

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**La gestión institucional "una práctica posible desde
el trabajo social":
¿mercantilización de la profesión o herramienta de acción
válida para el trabajo social?**

Rodrigo Márquez Alonso
Tutor: **Álvaro Cristiani**

2007

Índice.

1. Prologo

2. Introducción

3. Consideraciones necesarias.

Nuestro punto de partida: Las Organizaciones, La vida cotidiana, el trabajo, sus protagonistas. El ámbito de convivencia de todos estos: un mercado en un contexto socio histórico particular.

- a. Las Organizaciones
- b. Vida Cotidiana
- c. Trabajo Asalariado
- d. Capital – Capital Humano en las relaciones laborales
- e. Mercado de Trabajo
 - i. Dicotomía del Modelo en un Contexto Neoliberal

4. La Gestión Organizacional desde el Trabajo Social – Gestión desde una perspectiva de Desarrollo?

- a. Gestión Organizacional
- b. Desarrollo Organizacional
- c. El rol del Trabajo Social y su inserción en la Gestión asociado al desarrollo.

5. La Gestión como Desarrollo Organizacional ¿Mercantilización de la Profesión o Herramienta de acción valida para el Trabajo social?

6. Bibliografía

7. Anexos

1 - Prologo

El presente trabajo aproxima una reflexión sobre aspectos relacionados con la praxis del Trabajo Social, como disciplina y/ o especificación técnica.

Nos acercará a distintos ámbitos de inserción laboral y elabora una aproximación a lo habilitante que resulta la formación en Trabajo Social para el desempeño de esta función dada así como especificación técnica dentro del mercado de trabajo y su relación con la Gestión o Desarrollo de Instituciones.

Realizaré un análisis en torno al marco histórico contextual que enmarca lo evolutivo de los sistemas de producción que dentro del capitalismo se fueron dando. Se realizará un somero desarrollo del tránsito desde el quiebre o pasaje del sistema de producción fordista y su crisis, a lo que se dio en denominar el sistema toyotista, para luego acercarnos hasta nuestros días.

El sistema de producción fordista, según TORRES LOPEZ¹ *"(...) logro, mediante la introducción de la cadena de montaje en el proceso productivo y la separación entre concepción y ejecución en el proceso de producción, homogeneizar el ritmo de trabajo, evitar que los obreros pudieran ejercer control sobre sí mismo y, a su vez, aumentar extraordinariamente los niveles de producción. La técnica suponía la materialización progresiva del saber de los trabajadores cualificados y transformaba el puesto de trabajo en un conjunto de áreas perfectamente especificados que el obrero realizaba de forma mecánica"*².

Este sistema, habilitaba la producción en masa, y suponía que para que esta producción "aumentada" tuviera salida en los mercados era necesario el aumento simultáneo del poder adquisitivo de los asalariados.

La idea principal de que los asalariados fueran los consumidores de lo que fabricaban colocaba al fordismo como *"(...) un sistema de regulación social que comporta tanto un tipo de relación salarial como una pauta general de consumo. Gracias a él se consiguió un clima generalizado de consenso social y laboral que permitió mantener elevados los ritmos de acumulación característicos de la segunda post guerra mundial."*³.

Ese sistema presentaba tres condiciones necesarias para que el sistema de regulación proporcionara resultados satisfactorios:

¹ De TORRES LOPEZ, JUAN. "Del Fordismo al Toyotismo". Editorial Civitas. Madrid.

² 1992, pp351 y ss

³ Ídem I, 1992, pp351 y ss.

-
1. Mantener elevados niveles de demanda que permitan dar salida a los crecientes stocks.
 2. Que se mantenga el consenso laboral que la pauta de consumo general de los asalariados proporciona.
 3. Que el sistema de producción en serie sirva efectivamente para obtener la gama de productos que se demandan.

Llamamos crisis del fordismo al momento en el cual las condiciones no se cumplen, las políticas expansivas de demanda lejos de proporcionar estabilidad y crecimiento, comienzan a "(...) *ser insuficientes para dar salida al excedente productivo generado y contribuyen, por el contrario, al déficit público y a la desarticulación de la oferta productiva*"⁴. El consenso laboral entra en crisis con la que GORDÓN Y WEISSKOPT (1989) dieron en llamar "*la rebelión de los trabajadores de las fábricas*". Y como último agregado, en este sintético recorrido por la crisis de este modelo, la gama de productos necesarios para lo que se puede llamar "la cultura del mas" se hacía cada vez mayor y el sistema de producción no lo podía abarcar ni sostener.⁵

Toda esta crisis *provoca "(...) que el capital implementase un vastísimo proceso de reestructuración, buscando la recuperación de su ciclo reproductivo y, al mismo tiempo, imponiendo nuevamente su proyecto de dominación societal.*"(Antunes 1999)⁶. Se comienza a gestar lo que se denominará el modelo de acumulación flexible, donde en un devenir histórico ubicamos al "Toyotismo" o modelo japonés. Los modelos como ya dijimos, surgen atendiendo diversos factores pero siempre en el mismo impulso motivador de controlar las luchas sociales que desde el mundo del trabajo se generaban. Toda esta reestructuración apuntaba también a la recuperación de la hegemonía que se daba sobre la pauta de clases que dominaban y clases que son dominadas.

Estas nuevas formas de organización generaron tanto adeptos como "enemigos", colocando desde una posición que la innovación posibilitaba el surgimiento de un trabajador mas "(...) *calificado, participativo, multifuncional, polivalente, dotado de una mayor realización en el espacio de trabajo (...)*" (Antunes 1999)⁷. Y por otro lado, hubieron

⁴ TORRES LOPEZ 1992, pp351 y ss

⁵ ídem I.

⁶ ANTUNES, RICARDO. "El Trabajo y los Sentidos" Cuadernos. serie Desafíos del mundo del trabajo. GLT. Octubre 2000.

⁷ ídem 4.

autores que no visualizaban una nueva forma de organización del trabajo sino que estaban más en la línea de percibir una reconfiguración del *“poder en el lugar de trabajo y en el propio mercado de trabajo, mucho más a favor de los empleadores que de los trabajadores.”* (Tomaney, 1996: 157/8)⁸. Es en estas discusiones donde se ubica “un régimen de acumulación flexible nacido desde 1973”, que se caracteriza por la nueva *“división de mercados, desempleo, división global del trabajo, capital volátil, cierre de plantas industriales, reorganización financiera e tecnológica, entre tantas mutaciones que marcan esa nueva fase de la producción capitalista”* (HARVEY, 1992 e 1996)⁹.

La reflexión que se hace en la publicación “El trabajo y los sentidos”, en relación a qué más allá de poder analizar los distintos movimientos de los sistemas de organización, se hace necesario, si queremos reflexionar sobre las calificaciones del mercado de trabajo, entender que esas calificaciones responden en gran medida a esta evolución de los sistemas de organización, que son la delimitación que parametriza los requerimientos de este mercado. NO PODEMOS PERDER de vista que siguen siendo todas expresiones de *“la reorganización del capital en aras de retomar su nivel de acumulación y su proyecto global de dominación”* (Antunes 1999)¹⁰.

⁸ Ídem 4.

⁹ HARVEY DAVID. “El Nuevo Imperialismo” Revista Herramienta de debate y crítica marxista. S/D

¹⁰ Ídem 4.

2 - Introducción

El trabajo social como disciplina y su inserción en el mercado de trabajo ha sido en muchos ámbitos de la academia motivo de discusión. Su asociación con el asistencialismo y la tematización respecto a lo que nuestra formación nos habilita, muchas veces trasciende la discusión en torno a la formación académica y se adentra en cuestiones de corte ideológico, con las que nuestra profesión ha sido tradicionalmente asociada. Ahora bien, el mercado de trabajo ha cambiado, nuestra inserción en el mismo ha venido sufriendo modificaciones, así como los planes de estudio, y las miradas en torno a lo que es la formación en Ciencias Sociales y particularmente en trabajo social (disciplina que se hasta hace poco se denominaba y autodefinía como asistencia social). El proceso se ha bifurcado, se han dado modificaciones y se ha dejado de focalizar su desenvolvimiento en el ámbito netamente público para comenzar a ejercer dentro del ámbito privado, entendido éste no como el ámbito familiar (lugar privilegiado de nuestra profesión) sino desde lo "privado" entendido dentro del ámbito de la gestión privada, fundamentalmente del ámbito laboral. Es en ese sentido que entiendo se ha ido desarrollando desde una mirada distinta en torno a cuestiones, que por estar dentro del ámbito privado así entendido, no dejan de ser elementos que hacen a la cuestión social, sino más bien son parte sustancial de la misma.

Es uno de los objetivos de esta tesis, el poder analizar como se puede lograr la inserción del Trabajo Social en el desarrollo de las organizaciones y en el mismo sentido, cual sería la mirada particular que desde la disciplina se puede brindar.

También considero pertinente colocar la cuestión de poder analizar si nuestra inserción dentro de organizaciones que se desenvuelven en el marco de un contexto neoliberal, en un marco capitalista que reproduce desigualdades, se constituye como válida o si este accionar mercantiliza nuestra profesión y contradice la propia finalidad del Trabajo Social, aportando a la reproducción de un modelo que criticamos.

Otro elemento que queremos colocar es desde que lugar estamos planteando este trabajo. Como otro objetivo entonces de este trabajo, defender la posición que considera al desarrollo organizacional como herramienta útil, habilitante y legitimante de nuestra labor para con las organizaciones, con una teleología bien definida y para nada funcional a un sistema que sostiene desigualdades si no por el contrario, que desarrolla una posición que nos permite desenvolvernos de la manera más efectiva y eficaz.

El trabajo se desarrolla en cuatro partes, las que intentan acercar elementos para la elaboración de la temática objeto de este análisis.

Desde las consideraciones necesarias nos acercamos a poder generar algunas discusiones en torno a categorías pertinentes para el análisis de la temática, las que se disponen como el marco teórico que delimita nuestra reflexión desde algunas bases teórico metodológicas que puedan guiar y aportarnos para la discusión tanto abstracta como desde la praxis desde la cual nos paramos a la hora de discutir.

Partimos desde las organizaciones, para poder luego ubicarnos en el marco de la vida cotidiana, y desde allí poder colocarnos en una perspectiva que nos permita hacer dialogar las discusiones de este tópico con las establecidas en la temática organizaciones. Desde aquí pensamos en la posibilidad de comenzar a elaborar el trabajo como categoría fundante y el trabajo asalariado en particular como eje conductor de nuestro análisis. Luego pasaremos por las ideas de Capital y Capital Humano en las relaciones laborales y teniendo esta problematización presente nos adentraremos en poder observar el mercado de trabajo y sus movimientos como un ámbito de interacción de las relaciones que desde las organizaciones se dan para con estos elementos posicionarnos respecto de dos conceptualizaciones que serán centrales en nuestra tesis como son: Gestión Institucional y Desarrollo Institucional.

Finalmente nos sumiremos en la Gestión en si misma desde el Trabajo Social, su abordaje, su relación con la disciplina, su devenir histórico, con quien la ejerce y propondremos algunas experiencias que recrean de alguna manera el rol que nuestra profesión esta tomando en torno a la Gestión institucional y su praxis particular desde un enfoque de Desarrollo.

El Trabajo Social tiene como objeto "lo social" y su objetivo central es el bienestar social (Matus, 1999) *"Su objeto refiere a la dimensión social de áreas-problema en diversos planos de la vida humana. Por dimensión social se entiende el conjunto de aspectos sociológicos culturales, económicos, psicosociales y políticos recodificados en función de un objeto social que se distingue de los objetos de las ciencias sociales en dos sentidos: a) los funde en un único objeto más amplio y complejo y b) se trata de un punto de vista no para conocer como finalidad primordial, sino para generar conocimiento apto para intervenir técnicamente sobre ese mismo objeto"*(Plan de estudio 1992)

Una de las discusiones de esta elaboración es en que medida trabajar desde la perspectiva del Desarrollo Institucional nos habilita a entender problemas a los que se enfrenta el trabajador en las organizaciones *"Los problemas sociales concretos de los*

Sujetos de la acción profesional, constituyen manifestaciones de necesidades sociales más amplias y sólo es posible comprenderlos en ese contexto"(idem)

En definitiva el intento de llegar a poder abordar la cuestión de nuestra tesis del **Trabajo Social y su gestión de instituciones tanto como la Gestión o Desarrollo Institucional ¿Mercantilización de la Profesión o Herramienta de acción valida para el Trabajo social?**

El diseño metodológico se desarrollara en anexos por falta de espacio en el cuerpo de trabajo y será un diseño de tipo exploratorio en la medida que no existe desde la disciplina una discusión en estos términos, y será sustentada desde el estudio de documentación, análisis de textos de autores y entrevistas en profundidad realizadas a informantes calificados tanto en el ámbito publico como privado.

3 - Consideraciones necesarias.

Nuestro punto de partida: Las Organizaciones, La vida cotidiana, el trabajo, sus protagonistas. El ámbito de convivencia de todos estos: un mercado de trabajo en un contexto socio-histórico particular.

3.a - Organizaciones

Cuando nos situamos en el análisis de la relación del trabajo social con la gestión de organizaciones es fundamental definir un punto de partida que a los efectos de este trabajo serán las organizaciones, como la nomenclatura mas compartida y aunada para los colectivos organizados, y la forma en que nosotros pensemos tanto agrupaciones sin fines de lucro como empresas (asumiendo que todas tienen fines de lucro).

"Las organizaciones son unidades sociales o agrupamientos humanos deliberadamente constituido para alcanzar fines específicos" ¹¹

"Organización es la estructura de las relaciones que debe existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados"¹²

"La organización es la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa, con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue"¹³

El surgimiento y desarrollo de todo tipo de organizaciones así como la multiplicidad de relaciones entre ellas, han dado lugar a la existencia de diferentes tipos de gestión, lo que a veces, hacen confusas su clasificaciones. Sin embargo, la clasificación más común es aquella que atiende al sector económico que sirve, es decir, atendiendo a que el organismo sea de carácter público, privado o que reúna características de ambos sectores.

En la sociedad, las distintas organizaciones han tomado diversos roles. Considero, y me acompañarían diversos autores en esta aseveración, que uno de ellos es el elemento disciplinador. En "Vigilar y Castigar" (1974) Michel Foucault, expone que las distintas

¹¹ Bsnnock, Gram. y Rees, Ray. "Diccionario de Economía" Editorial Trillas. 1990.

¹² Barre, Raymond. "Desarrollo Económico". Colección Popular. México. 1958.

¹³ Ídem 10

organizaciones han jugado un rol en el sentido de ser sociabilizadoras, normalizadoras y homogenizantes.

Siguiendo a Friedberg y su análisis sociológico de las organizaciones, podemos citar el crecimiento que las organizaciones han tenido en el mundo entero, como manifestación de una característica fundamental de las sociedades modernas: la dedicación cada vez mayor que de lo social se da en lo colectivo. También coloca que la complejidad que las organizaciones toman, es cada vez mayor, multiforme y diversa, y nos invita a poder acompañar esta evolución desde las distintas disciplinas.

A cada tipo de organización le corresponden formas diferentes de administración. Se distinguen tres tipos fundamentales de administración: Administración pública, privada y mixta, con su respectiva gestión diferenciada, dado el ámbito de inserción y el contexto en el que actúan.

Todos estos aportes nos posicionan en el marco de nuestra reflexión ante la interrogante de la incidencia de las organizaciones dentro de la vida cotidiana y el como el ser se posiciona como integrante de las mismas, tanto como profesional, y en este estudio en particular, el profesional de trabajo social ubicado en el marco de la gestión o del desarrollo de las mismas.

3.b - Vida Cotidiana

Quiero resaltar la importancia que las organizaciones cobran en el devenir de nuestra vida cotidiana, desde el rol fundamental que asume, ya sea desde la regulación que imponen en relación a las conductas de los individuos, hasta su rol aglutinante, por lo cual considero que es necesario enmarcarnos en lo que entendemos por vida cotidiana.

En una primera aproximación a la categoría, la vida cotidiana es *"el espacio y el tiempo en que se manifiestan, en forma inmediata, las relaciones que los hombres establecen entre si y con la naturaleza en función de sus necesidades"* (A. Pampliega de Quiroga ;1985: 13).

Es en la vida cotidiana donde se da la reproducción de los hombres en su particularidad como individuos y es a partir de esa reproducción particular que se posibilita la reproducción social. La construcción de lo que se entiende por vida cotidiana es particular de cada época histórica y cada sociedad la carga de significación.

No se puede entender ésta categoría aislada de su contexto histórico, y geográfico. Tiene componentes adquiridos en cada espacio particular y en cada momento de la vida de los hombres y mujeres que viviendo, la construyen.

Es en el espacio de la vida cotidiana, en la cotidianidad donde la gente manifiesta sus relaciones, adquiere sus saberes, se auto percibe y aprehende el mundo *"cotidianidad es la manifestación inmediata en un tiempo, en un ritmo, en un espacio, de las complejas relaciones sociales que regulan la vida de los hombres en una época histórica determinada. A cada época histórica y a cada organización social corresponde un tipo de vida cotidiana, y a cada época histórica y en cada organización social se da distinto tipo de relaciones con la naturaleza y con los otros hombres* (Pampliega de Quiroga; 1985:12). Es en esa esfera que las personas viven sus vidas, trabajan, piensan, duermen, ríen, se encuentran, se desencuentran, crean sus espacios de recreación, acuerdan, fundan sus pensamientos, adquieren ideología, se tornan solidarios, construyen sus imaginarios, se enamoran, se reproducen, mueren.

"la vida cotidiana es aquella vida de los mismos gestos, ritos y ritmos de todos los días: levantarse a determinada hora, dar cuenta de las actividades caseras, ir a trabajar, a la escuela, a la iglesia, cuidar a los niños, hacer el café de la mañana, fumar un cigarro, almorzar, tomar una cerveza, la caña o el vino, ver televisión, practicar el deporte de siempre, etc...En esas actividades, es mas el gesto mecánico y automatizado que las que dirige la conciencia" (Brant Carvalho, 1987:23)¹⁴

Lo cotidiano impregna nuestras vidas.

Es la vida de todos los días, de todos nosotros en cualquier época y en cualquier lugar

Ahora, ¿que aspecto de la vida cotidiana no se ve perneada por la categoría trabajo? Desde poseerlo o tenerlo, hasta no (empleo y desempleo) , la correlación entre el desenvolvimiento de esta vida cotidiana con el mundo del trabajo es constante y determinante para este análisis tanto como para las interrelaciones que dentro del ámbito laboral se dan, como factores que delimitan muchas veces la exclusión o inclusión. Nuestra vinculación con la sociedad, de una forma otra, viene delimitada por nuestro vinculo con esta categoría conceptual.

3.c – Trabajo – La Centralidad del Trabajo

Antes de referirnos al trabajo asalariado y sus calificaciones creo pertinente considerar la centralidad del trabajo, como categoría en la formación societal contemporánea que esta en constante transformación. No es nuestra finalidad entrar en una ardua discusión sobre relaciones entre trabajo productivo e improductivo, manual e intelectual, material e inmaterial, sino más bien, preguntarnos así como Antunes plantea ***“¿La categoría trabajo no esta mas dotada de estatuto de centralidad, en el universo de la praxis humana existente en la sociedad capitalista contemporánea?”***.

Mas allá de poder visualizar un sin fin de mutaciones, no hay consideraciones tan importantes ni determinantes que nos habiliten a concluir que existe una perdida de protagonismo del trabajo en el universo de una sociedad que produce tanto mercancías como servicios, una sociedad que se ve determinada en su conjunto, así como en sus componentes más ínfimos, por el trabajo o la ausencia de él. Hay si, un sin fin de mutaciones que nos hace pensar en un nuevo papel o en un redimensionamiento de los componentes que al trabajo hacen cosas como *“ la reducción del tiempo físico de trabajo en el proceso productivo, así como la reducción del trabajo manual directo y la ampliación del trabajo mas intelectualizado, no niegan la ley de valor, cuando se considera la totalidad del trabajo, la capacidad de trabajo socialmente combinada, el trabajador colectivo como expresión de múltiples actividades combinadas”*¹⁵

Como coloca Antunes, siguiendo una línea de pensamiento critico, la emancipación humana tiene la posibilidad de concretarse a partir de esta categoría, es decir a partir del trabajo, la revolución y las posibilidades del proceso o los procesos de emancipación, se han venido dando a partir del mundo del trabajo por lo que, siguiendo a Antunes es *“(...) un proceso de emancipación simultáneamente del trabajo, en el trabajo y por el trabajo.”*¹⁶

Entendemos entonces al trabajo, como una categoría central, como la mediación por excelencia entre el hombre y la posible objetivación que de su realidad pueda efectuar.

El trabajo no ha sido siempre trabajo asalariado, es decir, trabajo libre. El esclavo no vendía su fuerza de, trabajo al esclavista, del mismo modo que el buey no vende su trabajo al labrador. El esclavo es vendido de una vez y para siempre, con su fuerza de trabajo, a su dueño. Es una mercancía. El es una mercancía, pero su fuerza de trabajo no es una mercancía suya.

¹⁴ Traducción nuestra

¹⁵ (Antunes 1999)¹⁵.

El siervo de la gleba sólo vende una parte de su fuerza de trabajo. No es él quien obtiene un salario del propietario del suelo; por el contrario, es este, el propietario del suelo, quien percibe de él un, tributo.

El obrero libre se vende él mismo, y, además, se vende "en partes". Subasta: 8, 10, 12, 15 horas de su vida, día tras día, entregándolas al mejor postor, al propietario de las materias primas, los instrumentos de trabajo y los medios de vida; es decir, al capitalista. El obrero no pertenece a ningún propietario ni está adscrito al suelo, pero las 8, 10, 12, o la cantidad de horas de su vida cotidiana pertenecen a quien se las compra.

El obrero, en cuanto quiera, puede dejar al capitalista a quien se ha alquilado, y el capitalista le despide cuando se le antoja, cuando ya no le "saca provecho" alguno o no le saca el provecho que había calculado. Pero el obrero, cuya única fuente de ingresos es la venta de su fuerza de trabajo, no puede desprenderse de toda la clase de los, compradores, es decir, de la clase de los capitalistas, sin renunciar a su existencia como asalariado.

El salario es el precio de una determinada mercancía, la de la fuerza de trabajo. Entonces el salario se halla determinado por las mismas condicionantes que determinan el precio de cualquier otra mercancía. Es este salario que definimos brevemente aquí de alguna forma (sino de la única que parece ser real y concreta) vincula trabajador/empleados y conforma y explicita la relación laboral como tal.

3.d – Capital – Capital Humano.

Tras haber colocado la discusión de las organizaciones y establecer aspectos de la vida cotidiana, la discusión en torno a la categoría trabajo y trabajo asalariado en particular, creemos pertinente pensar al rol que desde el trabajo social, y su relación y desempeño en el ámbito de la gestión o el desarrollo.

Para ello es necesario problematizar el papel que tienen los individuos, las personas dentro de este marco. Para ellos discutiré la noción de capital humano.

La palabra capital en el lenguaje coloquial, por lo general significa bienes físicos. Sin embargo, en el lenguaje cotidiano, capital se emplea para designar al capital monetario, es decir, stock de dinero que es resultado del ahorro pasado.

Dos características del capital son:

1. Que su creación implica un sacrificio, puesto que los recursos se destinan a bienes de

¹⁶ ídem 4.

capital no consumibles, en lugar de bienes de capital para consumo inmediato.

2. Aumenta la productividad de los otros factores de producción, tierra y trabajo, esta productividad aumentada es lo que representa la recompensa por el sacrificio que implica la creación de capital.

Así es posible inferir que capital nuevo solo es creado en tanto su productividad sea suficiente al menos para compensar a quienes hacen el sacrificio que implica su creación.

Desde el discurso que impera en este contexto capitalista, es gracias al capital que el rendimiento del esfuerzo humano se multiplica en forma notable; Puesto que el hombre ha podido incorporar una apreciable cantidad de elementos, maquinarias, herramientas, etc. que al ser incorporados al proceso productivo, incrementan el rendimiento del factor trabajo.

La formación de capital está estrechamente ligada al concepto de ahorro. En la medida en que los individuos o toda la sociedad estén en capacidad de destinar parte de sus recursos para consumos futuros, están ejerciendo la propiedad de formar capital, cuando una Nación se preocupa fundamentalmente en la producción de bienes de consumo inmediato, difícilmente progresará, ya que destinara pocos recursos a la producción de bienes capaces de producir otros bienes en forma eficiente.

Una sociedad con una capacidad de ahorro baja, difícilmente lograra aumentar el nivel de vida de sus integrantes, lo que a su vez conllevará mantener bajos niveles de consumo y en consecuencia de productividad.

La posibilidad de ahorrar esta bien influenciada con la disponibilidad de bienes excedentarios.

En la medida que una sociedad es más rica dispondrá de recursos excedentarios cada vez mayores, por lo cual será capaz de ahorrar mas y producir mayor cantidad de bienes de capital, proporcionándole mayores niveles de productividad y generación de riqueza, al ocurrir lo contrario, la sociedad estará más cerca de niveles de pobreza, al no ser capaz de producir o adquirir bienes que incrementen sus niveles de productividad, le resultara prácticamente imposible disponer de recursos excedentarios, para destinarlos al ahorro.

Los factores anteriores constituyen las variables de la función de producción tradicional, esta ha sido la noción que se ha tenido del capital desde la época de Willian Petty (1662) pasando por los clásicos como Adam Smith y David Ricardo hasta F.H. Knight, A.C Pigou e Irving Fischer.

Sobre las nociones de las distintas corrientes económicas se generaron modelos

de crecimiento resaltándose en cada uno la importancia de la acumulación del capital como condición necesaria para impulsar el crecimiento de un país.

Sin embargo no tardaron en surgir reflexiones teóricas sobre la sostenibilidad de dicho crecimiento. Lo que conlleva a considerar el crecimiento de tipo endógeno, el cual permitía considerar los factores tangibles e intangibles dentro de la función de producción.

Entre las nuevas definiciones de capital y su ingerencia en el desarrollo económico de los países, los que más destacan son: el capital humano y actualmente el capital social, como ese conjunto de capital no tradicional que por su naturaleza y características específicas son determinantes para que un modelo de desarrollo tenga altas probabilidades de ser sostenible.

La dificultad de estos dos capitales es el de no ser cuantificables por lo que su aporte marginal a la función de producción ha sido de las más discutidas desde diferentes teorías. Sin embargo se han levantado algunos supuestos para estudiar la influencia en el desarrollo de la formación de estos dos capitales no tradicionales.

“El énfasis en el capital humano en particular en el desarrollo de la destreza y la capacidad productiva de toda la población ha contribuido a atemperar y humanizar la concepción del desarrollo. No obstante, cabe preguntar si el hecho de reconocer la importancia del 'capital humano' ayudará a comprender la importancia de los seres humanos en el proceso de desarrollo”¹⁷.

Cuando se tiene una visión retrospectiva de lo que han sido los estudios del capital, nos encontramos con la importancia del estudio del Capital Humano. Una definición interesante sobre capital es la planteada por Irving Fischer (1906) dice:

“capital es aquel que abarque entre todos sus aspectos al capital humano (...) este concepto considera capital todas las fuentes de flujos de rentas. Entre esas fuentes se encuentran no solo sus formas tangibles, como los recursos naturales y bienes para la producción y el consumo, sino también sus formas humanas, como las capacidades heredadas y adquiridas de los productos y consumidores”¹⁸

El concepto sustantivo de Capital Humano es aquel que hace referencia al “stock” con que cuentan los individuos para desenvolverse en la sociedad. Este capital “se adquiere por medio de la educación formal y la formación de carácter informal, así como

¹⁷ Amartya Sen (1998)

¹⁸ STANLEY, Fischer y DORNBUSCH, Rudiger. “Macroeconomía”. Sexta Edición. Mc. Graw - Hill. España, 1994.

*por medio de la experiencia en el trabajo*¹⁹.

Hablamos de niveles de dotación como las habilidades y destrezas innatas que se buscan organizar, mejorar y profundizar para beneficio de la persona. En este proceso lo que significa formación de capital humano es que a través del proceso educativo se logre dar aportes históricos, culturales, sociales, políticos, etc., a los individuos que se van formando dentro del contexto de su propia situación demográfica étnica y religiosa, desarrollando capacidades y aptitudes. La formación de este capital en aquellas actividades que son organizadas y especializadas de la economía moderna tiene gran impacto al alterar radicalmente las estimaciones convencionales del ahorro y la formación de capital.

Un punto importante por resaltar es que la educación tiene un carácter de productividad marginal decreciente. Es decir que el conocimiento se descapitaliza con el transcurrir del tiempo, así que al dejar de invertir en este capital se entra en una etapa de obsolescencia o rezago intelectual.

En este sentido se plantea la concepción del capital humano como la capacidad productiva de un hombre o grupo de individuos de buscar incrementar o especializar un conjunto de conocimientos y destrezas iniciales a través de la Educación²⁰ tanto formal (en instituciones específicas) como la informal.

Cuando suponemos la actitud de los individuos por especializarse en áreas específicas del conocimiento se debe considerar que esto es un proceso de cambio y que requiere de la inversión de un recurso de gran valor económico como es (entre otros) el tiempo.

Cuanto más tiempo un individuo dedica a formarse o ha especializarse para incursionar en mercado laboral mayor será la expectativa de que la tasa de retorno de la inversión genere la rentabilidad esperada.

En una sociedad donde se presente un interés generalizado por la inversión en capital humano, se alcanzara definitivamente incrementos en la productividad laboral y en consecuencia del crecimiento de dicha economía.

El problema de los países en vías de desarrollo radica en que resulta muy difícil acumular factores de producción, capital físico o humano, dados los bajos niveles de renta

¹⁹ Stanley Fischer, 1994:322

²⁰ HODGETTS, y ALTMAN.S. Comportamiento en las Organizaciones. Editorial Mc.Raw. Buenos Aires. 1989.

que los caracterizan. El limitado recurso para cubrir los niveles de subsistencia no permite comprar ni mucha educación ni mucho capital físico. Esta presenta un problema de decisión para las familias de bajo de nivel de renta, entre enviar a sus hijos a trabajar (desde temprana edad) o ir a la escuela.

El Informe presentado por el PNUD (1998), plantea la importancia del fortalecimiento de las capacidades humanas a fin de ampliar las oportunidades de una población. Se hace énfasis en aumentar las tasas de alfabetización lo cual influiría en la reducción de la pobreza.

Para ello es importante hacer énfasis en la educación básica como condición para mejorar la calidad de vida y como base para un aprendizaje permanente.

Los avances tecnológicos no tienen terreno para desarrollarse sin un correspondiente desarrollo de capacidades y habilidades que les permitan a los individuos crear y manejar innovaciones que les proporcione tanto bienestar individual como colectivo en términos económicos.

Cuando hablamos de formación o conocimiento general y específico, hacemos referencia a los procesos de educación (enseñanza) y a los de especialización. Esto implica que se realice de manera estratégica la división de las actividades en una organización y se capacite a un mayor número de personas (con coordinación y estrategias claramente definidas), contribuyendo así a la formación de un capital determinante para la actividad económica.

Es importante considerar a la mano de obra calificada no como instrumento para el desarrollo, sino como actores fundamentales de cualquier modelo de desarrollo. Se le atribuye el primer análisis del capital social a Pierre Bourdieu al definirlo como:

“el agregado de los recursos reales o potenciales que se vinculan con la posesión de una red duradera de relaciones mas o menos institucionalizadas de conocimiento mutuo”.

Otro aporte importante a la teoría es el de James Coleman (1990):

“Capital social no es una sola entidad, mas bien es una variedad de entidades que tienen dos características en común: la confianza y las normas sociales las cuales radican en la estructura social y facilitan las acciones de los individuos que están dentro de la estructura”.

La concepción sobre este capital surge al analizar el comportamiento de un individuo en la sociedad. Lo que significa su participación responsable, comprometida y

cívica para el logro del bienestar social.

El problema de la pobreza, la desigualdad, la exclusión social ha sido ampliamente estudiado por Amartya Sen (Premio Nóbel 1998), el cual determina que los objetivos de los modelos tradicionales de desarrollo no podrán ser nunca concebidos por las sociedades que padecen de esta "anomalía" o "enfermedad social", si no se establece claramente cual es el problema a resolver si los medios o los fines.

Robert Putnam plantea que una comunidad cívica representa un alto stock de capital social debido a que las características de la organización social, como las redes, las normas de reciprocidad y la confianza social facilitan la coordinación y la cooperación para el beneficio mutuo.

Al considerar el capital social como factor de desarrollo, será necesario crear las condiciones para la participación ciudadana, bien sea a través de las distintas instituciones que tienen las características de redes de compromiso cívico las cuales se enriquecen de las asociaciones de vecinos, cooperativas, clubes deportivos, entre otros, para lograr que realmente funcione un sistema democrático, donde la información sea transparente, legítima y con alto nivel de consenso social.

Una importante crítica radica en como medir y cuantificar el capital social. Los organismos internacionales como por ejemplo el Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, han llegado al consenso de que el número de asociaciones cívicas, la participación de los ciudadanos en ellas y su objetivo social trazado y sus implicaciones en el desarrollo son patrones considerados para medir este capital.

3.e - Mercado de Trabajo

Ahora bien, dotar de sentido al trabajo, se plantea como cuestión para dotar de sentido a la vida, la no-inserción en el ámbito laboral se presenta aquí, como determinante de la propia existencia, y es que el trabajo como factor de inclusión dicotómicamente sé planeta también como factor de exclusión. La calificación que posibilite la inserción en un mercado que se percibe como despiadado, brutal...se encuentra amenazada en su condición de "aseguradora" de puestos de trabajo.

¿Pero podemos caracterizar ese mercado de trabajo "actual"?

"Vivimos un tiempo clave de la historia. Y aquí no se trata del "fin de la historia" (como han tratado de persuadirnos). Estamos en peligro, a merced de una economía despótica que

al menos deberíamos situar, analizar, descifrar sus poderes y envergadura. Por mundializada que sea, por más que el mundo esté sometido a su poder, resta comprender, quizás decir, que lugar ha de ocupar la vida en ese esquema”, Viviane Forrester (ob. cit.).

“Los choques de civilizaciones son la mayor amenaza para la paz mundial; un orden internacional basado en las civilizaciones es la garantía más segura contra una guerra mundial. En el mundo de la pos-guerra fría, las banderas son importantes y también otros símbolos de identidad cultural, entre ellos las cruces, las medialunas, e incluso los modos de cubrirse la cabeza, porque la cultura tiene importancia, y la identidad cultural es lo que resulta más significativo para la mayoría de la gente. La cultura y las identidades culturales, que en su nivel más amplio son identidades civilizacionales, están configurando las pautas de cohesión, desintegración y conflicto en el mundo de la pos-guerra fría.”²¹

En este marco se encuentra inserto este mercado de trabajo que denominamos actual, contemporáneo, que en su evolución no hace más que expresar los “deseos” del sistema, en el intento de sostener el sistema y la hegemonía, indudablemente este mercado se torna brutal desde que se ingresa al mismo.

El capitalismo contemporáneo va asumiendo cada vez mas una lógica destructiva, “Cuanto mas aumentan la competitividad y la competencia Inter. – capitales, Inter.-empresas e Inter.-potencias políticas de capital, mas nefastas son sus consecuencias.”²²

El mercado mundial se comienza a mostrar cada vez mas precarizado, con situaciones como la sobreexplotación en Asia, las huelgas en corea de sur, y América latina que “se “integra” a la llamada mundialización destruyéndose socialmente” (Antunes 1999).²³ Un mercado laboral marcado por la desregulación, flexibilización, tercerización.

Intentando una posible visualización de lo que refiere a lo característico del mercado de trabajo, desde Antunes creo que se planeta claramente algunas líneas pertinentes y que a modo explicativo nos dan un pantallazo bastante ajustado de las consecuencias que en el mundo del trabajo tuvieron las sucesivas crisis que este sufrió en el devenir desde la crisis taylorista/fordista a nuestros días:

1. Creciente reducción del proletariado fabril estable que se desarrollo

²¹ LAMORO, RICARDO. www.realidadeconomica.com. S/D.

²² Ídem 4.

²³ Ídem 4

en el taylorismo y viene disminuyendo con la reestructuración, flexibilización y desconcentración del espacio físico productivo del toyotismo.

2. Enorme incremento del proletariado de servicios, el trabajo precarizado, los tercerizados, subcontratados, part time entre otras formas.
3. Aumento significativo del trabajo femenino, preferencialmente asumido en el universo del trabajo precarizado y desregulado.
4. Expulsión de los extremos etéreos (jóvenes y viejos) del mercado de trabajo.
5. Inclusión precoz y criminal de niños en el mercado de trabajo, sobre todo en países de industrialización intermediaria subordinada.
6. Expansión de lo que Marx llamó trabajo social combinado donde trabajadores de diversas partes del mundo participan del proceso de producción y de servicios.²⁴

Todas las apreciaciones que estuvimos realizando sobre el mercado de trabajo, que esta enmarcado en esta situación de la economía en su totalidad, nos lleva a que la clase trabajadora se fragmenta, heterogeniza y complejiza cada vez mas, se crea ese trabajador polivalente y multifuncional, habilitándose una intelectualización del trabajo pero que a la larga se descalifica. Esto nos lleva a trabajadores por un lado con estas características de polivalencia y multifuncionalidad, que acarrearán también una formación acorde, y por otro lado una masa de trabajadores sin calificación en condiciones cada vez más precarias.

3.e.i - Dicotomía del Modelo en un contexto neoliberal.

Partimos de una definición de Claus Offe acerca de lo que se considera que tiene importancia política en un momento y en una sociedad determinada. Dice Offe: *"en cualquier momento y en cualquier sociedad dada, hay siempre una configuración hegemónica de los temas que, en general, se considera que merecen tener prioridad y ser tratados como centrales, y respecto a los que se mide ante todo el éxito y el progreso*

²⁴ ídem 4.

*político, mientras que otros quedan marginados o se consideran como completamente extraños a la política"*²⁵.

Aceptaremos que el neoliberalismo, según se desprende de innumerables trabajos de la teoría social y política, es hegemónico desde los años ochenta a escala mundial; y que se caracteriza por tres "tipos de políticas" fundamentales: la política económica se orienta hacia la oferta y hacia la expansión de mercado de bienes y capitales, la política gubernamental se orienta a reducir la importancia de la administración en aquellas áreas consideradas irrelevantes para la continuidad del desarrollo capitalista, y la política cultural se orienta hacia la crítica de los valores "posmateriales", como la autonomía y la autorrealización, y cultiva, como dice Habermas, los valores tradicionales del patriotismo, de la ética convencional, de la familia, y de la cultura popular .

Según Habermas, "(...) el capitalismo organizado o regulado por el Estado se refiere a dos clases de fenómenos: a) al proceso de concentración de empresas y a la organización de los mercados de bienes y capitales y de trabajo; b) al hecho de que el Estado interviene en las crecientes fallas de funcionamiento del mercado. Si lo primero puso fin al capitalismo de competencia, lo segundo puso fin al capitalismo liberal (...)"²⁶.

Existe consenso en señalar que el neoliberalismo impone una economía de mercado tanto interna, a través de la liberalización de precios y de mercados, como externa, basada en la apertura comercial y financiera. De esto se deduce que se orienta hacia la oferta, considerando que la inversión es el motor de la economía, y defiende una política económica basada en el recorte de gastos y en la reducción de las tendencias inflacionarias.

Finalmente, en las relaciones capital-trabajo, el primero se erige en el factor excluyente en la generalización de recursos y el trabajo se reorganiza alrededor de la flexibilidad del salario conforme a sus pautas, hecho que impone la necesidad de neutralizar a los carteles sindicales y la reducción de la clase obrera, como realidad político-organizativa, a mera fuerza de trabajo, como agregado de individuos²⁷.

La estructura social responde cada vez menos a clases sociales claramente definidas, debido a dos consecuencias: al proceso de contracción de la clase obrera producto de los avances tecnológicos que destruyen el empleo industrial y por la expansión del sector de los servicios, por un lado, y la emergencia de actores y grupos político-culturales cuyos

²⁵ Jürgen Habermas, *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío* (1973). Buenos Aires. Amorrortu, 1995

²⁶ J. Habermas, op. cit., pp. 49-50

posicionamientos funcionales no responden a intereses derivados por ubicaciones socio-productivas definidas, por el otro.

Desde el punto de vista de la cultura se mencionan, generalmente, dos aspectos: a) el individualismo que responde al despliegue de los deseos, de electividad, ofrecidos por la multiplicación de las ofertas de bienes y servicios cada vez más personalizados, y al despliegue del culto al cuerpo, del hedonismo y de las actitudes narcisistas²⁸; y b) los procesos de transnacionalización cultural que generan una relatividad de la propia cultura y el descubrimientos de las diferencias, pero también una defensa de lo local, de lo regional, y de la propia identidad²⁹.

Tomemos de la estructura social el problema del trabajo, el referente básico de la cohesión social (Castel).

Según García Delgado, la sociedad parece conducirse por dos velocidades: los que están "dentro" del mercado de trabajo, capaces de adaptarse a los nuevos requerimientos de flexibilidad e iniciativa de las empresas demandantes de cualidades profesionales (educativas y técnicas), y los que está excluidos de poder materializar sus capacidades de mercado. Unos y otros divergen en sus oportunidades vitales, pero también pueden tener intereses encontrados: los "incluidos", que obviamente no es una categoría homogénea, pueden desafectarse, como señala Merkel, del compromiso por el bienestar general; los excluidos, en cambio, deben luchar para ser explotados y se alejan más y más de cualquier ofensiva contra el sistema de exclusión, (en buena medida "ayudados" por el mayor grado de autonomía del sistema político –falta de representación).

Pero la estructura también se complejiza por el fantasma del desempleo estructural. Para los que tiene empleo, como dice Fitoussi, significa el disciplinamiento ya que deben aceptar contratos de trabajo cada vez más exigentes en el desempeño y cada vez más precarios en los beneficios; para los que no tienen empleo, en cambio, significa el fin del soporte privilegiado de inscripción en la estructura social, según Castel, al

²⁷ Daniel García Delgado, Estado y Sociedad. La nueva relación a partir del cambio estructural. Buenos Aires.

²⁸ Este término pertenece a Anthony Giddens. Con él se refiere "a todas las formas de atributos relevantes que los individuos puedan aportar a la negociación" (en el mercado), La estructura de clases en las sociedades avanzadas (1979), Madrid, Alianza Universidad, 1989. Pág.117.

²⁹ Wolfgang Merkel, ¿Final de la socialdemocracia? Recursos de poder y política de gobierno de los partidos socialdemócratas en Europa Occidental, Valencia, Edions Alfons el Magnanim. 1995. Primera Parte.

posicionar en la "desafiliación" a sujetos que no tienen participación alguna en la actividad laboral y que sufren el aislamiento relacional que ello implica . Bajo el modelo neoliberal la mercantilización generalizada en la economía, la contracción de los sistemas de bienestar y la autonomización del sistema político. Esto es lo prioritario para esta formación social.

Las consecuencias para el sistema sociocultural son:

1. en la sociedad: desempleo estructural y atomización social
2. en la política: crisis de representación política; y
3. en la cultura: individualismo negativo y el egoísmo, generadores de apatía política.

Finalmente, su límite es la solidaridad como recurso de oposición en grupos afectados, ya sea por la degradación material o por reclamos de corte "posmaterial".

4 - La Gestión Organizacional desde el Trabajo Social – Gestión desde una perspectiva de Desarrollo?

4. a - Gestión Organizacional

Al llegar a este punto estamos ante el desafío de poder reflejar el meollo del asunto, el poder establecer una forma de gestionar organizaciones a la que llamaremos desarrollo organizacional y que desde esta tesis se asevera es una metodología que habilita y nos da acceso desde nuestra disciplina, a un abanico de herramientas de corte metodológico, funcionales al trabajo del profesional en lo que hace al desenvolvimiento, direccionamiento y desarrollo en sí mismo de las organizaciones. tanto como de los individuos que la conforman.

4. b - Desarrollo Organizacional

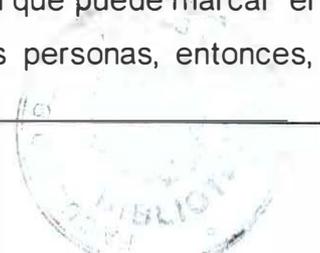
¿Por que al entrar a considerar la gestión desde el trabajo social me atrevo a proponer el desarrollo organizacional en "sustitución" de la gestión? , ¿Que será el desarrollo humano y social?

Podremos proponer empezar un manual con técnicas, consejos y hasta lineamientos en todas las direcciones habidas y por haber, pero a la par de esas cosas, se hace indispensable saber el impacto social positivo que de eso vamos a obtener.

El desarrollo de las Organizaciones ha sido recientemente objeto de consideraciones teóricas y tratamiento práctico bajo la denominación de Desarrollo Organizacional o Desarrollo de la Organización (esta última es, además, la expresión inicial – "Organization Development" – en su origen) comúnmente conocida por la sigla D.O...

Por lo tanto, asumo que desde el trabajo social el Desarrollo Humano y Social, aparte de ser una serie de acciones que buscan acabar con las limitaciones y ampliar todas las posibilidades del ser humano en sus comunidades, representa quizá, de los pocos recursos en el contexto actual para la atención de las necesidades desde el marco de las organizaciones.

El desarrollo de las instituciones se puede procurar y promover a través de varios factores. Indudablemente el factor humano se establece como aquel que puede marcar el camino, entendiendo que, a las organizaciones las conforman las personas, entonces,



promover su desarrollo en un nivel personal y laboral, es fortalecer el motor que precisamos para los procesos de cambio e innovación que nuestras instituciones precisan para poder acompasar los tiempos.

La valoración realista que hacen los dirigentes de las organizaciones sobre las condiciones del contexto, entorno o medio ambiente al que se enfrentarán en el futuro próximo, tanto las que significan riesgos, como las que son oportunidades, se debe poder realizar desde una especificación técnica habilitante, además de contar con una perspectiva teórico metodológica que no se rigidice desde una valoración idealista o un sueño de lo que queremos que pase, ni tampoco una valoración totalmente negativa del futuro.

Ahora bien desde esta tesis se propone que el trabajo social como disciplina encuentra en su formación y en su objetivo varios aspectos que lo instauran como un profesional con una capacidad real desarrollada para liderar procesos de desarrollo organizacional, entendiendo esto desde una postura tradicional de desarrollo organizacional como al desarrollo de una sólida organización que otorgue el apoyo institucional adecuado para el desenvolvimiento de las otras estrategias y o acciones de la organización.

A nuestros efectos y adecuándonos a los tiempos que corren el D.O. debe ser...

... un proceso dinámico, dialéctico y continuo...

... de cambios planeados a partir de diagnósticos realistas de situación...

... utilizando estrategias, métodos e instrumentos que miren a optimizar la interacción entre personas y grupos...

... para constante perfeccionamiento y renovación de sistemas abiertos técnico-económico-administrativo de comportamiento...

... de manera que aumente la eficacia y la salud de la organización y asegurar así la supervivencia y el desarrollo mutuo de la empresa y de sus empleados.

Abarca aspectos referidos a la estructura organizacional, recursos humanos, comunicación, capacitación, etc. y está orientada a alcanzar objetivos como los siguientes:

- Disponer de una Organización actualizada, fortalecida y eficiente acorde a las necesidades de la Visión, Misión y Valores de la misma;

- Adoptar nuevos esquemas de trabajo para operaciones existentes o nuevas, y,
- Mantener un ambiente de dedicación, superación, mejora continua y armonía entre sus integrantes.

Entre los mecanismos para alcanzar estos objetivos se encuentran los siguientes:

- a) Adecuada estructura organizacional,
- b) Política de recursos humanos,
- c) Capacitación de recursos humanos,
- d) Cooperación técnica,
- e) diseño de nuevos sistemas de información para la toma de decisiones.
- f) organización y métodos,
- g) comunicación interna.

Según la Escuela de la Teoría Organizacional, la toma de decisiones estratégicas se realiza en base a dos elementos fundamentales:

- La dirección general a largo plazo que toma la organización (su razón de ser en el tiempo) y,
- lejos de ser un conjunto de acciones a corto plazo, es un proceso continuo y en evolución.

La buena definición de objetivos y metas debe generar:

- Cohesión al interior de la organización
- Identificación y entusiasmo.
- Ayudas para definir los problemas a resolver.

En todas estas cuestiones enumeradas la formación en trabajo social nos dota de algunas herramientas, como se vera en el plan de estudio, y como formación de grado quizás sean las necesarias a ese nivel, transitado por estos temas quizás sin adentrarnos mucho, y sin demasiado énfasis. Quizás este sea en camino que el profesional que sienta esta área como necesaria de desarrollo deba recorrer, formación en herramientas de gestión, formación en planificación, y otras cosas, que nuestra formación enuncia pero no profundiza.

Para que las estrategias aplicadas tengan éxito, debe actuarse de manera lógica e incremental, para mejorar la calidad de la información usada en decisiones importantes y para superar las presiones personales y políticas que resisten el cambio.

Con el propósito de manejar los problemas rutinarios en situaciones críticas y crear la conciencia organizacional, el entendimiento y el compromiso lógico esencial que dichas estrategias requieren.

Si nos ponemos frente a una de las experiencias relevadas (ANEXO 2) en el marco de nuestro análisis esta experiencia nos enfrenta a una experiencia de una empresa que ha transitado un camino de gestores de dicha Organización que ha pasado desde un Contador Publico, pasando por una Psicóloga hasta el actual encargado de la gestión, quien es un trabajador social. Para poder analizar la experiencia de esta empresa se realiza la entrevista a quien se encarga de la dirección de Desarrollo Institucional de la empresa y también a quien supervisa esta gestión el director general de la empresa.

Esta persona es un estudiante próximo a recibirse de la licenciatura en trabajo social de la UDELAR y tiene otros estudios complementarios en ciencias humanas, se desarrolla en una Organización de 300 funcionarios y tiene un alto nivel jerárquico dentro de esta Organización. Se manifiesta en esta entrevista un discurso desde la lógica del trabajo social con un dejo empresarial bastante marcado y que maneja las nociones de desarrollo desde el momento en que el propio departamento que nos comenta armo en esta organización, tiene en su nombre esta palabra, su enfoque estará marcado también por accionares desde esta lógica.

Tanto en esta entrevista, como en la que se encuentra en el anexo 2 de este trabajo se deja de manifiesto aspectos relacionados a la capacidad de gestión, de organización así como la gran versatilidad que debe manejar, así como también una capacidad de administración y manejo de las situaciones de la vida cotidiana que estos 300 empleados viven durante las 8 horas diarias de trabajo. Este profesional maneja como herramienta la planificación estratégica, cosa que se manifiesta en la otra entrevista (ANEXO 1) y que se desprende de lo relatado en el Seminario de Gestión Pública³⁰ que se cita en el anexo 3, donde desde el trabajo social se aporta a la co-gestión de un Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) y que es fundamental desde esta visión del desarrollo organizacional. Y en lo que se nos testimonia aparece como sumamente utilitaria a los efectos de esta función determinada.

Si hablamos de planificación estratégica y herramientas de Gestión, colocar la experiencia Chilena se muestra sumamente rica, permite dar cuenta de la disciplina actuando desde una lógica sumamente coherente y ordenada. Con herramientas como el

³⁰ Seminario- Taller: Gestión pública por resultados y compromiso de Gestión Ciudadana, realizada en el centro Kolping, los días 1 y 2 de octubre de 2007, en el marco del plan de capacitación del proyecto transformación del estado y reestructura de la gestión pública.

control de gestión, el control estratégico y la institución organizada como centros de responsabilidad. Esta persona, profesional del trabajo social participo también dentro del programa de chile solidario en cuanto profesional idóneo en herramientas de gestión, co participación y planificación.

Otro aspecto a resaltar desde le trabajo social, a mi modo de ver, olvidado en la disciplina es la utilización de herramientas de gestión y planificación, en lo que hace al desempeño de nuestra labor.

Es desde los testimonios recogidos que podemos observar la utilización por parte de profesionales jóvenes de las herramientas que mencionamos. Profesionales capacitados y que desarrollan su actividad en empresas de gran prestigio y que a su escasa edad alcanzan puestos de jerarquías en ámbitos nuevos, o en ámbitos donde otras disciplinas no han podido acoplarse a las necesidades de la organización "fracasando" en la labor.

4. e - El rol del Trabajo Social y su inserción en la Gestión desde una perceptiva de desarrollo Organizacional.

Cuando nos colocamos en poder analizar el rol del Trabajo Social desde esta utilización, respecto de la herramienta del Desarrollo Organizacional y posicionándonos desde el plan de estudio, el superar el hecho de considerarnos una disciplina de corte subsidiaria, podemos comenzar a creer que se viene superando en cuanto la disciplina se desarrolla y evoluciona.

Lo primero que debemos de poder considerar, es la formación, retomando su importancia en cuanto a desempeño y potenciación de las personas y de inserción en el ámbito laboral. Y es visualizando algunos planes de estudio (anexo 4) que podemos ver que se contempla la formación en este tipo de herramientas en los profesionales, tanto en la UDELAR como en otras instituciones así como también en la formación chilena que en este trabajo se cita a los efectos de respaldar nuestra tesis.

Evidentemente si analizamos desde nuestro plan de estudio del 92, y posicionándonos en el objetivo de la intervención, vemos que en nuestra tesis estaríamos en un nivel de intervención intermedio (evidentemente que articula con un nivel macro y uno micro), y actúa en este nivel en el trabajo con las organizaciones en la resolución de problemas sociales. No pierde de vista la dimensión social de áreas problema en la vida humana.

Desde el trabajo en las organizaciones el Trabajador Social goza de una gran habilidad y facilidad gracias a su doble atributo, implica una actividad comunicacional y de inter subjetividad, sin perder su carácter emancipatorio.

Si nos remitimos a las dimensiones del plan de estudio, en nuestra tesis el carácter asistencial del trabajo en lo que refiere al desarrollo, esta más que a la vista y refiere a las cuestiones de la vida social que relacionamos a lo largo de este trabajo. Y es la dimensión pedagógico educativa que refiere a procesos de desarrollo y crecimiento, personal, y organizacional que colocan a este profesional en un lugar de destaque respecto de otras disciplinas para poder gestionar, con esta herramienta de desarrollo organizacional que en esta tesis reivindicamos. Como actor que se reconoce como "(...) *productor y producido* (...)"³¹ es un interlocutor muy interesante en esta mediación que desde las organizaciones se da, con el trabajo como mediación por excelencia.

Desde Espíndola también se plantea el principio de respeto y de promoción que para esta tarea que desde el trabajo se plantea en esta tesis, se establece como diferenciador de la forma de trabajo en esta área.

Desde la dimensión investigativa que plantea Espíndola (esta dimensión no se plantea en el plan de estudio) el poder desempeñarse desde el ámbito de las organizaciones y desde la gestión y las innovaciones que desde esta se de se plantea como principal, sobre todo partiendo de la base que la inserción del trabajo social en este ámbito se desarrolla en la actualidad como algo nuevo y que es susceptible de innovación para lo cual la investigación se debe preestablecer como la dimensión motor del avance en esta área de trabajo.

El trabajo social como disciplina tiene inherente a su metodología y a su actuar, muchos aspectos vinculados al trabajo con grupos, desde su nivel meso o media ¿Y que es una organización? en una simplificación muy grande podremos decir sin estar muy lejos: un grupo o un conjunto de grupos interactuando, que pueden ser perfectamente objetos de nuestra disciplina como agentes de problemas sociales y sujetos con necesidades. En una estructura organizacional, ningún individuo funciona por si solo, todos son miembros por lo menos de algún grupo formalizado, por lo tanto, el trabajo social como disciplina tiene herramientas eficientes para trabajar en ésta área.

El estudio de la conducta de los grupos y también de las conductas de corte organizacional estaban asociadas a ciencias como la Psicología, la Sociología y la

³¹ García, Espíndola. "Dimensiones y Principios del trabajo social: Reflexiones desde la intervención Profesional". En, Temas de Trabajo Social. Equipos de Trabajo Social del Ciclo Básico, FCS.MIMEO.

Antropología, desde el estudio en si mismo como mecanismo que nos acerca a insumos para la practica y en este trabajo para la gestión o desarrollo de estas organizaciones. Ahora bien, la gestión y el desarrollo de las instituciones se efectiviza desde una praxis dada, que pueda teorizar como hacer practica desde estas teorizaciones, acercamos aquí la tesis de que el Trabajo Social desde las dimensiones abordadas, es una disciplina que ha venido ganando campo en este ámbito desde una forma de ser profesional que habilita y se establece como táctica y operativa permitiendo ámbitos de acción imprescindibles para el éxito y la generación de procesos de eficacia y eficiencia, como aseguradores de que las organizaciones cumplan sus cometidos

Es fresco y revelador el rol de estos profesionales de los cuales mostramos testimonio, ya que no cumplen de ninguna forma con el "estereotipo" de Trabajador Social que desde la disciplina nos generamos, así como tampoco acompañan el imaginario que de un Trabajador Social (o asistente social) se puede tener. Tanto mas revela y entusiasma la experiencia y la trayectoria que la Asistente Social Verónica Silva tiene y todos sus logros en estas áreas, que nos ilumina respecto a las potencialidades que desde la disciplina quizás estemos omitiendo en cuanto a ser un profesional idóneo para estas tareas.

También es muy interesante recalcar que el discurso desde el cual estos profesionales y la disciplina en general la intermediación empleado empleador se visualiza desde una postura que será diferenciada y acorde a poder ensamblar las necesidades de todos los componentes de la organización sin perder de vista lo teleológico de corte ideológico que la profesión históricamente tiene, posicionándonos donde nos posicionemos, desde lo teórico metodológico.

5. GESTION O DESARROLLO ¿Mercantilización de la Profesión o Herramienta de acción valida para el Trabajo social?

Acorde a la evolución del conocimiento y la práctica humana, hay una interrelación y adaptación de las ciencias sociales en su ámbito del desarrollo social, la gerencia social y política y el desarrollo empresarial, en tanto que ambos se inter influyen y se articulan en la relación del Estado, el Mercado y la Sociedad Civil.

En este marco de análisis y tras lo discutido durante este trabajo el poder considerar al Trabajo Social en su rol técnico desde el ámbito de la gestión y el desarrollo de instituciones no escapa a la evolución que desde el mundo de las ciencias humanas y/o sociales se vive. .

Ahora bien, discutir si existe o no una inserción desde el Trabajo Social en el ámbito de las instituciones es no apreciar la realidad tal cual se presenta, dado que esta disciplina viene llevando un trabajo "visto" desde este ámbito de trabajo, ahora bien, creo que el poder plantearnos el asunto de la inserción dentro de lo que hace al ámbito de gestión de las organizaciones y particularmente relacionado a el ámbito de las empresas, nos plantea la problemática de la posible contradicción en el profesional que se desarrolla desde esta área, para con la tradicional escuela del Trabajo Social mas asociada a otros tipos de actividades quizá no tan (en apariencia) funcional al sistema que genera de alguna manera gran parte de las situaciones que desde nuestro abordaje se nos plantean.

Al colocar la herramienta del Desarrollo Organizacional nos enfrentamos al poder estar en la utilización de un modo de trabajo y de pensar las realidades asociada a la empresa, con fines de lucro, lo que puede ser vivido como una mercantilización de la práctica de los profesionales que utilizan (y según los testimonios, y los resultados de manera muy eficaz) este medio. Ahora bien, las profesiones viven en el contexto socio histórico definido por una mercantilización de sus prácticas, de la cual no tienen escape, y el Trabajo Social mas tradicional también transita.

Es entonces, que en esta tesis se coloca que, mas allá de la asociación que se haga al mundo de la empresa y el beneficio o ganancia, lo teleológico de las practicas del Trabajo social han encontrado a lo largo de su evolución resultados que no parecen del todo eficaces, no generan resultados, productos, procesos de largo plazo y que perduren en el tiempo, sino que sus practicas muchas veces han quedado reducidas a lo asistencial, a lo inmediato. Ahora bien, porque no considerar la utilización de esta

herramienta de gestión que nos acerca a modos de organización en el marco de una teleológica que pueda enmarcarse en lo que "hace" a la profesión y nos de cómo resultado un accionar de impacto directo en las organizaciones y por tanto en las personas. Y plantearnos también que este laboratorio que son las empresas nos puede estar acercando una "forma de hacer" que nos revele quizá, una manera, que en el marco de nuestras practicas estemos dejando escapar, quedando sometida a un imaginario que no nos permite, por estereotipada, vislumbrar su utilidad.

También es de considerar el testimonio de los profesionales quienes de alguna forma reivindican la tesis que colocamos, y validan desde su práctica la utilidad de la herramienta y la legitimidad del rol que asumen, desde su profesionalidad hasta como representantes de la profesión, de la disciplina.

Netto coloca constantemente la problemática del Trabajador Social como ejecutor terminal de políticas publicas, y en contraposición lo vemos en este ámbito de trabajo como gestor, diseccionando las acciones de un departamento o institución, desde un pensar mentado y no ya, desde un simple ejecutor de políticas o acciones puntuales. Desde aquí la experiencia chilena nuevamente nos coloca en un profesional aportando y desarrollando acciones desde su especificidad de cambio profundo en la gestión de instituciones que son de trascendental importancia en el devenir de un país, y que generan cambio de corte profundo, programáticas, progresivo y de proyección.

Habiendo pasado por establecer lo que es el trabajo y sus mediaciones, así como las organizaciones, su afección en la vida cotidiana y la inserción de los individuos en el mercado de trabajo. Tras haber pasado por una explicitación de lo que entendemos por gestión en Trabajo Social si nos posicionamos desde las posturas de desarrollo organizacional, aseveramos que se presenta un estudio que habilita a poder observar como va ganando campo el Trabajo Social y como nuestra disciplina se posiciona desde una praxis particular, dejada de lado, por no ser considerada de como un "frente de batalla" válido, que por asociación a un sistema que intentamos no reproducir, no abordamos y que sin embargo es capaz de aportar desde una visión renovada y no tan funcional como podemos suponer.

7. Bibliografía

- AGUILAR VILLANUEVA., LUIS F. " El estudio de las políticas públicas"
Segunda Edición, México, 1,996
- ANTUNES, RICARDO. "El Trabajo y los Sentidos" Cuadernos, serie Desafíos
del mundo del trabajo. GET. Octubre 2000.
- ARENDRT HANNAH: "**LA CONDICION HUMANA**", Paidós, Barcelona, 1996.
- BANCO MUNDIAL. "**El estado de un mundo de transformación**", Informe de
Desarrollo Mundial. Sumario. 1997.
- BANNOCK, GRAHAM Y REES, RAY. "**Diccionario de Economía**". Editorial
Trillas, 1990.
- BARRE, RAYMOND. "**Desarrollo Económico** ". Colección Popular. México,
1958.
- BELL, D. **Las contradicciones culturales del capitalismo** (1976), Madrid,
Alianza, 1994 (En especial, "Introducción. La separación de ámbitos: exposición
de temas").
- BOADO, FILARDO; PRAT. **PROYECTO: "CIRCULACION DE MANO DE OBRA
E IDENTIFICACION DE GRUPOS DE RIESGO EN EL MERCADO DE
TRABAJO URBANO"** Facultad de Ciencias sociales. Departamento de
Sociología. Convenio Facultad de Ciencias sociales. Dirección Nacional de
Empelo. Noviembre 1997.
- BRUNNER, J. "**La libertad de los Modernos: una visión desde la
sociología**", Santiago de Chile, FLACSO, Nro.16, Diciembre de 1991, p. 51,
indicado por García Delgado, op. cit., p. 194.

-
- خ BURKE, W. Desarrollo Organizacional. Ed. Addison, Wesley Iberoamericana. 1993.
- خ CASTEL, R. *La metamorfosis de la cuestión social (1995)*, Buenos Aires, Paidós, 1997.
- خ GARCÍA DELGADO, DANIEL. *Estado y Sociedad. La nueva relación a partir del cambio estructural*, Buenos Aires, Tesis Norma, 1994 (Capítulo 3: "Del Movientismo a la democracia liberal")
- خ Garcia, Espíndola. A. *"Dimensiones y Principios del trabajo social: Reflexiones desde la intervención Profesional"*. En, Temas de Trabajo Social. Equipos de Trabajo Social del Ciclo Básico, FCS.MIMEO.
- خ GIDDENS. *"La estructura de clases en las sociedades avanzadas"* (1979), Madrid, Alianza Universidad, 1989, Pág.117.
- خ HODGETTS, y ALTMAN.S. Comportamiento en las Organizaciones. Editorial Mc.Raw. Buenos Aires. 1989.
- خ FITOUSSI, JP. *"El lado oscuro de la democracia"*, entrevista realizada por Olga Viglieca, Diario Clarín, 19/04/98
- خ HARVEY DAVID. *" El Nuevo Imperialismo"* Revista Herramienta de debate y critica marxista.S/D
- خ HABERMAS, J. : *TEORIA DE LA ACCION COMUNICATIVA*, tomo II, TAURUS, Madrid ,1998
- خ HABERMAS, J. *"La crisis del Estado de Bienestar y el agotamiento de las energías utópicas"*, Ensayos Políticos (1981), Barcelona, Península, 1994.
-

-
- خ HABERMAS, J. *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío* (1973), Buenos Aires, Amorrortu, 1995 (Capítulo 2: "Tendencias a la crisis en el capitalismo tardío").
- خ HÉLLER, AGNÉS : *SOCIOLOGIA DE LA VIDA COTIDIANA*, Barcelona España, 1987
- خ LAMORO, RICARDO. www.realidadeconomica.com. S/D.
- خ LEFEBVRE, HENRI. *LA VIDA Cotidiana EN EL MUNDO MODERNO* Alianza Editorial, Madrid, 1984.
- خ LIPOVETSKY, G. *La era del vacío* (1983), Barcelona, Anagrama, 1995 (En especial la Introducción y Narciso o la estrategia del vacíos)
- خ MISES, LUDWIG VON. "*La Acción Humana*". Henry Regnery Company. Chicago, 1966.
- خ MERKEL, W. *¿Final de la socialdemocracia? Recursos de poder y política de gobierno de los partidos socialdemócratas en Europa Occidental*, Valencia, Edions Alfons el Magnanim, 1995, Primera P.
- خ NETTO, J.P Y BRANT CARVALHO, M.C. *COTIDIANO: CONOCIMIENTO Y CRITICA* Cortez editora 1987/2000
- خ OFFE, CLAUS. *Partidos Políticos y Nuevos Movimientos Sociales* (1988), Madrid, Sistema, 1996, Pág.169
- خ OFFE CLAUS. *Contradicciones en el Estado de Bienestar* (1988), Madrid, Alianza, 1990 (Capítulo 1: "La crisis en el canejero de la crisis: elementos para una teoría de la crisis política" –1973–).

-
- ✧ PICHÓN-RIVIÈRE, ENRIQUE Y PAMPLIEGA DE QUIROGA, ANA: ***PSICOLOGIA DE LA VIDA COTIDIANA***, Ediciones Nueva Visión, 1985, Bs.As. Argentina
- ✧ PIÑERO, F. J. "***A inserção da Argentina e do Brasil na Sociedade da Informação Global. Proposta de indicadores de acompanhamento***". Araraquara, 2003. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Ciências e Letras, Campus de Araraquara, Universidade Estadual Paulista "Júlio Mesquita Filho".
- ✧ PNUD. Informe sobre Pobreza 1998. "***Superar la Pobreza Humana***". Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo. EE.UU.
- ✧ PUTNAM, ROBERT. D. "***Para hacer que la democracia funcione***". ***La experiencia italiana en descentralización administrativa***". Editorial Galac. Caracas - Venezuela.
- ✧ SABINO, C. "***¿Cómo hacer una tesis?***" Editorial Planeta. Año 1986.
- ✧ STANLEY, FISCHER Y DORNBUSCH, RUDIGER. "***Macroeconomía***". Sexta Edición. Mc. Graw - Hill. España, 1994.
- ✧ TORRES LOPEZ, JUAN. "***Del Fordismo al Toyotismo***". Editorial Civitas. Madrid.
- ✧ TORRES LOPEZ, JUAN. "***Del Fordismo al Toyotismo***". Editorial Civitas. Madrid