndose identificado todas sus fases y métodos de producción. También se han analizado las realidades y condiciones de funcionamiento de los equipos de trabajo en el sector.

Por otro lado, es preciso llamar la atención sobre el énfasis realizado en esta investigación a la hora de situar cada proceso productivo en su contexto social, político y económico con el objetivo de aportar sentido y profundidad a la reflexión sobre el objeto de estudio.

Los desarrollos tecnológicos y de comunicación a distancia, que facilitaron a las compañías la lógica organizativa de funcionamiento en redes y la deslocalización del trabajo descualificado en las últimas décadas, está permitiendo también, señala Juan José Castillo, la externalización y deslocalización en los últimos tiempos del trabajo cualificado inmaterial que se realiza en el sector de la informática. La producción, aplicación y mantenimiento de programas informáticos, que antes eran llevados a cabo internamente en las empresas, están sometidos a una acelerada externalización en nuestros días. De tal manera que las compañías que requieren programas informáticos recurren con frecuencia a lo que se denomina empresas integradoras, entre las que podemos destacar en España a INDRA, SOLUZIONA o AZERTIA, que a su vez subcontratan parte del trabajo, el diseño técnico y la programación, a otras empresas, a *fábricas de software*.

En este sentido, el autor resalta cómo un número destacado de empresas integradoras están optando cada vez más por realizar deslocalizaciones internas dentro de España, huyendo de las grandes ciudades, en las que los costes salariales y de alquiler de oficinas son muy elevados, así como de deslocalizaciones en otros países que en ocasiones han acarreado distintos tipos de problemas o complicaciones: comunicación inadecuada entre la empresa matriz en España y la *fábrica de software* ubicada en otro país como consecuencia de las diferencias culturales; inconveniencias derivadas de las distintas franjas horarias de los países; lejanía geográfica que dificulta y encarece las visitas de los jefes de equipo o los jefes de proyecto de los programas a las instalaciones de las empresas clientes; escasez de trabajadores con la cualificación adecuada, etcétera.

Estas deslocalizaciones internas se basan en la búsqueda de ubicaciones en comunidades autónomas que ofrezcan ayudas públicas, en muchos casos a través de distintos tipos de incentivos para aquellas empresas que se sitúen en determinadas "ciudades tecnológicas" (incentivos fiscales, subvenciones directas o indirectas, infraestructuras tecnológicas avanzadas a precios por debajo de los del mercado, etcétera), de territorios bien comunicados, con costes salariales bajos y cercanos a universidades u otro tipo de instituciones educativas que funcionen como cantera de trabajadores con la cualificación precisa (con las que en ocasiones existe una colaboración estrecha). El objetivo es la localización de las *fábricas de software* en territorios próximos y bien comunicados con la empresa integradora y la empresa cliente, en los que sea posible compatibilizar la reducción de costes con la calidad y la productividad. Este tipo de deslocalizaciones es denominado *nearshore*, o incluso *rightshore*, habida cuenta de que, tal y como comentábamos, las deslocalizaciones *offshore* no han obtenido en ocasiones buenos resultados.

Juan José Castillo se pregunta en esta investigación sobre la división del trabajo que tiene lugar como consecuencia de las deslocalizaciones y la organización del trabajo en las *fábricas de software*. En definitiva, sobre si los trabajos cualificados que se están externalizando se están convirtiendo en trabajos cualificados en estos centros de trabajo o, por el contrario, se han transformado en trabajos parcelados, rutinarios, poco estables y poco cualificados. Todo ello sin perder de vista las repercusiones económicas y sociales de la ubicación de estos centros en determinados territorios.

A partir del estudio realizado se puede destacar, indica Juan José Castillo, que la externalización que llevan a cabo las empresas integradoras de parte del proceso de producción implica, en muchos casos, la separación entre la mayor parte de la concepción del trabajo y su ejecución. Estas compañías realizan la toma de requerimientos del cliente final y el análisis funcional del programa, subcontratando a las *fábricas de software* el trabajo técnico: el diseño y la programación. Además, en ocasiones las empresas integradoras dividen los programas de *software* en distintas unidades de trabajo cuya realización subcontratan a diferentes empresas o centros de trabajo, encargándose más adelante de "ensamblar" los distintos "fragmentos" con el fin de obtener el producto final (este es el motivo por el que se denominan empresas "integradoras"), por lo que las *fábricas factoría* pierden la visión conjunta del trabajo. Las *fábricas* se responsabilizan de una proporción muy pequeña del trabajo de concepción, el diseño técnico, y

es la ejecución del trabajo, la programación, la mayor parte del proceso de trabajo que se genera en las mismas.

En lo que respecta al trabajo en estos centros de producción de *software*, los jefes de equipo o programadores sénior son los que se encargan de llevar a cabo esa pequeña parte de concepción del trabajo que se realiza en los mismos, el diseño técnico. No obstante, la mayor parte del trabajo en estas empresas consiste en programar, en elaborar líneas de códigos, trabajo que ha atravesado en los últimos tiempos un proceso de división extrema que ha tenido como resultado que los programadores junior efectúen tareas parceladas y rutinarias, guiándose en todo momento por las especificaciones o instrucciones establecidas en el diseño técnico, sin que se admitan interpretaciones o desviaciones al respecto.

En este sentido, el autor defiende, en la línea de los planteamientos mantenidos por Mónica Prasad en su estudio sobre las deslocalizaciones de la industria de la informática en la India *International capital on "Silicon Plateau": work and control in India's computer industry*, que las normas de calidad del tipo de la certificación ISO o el modelo CMMI, impuestos por el mercado y la globalización de la producción y el consumo en los años noventa, están funcionando en las *fábricas de software* como mecanismos de organización y división taylorista del trabajo. Este tipo de estándares, que no permiten otro tipo de organización del trabajo, conllevan la total estandarización y rutinización de los procedimientos y las tareas, la parcelación de la programación, la codificación de los saberes, la expropiación de conocimientos de los trabajadores (ya que estos sistemas de gestión almacenan toda la memoria del trabajo, toda la historia de la programación) y una significativa disminución de la cualificación en una proporción importante de puestos de trabajo, los de programador júnior. De tal manera que, a pesar de que estos trabajadores son considerados por el imaginario colectivo como trabajadores creativos, no existe apenas margen de actuación para los mismos en lo que respecta a aportar creatividad o innovaciones al trabajo.

Estos estándares suponen un valor añadido para las empresas en el mercado, son implementados con el fin de auditar y evaluar las fases del proceso de producción externalizadas por las empresas integradoras, las empresas "cabeza". El objetivo es aumentar la productividad y garantizar la obtención de un producto con las características y la calidad demandadas. Sin embargo, señala Juan José Castillo, introducen en las *fábricas de software* los clásicos problemas de la división y organización del trabajo taylorista: resistencia de los trabajadores a la estan-

darización, la rutinización y la pérdida de control sobre su trabajo, desmotivación, altas tasas de rotación, etcétera. Las fábricas, o empresas "mano", buscan contrarrestar estas consecuencias situándose en territorios cercanos a universidades o instituciones educativas que les ofrezcan trabajadores sin experiencia y, por consiguiente, maleables. Asimismo, a pesar de que hoy en día hay una proporción muy alta de licenciados o diplomados universitarios entre los programadores junior, la baja o media cualificación que requieren buena parte de estos puestos de trabajo está facilitando su sustitución por titulados en formación profesional, con menores expectativas profesionales y salariales, lo que permite a las compañías reducir la tasa de rotación y los costes laborales.

El autor concluye, a partir del estudio realizado, que las tendencias que se observan en la producción de *software* en nuestro país son muy similares a las que se detectan en el ámbito internacional. Por lo tanto nos invita a reflexionar sobre las poco acertadas predicciones que presentan las "sociedades de la información" del futuro cercano como sociedades en las que predominará un "trabajo del conocimiento" altamente cualificado y retribuido. Las transformaciones que atraviesa el "sector de producción de bienes inmateriales" parecen más bien apuntar en otra dirección, ya que se está creando un número muy destacado de puestos de trabajo que requieren de cualificación, pero que, no obstante, están mal remunerados y tienen escasas perspectivas de promoción. En este sentido, es de la mayor relevancia que las instituciones políticas no pierdan de vista la evolución de este sector productivo con el fin de desarrollar las políticas adecuadas con relación al trabajador colectivo del mismo.

Para terminar, hacer hincapié en que esta obra nos muestra el resultado de una interesante y exhaustiva investigación, además de demostrar, una vez más, la larga experiencia acumulada por el autor a lo largo de los años a partir de la realización de innumerables estudios empíricos. En definitiva, el libro *El trabajo recobrado: La recuperación de la sociología clásica. Una evolución del trabajo realmente existente en España* de Juan José Castillo es una referencia obligada para todos aquellos que desde distintas disciplinas estén interesados en examinar y analizar la evolución actual de las "sociedades de la información" y el "trabajo del conocimiento".

CONVOCATORIAS



ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

CONVOCA AL

VI Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo

20 al 23 de abril de 2010
Mexico, D. F.

Circunstancias inéditas relacionadas con la influencia del virus A/H1N1 nos han obligado a posponer el VI Congreso un año, para dar tiempo a que la situación regrese a la normalidad, a que pase la emergencia y sobre todo la zozobra desatada en torno de la epidemia. Por ello, y considerando que la estructura organizativa permanece intacta, que la disposición de instituciones diversas para volvernos a apoyar continúa y que ante la adversidad muchos colegas han mostrado una gran solidaridad e incluso se han comprometido para que se tenga un mejor congreso, el Comité Organizador emite la **nueva convocatoria** para el:

VI CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA
DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

La Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, la Universidad Autónoma Metropolitana, el Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, El Colegio de México, la Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo, el Co-

legio de la Frontera Norte, el Colegio de Sonora, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, el CIESAS, la Universidad Autónoma de Yucatán, el Colegio de Tlaxcala, la Universidad Autónoma de Querétaro, la Universidad Autónoma de Puebla, el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, la Red Colombiana de Estudios del Trabajo, la Escuela Nacional Sindical (Medellín, Colombia) y la Asociación Brasileña de Estudios del Trabajo invitan a participar en las actividades del VI Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo a realizarse en la ciudad de México de la noche del 20 a la noche del 23 de abril de 2010.

Lineamientos:

1. El programa de cada mesa temática se conformará con las ponencias previamente aprobadas que (a) hayan enviado a los coordinadores de mesa su versión en extenso o bien que (b) habiendo sido aprobados sus resúmenes no hayan enviado dicha versión y ahora lo hagan, además de los que (c) presenten propuestas por primera vez y hayan enviado sus resúmenes (500 caracteres y currículum de 300 caracteres) antes del 30 de septiembre de 2009 a los coordinadores de la mesa respectiva y una vez aprobados remitan a los mismos la versión en extenso de la ponencia (máximo de 40.000 caracteres) antes del 15 de diciembre de 2009. No se incluirán en el programa final del congreso a quienes no remitan oportunamente sus ponencias en extenso.
2. Las ponencias previamente aprobadas podrán ser (a) ratificadas por el/la autor(a) o los autores(as), (b) modificadas o (c) retiradas, manifestándolo a los coordinadores de la mesa respectiva antes del 30 de septiembre de 2009. Los posters y presentaciones de libros ya aprobados, así como las nuevas propuestas, deberán ser ratificados o enviadas por los autores al comité organizador (alst@xanum.uam.mx) antes del 30 de septiembre de 2009.
3. A quienes previamente se hayan inscrito al congreso y a ALAST se les respetarán todos sus derechos. Estas inscripciones son necesarias para ser ponente o tener certificado de asistencia y se exhorta a hacerlo en forma electrónica.
4. En la página de ALAST (<http://www.izt.uam.mx/alast>) podrán consultarse cuotas, formas de pago, hoteles, restaurantes, transporte en la ciudad, mapas, tasa de cambio, clima, ubica-

ción del palacio de la antigua Escuela de Medicina (sede del Congreso).

Mesas temáticas y sus coordinadores:

1. **Reestructuración productiva, clusters** (Jorge Carrillo: carrillo@colef.mx y María E. de la O: mdelao@megared.net.mx).
2. **Relaciones Laborales** (Consuelo Iranzo: consuelo.iranzo@gmail.com y Cecilia Senén: csenen@mail.retina.ar).
3. **Cultura, Subjetividad y Trabajo** (Luz Gabriela Arango: luzga@cable.net.co y Raúl Nieto: rnc@xanum.uam.mx; Polimnia Zagefka).
4. **Sindicatos y Movimientos de los Trabajadores** (Alfonso Bouzas: bouzas@servidor.unam.mx y Marco Santana: msantana@bridge.com.br).
5. **Innovación Tecnológica** (Daniel Villavicencio: vcdh3758@correo.xoc.uam.mx y Mónica Casalet: casalet@flacso.edu.mx).
6. **Mercados de Trabajo** (Didimo Castillo: didimo99@prodigy.net.mx y Rosalba Todaro: rtodaro@vtr.net).
7. **Competencias Laborales, Educación y Aprendizaje** (Alfredo Hualde: ahualde@colef.mx; María de Ibarrola: mdei@prodigy.net.mx).
8. **Legislación Laboral y Nuevas Formas de Regulación** (Marcos Supervielle: msupervielle@gmail.com y Graciela Bensusán: bensusan@flacso.edu.mx).
9. **Empresas y Empresarios** (Marcela Hernández: mahernan6@gmail.com y Carlos Dávila: cdl@adm.uniandes.edu.co).
10. **Organización y Trabajo** (Luis Montaña: lmh@xanum.uam.mx y Óscar Contreras: ocontre@colson.edu.mx).
11. **Migración y Trabajo** (Fernando Herrera: fhl19@yahoo.com.mx y Roberto Benencia: rbenencia@fibertel.com.ar).
12. **Políticas Públicas para el Trabajo** (Héctor Palomino: HPALOMINO@trabajo.gov.ar y Lais Abramo: abramo@oitbrasil.org.br).
13. **Psicología y Trabajo** (Marco Carrillo: marco@uaq.mx).
14. **Trabajo Agrícola** (Sara Lara: saralf@servidor.unam.mx y Boris Marañón: bolin88@servidor.unam.mx, Josefa Salette Barbosa Cavalcanti: jsaletec@hotmail.com.br).
15. **Seguridad Social y Trabajo** (Pedro Moreno: msph6107@correo.xoc.uam.mx).

16. **Trabajo atípico y precarización** (Saúl Moreno: saulora-
cio@hotmail.com y Marcia Leite: mpleite@uol.com.br).
17. **Violencia y riesgos en el Trabajo** (Sergio Sánchez:
sads542@yahoo.com.mx y Jorge Walter: walter_udesa@ya-
hoo.com.ar).
18. **Subcontratación e Inestabilidad Laboral** (Brígida Gar-
cía: bgarcia@colmex.mx y Nadya Araujo: nadya@usp.br).
19. **Trabajo Decente** (Regina Galhardi: galhardi@oit.org.mx
y Beatriz Torres: tgongora@tunku.uady.mx).

Comité organizador: Enrique de la Garza Toledo, Jorge Carrillo, Mónica Casalet, Daniel Villavicencio, Beatriz Torres, Brígida García, Alfonso Bouzas, Alicia Lindón, Angélica Cuellar, Marcela Hernández, Javier Melgoza, Fernando Herrera, Sergio Sánchez, Saúl Moreno, Germán Sánchez, Carlos Salas, Marco Carrillo, Alfredo Hualde, Óscar Contreras, Adriana Martínez.

PROGRAMA

Martes 20 de abril

19:00 horas: Inauguración: Presidencia de ALAST, Rector General de la UAM, Secretario General de la UNAM, Presidente de El Colegio de México, Directora de FLACSO, Directora del CIESAS, Director del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, Directora del Instituto de Ciencia y Tecnología del D. F., Secretario General de la Universidad Autónoma de Querétaro, Director de la Oficina para México de la Organización Internacional del Trabajo, Subdirector Científico del CONACYT.

Lugar: Auditorio del Palacio de la Antigua Escuela de Medicina.

Cóctel de bienvenida: Patio central del palacio de la antigua escuela de medicina.

Miércoles 21 de abril

- 9:00 - 10:30 horas:** Mesas redondas magistrales paralelas.
- A. ¿Trabajo y Sociedad del Conocimiento?: **Frédéric Lese-mann**, U. de Quebec.; Rigas Arvanatis. Coordinadora: Mónica Casalet. Sala de Eméritos de la Antigua Escuela de Medicina.

VI Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo

- B. ¿Post-neoliberalismo en América Latina?: **Emir Sader**, Presidente Ejecutivo de CLACSO; **Marta Novick**, Subsecretaría del Trabajo de Argentina; **Héctor Lucena**, director de RELET. Coordinador: Enrique de la Garza Toledo. Auditorio del Palacio de la Antigua Escuela de Medicina.

10:30 - 13:30 horas: Mesas temáticas paralelas.

15:00 - 16:30 horas: Mesas redondas magistrales paralelas:

- A. El Trabajo en América Latina visto desde los Estados Unidos: **Dan Cornfield**, Director de Work and Occupations; **María Lorena Cook**, Cornell University. Coordinador: Alfonso Bouzas. Sala de Eméritos de la Antigua Escuela de Medicina.
- B. Los Nuevos Retos del Mercado de Trabajo en América Latina: precariedad, exclusión, inestabilidad: **Orlandina de Oliveira**, Colegio de México; **María Elena Valenzuela**, OIT. Coordinadora: Brígida García. Auditorio de la Antigua Escuela de Medicina.

16:30 - 19:30 horas: Mesas temáticas paralelas.

20:00 horas: Presentación paralela de libros y revistas.

Jueves 22 de abril

9:00 - 10:30 horas: Mesas redondas magistrales:

- A. Antiguos y Nuevos Trabajos ¿Hacia un concepto ampliado de Trabajo?: **Juan José Castillo**, U. Complutense de Madrid; **Enrique de la Garza**, UAM. Coordinador: Fernando Herrera. Auditorio del Palacio de la Antigua Escuela de Medicina.
- B. El Trabajo en América Latina visto desde Europa. **Helena Hirata**, CNRS, Francia; **Rainer Dombois**, U. de Bremen, Alemania; y **Helen Rainbird**, U. de Birmingham, Reino Unido. Coordinador: Óscar Contreras. Sala de Eméritos del Palacio de la Antigua Escuela de Medicina.

12:30 - 13:30 horas: Mesas temáticas paralelas.

15:00 - 16:30 horas: Mesas redondas magistrales:

- A. Nuevos Modelos de Desarrollo, Mercados de Trabajo y Procesos Productivos: Marcia Leite, Universidad de Campi-

Convocatoria

ñas, Brasil; **Yannick Lung**, Université de Bordeaux, Francia. Coordinador: Jorge Carrillo. Auditorio del Palacio de la Antigua Escuela de Medicina.

- B. Economic and Cultural History in the Study of Business and Entrepreneurs: **David Sicilia**, U. de Maryland. Coordinadora: Marcela Hernández. Sala de Eméritos del Palacio de la Antigua Escuela de Medicina.

16:30 - 19:30 horas: Mesas temáticas paralelas.

20:00 horas: Asamblea de ALAST: nombramiento de la directiva y sede del siguiente congreso y de RELET. Auditorio del Palacio de la Antigua Escuela de Medicina.

Viernes 23 de abril

9:00 - 10:00 horas: Conferencia magistral: La difícil relación entre economía y sociología económica: **Arnoldo Bagnasco**, U. de Turín, Italia. Coordinador: Daniel Villavicencio. Auditorio del Palacio de la Antigua Escuela de Medicina.

10:00 - 14:00 horas: Mesas temáticas paralelas.

15:00 - 20:00 horas: Mesas temáticas paralelas.

20:00 horas: Clausura, Auditorio del Palacio de la Antigua Escuela de Medicina.

Libros recibidos en la Redacción

- Bizcarrondo, Marta** (2008), *Entre la democracia y la revolución, 1931-1936*, Tomo III de la *Historia de la UGT*, dirigida por S. Castillo. Madrid, Siglo XXI Editores.
- Borderías, C. y Renóm, M.** (eds.) (2008), *Dones en moviment (s). Segles XVIII-XXI*, Barcelona, Icaria Editorial.
- Capel, Rosa María** (dir.) (2008), *Cien años trabajando por la igualdad*, Madrid, Fundación F. Largo Caballero e Instituto de la Mujer.
- Castillo, Juan José** (2009), *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente y futuro*, Madrid, La Catarata.
- Castillo, Santiago** (dir.) (2008), *Solidaridad, seguridad, bienestar. Cien años de protección social en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Castillo, Santiago y Ruzafa, Rafael** (coords.) (2009), *La previsión social en la historia*, Madrid, Siglo XXI Editores.
- Del Rey, Fernando** (2008), *Paisanos en lucha. Exclusión política y violencia en la Segunda República española*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- Domínguez Prats, P.** (2009), *De ciudadanas a exiliadas. Un estudio sobre las republicanas españolas en México*, Madrid, Ediciones Cinca y Fundación F. Largo Caballero.
- Flores Robaina, Noelia** (2008), *Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*, Madrid, CES.
- González Ferrer, Amparo** (2008), *Estrategias familiares y laborales en la emigración. Reagrupación familiar, elección de parejas y empleo de los inmigrantes en el país de destino*, Madrid, CES.
- Herrera, Liliana** (2008), *La política de innovación y la empresa. Efecto y distribución de las políticas de innovación*, Madrid, CES.
- Mateos, Abdón** (2008), *Contra la dictadura franquista, 1939-1975*, Tomo IV de la *Historia de la UGT*, dirigida por S. Castillo, Madrid, Siglo XXI Editores.
- Moral, Enrique** (coord.) (2008), *Catálogo de la Exposición conmemorativa del Centenario de la Casa del Pueblo de Madrid, 1908-2008*, Madrid, UGT-Madrid y SECC-Madrid.
- Nicolini, Rosella y Artige, Lionel** (2008), *Investigación y desarrollo más innovación. Recomendaciones para políticas públicas más cercanas a las necesidades de las empresas*, Madrid, CES.
- Paredes Rodríguez, J. M.** (2008), *La jubilación parcial en el sistema español de Seguridad Social*, Madrid, CES.
- Sanchis, Enric** (2008), *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*, Madrid, CES.
- Soler González, Jorge** (2008), *Inmigración: estado de salud, incapacidades laborales, farmacia y utilización de los servicios sanitarios*, Madrid, CES.
- Valdés Dal-Ré, F. y Quintanilla Navarro, B.** (dirs.) (2008), *Igualdad de género y relaciones laborales*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración y Fundación F. Largo Caballero.

Los libros para esta sección y para comentario en notas críticas y recensiones deben enviarse a: Santiago Castillo, Revista *Sociología del Trabajo*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid.

A los colaboradores

Extensión: Las propuestas de artículos, o notas, no podrán exceder de **8.000 palabras**, lo que incluye referencias, cuadros, notas al pie, etc. Dichos artículos deberán ir acompañados de un **resumen** de unas diez líneas y de, al menos, seis palabras clave, no incluidas en el título. Igualmente deberán incluirse tanto un **abstract**, en inglés, como seis *key words*, además de la traducción inglesa del título.

Presentación de originales: Los artículos y documentación mencionados se presentarán en formato electrónico, así como tres copias en papel, dirigidas a la redacción de la revista. Los autores indicarán, claramente, su ubicación institucional de trabajo, su correo electrónico, así como la dirección postal precisa a la que deban enviarse las copias, eventualmente, de la revista y separatas, en el momento de publicación (veinte separatas y dos ejemplares completos).

Todos los artículos sometidos a evaluación deben ser originales inéditos, incluidos los traducidos de otros idiomas.

Sociología del Trabajo acepta, para su evaluación y eventual publicación, réplicas y comentarios críticos a los trabajos que publica. La extensión de estos textos no debe sobrepasar las 4.000 palabras.

Formas de cita y referencias: Para las formas de cita y referencias bibliográficas, las o los autores deben remitirse a las utilizadas en este o en cualquier número anterior de *Sociología del Trabajo*.

Lugar de envío: Los artículos y documentos electrónicos deberán dirigirse a la Redacción de la revista *Sociología del Trabajo*: Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Universidad Complutense de Madrid; Campus de Somosaguas; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

Proceso de evaluación, plazos y publicación: Los originales recibidos son, en primer lugar, leídos por el Consejo de Redacción, para apreciar si cumplen, tanto los requisitos formales indicados, como unos mínimos de contenido científico y de adecuación a las líneas y objetivos editoriales de la revista.

Cumplida esta apreciación, los artículos son evaluados por, al menos, dos evaluadores externos al Consejo. Con estas evaluaciones, el Consejo procede a enviar los comentarios y sugerencias recibidas, y la estimación final de modificaciones o elaboraciones en su caso, para ser aceptado para publicación. En el caso de modificaciones y alteraciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos evaluadores externos y un miembro del Consejo de Redacción, antes de su eventual publicación. Este proceso se lleva a cabo como 'doble ciego'. La revista acusa recibo del envío de originales a vuelta de correo, comunicando, con posterioridad a los autores los resultados de la evaluación, necesidad de modificaciones y, en su caso, la eventual aceptación para publicación. Desde la comunicación de las evaluaciones a los autores, la revista envía la aceptación para publicación en un plazo no superior a tres meses, junto con el calendario tentativo de aparición.