



**UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**CONDICIONES LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS
FAMILIARES DE LA COMUNA DE LO PRADO**

**ALUMNAS: DOMINIQUE DEL CANTO GARCIA
ALEJANDRA GODOY ROMERO**

PROFESOR GUÍA: EDMUNDO MERCADO CABRERA

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ASISTENTE SOCIAL
TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN
TRABAJO SOCIAL**

SANTIAGO, ENERO DE 2007

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
Planteamiento del problema.....	15
Preguntas de investigación.....	17
Objetivos de investigación.....	18
Hipótesis del estudio.....	20
ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	21
Tipo de Investigación.....	21
Unidad de análisis.....	21
Universo.....	21
Muestra.....	22
Técnicas de recolección de Datos.....	23
Técnicas de Análisis de los Datos.....	24
Variables del Estudio.....	25
MARCO TEÓRICO.....	26
Capítulo I	
Familia, Pobreza y Capital Social.....	27
Capítulo II	
Una Mirada a la Evolución del Trabajo y su Nexo con las Unidades Productivas.....	57
Capítulo III	
Microempresa Familiar y su Relación en el Mercado Laboral.....	76

Capítulo IV

Productividad, Ciudadanía Laboral y Derechos Fundamentales.....	98
---	----

MARCO REFERENCIAL.....	117
-------------------------------	------------

Capítulo V

Aspectos Comunes, Contextualización de la Comuna de Lo Prado.....	118
---	-----

ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	147
-----------------------------------	------------

Capítulo VI

Situación Social de la Microempresa Familiar.....	148
---	-----

Características de las Condiciones Laborales de la Microempresa Familiar.....	150
---	-----

1. Situación de Empleo.....	150
-----------------------------	-----

2. Situación Salarial.....	155
----------------------------	-----

3. Situación de la Jornada Laboral.....	161
---	-----

4. Tipos de Previsión Social.....	166
-----------------------------------	-----

5. Tipos de Descanso Legal.....	172
---------------------------------	-----

6. Calidad en los Puestos de Trabajo.....	174
---	-----

7. Desarrollo del Clima Laboral en la Microempresa Familiar.....	181
--	-----

Capítulo VII

Características de la Estructura Familiar de los Trabajadores de la Microempresa Familiar.....	190
--	-----

1. Relaciones Familiares Estables.....	190
--	-----

2. Relaciones Familiares Inestables.....	200
--	-----

3. Socialización y Trabajo.....	206
---------------------------------	-----

4. Tipos de Relaciones Sociales que se Generan al interior de las Organizaciones Familiares y Productivas.....	209
--	-----

5. Ámbito Educativo de los Trabajadores.....	219
--	-----

CONCLUSIONES.....	222
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	236
APORTES DEL TRABAJO SOCIAL.....	242
BIBLIOGRAFÍA.....	249
ANEXOS.....	258

INTRODUCCIÓN

A fines del siglo XX y principios del XXI comienza un proceso de profundas transformaciones tecnológicas que han dejado atrás el modelo industrial de sociedad. Lo anterior, se suma al nuevo paradigma de la globalización, entendida ésta, como social, cultural y económica.

Ambas condiciones han provocado la irrupción de una serie de nuevos fenómenos. Entre éstos, debemos señalar la expansión de los mercados, flexibilización de los procesos productivos, transnacionalización de los capitales y, por ende, la consolidación de empresas de carácter transnacional, aumento en la competencia por acceso mercados cada vez más competitivos, donde la eficiencia y la eficacia son ideas-fuerza, que determinan el éxito o el fracaso en el posicionamiento de éstos.

Esta serie de fenómenos expuestos, afecta directamente a la dimensión del trabajo socavando la centralidad histórica que ha tenido, poniendo en cuestión la importancia que posee como factor de integración social.

Esta situación ha puesto en cuestionamiento al trabajo, debido a la asunción de las llamadas nuevas modalidades de empleo, de carácter absolutamente funcional a los macro procesos tecnológicos de globalización productiva. (Gálvez, 2001).

Estas transformaciones están condicionadas por el triunfo indiscutible de la corriente neoliberal que posicionó discursiva, política y económicamente el concepto de la flexibilidad. La flexibilidad conlleva distintas aristas entre las que podemos señalar:

- **Flexibilidad funcional:** entendida como la capacidad para redistribuir trabajadores en un amplio margen de maniobras posibles, de forma de hacer frente a los cambios en la forma, método y tecnología utilizada para la producción. Esta situación requiere de tener un personal altamente adaptable.

- **Flexibilidad numérica:** se manifiesta en la modificación del número de trabajadores; por una parte, se expresa en la modificación en los términos de relación contractual. Ejemplos: contratación temporal, a tiempo parcial, subcontratación, etc.; por otra, se manifiesta en la externalización de funciones o, en las estipulaciones de jornada de trabajo.

- **Flexibilidad financiera:** que consiste en el cambio de énfasis en el pago de remuneraciones, agregando importancia al desempeño individual, situación que redundará en un aumento en la intensidad del trabajo y la consolidación de diferencias entre trabajadores

La situación descrita fomenta y produce fenómenos que ponen énfasis en la desincentivación de las acciones colectivas, fortaleciendo la conducta individual y, por sobre todo, estableciendo un cambio en la categoría de trabajador, con claro perfil social, por la construcción de la categoría mercado de trabajo, de marcada mirada economicista.

El concepto flexibilidad ha sido entendido como desregulación de los mercados de trabajo, situación que ha generado una precarización al interior de los puestos de trabajo. La desregulación significa que ciertas leyes laborales son suprimidas, aumentando la desprotección del empleo.

Este panorama consolida estas nuevas modalidades de empleo anteriormente señaladas, entre las cuales podemos indicar trabajos atípicos, precarios, eventuales, a domicilio, suministro de personas y el tradicional trabajo asalariado y de carácter independiente.

Pero ¿Cómo las empresas se han adecuando a esta serie de profundas transformaciones?, ¿Qué instrumentos han utilizado las empresas?, ¿Cómo ha afectado la globalización económica a las grandes, medianas, pequeñas y microempresas?

No deja de ser relevante los efectos que provoca en las empresas esta serie de cambios, ya que son las sustentadoras del trabajo y las que entregan empleo a los trabajadores y, por tanto, son las organizaciones que dinamizan y fomentan el proceso económico.

Un primer acercamiento a las empresas permite entregar la cantidad de personas que trabajan en las microempresas y los ingresos que se generan al interior de estas.

Según el estudio realizado por la CASEN del año 2003, existe un total de 819.823 personas que trabajan en las microempresas, concentrándose la mayor cantidad en la Región Metropolitana, cuyo total es de 322.301 trabajadores, esto representa un 21,22 % del total de los trabajadores que se agrupan en esta región. (CASEN, 2003)

Se puede manifestar que las microempresas familiares y no familiares representan el 23,94% en comparación con las PYMES. Sumada a la anterior, las grandes empresas solo tiene una incidencia de un 3,1% más, lo que significa que la mayor cantidad de trabajadores se concentran entre las micro y grandes empresas. (Ibid)

La mayoría de las microempresas forman un basto fragmento de subsistencia, en que podemos encontrar unidades que se dedican al comercio, producción o servicios relativamente pequeñas y usualmente con menos de tres trabajadores, incluyendo a su propio dueño.

Por lo general, se concentran en actividades comerciales, generan bajas cuentas de resultado que solo se aplican al sostenimiento de la unidad familiar, no llevan registro de sus actividades, trabajan con bajos niveles de tecnología, se desarrollan en centros urbanos y tienen un nivel de escolaridad media que no supera el nivel primario.

Ahora bien, otro factor de gran influencia para la permanencia y movilización en los puestos de trabajo son los ingresos que reciben los trabajadores que laboran en estas empresas.

Un total de 414.079 trabajadores de las microempresas familiares y no familiares, perciben un ingreso de \$120.000 y más, cuyo porcentaje es de 18.42% del total de trabajadores a nivel nacional. (Ibid)

La microempresa agrupa a 263.256 trabajadores que perciben un ingreso entre \$120.000 a \$180.000, similar a las grandes empresas en las que 263.579 personas que se encuentran en la misma categoría. (Ibid)

El 46,60% de trabajadores se concentra en la categoría de que su ingreso se encuentra entre los \$120.000 a \$180.000, lo que representa cerca de la mitad de personas que se encuentran empleadas en nuestro país.(Ibid)

La preponderancia que exhibe la microempresa la hace vital en las posibilidades de desarrollo del mercado de trabajo para la región.

La relevancia que poseen las empresas de subsistencia, a pesar de que no son grandes generadoras de empleo remunerado, es que ayudan a los niveles de vida de la población y constituyen una opción a la pobreza extrema.

Ahora bien, aquellas microempresas que van más allá del nivel de supervivencia, identificadas como microempresas consolidadas representan una importante fuente de empleo para extensos sectores de población, jóvenes, mujeres y adultos mayores que no cuentan con los niveles de estudios exigidos por los mercados laborales.

Estas unidades productivas poseen una escasa división del trabajo, emplean poco personal dependiente, considerando por lo general el apoyo de los miembros de familia.

La importancia para los trabajadores son las condiciones labores que se generan al interior de estas empresas, como es la existencia de un contrato de trabajo, cuyo análisis entre mujeres y hombres se puede observar en los datos que se detallan en la siguiente Tabla.

TABLA N°1
CONTRATOS DE LA MICROEMPRESA SEGÚN SEXO

Personas que trabajan en la Microempresa									
Sexo			2 a 5 personas	6 a 9 personas	Sexo			2 a 5 personas	6 a 9 personas
Hombre	En su trabajo actual principal, ¿tiene contrato de trabajo?	Sí, firmó	157438	121677	Mujer	En su trabajo actual principal, ¿tiene contrato de trabajo?	Sí, firmó	86601	68533
			8,87	6,86				10,82	8,57
		Si, pero no ha firmado	10117	5402			Si, pero no ha firmado	5496	2312
			22,37	11,94				25,35	10,66
		No tiene	189117	65613			No tiene	71908	27969
			35,94	12,47				33,03	12,85
		No se acuerda si firmó contrato	2928	1986			No se acuerda si firmó contrato	2373	353
			10,77	7,30				20,04	2,98
	Total		359600	194678		Total		166378	99167
			15,16	8,21				15,83	9,43

Fuente: Estadísticas de Empresas CASEN 2003

En relación a la Tabla N°1, se observa que la mayor cantidad de trabajadores que firman contratos se concentra en el sexo masculino, cuya cantidad fluctúa en 279.115, en cambio el sexo femenino sólo es de 155.134.

En las microempresas se concentra una mayor cantidad total de hombres trabajando 554.278, en cambio las mujeres son 265.545, que cuentan con una relación contractual escrita o verbal.

Los antecedentes expuestos permiten concluir la importancia que tienen las empresas denominadas pequeña, en el aparato productivo del país, junto a la preponderancia que poseen en la conformación y estructuración del mercado de trabajo.

Por tanto, cualquier tipo de investigación que aborde sus dinámicas, procesos de conformación y estructuración productiva, junto a las problemáticas de inserción en el mercado, son necesarios a la hora de entender las fluctuaciones que experimenta el mercado laboral producto de las irrupciones de nuevos fenómenos laborales de los cuales nuestro país no se encuentra ajeno.

Ahora teniendo graficada la importancia que posee la microempresa, es menester abocarnos a la realidad interna de éstas e intentar reconocer las dinámicas sociales y económicas que tienen y la alta incidencia que sus fluctuaciones provocan en el mercado del trabajo y, con mayor importancia, en los trabajadores que laboran tradicionalmente en este sector de empresas.

Dada la importancia que la microempresa posee en la conformación de mercados de trabajos y, además, de la alta empleabilidad que entrega, siendo afectadas principalmente de los llamados embates flexibilizadores que han estado provocando estragos en la conformación de los mercados de trabajo.

Fundamentalmente, ha traspasado los riesgos a los trabajadores, disminuyendo la protección social histórica que el trabajador, como categoría social ha tenido.

El segmento de pequeña empresa multisectorialmente estructurado, con bajos niveles de productividad, con una amplia oferta de empleos en sus mayorías precarios y, con unidades que se concentran principalmente en los sectores, del comercio, el transporte y la construcción, entre otros, debe iniciar un necesario y profundo proceso de modernización y adecuación a los mercados, tanto internos como externos.

Lo anterior clarifica, en primer lugar, la gran importancia que tienen a nivel regional la micro y pequeña empresa, en su conjunto como generadora de empleo y en segundo lugar, que la gran mayoría de los ocupados tanto a nivel regional como nacional (3.849.451 ocupados), se desempeñan en empleos de condición precaria. (Baltera, 2002)

En otras palabras, si bien las micro y pequeñas empresas, se caracterizan porque los empleos ofrecidos por este segmento empresarial, otorgan principalmente bajos salarios, inestabilidad asociada a los puestos de trabajo, riesgos para la salud, ausencia de previsión social y en la mayoría de los casos su carácter informal.

Contribuyen a generar una gran precariedad en la situación de las personas que se desempeñan laboralmente en estas empresas.

Podemos señalar la relevancia que posee el ámbito del trabajo y la centralidad que esta tiene para el normal sostenimiento de las demás dimensiones sociales. De esta manera abordar la temática de las condiciones laborales nos permite resaltar la preeminencia que tiene “lo laboral” en las sociedades contemporáneas y, por sobretodo, la relevancia que esta dimensión posee en la producción y reproducción social.

Abordar esta temática en un sector como la microempresa, nos determina a revisar la situación social que tienen una gran cantidad de personas vistas como trabajadores, pero que también actúan e interactúan en otras instancias sociales, por tanto una precaria situación provoca un precaria realidad en las demás dimensiones sociales.

Para nuestra disciplina es fundamental resaltar la centralidad que adquiere el trabajo en la actualidad, ya que determina posibilidades de calidad de vida, inclusión o exclusión en las diversas instancias e instituciones sociales.

Resulta insoslayable el hecho de que nuestra disciplina aborde una temática que no acostumbra a investigar.

Sin embargo, es un avance al rol del Trabajo Social, donde debe jugar en el proceso de consecución de mejores estándares de calidad de vida y en el sostenimiento, ya que el fenómeno de las condiciones laborales va en detrimento de las condiciones mínimas de los trabajadores, así como afecta, de sobremanera, en las relaciones humanas al interior de las familias que convergen en torno a estos trabajadores.

Por tanto, al desarrollar una mirada respecto de las condiciones laborales podemos abordar intervenciones que nos permiten intentar evitar que una situación precaria desborde hacia otros ámbitos.

También, intervenir con herramientas propias de la disciplina, en el mejoramiento de la calidad de vida de estos trabajadores.

Ahí la relevancia de esta investigación, que nos permite llegar a la intervención de poblaciones desde dimensiones sociales como el trabajo que, pese a estar subestimadas, centraliza la posibilidad de mejoramiento de la calidad de vida de vastos sectores de población desprovistos de condiciones básicas para su subsistencia.

Esta investigación será un insumo fundamental para un proceso de empoderamiento en el ámbito del trabajo, ya que podremos dilucidar cuestiones tan fundamentales como situación de empleo, calidad de relaciones familiares al interior de las microempresas, profundizar situaciones de conflicto, etc. En otras palabras, es un estudio que permitirá dotar a los trabajadores de herramientas que permitan concebirlos como sujetos constructores de realidad y, por sobretodo, sujetos dinamizadores en el proceso de mejoramiento de los estándares laborales y sociales en general.

Este estudio se estructura en dos partes, en los cuales se analiza en una primera instancia las condiciones laborales y en una segunda parte la dinámica familiar, de los trabajadores de las Microempresas Familiares de Lo Prado.

1. Planteamiento del problema

El contexto en que se desenvuelven las microempresas se caracteriza por una competencia despiadada, en que su destino se juega día a día y en una lucha diaria por la sobrevivencia que va deteriorando su calidad de vida.

En esta microempresa se oculta una realidad donde se advierte que no tienen horario en su jornada de trabajo; se trabaja incluso en las noches de acuerdo al rubro de su competencia.

Lo mismo sucede con las vacaciones, las que nunca pueden disfrutar. La familia es arrastrada, también a este diario vivir pues ella constituye para muchos microempresarios el soporte laboral al cual recurren.

La institución de la familia es la depositaria final de la serie de sinsabores y dramas que provoca la inseguridad social. Esta representa el espacio del diálogo y la sociabilidad primaria y, por ende, es fundamental para la construcción de cualquier intento de integración. Es aquí donde radica el dilema crítico entre la pérdida de los empleos decentes y el conflicto que se genera al interior de la familia.

“...la modernización neoliberal ha definido a la sociedad chilena contemporánea como una sociedad de mercado y aspiracional. La nueva condición societal se caracteriza por dos hechos que definen, en parte, la naturaleza de las presentes patologías en los mercados de trabajo: por un lado, la presencia de procesos de individuación no asistidos y, por otro, la instalación definitiva del mercado como mecanismo de coordinación social...” (Figueroa, 2002:14)

La situación de la precarización es la llamada nueva cuestión social en Chile, donde se conjuga una situación de vulnerabilidad e incertidumbre de los mercados de trabajo y, fundamentalmente, se asume al trabajador como un factor productivo más, careciendo de la relevancia que, como persona posee.

“La actual precariedad es parte de condiciones socioeconómicas complejas y dinámicas que presentan particulares condiciones de riesgo, vulnerabilidad e inadecuación –funcional y simbólica- en las trayectorias de los individuos.” (Ibid:52)

Por tanto, el desarrollo del fenómeno de la precarización laboral está más íntimamente relacionado con aquellos trabajadores que poseen baja empleabilidad o, que están en una posición desventajosa cultural, social y simbólica en el mercado del trabajo.

Asistimos a un escenario donde evoluciona un proceso de paulatina pérdida de derechos laborales, incluso más, un periodo donde el trabajador no es asimilado como un sujeto de derechos, soslayando su categoría de persona y sólo asumiéndolo como un factor productivo.

Podemos comprender que, el fenómeno de precarización laboral es una realidad que va más allá del ámbito mismo del trabajo.

Esta situación provoca efectos reales y directos en la conformación societal, provocando un proceso de desintegración social, situación que, si se desarrolla, puede provocar efectos en la reproducción de las ideas-fuerzas que regeneran el concepto de sociedad contemporánea.

2. Preguntas de Investigación

De esta manera, es que nos planteamos las siguientes preguntas de investigación:

¿En qué condiciones sociales se desarrollan las relaciones laborales entre los miembros de microempresas familiares residentes en la Comuna de Lo Prado?

¿Cuáles son las condiciones contractuales de los trabajadores de las microempresas familiares?

¿Cuáles son las características de los puestos de trabajo que tienen los miembros de las microempresas familiares?

¿Cuáles son las características del clima laboral de los trabajadores de las microempresas familiares?

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la dinámica familiar de los trabajadores de las microempresas familiares de la Comuna de Lo Prado?

3. Objetivos de Investigación

Objetivo general N° 1

1.- Describir las condiciones laborales de los trabajadores de las microempresas familiares de la comuna de Lo Prado.

Objetivos específicos

1.1.- Identificar las condiciones contractuales de los trabajadores de las microempresas familiares de la comuna de Lo Prado.

1.2.- Identificar la calidad en los puestos de trabajo de las microempresas familiares de la comuna de Lo Prado.

1.3.- Identificar el clima laboral de las microempresas familiares de la comuna de Lo Prado.

Objetivo general N° 2

2.- Caracterizar las relaciones entre las condiciones laborales y la dinámica familiar de los trabajadores de las microempresas de la comuna de Lo Prado.

Objetivos específicos:

2.1.- Establecer la dinámica familiar de los trabajadores de las microempresas familiares de la comuna de Lo Prado.

2.2.- Analizar la relación entre las relaciones laborales y la dinámica familiar de los trabajadores de las microempresas familiares de la comuna de Lo Prado.

4. Hipótesis del Estudio

1. La relación de parentesco que existe entre los trabajadores de las microempresas familiares es un elemento obstaculizador para el cumplimiento de las normas de trabajo.
2. El estilo de organización de la microempresa familiar, influye en las formas de convivencia o relación familiar.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

1. Tipo de Investigación

La investigación a desarrollar se enmarca dentro de las categorías de estudios de carácter descriptivo, su enfoque es cuantitativo.

Es una investigación de tipo Transeccional-Descriptivo y se opta por un diseño no experimental.

2. Unidad de análisis

Nuestra unidad de análisis esta representada por el trabajador que labora en la microempresa familiar de la Comuna de Lo Prado.

3. Universo

El universo del presente estudio son los trabajadores de 343 microempresas familiares que pertenecen a la Comuna de Lo Prado.

Se debe dejar en claro que estos datos se obtienen del registro que posee el FOSIS de la Comuna Lo Prado para el año 2004.

4. Muestra

La muestra corresponde al tipo no probabilística perteneciente a un total de 80 trabajadores y/o microempresarios de Microempresas Familiares de la Comuna de Lo Prado, la cual se compone de lo siguiente:

▪ Muestra 1: Compuesto por 80 trabajadores que cumplen con los siguientes requisitos:

- Tiempo de 1 año y más como trabajador y/o microempresario.
- Disponibilidad a participar de un cuestionario.
- Que se encuentren en sus domicilios.

▪ Muestra 2: Compuesto por 9 trabajadores que cumplan con lo siguiente:

- Edad de los Entrevistados entre 21 y 50 años.
- Haber participado del cuestionario.
- Disposición a participar en un proceso de entrevista.
- Que se encuentren en sus domicilios.

5. Técnicas de recolección de datos

1.- El primer instrumento que se utiliza es un cuestionario semi-estructurado, el cual para validar su consistencia se aplicó a través de un Pre-test a 10 trabajadores y/o microempresarios de microempresas familiares.

El cuestionario fue aplicado a 80 trabajadores y/o microempresarios de las microempresas familiares, seleccionados de acuerdo a los criterios descritos en la muestra.

Respecto de la construcción del instrumento se privilegió la elección de un cuestionario semi-estructurado, ya que mediante la construcción de preguntas abiertas y cerradas podemos dar resolución a los objetivos planteados.

2.- El otro instrumento es una pauta de entrevistas en profundidad aplicado a 9 trabajadores y/o microempresarios elegidos según los requisitos descritos en la muestra, por su carácter cualitativo busca la profundización de la temática en estudio, puesto que a través de la interacción directa entre el entrevistador y entrevistado, recolectar no solo la información de carácter verbal, sino que permite pesquisar lo gestual o la información corporal que entrega el entrevistado.

6. Técnicas de Análisis de los Datos

Con los datos obtenidos del cuestionario semi-estructurado, se realizará un análisis estadístico, en el cual se construirá Base de Datos y tabulación de la información recogida, procesando la información recolectada con el programa S.P.S.S. Asimismo, se utilizan estadísticas paramétricas, para dar cuenta de los resultados.

El análisis de los datos obtenidos de las entrevistas en profundidad, se realizará a través de análisis comprensivo de Weber “Verstehen”, está es una capacidad para comprender los fenómenos sociales, desde los propios actores sociales, la interacción que se produce al interior de los aspectos subjetivos de las unidades de análisis, el registro de sus pensamientos y acciones.

7. Variables del Estudio

- **Condiciones Laborales**

Es el vínculo contractual, que estipula las condiciones mínimas para el adecuado desempeño en el puesto de trabajo y respeto a la normativa laboral.

- **Dinámica Familiar**

Ejercicio real y efectivo de los deberes y derechos asimilados a los roles al interior de la familia.

PRIMERA PARTE
MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

FAMILIA, POBREZA Y CAPITAL SOCIAL

Este capítulo aborda y describe el concepto de familia y los cambios que ha experimentado a través del tiempo.

Asimismo, relacionamos el concepto de pobreza desde una mirada de distintos autores y la importancia que tiene el desarrollo del capital social, al interior de las microempresas familiares.

1. Consideraciones Generales de la Familia

La familia, es definida como un conjunto de personas relacionados entre sí, que viven juntos, cooperan y actúan como una unidad social, es la más antigua e importante institución de la sociedad humana. (Gilbert, 1997)

El desarrollo de la familia moderna nace en Europa durante la transición que se produce de la sociedad preindustrial a la sociedad industria y en el crecimiento de la burguesía entre los siglos XVIII y XIX.

Entre tanto la familia nuclear, formada por un matrimonio y sus hijos y conformada bajo la propia voluntad y la relación afectiva de pareja, es relativamente nueva. Al interior de este núcleo familiar se manifiestan relaciones de protección y afecto entre padres e hijos, vida familiar íntima, procreación y relaciones de amor. Por esta, razón la familia es la institución social más importante y antigua de la cual la humanidad tiene noción.

En las últimas décadas del siglo XX, la familia ha sufrido transformaciones debido a los distintos cambios que se han producido en el mundo. Asimismo, las modificaciones que se han efectuado en el sistema familiar han sido de tal envergadura que ya no corresponde a las antes mencionadas. En este sentido, el concepto de familia permanece intacto en su exterior, pero su parte interna ha sido alterada.

“En sus relaciones ecosistémicas la familia interacciona permanentemente tanto con sus componentes internos como externos, siendo afectados los unos con los cambios o movimientos que halla en los otros. Por ello, se puede reiterar que el funcionamiento familiar, su crecimiento y desarrollo tiene influencias y repercusiones tanto individuales como sociales y culturales”.
(Quintero, 1997:116)

El núcleo familiar es el principal sistema que ejerce un desarrollo integrado del individuo, las prácticas iniciales que se adquieren en los primeros años de vida son fundamentales para la evolución de sus miembros.

En cuanto a la situación que vive esta institución social se señala que una parte de la población se encuentra compuesta por una familia en la cual ambos padres viven juntos con sus hijos. En cambio en otros países, más de la mitad de los nacimientos se producen fuera del matrimonio y la proporción de gente que vive sola ha ido en aumento. (Infante y Sunkel, 2004)

Ahora bien, cada vez que destacamos la palabra familia, tendemos a concebirla como la familia nuclear, aquella que esta compuesta por una pareja y la relación con sus hijos, donde el padre trabaja y la madre se ocupa de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.

Es evidente que hoy en día esta convicción es completamente errada, pero esta imagen tradicional sigue manteniendo una fuerza política e ideológica.

Cuando se habla de familia, se tiende a pensar en la del tipo nuclear y que el surgimiento de otro tipo de familia que presente algún tipo de carencia, tienda a reemplazar o sustituir a la familia nuclear. Lo importante es que surjan o existan al mismo tiempo muchas formas familiares y extrafamiliares de convivencia. (Beck, 2001)

Así como aquellas familias conformadas por relaciones de convivencia ya sea pre- matrimonial y matrimoniales, paternidades o maternidades con uno o más divorcios de por medio. Estas representan diversas fases en la vida de las personas. (Ibid)

El surgimiento de estas nuevas formas de convivencia, producto de los procesos naturales de modernización, es para muchos una amenaza a los valores culturales y a los principios de la vida moderna.

2. Análisis Estructural-Funcionalista de la Familia

Este modelo teórico se centraliza en el estudio de diversas funciones sociales, realizadas por la familia, las que consideradas dentro del contexto de la familia, conforman la columna vertebral de la sociedad. (Giddens, 1985)

A pesar de las diversas variaciones en la forma es posible encontrar la casi misma consistencia en el funcionamiento social de la institución familiar. Prácticamente en todas las sociedades la familia cumple un sinnúmero de funciones; a pesar que la importancia de cada una de ellas varía de una sociedad a otra pareciera ser que todas ellas mantienen en común ciertos elementos.

Revisemos dichas funciones y sus rasgos más relevantes, de acuerdo al enfoque funcionalista.

2.1 Relevancia del Proceso de Reproducción en la Familia

Para sobrevivir una sociedad necesita reproducir niños que reemplacen a los adultos y a los ancianos que fallecen, una tarea asignada históricamente a la familia. En ciertas sociedades tradicionales, el tener hijos es una función muy importante y un matrimonio puede ser disuelto si la esposa es estéril.

En las sociedades industriales modernas las familias con niños son compensadas con deducciones de impuestos, subsidios y otros tipos de beneficios sociales.

2.2 La Socialización y su influencia para la Estabilidad y Preservación de la Estructura Familiar

Para reemplazar a los individuos que regularmente fallecen una sociedad necesita no sólo la reproducción biológica de sus miembros, sino que, también, la transmisión de los valores, pautas y normas culturales requeridos para su estabilidad y preservación.

El proceso de socialización es una actividad continua y que sólo se modifica para adecuarse a la dinámica evolutiva de la sociedad. Es decir, la socialización es constante, pero su contenido se modifica de acuerdo a los cambios tecnológicos y culturales que la sociedad experimenta en sus diferentes niveles y funciones.

La familia, entonces, es el agente de la socialización más importante de una sociedad debido a que los padres son los más interesados en que sus propios hijos alcancen los niveles más altos de sus sociedades, poniendo un gran énfasis en la educación y preparación de los mismos.

Por esta razón, la sociedad le otorga una gran responsabilidad a las familias para la integración gradual de los hijos a la vida social y de este modo se transformen y comporten funcionales al sistema.

2.3 Cooperación Económica

Junto a la socialización los niños también necesitan cuidado y protección física tales como alimentos, vestuario, vivienda y medicinas. Esta tarea es una responsabilidad económica fundamental de la familia, la cual facilita enormemente la tarea de la socialización.

Los miembros de una familia cooperan entre sí como una verdadera unidad económico-social en donde cada miembro es afectado en igual forma por los problemas o mejoramientos financieros y materiales del núcleo familiar.

Sin lugar a dudas la solidaridad económica es la base de la unidad familiar y del éxito social de la misma, según los funcionalistas.

2.4 Seguridad Emocional Componente Básico de la Familia

Finalmente, la familia es el centro de la vida emocional, otro componente básico de la personalidad de los individuos. Las relaciones que se genera a través de la familia perduran toda la vida y contienen fuertes reacciones emocionales tanto positivas como traumáticas en las actuaciones y las relaciones futuras con otros individuos.

Durante la totalidad de sus vidas, entonces, la familia es la fuente más importante de las relaciones primarias, como a la vez, el lugar más confiable y conveniente para recurrir cuando las personas experimentan necesidades de confort y confianza en sí mismos.

3. La Familia como Sistema Social

Se han creado distintos enfoques y teorías que dan a conocer los fenómenos sociales y se ocupan de su evolución. En este sentido la familia no se encuentra ajena a esos procesos. A su conocimiento han colaborado diferentes disciplinas como la lingüística, la antropología, el derecho, la psicología y otros enfoques como el psicoanalítico, el estructural funcionalista, el comunicacional y el sistémico.

La Teoría General de Sistemas, es importante en la comprensión del tema de familia, pues contribuye a un nuevo modelo del conocimiento que aporta explicaciones tanto en las ciencias naturales como en las sociales y humanas.

“En razón de lo cual se considera a la familia como el espacio vital del desarrollo humano para garantizar su subsistencia. Es un sistema íntimo de convivencia en el que la asistencia mutua y la red de relaciones de los miembros la definen y la determinan.”
(Quintero, op., cit.:38)

La familia como función sistémica, es la principal de los sistemas humanos ya que en ella se cumple el desarrollo del individuo por medio de funciones que hasta hoy han sido intransferibles a otras instituciones.

La característica básica de la familia, es que es un sistema abierto la cual debe funcionar en razón de los subsistemas que la conforman y del sistema mayor del que forma parte.

“Suprasistema: Hace referencia al medio ambiente que lo rodea, siendo el más cercano la vecindad, entendida como el barrio o comunidad habitacional; el más remoto, como la región, la nación o el mundo en general. Lo que en términos concretos se expresa en lo laboral u ocupacional, educativo, político, recreacional.” (Ibid:39)

La familia como espacio vital posee límites que lo diferencia y cada miembro tiene sus propias necesidades, sus funciones deben satisfacer las necesidades del propio sistema familiar y también de cada miembro y de igual manera las de la sociedad.

“Subsistemas: Indica las entidades menores a través de las cuales el sistema cumple sus funciones; cada miembro de la familia se considera un subsistema, integrante a su vez de otros; las díadas y triangulaciones familiares también son subsistemas.” (Ibid:39)

A nivel individual cada persona integra diferentes subsistemas en los que manifiesta distintos niveles de poder y en los que adquiere habilidades diferenciadas. En el sistema familiar, podemos mencionar algunos subsistemas como por ejemplo; subsistema conyugal, subsistema parental y subsistema fraternal.

Los sistemas y subsistemas familiares, se identifican por tener funciones específicas y para que su intercambio sea adecuado, los límites deben ser claros y permeables.

En cuanto al tema de los límites las familias fluctúan entre:

“Familia Normal: Tiene límites claramente definidos entre sus subsistemas y las personas que los conforman... se movilizan para ayudarse y protegerse mutuamente, buscando soluciones.”

Familias aglutinas o sobreenvueltas: Sus límites son muy difusos, y excesiva fusión entre sus componentes; por lo tanto, se invade permanentemente el espacio de los otros subsistemas, sin establecer diferenciación entre ellos. En este sentido, hay poca autonomía e independencia y alto nivel de solidaridad.

Familias disgregadas: Presentan límites muy rígidos, con poca comunicación y contacto emocional, lo que permite una excesiva independencia. Sus miembros carecen del sentimiento de lealtad y pertenencia o estos son muy precarios; se le dificulta depender y solicitar apoyo.” (Ibid:42,43)

En una familia el aspecto funcional o disfuncional, se manifiesta no solo por la forma como está organizada sino por su capacidad de adaptarse y crecimiento interno.

El enfoque sistémico de la familia y la dirección de sus problemas y conflictos sobrelleva la noción de tensión como mecanismo siempre latente en la vida familiar.

El problema de la tensión no es el componente más destacado, sino el más inmediato y el medio de acceso más natural y comprensible al confuso sistema familiar.

Algunas crisis que afectan a la familia son: crisis de desajuste o desgracias inesperadas, crisis de desvalimiento, crisis estructurales, crisis vitales o de maduración o de desarrollo.(Ibid)

Todas estas crisis tienden a que la familia desarrolle situaciones de riesgo y vulnerabilidad, en las cuales podemos distinguir los siguientes problemas: maltrato psicológico y físico, miembros con tendencias suicidas, miembros adictos a sustancias psicoactivas y al alcohol, familias que infringen la ley, muerte de algún miembro familiar,

problemas económicos, migraciones, invalidez de algunos de sus miembros y divorcio o separaciones.

4. La Comunicación en los Sistemas Familiares.

Un elemento relevante en el sistema familiar es la comunicación, ya que por medio de esta los miembros de una familia interactúan dinámicamente y constantemente. En razón de esto la estructura familiar está definida por la forma en la cual, los elementos de este sistema están interconectados.

“En este sentido la comunicación es definida como toda transmisión de un mensaje entre individuos, sistemas y organismos, utilizando para ello los elementos que tienen en común.” (Quintero, op., cit.:99)

Los tipos de comunicación que el hombre utiliza son la comunicación no verbal, la cual se distingue por imágenes no verbales, movimientos corporales y reacciones espontáneas. Por otro lado, se encuentra la comunicación verbal, se encuentra relacionada con los números o letras que se le asignan a los diferentes acontecimientos. (Ibid)

Es fundamental la comunicación en la familia, ya que cada sistema permite que sus miembros crezcan y facilita la interacción entre sus miembros y con la sociedad.

Para que una familia exista comunicación se necesita la presencia de una congruencia mínima en los roles, las reglas y los valores de un sistema familiar.

La comunicación es el medio que determina el tipo de relaciones que una persona establece con los demás y con el mundo exterior.

5. La Concepción de Familia y sus Nuevas Tipologías.

Para contribuir a una clarificación respecto a la definición conceptual de la familia, parece oportuno incorporar algunos aportes que han realizado distintos autores, en nuestra opinión contribuyen a entender mejor al constructo social llamado familia:

“Hasta el momento ninguna otra institución humana o social ha logrado suplir el funcionamiento de la familia, sobre todo en la satisfacción de las necesidades biológicas y afectivas de los individuos”. (Ibid:17)

La existencia y la situación de las familias han ido variando. La mayoría concuerdan en que el sistema familiar se ha visto enfrentado a cambios cruciales. Entre los aspectos más notables se encuentran los cambios demográficos, el aumento de los hogares con jefatura femenina y la creciente participación de la mujer en el mercado.

Hoy en día, las tres dimensiones que ha definido a la familia son la sexualidad, la procreación y la convivencia las cuales han experimentado transformaciones y han evolucionado en el tiempo, lo que ha provocado el resultado de una multiplicidad de formas de familias y de la convivencia.

Como tal la familia es la matriz de la identidad y del desarrollo psicosocial de sus miembros, y en este sentido debe adaptarse a la sociedad y garantizar la continuidad de la cultura a la que responde. El

sentido de identidad de sus miembros está determinado por el sentido de pertenencia a una familia particular, donde asume pautas de crianza que subsisten a lo largo de la evolución individual.

Aceptando dicha definición, debemos tener presente por lo tanto, que en un contexto socio - dinámico, la familia es entendida como el grupo primario por excelencia.

A partir de los anterior, y como lo señala A. Quintero la familia no es sino polimórfica y multifuncional, lo que se expresa en la variedad de tipologías que asume. A continuación se plantearán algunas tipologías:

5.1 Tipologías Tradicionales:

“1)Familia nuclear: conformada por dos generaciones, padres e hijos; unidos por lazos de consanguinidad conviven bajo un mismo techo y por consiguiente desarrollan sentimientos de afecto, intimidad e identificación”. (Ibid:13)

[...] en el artículo (Cambios en el perfil de las Familias, 1993), también se señala que la familia nuclear es característica de las sociedades modernas e industriales; la prioridad se da a los vínculos maritales de la pareja.

“2)Familia extensa o conjunta: está integrada por una pareja con o sin hijos y por otros miembros como sus parientes consanguíneos ascendentes, descendientes y/o colaterales; recoge varias generaciones que comparten habitación y función”. (Ibid:13)

Se afirma además que las familias extendidas son propias de las sociedades tradicionales y agrícolas. La familia central en esta gran red la forma los parientes de sangre con sus cónyuges, que son funcionalmente más marginales y periféricos.

“3)Familia ampliada: modalidad derivada de la anterior, en tanto permite la presencia de miembros no consanguíneos o convivientes afines, tales como vecinos, colegas, paisanos, compadres, ahijados. Comparten la vivienda y eventualmente otras funciones en forma temporal o definitiva; tienden a estar ubicadas en el campo y barrios periféricos de las ciudades, caracterizándose por estrechos lazos de solidaridad y apoyo mutuo”. (Ibid:13)

5.2 Familias de Nuevo Tipo

Al incrementarse los divorcios y las separaciones, las familias complejas han aparecido como un nuevo y creciente fenómeno en los países.

“Familia simultánea, antes denominada superpuesta o reconstituida: está integrada por una pareja donde uno de ellos o ambos, vienen de tener otras parejas y haber disuelto su vínculo marital. En la nueva familia es frecuente que los hijos sean de diferentes padres o madres; siendo mayor el número de hijos que en las formas nuclear o monoparental.” (Ibid:15)

Fundamentalmente, la incorporación masiva de las mujeres al mercado del trabajo ha modificado los patrones habituales de funcionamiento de los hogares latinoamericanos.

La mayor participación laboral corresponde a las mujeres con mayor educación, las altas dificultades económicas que presentan los hogares ha impulsado a las mujeres menos educadas para ingresar al sector laboral.

“Familias con un solo progenitor o monoparentales o uniparentales: ocurre cuando en los casos de separación, abandono, divorcio, muerte o ausencia por motivos forzados (trabajo, cárcel, etc.) de uno de los padres, el otro se hace cargo de los hijos y conviven.” (Ibid:15)

Además, los roles de las mujeres dentro y fuera de la familia han evolucionado de manera dinámica, es decir en el ámbito económico, un incremento en la participación laboral y en el familiar, un aumento en los hogares encabezados por las mujeres.

Al interior de este tipo de familia, aparece una nueva concepción la Gineparentalidad, proporcionado por F. Cortez-Monroy (2005) cita a M. Blanche Tahon, la cual se refiere a hogares dirigidos por una mujer, quien por opción no quiere tener a un hombre a su lado. No existe un rechazo por el matrimonio, simplemente este no existe como opción.

5.3 Formas de Convivencia Diferentes a la Familia.

Díadas conyugales o pareja: dos personas que por opción o imposibilidad orgánica no cumplen procesos procreativos y deciden convivir sin hijos. Es muy común en profesionales jóvenes que inician su desarrollo laboral y consideran que la llegada de un hijo obstaculizaría su desempeño.

Estructura unipersonal o ciclo individual u hogar unipersonal: corresponde a personas solas que no comparten la vivienda. Surge por opción o por necesidad, independientemente de su situación afectiva, lo que no excluye el desarrollo de relaciones erótico – afectivas o de parejas y filiales. Es frecuente en las personas solteras, viudas y ancianas y crece en grupos poblacionales que han vivenciado procesos de

conyugalidad y parentalidad, prevaleciendo en los estratos altos de la sociedad.

Hogar o unidad doméstica: es una estrategia de sobrevivencia donde las personas están unidas voluntariamente para aumentar el número de aportes económicos y lograr economías de escala. No hay claridad en el tipo de relaciones que media entre sus miembros, y en cada caso se establece por concertación. Pueden incluir o vínculos sentimentales, de autoridad, de solidaridad, poder o presentarse una sola de ellas; lo imprescindible es la relación económica de sus componentes.

6. La Transformación del Sentido del Trabajo en la Familia

La noción del trabajo y del papel de la familia en la organización y socialización para el trabajo es un aspecto crucial en el pacto familia/sociedad. Esto hace que las transformaciones en ese ámbito afecten las relaciones entre ambos y a las capacidades de acción de la familia (SERNAM, 2000).

La noción tradicional de trabajo produjo una determinada distribución de roles familiares y de sus legitimidades correspondientes. A la noción de trabajo como ámbito de realización masculina del rol de proveedor, le correspondió una noción de esposa, de madre y de hijos.

Al mismo tiempo, esa noción de trabajo distinguió y relacionó de una manera también particular a la familia y a la sociedad. Allí, la familia era lo interno-privado representado por el rol de la mujer y el trabajo lo externo-público representado por el rol masculino de trabajador. (Ibid)

El trabajo, por otra parte, aparecía como el ámbito del sentido; allí es donde se participa de la construcción pública de lo social. En correspondencia con esto, la familia se organizó como socializadora y disciplinadora para el trabajo. Esto se refuerza, además, con la idea de que el trabajo es la fuente de la dignidad y de la movilidad de las familias populares.

7. Cambios en los Roles Femeninos y Masculinos

En las últimas décadas las mujeres han presentado cambios en sus roles tradicionales. Se pueden describir cinco condiciones que han afectado al género femenino; la prolongación de la esperanza de vida, los procesos de modernización han reestructurado el trabajo doméstico, la postergación de la maternidad, fragilidad del sustento familiar y matrimonial, oportunidades educativas y motivación profesional de las mujeres jóvenes. (Beck, op. cit.)

Las condiciones mencionadas conducen hacia la individualización, las cuales se confrontan con otras por lo que las mujeres vuelven a quedar ligadas a las asignaciones tradicionales.

Si bien las mujeres desplazan sus antiguos roles asignados en las sociedades tradicionales, en las que hoy en día deben asegurar su existencia económicamente y búsqueda de nueva identidad social. Los hombres se sitúan en un plano totalmente distinto, pues deben mantener su rol tradicional en el que deben generar la seguridad económica, la paternidad y la continuidad de la existencia familiar.

En definitiva, los roles de ambos se ven diferenciados por la individualización que propone el mercado. En la que se sigue validando el comportamiento del rol masculino.

“...la mayor participación de las mujeres en el trabajo retribuido libera a los hombres del yugo que representa el rol de ser el sustento único.” (Beck, op., cit.:149)

En estos términos la obligación del hombre alivia su carga social, en la que debía cumplir un rol de sostenedor económico, para el bien de la esposa y de los hijos, involucrándolo con otro tipo de compromisos en el trabajo y la familia.

8. Enfoques de la Pobreza

A lo largo de toda la historia de la humanidad se han realizado diferentes análisis en cuanto al tema de la pobreza. Sin embargo, las investigaciones para definir, medir y comprender el fenómeno de la pobreza comienzan en los últimos años del siglo XIX.

Distintos enfoques metodológicos y conceptuales se han incorporado desde entonces con el objeto de definir esquemas de políticas públicas para superarla. Este debate ha sido complejo y ha manifestado nítidamente las complejidades del fenómeno.

El concepto de pobreza es complicado de definir, por lo cual surgen preguntas sobre quiénes son los pobres y/o cuando una persona es considerada pobre son cuestiones centrales en cualquier estudio sobre pobreza. Agrupado a un conjunto de males sociales, el tema central es como podemos definir la pobreza a fin de involucrar sus propias realidades

y de acuerdo a ello implementar medidas que señalen su extensión, profundidad y variación.

“Aun así, al interior de este enfoque un primer tema de debate surgió acerca de si la pobreza es absoluta o relativa, es decir si alguien es pobre porque su nivel de bienestar es inferior al de la mayoría o si hay un umbral mínimo de bienestar que de no alcanzarse determina que alguien no es pobre”. (Olavarría, 2001:1,2)

Se piensa que el consumo e ingreso es una mirada inadecuada o inconclusa para determinar situaciones de pobreza, por lo cual se han planteado conceptualizaciones alternativas. Para el enfoque de las capacidades y realizaciones el ingreso se vio una medida incompleta de la pobreza.

Para la mirada de la exclusión social la pobreza se manifiesta en la carencia de acceso al nivel de vida y bienestar considerado como aceptable para una determinada sociedad.

Las definiciones alternativas han significado complementar diferentes términos con el enfoque basado en ingreso o consumo. Así por ejemplo, se hace mención al término de las necesidades básicas el cual identifica algunas necesidades que son esenciales para la subsistencia, definiendo además ciertas satisfacciones mínimas y por último mezclando una medición basada en necesidades básicas insatisfechas con medidas basadas en el ingreso proponiendo en definitiva un método integrado.

“Se debe reinterpretar el concepto de Pobreza, ya que este concepto tradicional es limitado y restringido, puesto que se refiere exclusivamente a la situación de aquellas personas que pueden clasificarse por debajo de un determinado umbral de ingreso; esta noción es estrictamente economista. (Max-Neef; 1993: 43)

El enfoque de Max-Neef señala que la pobreza no existe, pues lo que realmente existe son “pobrezas”, toda vez que una necesidad humana no es realizada. Una persona puede tener un nivel de ingresos que lo ubique en un sector no pobre, pero se encuentra inserto en un sistema familiar con falta de afecto, generándose de este modo una pobreza, que al mismo tiempo repercute sobre el resto de su sistema de necesidades, pues puede enfermarse y requerirá recursos económicos propios o públicos, para recuperar su salud.

La idea central respecto a este tema es que su visión, amplía las miradas que se utilizan para definir pobreza, las que también han sido abordadas por diferentes autores, cuya definición y medición se ha centrado en consideraciones económicas específicamente en el ingreso o consumo. Es así como se han incorporado otras variables dando con ello origen a otros conceptos y enfoques de la pobreza.

Otro autor que hace referencia formas de medir la pobreza es Benjamín Rowtree (cit pos., 2001), quien al respecto señala la *Línea de Pobreza Absoluta*:

“... una familia está en situación de pobreza cuando los ingresos totales son insuficientes para obtener lo mínimo necesario para la subsistencia. Lo mínimo necesarios hace referencia a alimento, vestuario, habitación, calefacción, combustible, utensilios para lavar y cocinar, todo comprado a los precios más bajos y en las mínimas cantidades necesarias para asegurar la subsistencia física exclusivamente.” (Olavarría, op., cit.:3)

Mediante este método, las personas son consideradas pobres, a través de un ingreso mínimo, esto significa que el ingreso mínimo es la línea divisoria que clasifica a la población entre pobres y no pobres. Este enfoque se concentra en el presupuesto mínimo necesario para la mínima subsistencia física y salud.

Más tarde surge un enfoque que ve a la pobreza en términos relativos, la cual fue definida como *Línea de la Pobreza Relativa*:

“Se basa en la idea que las necesidades no son fisiológicamente establecidas sino que culturalmente determinadas, cualquier conceptualización rigurosa de la determinación social de las necesidades disuelve la idea de necesidades absolutas, que ellas están constantemente adaptándose a los cambios que se producen en la sociedad y que, en consecuencia ellas son relativas a un tiempo y a un lugar concreto”. (Ibid:4)

La pobreza absoluta es principalmente utilizada en los países subdesarrollados y en algunos lugares, donde la pobreza y la carencia extrema afecta a grandes segmentos de la población. Por el contrario, aquellos países que han logrado altos niveles de desarrollo se han dirigido hacia un enfoque relativo de la pobreza.

En gran medida los países desarrollados han superado niveles de subsistencia física mínima y se han centrado en temas como la distribución del ingreso, oportunidades y alcanzar niveles de calidad de vida socialmente aceptables para todos.

Otro aspecto alternativo a la línea de la pobreza es el de las necesidades básicas, cuyo enfoque nace como una crítica a la mirada basada en el ingreso o el consumo.

“Para este enfoque la pobreza es un concepto que da cuenta de una situación en el que las personas no pueden satisfacer una o más necesidades básicas y tampoco pueden participar plenamente en la sociedad.” (Ibid:8)

Esta mirada ha dado origen a la aplicación del método de medición de la pobreza de las *“Necesidades Básicas Insatisfechas”*. Esta

medida define a los pobres, como aquella población que tiene una o más necesidades insatisfechas, clasificándolos distintas categorías de pobreza, de acuerdo a la carencia o tipo de necesidad insatisfecha.

Este enfoque se ha asociado a los “*Mapas de Pobreza*” en América Latina. Estos mapas se han construidos con indicadores basados preferentemente a la vivienda. Los normalmente utilizados: son hacinamiento; materiales usados en la construcción de la vivienda; alcantarillado; consumo de agua potable; servicios sanitarios; permanencia de niños en las escuelas; escolaridad y actividad económica del jefe de hogar.

En nuestro país además se han utilizado otros indicadores como el equipamiento del hogar y la utilización de bienes durables como refrigerador, televisión, radio y otros similares.

En el aspecto de las políticas habitacionales, se han dado pasos considerables en la gestión por superar la carencia habitacional en el país. El crecimiento persistente y sostenido de la construcción habitacional, por primera vez en nuestro país, ha comenzado a descender el déficit habitacional, que en 1990 alcanzaba a las 700.000 unidades y que al comenzar el próximo siglo se posesiona en una cantidad levemente superior a las 200.000. (Zaldivar, 1999)

Durante el año 1994, hubo un record histórico en la construcción de viviendas, llegando a la cifra de 118.000 unidades, en el cual un 80% corresponde al aporte del sector público, proporcionado en mayor cantidad hacia beneficiarios en situación de pobreza, cuyo objetivo estaba orientado hacia la equidad social y a la discriminación positiva de los esfuerzos públicos con los grupos sociales mas necesitados. Del mismo

modo, en los últimos años ha comenzado la construcción de más de medio millón de viviendas y se ha apoyado a la apertura de más de un millón de libretas de ahorro para la vivienda. (Ibid)

“Todo ello ha sido posible gracias a una política: que ha enfatizado la focalización social del gasto; ha mejorado la selección de los beneficiarios; ha abierto puertas para un financiamiento compartido – entre el Estado y los beneficiarios - ; ha fortalecido la participación creciente del sector privado tanto en la producción, como en el financiamiento de las viviendas, ha aumentado la diversificación de los mecanismos de financiamiento. No obstante los logros anteriores, la violencia empírica muestra que en parte se ha sacrificado la calidad de la vivienda.” (Ibid:86)

Profundizando el tema de a la equidad social y a la discriminación positiva hacia los grupos sociales en situación de pobreza e indigencia en el plano habitacional, es necesario destacar en los años siguientes una orientación destinada a la calidad de las viviendas y a la calidad de vida y eficiencia urbana.

El concepto de pobreza debe ser analizado como una vida pobre y no tan solo como bajos ingresos, debido a que estos no son el único factor que fija las formas de vida de las personas. De este modo, la pobreza puede precisarse como la privación de capacidades y como exclusión social.

El término de exclusión social permite comprender las otras dimensiones de la pobreza como lo social, política, cultural, concibiéndose como ausencia de capacidades individuales, familiares y/o de grupo social.

9. Concepto de Capital Social

El crecimiento económico que mantiene un país se encuentra integrado al aspecto social, lo que conlleva que las inequidades estructurales requieren no tan sólo de cambios económicos sino además, de las transformaciones que experimenta la sociedad misma. Por ende, los intercambios económicos no vienen de un modelo propio sino que se encuentran insertos en un tejido sociocultural.

El concepto de capital social se ha definido desde distintos ámbitos y disciplinas, para abordar las conexiones y analizar algunas de las relaciones sociales que interactúan, con los procesos de desarrollo.

*“... por **capital social** se entiende el conjunto de normas, instituciones y organizaciones que promueven la confianza y la cooperación entre las personas, las comunidades y la sociedad en su conjunto”.* (Durstón op.,cit. CEPAL 1999:103)

En este sentido, el capital social se visualiza como la acumulación de confianza y posibilidades de reciprocidad y para otros es el desarrollo de las relaciones e intercambios.

Otros privilegian asuntos de entorno y contexto que generan determinadas formas de convivencia, mientras que otros analizan las instituciones y las reglas formales, acentuando los aspectos cognitivos agrupados a la interiorización de reglas y normas formales.

Todos los individuos poseen capital social y lo utilizan de diversas formas, tanto en materias económicas como en otras más sociales.

El capital social no se encuentra repartido de la misma forma para todos los estratos sociales, y tampoco es en la pobreza donde podemos encontrar mucho más de él.

Todos los valores y normas no producen, en sí mismo, un capital social, ya que la mayoría de estos valores pueden presentarse como erróneos.

“...las normas que producen capital social deben incluir, básicamente, virtudes como decir la verdad, cumplir con las obligaciones y practicar la reciprocidad.” (Fukuyama, 1999:37)

Esto representa que las pautas cooperativas como honestidad y reciprocidad pueden ser compartidas entre un conjunto limitado de personas y no con otros integrantes de la misma sociedad.

Una importante fuente de capital social en todo el mundo es la familia.

“...es mucho más probable que los integrantes de una misma familia confíen y trabajen los unos con los otros en grado mucho mayor que con extraños.” (Ibid:37)

Ahora bien, los sectores pobres tienen intereses en común que les permiten armar redes con mayor facilidad que otros, pero estas no logran ser sostenibles durante el tiempo, ya que se ven afectadas por aspectos externos negativos de la propia sociedad, excluyéndolos por rasgos de pobreza, de orden estructural económico, separando los esfuerzos de este colectivo humano para conservar sus valores y cultura.

Las ventajas que brinda el capital social van mucho más allá de la esfera económica. Representa un mecanismo fundamental para poder dirigir una sociedad civil saludable, es decir, los grupos y entidades que ocupan el espacio entre la familia y el Estado.

Lo que está surgiendo es un nuevo paradigma, no sólo dirigido al capital social, sino un modelo del sistema de la sociedad humana, que puede desarrollarse en cualquier nivel territorial: comunidad local, barrio, región, nación, país.

El debate que ha generado este da cuenta de la importancia en la diferencia que existe entre capital social individual y el capital social comunitario.

Se pueden establecer redes de capital social ya sea individual o comunitario, las redes de tipo primario se caracterizan por tener una relación más cercana y de nivel personal. Las redes de tipo comunitario tiene relación a los lazos que se realizan con vecinos, grupos corporativos o con aquellos menos afines o menos íntimos, son relaciones más débiles.

*“a) **Individual:** redes egocentradas, manejo de contactos para realizar proyectos personales”. (www.redel.cl Conferencia Regional sobre Capital Social y Pobreza, 2001:2)*

En el nivel individual las personas tienen acceso a información útil, ya sea para encontrar o mejorar la condición laboral. Pueden tener acceso a lo económico y a iniciativas productivas colectivas.

Existe un reconocimiento, aceptación social y desarrollo personal, generándose oportunidades para opinar y participar en iniciativas de interés público.

*b) **Grupal:** es una extensión de estas redes donde se cruzan muchos vínculos en un grupo cara a cara: todos se conocen, todos son amigos por lo que existe un cierre en la red. Las relaciones se cruzan entre sí y se densifican (4 a 12 personas) conformando un grupo capaz de funcionar como equipo o como empresa. (Ibid:2)*

En los sistemas comunitarios, se incrementa el desarrollo económico-social de la sociedad productos de nuevos emprendimientos colectivos, como por ejemplo las juntas de vecinos funcionan cuando existe presencia de capital social.

En este sentido, la comunidad atrae más recursos económicos y materiales, se fortalece la vida social y comunitaria, más acceso a los servicios colectivos, contribuyendo a la cohesión grupal.

El capital social a nivel comunitario permite mejorar la capacidad de diálogo, negociación y de generar acuerdos y potencia la interacción con el aparato público y con otros agentes, incrementando la capacidad de propuesta e intervención.

En el ámbito societal se incrementan los intercambios y emprendimientos, estimulando la creatividad y los sentimientos de respeto y solidaridad, fortaleciendo el rol de la ciudadanía activa, mejorando la relación entre la ciudadanía y el aparato público.

La fortaleza de un mundo organizado se encuentra ligado a la calidad de sus acciones y no solo con que existan muchas asociaciones.

Por otra parte, entre capital social y familia existe una estrecha relación. En primera instancia, la familia como unidad básica social siempre ha constituido lazos de cooperación, fundamentalmente ya que los padres

que forman parte importante de esta, deben trabajar en conjunto para educar, criar y socializar a sus hijos.

*“James Coleman, el sociólogo que fue el principal responsable de la difusión generalizada de la expresión **capital social**, la definió como el conjunto de recursos inherentes a las relaciones familiares y a las organizaciones sociales de la comunidad que hacen al desarrollo cognitivo o social de un niño.” (Fukuyama, op., cit.:61)*

El término cooperación en el ámbito familiar se genera con mayor facilidad ya que esta unidad mantiene un base biológica: la mayoría de los seres humanos se vuelven hacia su propio linaje y están dispuestos para suministrar de recursos a sus familiares genéticos, lo que significa que la reciprocidad y cooperación entre el grupo genético aumenta a largo plazo.

La preferencia que tiene los miembro de una familia para fomentar la cooperación entre sí, no solo incrementa el cuidado y crianza de los hijos sino que también es un factor que aporta al desarrollo de otras actividades sociales, como es la formación de una empresa familiar.

10. Relación entre Capital Social y Pobreza

El enfoque de capital social tiene utilidad para una nueva conceptualización de las políticas públicas, implicando un rol relevante para la sociedad civil, la democracia en relación a las reformas del Estado y como una mirada a lo micro. Este potencia los grandes principios de la democratización y la gestión que posee la sociedad civil sobre la economía y el Estado.

La relación entre pobreza y capital social se ha desarrollado en dos enfoques, por un lado se determina que el término pobreza no es solo un asunto de carencias materiales, sino también de identidad, y pertenencia grupal, la dignidad, la confianza en las capacidades de emprender nuevas acciones, tener opinión y expectativas y por otro la prioridad que otorgan los organismos públicos a los grupos pobres para no acrecentar su situación de vulnerabilidad.

La perspectiva del capital social, releva los efectos positivos que pueden esperarse del uso y la creación de este capital, tales como, control social, cooperación, resolución de conflictos, movilización, confianza, gestión de recursos, generación de trabajo, legitimación de líderes y la producción de bienes públicos.

Específicamente, el uso de este enfoque destaca que las relaciones estables de cooperación, reciprocidad y confianza, contribuyen a la generación de un conjunto de beneficios:

“Facilita el surgimiento de actores sociales nuevos y de sociedades civiles saludables, a nivel de sistemas nacionales. Indirectamente, este proceso de empoderamiento es un elemento clave para la superación de la pobreza material”. (www.redel.cl, CEPAL, 2001:2)

La relevancia que tienen las formas de capital social individual y comunitario, que permiten definir estrategias de política para los gobiernos, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil, resumiendo más detenidamente oportunidades de interacción entre los diversos sectores de la sociedad con distintos niveles de poder y de acceso a los recursos económicos.

De ahí que se entienda el que provengan recursos, para invertir en la capacidad organizativa de las personas que se encuentran desprovistas de estas, entendiendo que esta inversión se sitúa en dos niveles: a nivel micro se debe invertir en la creación de más asociaciones, y a nivel macro, se deben modificar reglas y leyes para que se sustente la actividad asociativa. En segundo lugar, es crucial la promoción de lazos entre grupos.

El capital social se encuentra en todas las personas, ya sea en el ámbito económico, como en la satisfacción de otras necesidades sociales y emocionales.

*“...el capital social no está igualmente distribuido en la sociedad, y tampoco es en la pobreza dura donde más hay. **Una de las causas de la pobreza más extrema es justamente la destrucción o pérdida de redes de apoyo de las personas y de los hogares...**”*
(Ibid:2)

Algunos planteamientos de capital social, difieren que este solo sea atribuido a los pobres, ya que constata según algunos estudios (CEPAL), que las clases sociales altas cuentan con capital social. Los que cuentan con capital social colectivo son los empresarios, quienes poseen más asociatividad, dado que se generan entre ellos relaciones de cooperación, reciprocidad y hacen uso de extenso contactos con actores sociales.

De acuerdo a este término, el sector público se caracteriza por una visión paternalista o visión caritativa de asistencia a los sectores más pobres, en la que se centra la necesidad de fomentar las capacidades de este sector para el desarrollo de su capital social.

“El concepto de capital social ayuda a entender la reproducción de las desigualdades sociales: el papel de la educación, de las relaciones sociales, familiares etc. Durlauf citado por CEPAL analiza cómo inevitablemente en la sociedad moderna se forman grupos sociales excluyentes que llevan a una estratificación que se reproduce en las generaciones.” (Ibid:2)

El Capital Social se caracteriza por poseer intrínsecamente un carácter relacional, es decir, se genera y se acumula a partir de las relaciones que establecen los individuos entre sí.

Por último se destaca que en situaciones de exclusión, la disposición de vínculos fuertes tiene una relación adicional es decir, constituyen una solución práctica a los problemas que trae la situación de precariedad en la que viven estos individuos.

CAPÍTULO II

UNA MIRADA A LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO Y SU NEXO CON LAS UNIDADES PRODUCTIVAS

El presente capítulo pretende proporcionar una mirada a la categoría del trabajo y a la evolución que ha tenido durante los cambios que ha experimentado la sociedad.

En primer lugar describiremos el concepto de trabajo, a partir de una perspectiva de variados autores relacionados con el tema, distinguiendo dos momentos significativos en relación al trabajo. En un primer plano el lugar que ocupa la polis griega y en un segundo lugar la edad moderna.

Ahora bien, en una segunda parte relacionamos al trabajo como origen explicativo de lo social y lo humano, concibiendo este concepto como un proceso histórico.

En tercer lugar, se desarrolla, formas de la actividad humana: El Trabajo, La Obra y La Acción.

Por último, se presenta una mirada a la creciente globalización y a los conceptos de trabajo local y trabajo decente, que se han desarrollado en las nuevas condiciones laborales.

1. ¿Qué es el Trabajo?

El trabajo es considerado un rasgo específico de la especie humana, y una condición insoslayable que permanece presente a lo largo de la historia.

Algunos autores declaran que el trabajo es la forma como el hombre utiliza sus fuerzas físicas y morales para la producción de riquezas o de servicios. (Friedmann,1992)

Asimismo, el economista manifiesta que la actividad del trabajo se diferencia principalmente por sus fines, su utilidad, por el valor de los productos que genera. Para otros, el trabajo consiste en fabricar pero también es una forma de organizar en un aspecto social la disputa contra la naturaleza. Es decir, que los pensadores han buscado la definición de trabajo a través, de la relación de la dinámica del hombre y la naturaleza. (Ibid)

El hombre mediante su propia destreza, ha transformado la naturaleza mediante la acción y la fuerza, es así como surge esencialmente el trabajo.

“Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior de él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las disciplinas que dormitan en él...”(Marx cit.pos.Friedmann,1992:14)

De acuerdo a lo planteado podemos definir que el trabajo es un conjunto de actividades que el ser humano realiza con un fin útil, para esto necesita la ayuda de su cuerpo y de herramientas o de máquinas, sobre la materia, procesos que interfieren sobre el hombre, modificando la acciones que realizan.

En efecto, el trabajo se ha considerado tan poderoso que no existe ninguna hipótesis contraria al trabajo. Una sociedad sin trabajo parece una sociedad sin referente, es decir, que tanto en lo grande como en lo pequeño, en la política, en la economía, como en su propia rutina, etc., ha perdido el sentido y sus coordenadas. (Beck, 2000).

Históricamente distinguiremos dos momentos significativos en relación al trabajo. En un primer momento el lugar que ocupa la polis griega y en un segundo plano la edad moderna:

2. La Acción del Trabajo en la Polis Griega

Antiguamente en Roma y Grecia, el individuo que trabajaba no sólo no era libre, sino, que además no pertenecía a la sociedad. De este modo la sociedad se caracterizaba en una acción política en público. La acción del trabajo, no se encontraba en el tiempo “libre”. En efecto la sociedad se distinguía por ser opuesta al mundo del trabajo y se relacionaba por medio del arte, del debate público, del ocio y de la acción política.

La Polis se desarrollaba bajo una sociedad esclavista extra humana y del sometimiento de la mujer, se destaca que la libertad de unos pocos se formaba sobre la ausencia de libertad o la exclusión de la sociedad de una gran mayoría de individuos.

3. Edad Moderna

3.1 El Paso de la Primera a la Segunda Modernidad y su Relación con el Trabajo

El fenómeno de la Modernidad, esta referido necesariamente a los cambios valóricos y de pautas de comportamiento de los sujetos. En ningún caso significa, modificar totalmente el aspecto cultural, ya que estos patrones se encuentran arraigados en las personas y no se pueden alterar en su esencia.

“Sin embargo, para que las sociedades se orienten hacia la modernidad, necesariamente se debería producir una modificación preferentemente en aquellos vinculados con la economía y el trabajo.” (Servat, 1995:69)

La Primera Modernidad se plasma bajo la imagen de la sociedad industrial, cuyas premisas básicas son por ejemplo las siguientes:

- La generalizada exclusión de las mujeres del mercado laboral.
- La presencia de familias intactas como condición de reproducción de la mercancía “mano de obra”, principalmente masculina.
- La legislación de definidos derechos fundamentales para las mujeres y los niños.
- Mundos proletarios y burgueses cerrados y marcados estamentalmente, como presupuestos sociales para la formación de clases.

- La organización por el Estado-Nación, de la economía política.
- La jerarquía de expertos instalados en monopolios del saber controlados.
- La circunscripción a un territorio de la producción, la cooperación y la empresa, escenario en el que actúa al mismo tiempo el trabajo y el capital. (Beck, op., cit.)

La Segunda Modernidad es un proceso de modernización más reflexivo en el que se manifiesta un alejamiento de las barreras del marco social, en el que se fundaba la primera modernidad:

- Se desvanece la estructura interna estamental de las clases y con ello la propia sociedad de clases, mientras que aumentan las desigualdades sociales.
- Las crisis ecológicas denunciadas públicamente agudizan la mirada, para la percepción y valoración cultural de la naturaleza.
- Las relaciones entre generaciones, hombres y mujeres, adultos y niños, se despojan de sus premisas básicas, lo que significa que el mundo de la pequeña familia, con su especial idea de la división del trabajo, del amor y de las tareas domésticas experimenta una lenta pero profunda revolución.
- Además la sociedad formal del trabajo, el estado asistencial y el pleno empleo, entran en crisis, debido a la presencia de un método de producción y cooperación deslocalizados.
- Se gestionan nuevas modalidades de trabajo orientadas a las oportunidades del mercado. (Ibid)

El camino de la primera modernidad, precisada por pautas de vida colectiva, el pleno empleo, el estado nacional y asistencial, y una naturaleza usada y amordazada a una segunda modernidad basada por las crisis ecológicas, individualización, revolución sexual, trabajo remunerado en regresión y la globalización.

En la segunda modernidad se caracteriza por una marcada individualidad que no se opone al surgimiento de una nueva pobreza, sino que la manifiesta.

Mediante la individualización, las personas atribuyen la desocupación como una condición propia, en la cual ya no son afectados por el desempleo en forma colectiva, sino de una manera específica e individual.

En estas formas de vida individualizadas, la condición colectiva se ha transformado en destino personal e individual, en que se distingue descriptivamente, ya no desde un aspecto de existencia y valor.

“... y tendría que volver a ser compuesto como destino colectivo desde esta fragmentación en lo personal. La unidad de referencia en que golpea el rayo (del desempleo y de la pobreza) ya no es el grupo, la clase, la capa sino el individuo de mercado en sus circunstancias especiales”. (Beck, 2001:118)

Por una parte cambian las ideas maestras (coordinadas), del cambio aparentemente ultraestable, por otro lado, la segunda modernidad desde el punto de vista científico y político consiste en que la sociedad debe reaccionar conjuntamente a este cambio en todos los planos.

Durante la Antigüedad, el hombre era excluido de la sociedad, a través del trabajo, en la sociedad moderna se ha transformado en un valor nuclear e integrador.

El paradigma de la modernidad simboliza una verdadera revolución ya que el hombre, se define mediante el trabajo remunerado, lo que antes significaba exclusión de la sociedad.

Este cambio en el esquema de los valores se produjo en el proceso de cambios estructurales como, la revolución burguesa y la economía política. Esto se desarrolla en la sociedad industrial, como lo recuerda Saint-Simon, creador de industrias, que significa sociedad “diligente”. (Ibid)

El trabajador empezó a desplazar al individuo ocioso y a defender la ideología del crecimiento y del orden social. Este pensamiento ideológico de la sociedad laboral, se ha mantenido, más aún, se ha revalorizado y transformado en una mirada antropológica del individuo, por el cual este logra su personalidad e identidad, sólo en y a través del trabajo.

Como muy bien, lo han explicado varios autores, como por ejemplo:

“... diferencia de las sociedades premodernas, y especialmente a diferencia de la Antigüedad clásica, es recién en la modernidad cuando el trabajo humano pasa a ocupar un lugar central no sólo en el pensamiento científico sino también en las propias representaciones colectivas. Así por ejemplo, en el espíritu del humanismo renacentista se encuentra explícitamente una valoración del trabajo como actividad mediante la cual el hombre es capaz de alcanzar la autonomía frente a las necesidades que le impone la naturaleza...”. (Arendt (1961) y Battaglia (1955) cit.pos. Aguilar 1994:17)

Por otra parte, en la naciente sociología del trabajo se constituye en categoría explicativa de primera importancia, lo que expresa este lugar central que tiene el trabajo en la modernidad al comprobar la disolución de los núcleos normativos tradicionales, se afirma en torno a un nuevo principio de integración social que descansa en la coordinación de la división del trabajo social.

4. La Alienación del Trabajo y su Acción Histórica

La categoría de trabajo se elevó a un primer plano, al relacionarlo como origen explicativo de lo social y lo humano. El concepto de trabajo, nace como construcción de un proceso histórico, es decir, que el trabajo no sólo es transformación de una manera sino que también es el origen de las relaciones interhumanas, o en otras palabras, el trabajo es generador de estructuras históricas.

El trabajo no es una actividad social más importante que otras sino que él constituye la acción histórica por excelencia. Esto quiere decir, que el trabajo no es sólo una acción instrumental sino que mediante este, la sociedad define su situación y los hombres toman conciencia de sí como actores históricos. (Touraine, 1969)

Sin embargo, se ha señalado que el trabajo, en el contexto de la modernidad, evidencia una paradoja pues, esta valoración del trabajo que contiene la modernidad coexiste con un desarrollo capitalista que en la práctica redujo esa misma actividad a mero factor productivo, lo que afectó negativamente el trabajo con los resultados ya conocidos de alienación y cosificación de las relaciones que establecen los hombres en el ámbito de la producción.

Destacando la relación auténtica que posee el trabajo, como actividad constructiva en tanto proceso de autoproducción, destacamos además, el aspecto negativo que el trabajo adquiere bajo el capitalismo, al develar su carácter alienado.

El principio de enajenación, forma parte de una noción idealista y simboliza momentos básicos del espíritu en el que este se externaliza y se incorpora en el mundo objetivo.

Por otra parte, la enajenación o alienación, es un proceder de la conciencia mediante el que esta hace abstracciones de la realidad, de lo inmediato, del hombre y la naturaleza. Para luego conceder realidad al mundo de las ideas, mediante este acto de abstracción los hombres le asignan la condición de sujeto a aquello que no es sino el producto de sus pensamientos y se conciben así mismos, como los productos de sus abstracciones, de este modo, la eficacia del hombre se le aparece a este como entidades autónomas independientes de su voluntad y controladores de su acción.

En efecto, Marx constata que en la sociedad capitalista cuando más producen los obreros, más se empobrecen. Ello constituye el telón de fondo de la alienación que se expresa en la separación entre el trabajador y el producto de su trabajo.

En el capitalismo la objetivación del trabajo del obrero, vale decir, los objetivos producidos, no vuelven al productor sino que van a dar a las manos de los capitalistas. Es aquí donde se funda la propiedad privada.

Las condiciones en las que se desenvuelve el trabajo no ofrecen al obrero las posibilidades para que desarrolle libremente sus energías físicas y espirituales. Bajo las condiciones de la producción capitalista el trabajo sólo es concebido como un medio y no como un fin en sí mismo.

“...Por eso el trabajador sólo se siente en si fuera del trabajo, y en el trabajo fuera de sí...” (Marx, 1973:109)

Esta situación que experimenta el trabajo en el contexto de la modernidad es expresión de tendencias patológicas que fueron generadas por la misma modernidad debido al patrón de desarrollo que siguieron los procesos de racionalización occidental. Lo importante a consignar aquí es que, efectivamente, la serie de transformaciones que fueron configurando el orden social moderno, tuvieron importantes consecuencias para el trabajo.

5. El Trabajo como Actividad del Animal Laborans

El trabajo se distingue también como la condición del hombre moderno, a través de tres formas que realiza la actividad humana: El Trabajo, La Obra y La Acción. (Arendt, 1983)

El trabajo se representa como una actividad servil, vale decir, una actividad que no se realiza por gusto sino por obligación que viene determinada por la finalidad de satisfacer las necesidades vitales. El hombre sería entonces un “animal laborans”, quien como especie animal está condenado a trabajar y consumir, y el trabajo no es más que una actividad penosa que sólo se vuelve agradable en el momento que dicha actividad termina (el descanso o el fin de la jornada) y en el momento que es consumido el producto del trabajo.

Sin embargo, el hombre como ser humano aspira a la liberación y a la autorrealización a través de la objetivación en sus obras. Esta actividad es la que la autora denomina Obra, vale decir, el trabajo conducente a un objeto que nos consume sino que permanece. Por ejemplo, esta actividad corresponde a los artesanos y en la Grecia clásica a los que eran considerados como nobles (hombres libres). De hecho los esclavos, eran quienes tenían la responsabilidad de proveer a los hombres libre de aquellos productos de consumo imprescindibles para reproducir la vida. Estos hombres libres, como estaban liberados del trabajo, podían en consecuencia dedicarse a las actividades más nobles como la Obra y la Acción.

Por Acción se alude al ámbito de la vida pública, la acción que se desarrolla en la polis. Sin embargo, la modernidad lo que hizo fue conferirle al trabajo un lugar en el ámbito público, elevar a la categoría de ciudadanos a quienes desarrollaban estas actividades. En este sentido, la modernidad redujo la Acción y la Obra al concepto del Trabajo.

6. La Globalización, Trabajo Local y Trabajo Decente

En las dos últimas décadas las “economías” y “sociedades” de los grandes países desarrollados y al mismo tiempo de los países en desarrollo y transición, vienen experimentando profundas modificaciones estructurales. Se trata de una reorganización en los procesos tecnológicos y distributivos, que provoca cambios tanto en los modos de producción y formas empresariales, como en la gestión Estatal y ordenación socioinstitucional, así como también en el ejercicio de cualquier tipo de organización, pública o privada.

Esta creciente globalización se caracteriza porque ha provocado que el tiempo y el espacio se compacten, se reduzcan las distancias económicas y culturales, las decisiones y actividades de cualquier punto del planeta repercuten y redefinen los procesos de desarrollo nacional y regional, generando oportunidades y, simultáneamente, potenciando ciertas precariedades. (OIT, op.,cit.,2002)

El término “*globalización*” está referido al nuevo modelo de desarrollo, entre sus características se encuentra la integración de los mercados internacionales y la valoración de la iniciativa privada.

La globalización se basa en la idea de que el mercado es el mejor instrumento para lograr la integración mundial, mientras que la actuación de los gobiernos constituye un obstáculo para alcanzar un equilibrio económico a través de las libres fuerzas del mercado.

Según lo antes expuesto dentro del proceso globalizador a las autoridades, les queda asignada una mínima o incluso nula participación.

“Si bien no se trata de un modelo homogéneo en todo el mundo, sus expresiones concretas tienden a dejar al margen a importantes segmentos de la población e incluso a economías enteras debido a factores tales como el conocimiento o la disponibilidad de recursos financieros y el acceso a las modernas tecnologías de la comunicación y la información. (www.redel.cl, OIT, 2000:7)

Este nuevo modelo económico, no es un fenómeno completo y terminado, sino un proceso inacabado en el que el capital lucha por ampliar su dominio y liberalizar el comercio y los flujos de capital, de tal forma que se pueda comercializar sin ningún control, ni que nadie pueda ponerles condiciones.

En este sentido se entiende que todo lo público es poco eficiente, y se requiere a su vez flexibilizar el mercado de trabajo, esto significa que los trabajadores serán contratados a los salarios que a la empresa le parezcan adecuados y despedirlos cuando les convenga.

La apertura a estos nuevos mercados ha creado un proceso de desregulación, es decir, se eliminan todas las regulaciones públicas de lo económico y social, para que se puedan establecer sus propias reglas.

“En nuestro continente la economía se ha globalizado, pero la pobreza y la exclusión social se han extendido. Ahora, a diferencia de la década de los setenta y parte de los ochenta, no sólo los sectores de bajos ingresos caen en la pobreza, sino también las clases medias” (www.redel.cl, OIT, op., cit.:7)

Una de las particulares fundamentales de la globalización implica el uso intensivo de las telecomunicaciones y la informática, por lo que aquellas empresas que no cuentan con esta tecnología, implica que se encuentran fuera de la globalización; pero no significa que dejen de existir. Solo significa, que quedan excluidos de la globalización.

El término exclusión no es nuevo ni propio de la globalización, lo que hace es solo profundizar las diferencias propias de la sociedad capitalista, marcando las brechas entre pobres y ricos, así como entre empresas competitivas y no competitivas.

Uno de los aspectos más relevante de este proceso es que promueve empresas de gran tamaño, debido a la gran competitividad que tienen con el mercado externo, deben estar presentes en el mayor número de países.

El centro de la globalización, se refleja en la desterritorialización de lo social. La economía, la política y el estilo de vida, no sólo desplazan más allá las fronteras de los viejos estados nacionales, sino que cambian su condición de agregados en el seno de estos.

“La globalización aumenta la interdependencia de los países, como bien refleja el flujo de bienes y servicios, capital financiero y conocimientos a través de las fronteras nacionales” (Hitt et. al, 2003:13)

Asimismo, el mundo se vuelve pequeño y no es debido al crecimiento demográfico sino por un efecto cultural, que al parecer acerca inevitablemente todo lo extranjero y todo lo lejano al propio país.

El mencionado concepto de desespaciación de lo social, de lo político, se puede ver particularmente en el quehacer económico, así como en el futuro del trabajo a él asociado. (Beck, op., cit., 2000)

Esta economía global, se apoya en la capacidad para anular distancias y organizar un proceso de trabajo fragmentado a nivel planetario.

Esto significa que se desplaza y agudiza las relaciones de poder entre trabajo y capital, en eje espacio tiempo, dicho en pocas palabras que el trabajo es local, mientras que el capital es global.

Se puede concluir que las nuevas condiciones laborales, se encaminan hacia la flexibilidad, diversidad e inestabilidad, que requiere de inteligencia, polivalencia, autorresponsabilidad, iniciativa y capacidad emprendedora, así como la capacidad de gestionar la incertidumbre y el cambio. Estrechamente vinculado, a lo local y a los nuevos surgimientos del empleo.

Se han aplicado reformas macroeconómicas en América Latina, dichas estrategias, no se consideran capaces para garantizar la invención tecnológica, la gestión productiva y empresarial, mayoritariamente formada por la microempresa, mediana y pequeña empresa; para acrecentar el nivel de los recursos humanos y las relaciones laborales; asegurar el cuidado del medioambiente; para transmitir el desarrollo económico en forma más equitativa en las diferentes regiones y en definitiva, optimizar la calidad de vida y el desarrollo humano de la población. (www.redel.cl, Globalización y Desarrollo Económico Local I;2006)

En este contexto han nacido un conjunto de iniciativas locales de desarrollo, procurando crear empresas, labores o nuevos empleos. Este conjunto de iniciativas de crecimiento son diversas y variadas, y han sido estimuladas desde distintas zonas subnacionales o locales, sin demasiado sustento por parte de los gobiernos centrales.(Ibid, 2006).

“La planificación local supone la existencia de actores locales capaces de iniciativa. La gran diferencia entre las tendencias imperantes hasta una década atrás en materia de planificación y las actuales orientaciones en la materia, consiste en el lugar adjudicado a la dimensión local.” (Arocena, 1995:21,22)

Esto supone destacar la innovación y la capacidad de desarrollo local, más que las características de redistribución a partir del nivel central. De este modo, la descentralización conforma un instrumento necesario en este proceso, al entregar competencias, recursos y responsabilidades a las diferentes instancias territoriales.

La gestión de las iniciativas de desarrollo local exigen principalmente la movilización de los actores sociales involucrados en los pasos de crecimiento local con el objeto de levantar los sistemas de información institucional conveniente en cada zona; perfeccionar la base empresarial innovativa; la relación de los instrumentos de formación para microempresas, pequeñas y medianas empresas; el camino a líneas de financiamiento para este colectivo de empresas de pequeña dimensión y en definitiva, establecer la institucionalidad adaptada para el desarrollo territorial como efecto de las diferentes estrategias del conjunto de la sociedad local. (www.redel.cl Globalización y Desarrollo Económico Local I, op., cit.)

El trabajo remunerado para la microempresa, pequeñas, medianas y grandes empresas, es aún el medio principal para delinear la propia identidad y la posición en la comunidad. El trabajo se posiciona, como el mejor instrumento para participar en la sociedad, ya que potencia la autoestima, entrega reconocimiento social, capacidad económica y ayuda a la participación cívica de los ciudadanos. (OIT, op., cit., 2002)

Asimismo, el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier empleo. Se entenderá por *“trabajo decente: a la aspiración más sentida por hombres y mujeres. Se trata del trabajo que permite satisfacer las necesidades personales y familiares de alimentación, salud y seguridad, así como educar a los hijos. Se trata del trabajo que asegura ingresos al llegar la época de la jubilación y en el cual los derechos laborales fundamentales son respetados”*. (Ibid :20)

Al respecto, el empleo es el instrumento por el cual las personas discuten el funcionamiento de la economía. El equilibrio financiero, el ajuste estructural, la revolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el comercio, la inversión y la economía globalizada, son sólo términos abstractos cuya relevancia real evalúan, según los efectos que tienen en el lugar de trabajo. Además, pueden ampliar o no las oportunidades de trabajo, entregar una adecuada protección, promover su participación por medio del dialogo social y de generar mejores ingresos; es decir, concebir *trabajo decente*. (Ibid)

El trabajo decente se caracteriza fundamentalmente por la visión que tiene la gente de su trabajo y por los siguientes componentes:

- ✓ Las perspectivas futuras que tienen en sus puestos de Trabajo.
 - ✓ Condiciones laborales.
 - ✓ Permitir el equilibrio entre empleo y vida familiar.
 - ✓ Enviar sus hijos al colegio y no permitir que estos Trabajen.
 - ✓ Igualdad de género y reconocimiento.
 - ✓ Capacitación para la toma de decisiones.
 - ✓ Desarrollar capacidades personales para competir en el Mercado.
 - ✓ Generar nuevas calificaciones tecnológicas y preservar la salud.
 - ✓ No ser objeto de discriminación.
 - ✓ Se trata de pasar de la subsistencia a la existencia.
 - ✓ Ser sujeto de derecho en el trabajo y la comunidad.
- (Ibid)

En consecuencia trabajo decente, es un fin para garantizar la dignidad humana, es una vía fundamental para salir de la pobreza. En este caso las esperanzas de las personas, no cubren las necesidades en su totalidad. De acuerdo al estudio analizado en la publicación *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe, 2001*. Se analizan, siete indicadores del nivel absoluto de trabajo decente (Desempleo, informalidad, salarios industriales, salarios mínimos reales, diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres, protección social y horas trabajadas), periodo 1990-2000.

Los lineamientos del trabajo decente, deben instaurar la condición de las estrategias globales, nacionales y locales para conquistar el progreso económico y social. Es fundamental para los esfuerzos destinados para la aminorar la pobreza, y como solución para obtener un desarrollo equilibrado, global y sostenible.

Muchos individuos se encuentra en una posición de carencia, lagunas y exclusiones por medio del desempleo y subempleo, trabajos de baja calidad e improductivos, empleos inseguros y sueldos inestables, denegación de derechos, desigualdad de género, explotación de los trabajadores migrantes, falta de representación y participación.

“La escisión de nuestra sociedad en una mayoría decreciente de propietarios de puesto de trabajo y una minoría creciente de desempleados, jubilados anticipados, trabajadores ocasionales y los que no consiguen entrar en el mercado de trabajo está en pleno curso. Esto queda claro en la estructuración del desempleo y en las crecientes zonas grises entre desempleo registrado y no registrado.” (Beck, op, cit;118).

El progreso en pos del trabajo decente involucra adoptar medidas a escala global, y *movilizar* a los importantes actores del sistema multilateral y de la economía global en torno a este programa, incorpora las necesidades y perspectivas de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de las de los trabajadores.

CAPÍTULO III

MICROEMPRESA FAMILIAR Y SU RELACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Este capítulo presenta los factores que han influenciado en el desempeño del mercado laboral, la calidad del empleo y los cambios en su composición.

Este estudio analiza las innovaciones de la estructura ocupacional, explicando las características del trabajo en la parte formal e informal y las modificaciones que ha experimentado por el desarrollo económico.

Finalmente, especificamos las características de las microempresas y la definición que se le otorga a este sector según el crecimiento de la economía.

1. Mercado Laboral, Calidad del Empleo y Equidad

1.1 Ajuste Estructural y Flexibilización

Debido a los cambios producidos en la economía, y para los cuales los países latinoamericanos han debido efectuar cambios estructurales en sus bases productivas, de manera tal, de tener precios y productos competitivos en el mercado mundial.

En el caso chileno, el ajuste estructural implementado bajo el régimen militar, tuvo importantes costos sociales que se pagaron en nombre de la eficacia de las medidas. De hecho el ajuste en Chile, ha sido el programa más radical implementado en toda América Latina, además de haber sido realizado casi con una década de antelación al resto del continente.

Las medidas tomadas a fines de los setenta, comenzaron a mostrar efectos positivos de recuperación económica, a mediados de los ochenta, no sin antes haber pasado por momentos de dura recesión. Aunque nadie discute hoy, la eficacia del ajuste; crecimiento sostenido, control de la inflación, recuperación del empleo y una lenta recuperación de los salarios, no cabe duda que también subsisten importantes áreas grises, que obligan analizar los efectos negativos o disfuncionales en este camino de éxito económico. Es lo que se podría llamar la necesidad de hacerle un “ajuste social” al exitoso ajuste económico realizado. (Espinosa, 1997)

Para el tema que nos ocupa es importante destacar que el ajuste estructural significó básicamente trasladar recursos estatales y poder de decisión al sector privado, que se transformó en un factor decisivo en la distribución y uso de los recursos económicos. Entre las medidas implementadas para favorecer la iniciativa privada, estuvo como parte fundamental la existencia del Plan Laboral.

En relación con el tema de empleo, este plan se caracteriza por la eliminación de las restricciones al despido, lo que fue considerado una condición de flexibilización para la adaptación de las empresas a las nuevas condiciones de competitividad.

El despido sin expresión de causa, fue en su momento, considerada por los dueños de empresas una atribución que permitió un ajuste a la mano de obra. El acuerdo legislativo para modificar esta facultad durante el proceso de reformas laborales realizadas en 1991, fue posible porque introdujo como causal de finiquito “razones de la empresa”, que si bien elimina el factor de arbitrariedad implícito en el despido sin expresión de causa, de todas maneras, deja un amplio campo de iniciativa a la parte empresarial para decir el quantum del factor trabajo.

2. Desprotección y Precarización del Empleo

Sin embargo, esta medida de flexibilización, que debería ser utilizada como facultad de excepción y bajo estrictas condiciones de necesidad, no es la única fórmula que ha sido utilizada por el empresario nacional. Junto a ésta, se han venido ensayando nuevas formas atípicas del empleo y allí es donde emerge el tema de la precarización. Para establecer ciertas precisiones es conveniente señalar que no toda forma atípica da lugar a formas precarias, pero que sin embargo tras la atipicidad, se esconden formas de precarización. Esta precarización se manifiesta en aspectos como empleos sin escrituración de contrato, sin cotización provisional y de salud, en salarios bajo el mínimo legal, en exceso de jornadas laborales, en precarias relaciones laborales, en puestos de trabajo sin seguridad e higiene, etc. (Ibid)

Aunque a veces estos nuevos trabajos atípicos se encuentran en estrecha relación con el concepto de informalidad, la cual se debe a la existencia de alguna norma específica que el empresario no es capaz de cumplir, la experiencia muestra que cuando la empresa es informal, ni siquiera cumple las normas que si podría acatar. Es decir, se cae en un círculo vicioso de informalidad e incumplimiento. (SERCOTEC, 2003)

Al respecto, se han establecido algunos elementos de trámite simplificado para las MEFs informales puedan regularizar su situación. Como ejemplo, vale mencionar la ley de microempresas familiar y la que autoriza la creación de las empresas individuales de responsabilidad limitada.

3. Desempeño del Mercado Laboral

Durante la década de los noventa Chile experimentó un importante crecimiento de la economía y un cambio significativo en los precios del mercado. Además de esta relevante modificación existen diferentes factores cuya evolución impacta las tendencias que influyen en mayor medida en el desarrollo del mercado laboral. Entre los cuales se encuentran la evolución demográfica, los cambios en la composición del empleo y la creciente participación laboral de las mujeres. (Infante y Sunkel, op., cit.)

Las autoridades durante esta etapa pusieron un recalcado énfasis en que el crecimiento económico debía traducirse en equidad y en una disminución de población bajo la línea de la pobreza, cuyo principal objetivo era considerar al mercado laboral, fundamentalmente el empleo, como un ente transmisor del desarrollo económico al progreso social.

Se aplicaron reformas laborales con el fin de aminorar el desequilibrio manifiesto de poder entre trabajadores y empleadores , el cual se acentuó durante el gobierno militar (1973-1990), entendiéndose que ambos actores sociales desarrollan un papel destacado en la producción de empleos de calidad, que sobresale por buenas remuneraciones y contando con protección social.

Estos cambios repercutieron en el contrato individual de trabajo, en la negociación colectiva y en el funcionamiento de las organizaciones sociales. Asimismo, se puso en marcha un marco activo de salarios mínimos, cuyo objetivo era mejorar el ingreso real de los trabajadores más pobres.

Además, se verifica que las líneas del desarrollo económico y del ámbito laboral se diferenciaron bastante en esta década. Por un lado, el crecimiento económico fue rápido y sostenido hasta 1997 y luego experimentó una desaceleración con la entrada de la denominada “*crisis asiática*”.

El desarrollo del empleo disminuyó en forma progresiva durante todo este periodo, aunque distintas velocidades según los años fue muy alto entre 1990 y 1997, sufre una caída entre 1995 y 1997 y por último fue casi nulo entre 1998 y 2000.

3.1 Ajuste y Desaceleración del Crecimiento (1998 – 2000)

Esta parte coincidió con la llegada de la crisis asiática y las líneas de ajuste planteadas por el Banco Central para enfrentarla principalmente limitando la actividad económica por medio de un alza en la tasa de interés. (Ibid)

Durante este periodo, la economía continuó creciendo hasta 1998, pero de un modo bastante más bajo al del periodo 1990-1997, y luego sufre una caída a fines de la década.

4. Cambios en la Estructura del Empleo y Protección de los Trabajadores

La estructura heterogénea de la economía chilena conlleva la existencia de un ámbito laboral segmentado, donde se puede visualizar destacadas diferencias de productividad y salarios de los trabajadores.

Esta investigación plantea que los trabajadores se concentran en el ámbito laboral en actividades netamente diferenciadas, que se relacionan a los niveles formal e informal.

5. Cambios en la Estructura Ocupacional

Para explicar las modificaciones de la estructura ocupacional se analizará en primer lugar, las características del trabajo en las partes informal y formal y, después los cambios que tuvo el esquema del empleo formal e informal durante los diferentes periodos de desarrollo económico en la década de los noventa.

5.1 Características de los Sectores Formal e Informal

Podemos observar que el mencionado sector formal se destaca por su mayor intensidad en el uso de la tecnología y el capital, esto le otorga una mayor productividad, dado que se encuentra inserta en la parte institucionalidad, ofrece oportunidades de capacitar a los trabajadores, mayor posibilidades de crédito e incluye el pago de impuestos, y se caracteriza por generar relaciones laborales mas formalizadas, donde existen contratos de trabajo y una mayor protección de los trabajadores.

Podemos distinguir a los asalariados, a los empleadores de empresas pequeñas, medianas y grandes de la parte pública y privada y además, a los profesionales y técnicos por cuenta propia. (Ibid)

Por otra parte, el sector informal tiene baja productividad y los trabajadores pueden acceder en forma libre, ya que cualquiera puede insertarse o dejar de laboral.

El trabajo independiente puede constituir un elemento para hacer más humanas los lazos en la vivencia laboral, ya sea por establecer relaciones interpersonales positivas en sectores de pequeña dimensión, debido a que permite mejores oportunidades de iniciativa, y un espíritu emprendedor y mejorar sus ingresos.

“El empleo independiente a veces constituye un paso adelante para la gente, así como una oportunidad de mejorar sus ingresos. De modo que la economía informal no siempre es oscura. Tampoco constituye un lado claramente definido del mercado. La gente constantemente entra y sale de los llamados empleos informales.”
(Pagés, 2005:41)

Sin embargo, para algunos el término de informalidad detalla los empleos mal pagados, de trato injusto y principalmente inseguro.

En los últimos años se ha difundido el fenómeno de actividades económicas informales, potencialmente con perspectivas de crecimiento, pero que proyecta problemas éticos y jurídicos.

“Para algunos el término describe los empleos que proporcionan salarios bajos, prestaciones precarias y escasas posibilidades de progreso. Para otros la informalidad es una forma de evadir las obligaciones del Estado, un medio para eludir leyes laborales o tributarias.” (Ibid:41)

El importante aumento de los puestos de trabajo producidos por tales actividades es debido, a la falta de especialización de la gran mayoría de los trabajadores locales y al desarrollo desordenado de los sectores económicos formales.

Un vasto número de trabajadores se ven obligados a laborar en condiciones de desazón y en un marco privado de las reglas necesarias que protejan la dignidad del trabajador.

En este sentido, los niveles de productividad son bajos y con frecuencia no garantizan que los trabajadores y sus familias alcancen un nivel de subsistencia.

Las relaciones laborales que se generan en el sector informal, son frecuentemente poco estructuradas, como es el caso de las microempresas familiares, en la cual se puede observar, que los roles de microempresarios y trabajadores se confunden en la práctica.

Los individuos del sector informal, no tan solo reciben pequeños ingresos y su protección social y escolaridad son bajas, en comparación con el sector formal sino que, también son el grupo más vulnerable de la comunidad.

5.2 Estructura del Empleo y Crecimiento Económico

El empleo tendió a formalizarse más rápidamente durante el desarrollo económico de la década de los años noventa. Sin embargo, dicho proceso se vio interrumpido por la crisis asiática.

Podemos observar que el crecimiento del sector informal durante la década de los noventa fue liderado por la microempresa, fuente que generó empleo durante la etapa de crecimiento rápido. Esto significó que de *“cada dos de tres ocupados informales correspondían a estos establecimientos, y sólo una a los trabajadores por cuenta propia entre 1990 y 1997. Este cambio en la composición del empleo sugiere la existencia de un mayor grado de organización dentro del sector informal (OIT, 2002). A su vez, si se considera que la microempresa es más productiva que las actividades por cuenta propia se puede inferir que el sector informal ganó en productividad en los años mencionados. Sin embargo, la crisis asiática y el ajuste ejercieron un impacto negativo sobre la productividad del sector, dado que el empleo de las microempresas se redujo (-2% anual), mientras que se registró un rápido aumento (3,7% por año) de los trabajadores por cuenta propia entre 1998 y 2000.”* (Infante y Sunkel, op.cit:21)

5.3 Protección de los Trabajadores; Situación Contractual y Previsional de los Ocupados

En relación a la calidad de los empleos, ésta se encuentra ligada en forma directa al grado de protección que mantienen los trabajadores en el mercado laboral, incluyendo las remuneraciones y la productividad que puedan lograr. Del mismo modo, la protección de los trabajadores está vinculada con las relaciones contractuales – si existen o no contrato escrito y sus particularidades -, el correspondiente seguro social y un salario justo.

“En el caso del sector informal, la preocupación por dichos factores se inició junto con las primeras investigaciones sobre la estructura y características de este segmento del mercado laboral, realizadas desde comienzos de los años setenta”. (Ibid:23)

Durante los años noventa la línea hacia la formalización del empleo ha generado una menor protección de los trabajadores. Se puede observar, que en la etapa de rápido crecimiento de la economía en 1990 y 1997, una parte de los asalariados del área formal con contrato disminuyó desde el 90% al 88.1%, en cambio fue mayor en el sector informal, puesto que la proporción de trabajadores con contrato cayó desde el 68,5% al 55% entre los mismo años.

A contar de los años 1990 y 1997, periodo de ajuste y desaceleración del crecimiento económico, además de crearse más empleos de poca productividad el ámbito laboral generó una mayor desprotección de la fuerza laboral lo que significó un deterioro de la calidad de las ocupaciones.

5.4 Evolución de la Calidad de Empleo

El significado de la “*calidad de empleo*” puede ser analizado desde distintos ejes:

Desde la perspectiva de los trabajadores, una buena calidad de las ocupaciones está directamente ligada con factores que mejoran su bienestar incluyendo, la presencia de un contrato de trabajo, salarios dignos y permanencia laboral.

“...beneficios adicionales como son la seguridad social, regulación de horas de trabajo, recreación, disminución de riesgo, condiciones aceptables –entre ellas- por ejemplo, que el trabajo no sea función mecánica o receptiva, autonomía en las decisiones del trabajador dentro de la cadena productiva”. (Ibid:25)

Para la empresa, la “calidad del empleo”, se caracteriza por una mayor productividad, lo que implica el mayor crecimiento en sus componentes.

“...algunas empresas privilegian el aumento de la productividad en el corto plazo disminuyendo sus costos a través de la producción del número de trabajadores y/o del costo laboral, otras en cambio dan prioridad a la aplicación de modelos de organización y gestión más flexibles y participativos y el avance hacia condiciones de trabajo más adecuadas, que facilitan un aumento de la competitividad en el mediano y largo plazo. (Ibid:25)

Es importante destacar, que el Estado, se refiere a la *calidad del empleo* como una relación de diversos factores entre los cuales se encuentra los de índole distributivos, que permiten disminuir la pobreza y la desigualdad social, siendo elementos claves en la generación de mayor estabilidad económica para reducir riesgos en el país, como es la desestabilización económica. (Ibid)

La Calidad del empleo en Chile ha evolucionado, según los factores básicos que influyen en este, dentro de la óptica de los trabajadores, empleadores y el Estado sobre la materia.

Otros aspectos que aportan a esclarecer las discrepancias que se observan en la calidad de los puestos de trabajo son, como ya se indicó, el salario al trabajo y la *productividad*. Además, se menciona que la protección de los trabajadores y la presencia de un contrato escrito o verbal forman, parte importante que las antes señaladas en la validez de la calidad de las ocupaciones.

Se reflexiona que el avance en la calidad del trabajo depende de las transformaciones en la organización de la ocupación según las condiciones en los sectores informal y formal.

5.5 Niveles de Calidad de Empleo

Empleando una técnica similar a la de una investigación analizada por la OIT (2004), se destacan los siguientes estratos de ocupados urbanos según la calidad de los puestos de trabajo. “Se considera empleos de buena calidad a aquellos donde existen contrato de trabajo, están protegidos por la seguridad social y en que el ingreso mensual es superior a 3.3 salarios mínimos líquidos (SML). Son empleos de calidad media superior aquellos con una carencia contractual o de seguridad social, pero con el mismo nivel del ingreso que la categoría anterior, y también aquellos ocupados cuyos ingresos fluctúan entre 3.3 SML y 2.2 SML, que corresponde al ingreso mediano de la distribución. Son empleos de calidad media interior aquellos en que los trabajadores, con o sin contrato, coticen o no, tienen ingresos superiores a 1 SML e inferiores a

2.2 SML y son empleos de baja calidad, aquellos en que, con o sin contrato y con o sin cotización, el ingreso del trabajo alcanza hasta 1 SML mensual". (Ibid:26)

6. Principales Características de las Microempresas

Para definir al sector de la pequeña empresa, en general se manejan las variables de tope máximo del número máximo de ocupados, y volumen de ventas o ingresos anuales por unidad productiva.

No existe un concepto único de microempresa, ya que varía según las características de un país, según su entorno social, económico y cultural local, en conjunto con las especificidades que adopta el propio sector microempresarial.

La estructura de la microempresa no es homogénea en lo que a incorporación a la modernización productiva se refiere. Se pueden identificar al menos tres tipos de microempresas, según su grado de acceso a la modernidad:

- ***“Empresas Familiares:*** Con menor grado de desarrollo, se encuentran situadas en la producción de bienes manufacturados tradicionales dirigidos al mercado local y sus conocimientos e instrumentos necesarios para competir en el mercado son escasos. La mayoría de ellas son el resultado de estrategias de sobrevivencia para las familias que las conforman.

- ***Microempresas Competitivas:*** Poseen un mayor desarrollo, sus propietarios tienen conocimientos del mercado y de las instituciones de fomento a las que pueden acudir para acceder a asesorías y servicios financieros y no financieros. Ocupan asalariados permanentes y en los periodos de mayor demanda contratan trabajadores eventuales.

- **Microempresas Integradas en Consorcios:** *Articuladas en empresas de mayor tamaño que operan con elevados niveles de productividad, se dedican a exportar y/o vender en volúmenes significativos para el mercado interno". (Tokman, 2001:42)*

Las microempresas de carácter familiar, varían significativamente en el tamaño, por lo general, cuentan con menos de cinco ocupados, a diferencia de las que son más competitivas o las integradas a consorcios productivos. Las primeras se caracterizan por su alta inestabilidad y un cumplimiento de la legislación laboral mínimo. La gran mayoría cambian de giro o desaparecen, no registra trabajadores asalariados. En cambio las empresas con más de cinco ocupados son más estables y contratan personal asalariado.

Uno de los rasgos fundamentales de las microempresas es la *precariedad* y existen muchos casos en los que la unidad económica es una *estrategia de supervivencia familiar* que una verdadera fuente de acumulación de capital.

Ahora bien, existen ciertos casos de microempresas que podríamos mencionar *consolidadas* ya que pueden superar los niveles de supervivencia, permitiendo a sus dueños alcanzar condiciones de ingreso que les otorguen un nivel de vida digno.

7. Papel de la Microempresa en el Mercado Laboral en los años Noventa

En los principales aportes que otorga la microempresas en las realidades Latinoamericanas, resalta su contribución en materia de empleo urbano.

“En particular en 1999, la microempresa representó por si misma sin considerar a los trabajadores independientes y al servicio doméstico que también integra el sector informal, el 15.8 por ciento del empleo urbano promedio en la región (18.8 por ciento entre los hombres y 11.4 por ciento entre las mujeres), un 1.1 por ciento superior al registrado a 1990. esta proporción es superior a la participación en el empleo urbano del sector público en el mismo año y, aunque varía según los países. En los años noventa dos de cada diez nuevos empleos urbanos en América Latina están en microempresas.”
(Ibid:42, 43)

La promoción y desarrollo de este sector es relevante, ya que permiten el desarrollo de las economías locales, tanto en lo relativo a la producción, como a la absorción de empleo. A su vez, la flexibilidad y capacidad de adaptación de estas unidades productivas, impulsan a la creación de experiencias innovadoras en las políticas de empleo.

Producto de la apertura y la gran competitividad internacional, la contribución de las pequeñas y microempresas a la generación de empleos, solo se podrá desarrollar en un ambiente favorable, de crecimiento sostenido, ya que actualmente las medianas y grandes empresas lideran la expansión, contribuyendo directa o indirectamente al aumento del producto.

Desde este punto de vista el número de microempresas se expande, pero principalmente se condensa en el comercio y servicios, y como resultados de estrategias de sobrevivencia.

Particularmente en Chile, las microempresas desempeñan un rol anticíclico con relación al empleo.

En tiempos de ajuste con reducción de empleos, en las empresas grandes, las pequeñas y microempresas, mantienen sus niveles de empleo; mientras que en la recuperación tardan en aumentarlos e incluso, pueden reducirlo en situaciones donde sostener su producción en un período de contracción produce un elevado costo financiero, lo que obliga en algunos casos al cierre de estas. Este comportamiento se caracteriza porque las relaciones laborales, en este grupo, tienen un alto componente familiar y personal.

La crisis asiática provocó, sobre la coyuntura laboral de las empresas un comportamiento diferenciado de acuerdo con su tamaño, ya que las grandes eligieron el camino de los despidos, las pequeñas optaron por el endeudamiento, reafirmando, la idea de la heterogeneidad del comportamiento empresarial, según el tamaño de la unidad productiva.

En nuestro país, la definición de microempresa comienza en la década de los 90 y se considera como unidades económicas de pequeña escala. Las microempresas se identificaron antiguamente bajo un variado tipo de denominaciones (talleres artesanales, trabajo por cuenta propia, trabajo independiente, pequeños emprendimientos, economía de subsistencia, estrategia de sobrevivencia, trabajo marginal, etc.).

Estos tipos se producen al origen histórico y al lugar donde se desarrolla su aparición y son proporcionados en general por el aspecto académico, y el propio Estado, y su origen esta dirigido a la acción emprendida durante la dictadura militar (1973-1990), por las organizaciones no gubernamentales.

En la última década se han barajado diversos criterios buscando una definición más exacta. Un criterio es el operacional, el que busca delimitar la población objetivo, desatando su heterogeneidad, con el fin de legislar y definir programas de apoyo diferenciador.

El criterio de informalidad se usa asociado a la situación de pobreza del sector relacionado con conceptos de marginalidad y empleo precario, lo que permitirá establecer bases para una definición de políticas sociales focalizadas.

La racionalidad económica es otro criterio usado para establecer las diferencias entre microempresa, en función de la lógica económica que opera en su interior, permitiendo también la definición de políticas diferenciadas hacia ellas.

El punto es que las microempresas no tienen la capacidad financiera como para moverse en mercados que exigen el uso intensivo de la tecnología o las telecomunicaciones y por lo tanto, son incapaces de generar una ventaja competitiva basada en la innovación

Gran parte del sector microempresario no cuenta con conocimiento de gestión, de este modo se encuentra limitado para competir con formas organizacionales o de comercialización novedosa.

En este sentido, las microempresas no son competitivas, lo que simboliza que no cubren uno de los requisitos básicos para participar en mercados globalizados.

Finalmente, existe el criterio de su articulación económica y su relación con los mercados, buscando su inserción en ellos. Así, el fenómeno microempresarial se problematiza y permite su estructuración como alternativa de desarrollo.

8. Tendencias de las Reformas Laborales en América Latina

En la búsqueda de una mayor flexibilidad laboral los países de América Latina se han concentrado en la reducción del costo laboral, por medio de la rebaja en los costos de contratación; en especial, aquellos no asalariados y la flexibilización de las modalidades de contratación y de las causales de despido.

Estos cambios están dirigidos al ajuste de dotación de personal con mayor rapidez, lo que contribuye a disminuir el costo laboral y a mejorar la capacidad competitiva de la empresa si su productividad se mantiene o eleva.

“La reforma laboral se caracteriza por reemplazar la legislación más protectora que regía en el pasado, durante la vigencia de las políticas de industrialización sustitutiva, en que el contrato de trabajo de duración indefinida era la relación preferente y los contratos temporales constituían una excepción; por otra en que los contratados indefinidos pierden parte de importancia relativa que tenían con anterioridad”. (Ibid:49)

Las facultades de las empresas aumentaron, para emplear trabajadores en forma temporal y también en la duración que puedan tener estos contratos ocasionales; por otro se facilitó la subcontratación de trabajadores, a través de empresas privadas y cooperativas de trabajadores. Esto constituye una tendencia a centrar la empresa en funciones que son intrínsecas al giro de sus negocios. (Tokman y Martínez, 1999)

Se han ampliado los periodos en que los trabajadores están apruebas o son considerados aprendices. En Chile se eliminó el desahucio como causal de término de la relación laboral, pero se introdujo el despido por causa económica.

Este cambio tiende también a aumentar las causales de despido y disminuir sus costos, al poner límites al monto de las indemnizaciones por término del contrato individual de trabajo. La reforma ha logrado reducir los costos laborales, pero ha generado un aumento de los asalariados sin contrato y de la precarización del empleo.

9. Principales aspectos de la legislación laboral en Chile

En Chile rige el Código Laboral de 1931, su orientación es protectora de los trabajadores y propende al logro de equidad a la relación laboral, a través del establecimiento de deberes y derechos de trabajadores y empresarios. Entre 1978 y 1981, durante la dictadura militar se transforma la institucionalidad laboral reemplazando el antiguo código.

Las reformas que se llevaron a cabo alteraron la naturaleza del contrato de trabajo, aumentando las facultades empresariales, en

particular lo referido a las causales de despido (a través del Decreto Ley N°2.200 de 1978 y la Ley N°18.018, de 1981).

La legislación laboral ha sido definida con un carácter protector de los trabajadores, ya que son la parte menos protegida en la relación laboral, esta se encuentra fuera del alcance de la mayoría de las microempresas, esto explica que su nivel de cumplimiento sea inferior al que se registra en otras categorías empresariales.

Además, una de las características de la microempresa, que se agrega a lo anterior, es la menor productividad y baja capacidad de gestión de las microempresas, que disminuye sus ingresos e incide en la dificultad que tienen para el cumplimiento de los marcos legales, lo que implica procedimientos largos, y costosos.

***“Contrato de trabajo:** es el instrumento fundamental que define las relaciones laborales entre el empleador y los trabajadores. A través de él una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la dependencia de la segunda y mediante remuneración. Tres son sus componentes esenciales: la actividad personal del trabajador, la dependencia del trabajador respecto del empleador y la existencia de un salario como retribución del servicio”.*(Tokman, op.,cit.:61)

En general el sector informal y principalmente las microempresas, el uso de contratos o modalidades establecidas por los marcos legales es prácticamente inexistente. El instrumento más usado es el contrato o la relación laboral verbal, lo que significa que los derechos y deberes que protegen al trabajador y al empresario no se aplican.

El contrato de trabajo regula la jornada de trabajo, horas extras, feriados, permisos, duración del empleo entre otros aspectos.

“Jornada de Trabajo: es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerada también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labora, por causas que no le sean imputables. (Código del Trabajo, 2004, Art.21:14)

Una de las modalidades que se estipulan en una relación contractual es el permiso y el descanso entre la jornada de trabajo la cual se concibe como el tiempo que el trabajador utiliza para su colación, cuyo periodo no se considerará trabajado.

El cumplimiento de las condiciones de trabajo y principalmente las relacionadas con el ingreso mejora directa o indirectamente el nivel de vida del trabajador y su familia.

Los costos laborales para el sector empresarial son de muy alto costo y sobretodo rígidos debido a las regulaciones por parte del Estado. En este sentido, son mucho más elevados para las microempresas debido a su tamaño, administración, baja productividad y ganancias.

Los costos directos son aquellos que benefician al trabajador como son los salarios el cual se define como la prestación en dinero que otorga el empleador al trabajador por causa de un contrato o por la prestación de sus servicios.

Otro beneficio directo es el feriado otorgado a los trabajadores con más de un año de servicio, cuyo derecho se concede de preferencia en verano por un total de quince días hábiles, según las formalidades del Código del Trabajo.

En relación a los costos indirectos y directos, las microempresas no se encuentran eximidas de cumplir con las obligaciones laborales, sin embargo, muchas negocian directamente con los trabajadores y contratan de manera ilegal.

La legislación laboral ha incluido también modificaciones en los sistemas de salud y pensiones, a través de los sistemas públicos o sustituyendo a estos últimos por sistemas privados.

En Noviembre de 1980, a través del Decreto Ley N°3.500 se creó un sistema de capitalización individual basado en el ahorro obligatorio de cotizaciones de los trabajadores para finanzas sus pensiones y se entregó a empresas privadas, las Administradores de Fondos de Pensiones (AFP). El Estado tiene la responsabilidad del financiamiento de las jubilaciones y pensiones de quienes permanecen en el antiguo sistema.

Complementario a esta reforma, a la seguridad social se incorpora el sector privado en la salud, a través de las empresas que originan la creación de las Isapres, quienes prestan servicios de atención médica a las personas que hayan adquirido con ellas un seguro de salud. Dando inicio a un sistema mixto de salud público y privado.

Consecutivamente, desde 1990 se reintegro un cierto nivel de estabilidad y protección, aunque sin alterar las características de la flexibilidad del nuevo sistema.

CAPÍTULO IV

PRODUCTIVIDAD, CIUDADANÍA LABORAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES

En esta sección detallaremos los principales aspectos de la productividad para lograr el progreso económico, social y la incidencia, que provoca sobre la participación de los trabajadores de las unidades productivas.

El entendimiento moderno de productividad, es hacer las cosas bien, con el menor costo y tiempo posible. Con la más alta calidad y en el máximo nivel de satisfacción de los consumidores y empleadores. En este sentido productividad, es un concepto total de negocios, más que una racionalización de la producción. A su vez, la productividad tiene también dimensiones sociales no sólo económicas.

En última instancia mencionaremos en conjunto con la productividad, el significado de ciudadanía laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores.

1. Productividad y su Relevancia en la Organización Laboral.

La productividad es un movimiento nacionalmente concertado de esfuerzo de muchos sostenedores públicos y privados, para lograr progreso económico y social a través, del mejoramiento de la productividad e involucrando la activa participación de empresas, industrias, trabajadores, gobierno, academia, grupos comunitarios y otras partes interesadas. Su meta es mejorar la calidad de vida a través de un mejor entorno de trabajo, más altos ingresos y una distribución equitativa de los frutos del mejoramiento de productividad.

“Según una definición general, la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos – trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información – en la producción de diversos bienes y servicios”. (www.ilo.org. Prokopenko, 1989:3)

El aumentar la productividad significa, la obtención de más productos con la misma cantidad de recursos, o el fruto de un mayor volumen y calidad con los mismos insumos.

Otro punto importante a considerar es que la productividad se define, como la relación entre los resultados y el tiempo que toma conseguirlos. Este factor es relevante, ya que mientras menos tiempo ocupe el logro de resultados, más productivo es el sistema.

“Uno de los mecanismos de transmisión más importantes es, precisamente la productividad del trabajo, que suele expresarse como la relación entre lo producido y los insumos laborales utilizados en esa producción. Si esta variable no mejora, será muy difícil financiar mejores condiciones laborales para los trabajadores”.
(Chacaltana, 2005:18)

Cualquiera sea el sistema de producción, económico o político, el significado de productividad sigue siendo el mismo. Por ende, este término puede expresar varias cosas para distintas personas, pero su concepto esencial es la relación que existe entre cantidad y calidad de servicios o bienes producidos y la suma de sus recursos usados para concebirlos.

Para los agentes del área comercial, directores y gerentes, ingenieros, políticos y economistas la productividad es un instrumento comparativo, ya que contrasta la producción en diferentes niveles de economía, individual, nacional, de organización, en el taller o el sector, con las materias consumidas.

Frecuentemente, la productividad esta dirigida a la utilización más intensiva de los recursos materiales y humanos, como la mano de obra y la maquinaria, lo que tendría que señalar de manera fehaciente el rendimiento o la eficiencia, si se mide con exactitud.

Es conveniente separar la productividad de la intensidad del trabajo, debido a que la productividad manifiesta los resultados beneficiosos del trabajo, y la intensidad del trabajo el esfuerzo que ejerce el hombre y no es sino un *“incremento”* de trabajo. Fundamentalmente, mejorar el proceso de productividad es ejecutar tareas más inteligentes, y no más duras.

Además, se ha impuesto que la productividad solo se puede destinar a la producción. Hoy en día, se puede emplear en cualquier tipo de organización o sistema, incluyendo los servicios y específicamente a la información. Los procesos tecnológicos de la informática han aportado nuevas dimensiones a las concepciones y mediciones de la productividad.

De esta manera, la noción de productividad se encuentra cada día más vinculado con la calidad del producto, de los insumos y del propio proceso. Un componente valioso es la *“calidad de la mano de obra”*, su administración y las condiciones de trabajo.

De este modo, el sentido de la productividad se debe manejar desde los distintos ejes sociales y económicos. Las perspectivas hacia el trabajo y el rendimiento pueden ser de mejor calidad gracias a la participación de los empleados en la programación de las metas, en la práctica de los procesos y en los beneficios de la productividad.

“...la definición de la productividad es compleja y no refleja solamente un problema técnico y gerencial”. (Prokopenko, 1989:5)

La competitividad y la productividad de los países resulta de la íntima interacción de factores en la meta, macro, meso y micro niveles. En este sentido, la meta incorpora los factores socio-culturales que implican valores y actitudes hacia la productividad y la calidad del trabajo. Se integra las capacidades de la sociedad para lograr acuerdos estratégicos hacia objetivos de desarrollo común.

En el nivel macro son las políticas macroeconómicas que crean y permiten un entorno económico propicio que alienta y demanda de los actores económicos y empresas para producir y competir.

En el nivel meso son los apoyos a la política microeconómico y los gobiernos e instituciones privadas que implementan. En el micro nivel son las empresas quienes, a través de varios esfuerzos como construcción de manejo de habilidades, desarrollo de habilidades y competencias de trabajadores, alianzas y conexión con redes, están haciendo de la productividad y la competitividad una competencia.

Particularmente para el desarrollo de los países el mejoramiento de la productividad, es esencial para crear más trabajos, a través del crecimiento, desde nuevas inversiones y sostener trabajos en aras de incrementar la competición.

Para el mejoramiento de la productividad se pueden analizar y utilizar, los factores principales del sistema de producción, los cuales se distinguen en tres grupos el puesto de trabajo, los recursos y el medio ambiente.

Primariamente, las contribuciones cualitativas y cuantitativas, al mejoramiento de la productividad eran, tierra, innovación tecnológica, inversión en nuevas plantas y equipamientos, calidad en la fuerza de trabajo, mejoramiento de sistemas, aplicación y alcance de la economías de escala, políticas y regulaciones de gobierno y la habilidad de manejo para crear la optima mezcla de estos factores.

Las innovaciones tecnológicas incrementan valor agregado por la introducción de nuevos servicios en el mercado a través de procesos más eficientes. Inversión en nuevas plantas y equipamientos hacen la sustitución de trabajo más efectiva.

Las habilidades, conocimientos, actitudes y motivación de la fuerza de trabajo determinan los niveles de calidad de salida cuando se combinan con los factores de procedimiento. (Ibid)

Las unidades productivas deben contemplar criterios y técnicas que ayuden a mejorar la productividad del trabajo, como un salario fijo, seguridad social, relaciones contractuales, capacitaciones que estén acordes al rubro que desempeña la microempresa, amplitud de las redes sociales, valoración de los bienes que se producen y motivación.

Productividad es uno de los mejores criterios para la competitividad de las empresas, una larga estrategias para gobiernos, empleadores y empleados en aliviar la pobreza y promover los derechos humanos y la democracia económica.

Finalmente, la distribución justa y equitativa de los frutos de la productividad permiten mejorar, para disfrutar de una mejor calidad de vida a la gente.

2. La Construcción de Ciudadanía y su Participación al interior de las Unidades Productivas

La ciudadanía fue surgiendo progresivamente frente a los estamentos medievales, como expresión del paso como una estructura social basada en la integración de grupos familiares, a una estructura social centrada en los individuos como sujetos de derechos. Centrado inicialmente en la pertenencia, como medio de definir quienes tienen derecho a que le reconozcan como miembros de una sociedad y las formas constitucionales de ese derecho.

“... la ciudadanía debe ser entendida como un status concedido a todos aquellos que son miembros de una comunidad y que, por ello son iguales en cuanto a derechos y deberes. En otras palabras la ciudadanía puede definirse como una condición socialmente construida: la de ser sujeto de ciertos derechos y deberes exigibles dentro de la comunidad en la que se aplica”. (Morris, 2002:10)

El concepto de ciudadanía surge como un proceso histórico, en el cual se pueden diferenciar tres etapas, la declaración de los derechos civiles en el siglo XVIII, los derechos políticos del siglo XIX y los derechos sociales a partir del siglo XX.

El desarrollo teórico y las prácticas contemporáneas de los derechos fundamentales constituyen una perspectiva ineludible para comprender la ciudadanía. Concurren en la noción de ciudadanía al menos tres elementos constitutivos: la posesión de ciertos derechos y la obligación de cumplir ciertos deberes en una determinada sociedad; la pertenencia a una determinada comunidad política (normalmente el Estado); y la oportunidad de contribuir al desarrollo de la vida pública de esa comunidad a través de diversas formas de participación. (Lukes y García, 1999).

“La ciudadanía implica una síntesis de justicia y pertenencia, entendiendo la ciudadanía como un concepto mediador, que integra exigencias de justicia y a la vez hace referencia a los que son miembros de la comunidad, es decir, une la racionalidad de la justicia con el calor del sentimiento de pertenencia”. (Cortina, 1999:34)

Desde un punto de vista político el ciudadano posee una relación política en donde es miembro pleno de derechos y, a la vez, de obligaciones que le permiten un vínculo de identidad entre el ciudadano y la comunidad política.

Desde un punto de vista social tenemos que la ciudadanía consiste no solo en derechos de carácter civil, como las posibilidades de libertad individual ni acotado a los derechos de carácter político, como a la participación política; sino que también involucra derechos sociales que permitan sostener la idea de pertenencia a un proyecto político común y tratar de sostener, de alguna forma, la alicaída participación política.

La dimensión económica involucra la percepción de los ciudadanos, como agentes partícipes de todo el conjunto de tomas de decisiones de carácter económico que les afecten.

Tenemos que los ciudadanos deben formar parte activa en las resoluciones de una concepción de empresa de carácter ciudadano que tenga en consideración las implicancias sociales, directas e indirectas que involucran la toma de decisiones al interior de las organizaciones productivas.

3. La Participación como Herramienta de Empoderamiento en las Personas que Trabajan.

La aproximación a una definición conceptual sobre participación debe considerar, en primer lugar, la aceptación metafísica de la idea de persona, esto quiere decir, que se sostiene el vínculo de pertenencia entre el individuo y una comunidad.

El vínculo simbólico que se establece entre la persona y la comunidad permite justificar y dotar de motivación los actos de participación que se producen en la dimensión de la sociedad civil.

Al acercarse a una definición de participación se produce la lógica interrogante respecto de que es lo que se entiende por esta. Al respecto se debe establecer que se visualiza como la capacidad que poseen determinados individuos o grupos de tomar decisiones respecto de asuntos que directa o indirectamente, representan algún campo de interés ya sea personal o colectivo.

Desde el punto de vista de la ciencia política se define como la capacidad de los individuos o colectivos de acceder a la toma de decisiones políticas o de influenciar sobre ellas. Otra acepción de un concepto de participación, esta dado por la idea de comportamiento orientado a la aprehensión del proceso de distribución de los bienes públicos. (Marshall, 1998)

Este conjunto de acepciones de participación convoca a dos dilemas que conlleva a su realización, quienes tienen derechos a participar y los niveles en los cuales la participación se produce y se acepta.

Se tiene que en la realización de las dinámicas de participación se produce insoslayablemente la inclusión y la exclusión de participantes. Ante esto la problemática principal radica en la capacidad que posean las instituciones sociales de fomentar procesos de participación y de que esta tenga un carácter efectivo en la consecución de la toma de decisiones.

A esto se agrega el hecho de que en el fomento de participación, por parte de las diversas instituciones, se produce la exclusión de individuos debido al hecho de que son objetos de procesos de exclusión de carácter principalmente económicos (acceso al mercado de trabajo) que influye en la exclusión social política. (Molineux, 2000)

La participación como fenómeno de carácter colectivo requiere de un conjunto de condicionantes que le permitan otorgarle sentido y adhesión. Debe existir un entendimiento, tácito o manifiesto, en cuanto a la toma de decisiones, aceptando la disensión y el pluralismo que se produce en relación con las concepciones diversas de un colectivo. Además se requiere transparencia en la asimilación de roles y la búsqueda de objetivos que persigue la participación.

Para que la participación pueda revestir de cierta relevancia necesita de la toma de posesión, de cuotas de poder que permitan influir en la toma de decisiones de todas aquellas propuestas de carácter institucional que les afectan. La carencia de poder involucra dinámicas participativas de carácter espúreo si las instituciones sociales que la respaldan no poseen un poder de resolución mínimo en la lucha por la reivindicaciones ya sean estas de carácter social, político y económico.

La participación requiere de mecanismo que le permitan manifestarse de forma independiente y mediante canales que le provean las instituciones sociales, para que estos procesos logren representar manifestaciones adecuadas de la sociedad civil y por otra parte, representen un efectivo balance entre el Estado y la Sociedad.

4. Ciudadanía Laboral y su Relación con los Derechos Laborales

Ciudadanía Laboral remite a una concepción de derechos humanos y democracia en la sociedad, particularmente en la esfera de las relaciones que se hallan mediadas por el trabajo.

La pregunta con la ciudadanía laboral busca una respuesta desde una ética de la sociabilidad humana enfrentada, en el mundo actual, a la prevalencia de un esquema de desarrollo que favorece el crecimiento de una economía desregulada y desprovista de solidaridad.

Los derechos de la ciudadanía laboral consideran, junto a los universales, los que son propios de la diferencia y que reciben el nombre de derechos diferenciados o derechos de la diversidad, esta clase de derechos otorga garantías especiales a grupos, que por su identidad o débil empoderamiento, requieren de acciones afirmativas, que les permitan acceder a un efectivo igualdad de oportunidades o a grados de protección mayor, que la sociedad decida reservar para determinados grupos.

La ciudadanía laboral tiene como componente fundamental, los derechos humanos y estos no admiten exclusiones. Dicho de otro modo: en las relaciones de trabajo – que incluyen el acceso al empleo – se deben reconocer, por quienes tienen el poder para contratar personas para que trabajen, o de dirigir las en su actividad laboral, todos los derechos humanos que los hacen ciudadanos o ciudadanas, aunque no se haya firmado el instrumento legal del contrato, sin discriminación alguna en razón de raza, color, sexo, estructura genética, idioma, religión, opiniones o preferencias, origen nacional o socioeconómicos, nacimiento, condición sexual, imagen personal, enfermedad, discapacidad, estado civil o cualquier otra condición social o individual.

La ciudadanía laboral es una ética de los derechos humanos en el trabajo, que compromete el conjunto de la sociedad. Tales derechos ciudadanos son irrenunciables, y el poder, cualquiera sea su naturaleza, no le está concebido la autoridad para desconocerlos. En el trabajo, aquellos derechos son las propiedades de las libertades ciudadanas y los que preservan la dimensión social de la economía, la cultura y el ambiente, y por estos su defensa, incluso ante los abusos que se cometan en el ámbito laboral privado, es un deber público para el estado y la sociedad civil.

El concepto de empresa, es más que una unidad económica de producción de bienes o servicios, es también una sociedad de derechos por un lado, se encuentra el empresario con su derecho al emprendimiento y el trabajador quien debe tener derecho a un trabajo justo.

Toda forma institucional que requiere del trabajo para desarrollar sus actividades, una cadena comercial, una oficina de profesionales, una ONG, una universidad, un servicio público, etc. Es siempre una comunidad de relaciones humanas. Tales comunidades humanas para el trabajo, en una democracia tienen derechos que comprometen responsabilidades, ante el conjunto de la sociedad.

5. Derechos Fundamentales en el Trabajo: Un Mecanismo de Protección a las Personas que Trabajan.

Se entiende por derechos a aquellos que son inherentes al ser humano. Así es como se habla de derechos humanos, derechos fundamentales, derechos naturales, garantías individuales, etc. En nuestra Constitución política se refiere a ellos como derechos constitucionales.

En general los términos de derechos humanos y derechos fundamentales, se utilizan como sinónimos.

“... el primero tiene una connotación más amplia que el segundo, pues se incluyen entre los derechos humanos supuestos no incorporados como tales al derecho positivo, en tanto que los segundos los derechos fundamentales, serían aquellos derechos humanos reconocidos por el derechos positivo nacional o internacional” (Gazmuri, n/d:3)

El término fundamental, es aquello claro, manifiesto y sin cuestión. En este sentido *“los derechos fundamentales”*, son adaptables y existen con carácter general y no dependen del grado de desarrollo de los países, esto quiere decir que su carácter es global y no gradual.

Los derechos fundamentales se han determinado de acuerdo a los diferentes aspectos de proyección que ha tenido el hombre en la sociedad.

De este modo tras el reconocimiento de los derechos políticos y civiles inherentes al papel de ciudadano de todo ser humano y el desarrollo de una progresiva sociedad y en alto nivel económico que han adquirido los mercados, incluido el trabajo, generó la necesidad de crear

una serie de derechos económicos, culturales y sociales, resultado para los más desfavorecidos. Y de la propia ideología liberal que trataba de superar sus propias limitaciones. (Vega, et. al, 2002).

“El carácter de derecho humano fundamental de la máxima expresión de las relaciones colectivas, reflejan la importancia en la sociedad del derecho del trabajo en su vertiente más original.” (Ibid:4)

En el ámbito nacional, el derecho del trabajo es la expresión máxima de la importancia de ciertos derechos en la sociedad, en las constituciones modernas se refleja lo siguiente:

- La igualdad, como medida efectiva para ayudar al excluído o no privilegiado;
- La obligación del Estado para liberar a los ciudadanos de las angustias de vida, las cuales se han susceptibles de tratamiento comunitario;
- Confirmar el desarrollo de grupos organizados de la sociedad civil y su derecho a defender los intereses de las personas en el marco del bien común;
- Un trabajo libre con deberes y con derechos.(Ibid)

El concepto de trabajo es un bien jurídico fundamental el cual queda plasmado de forma incuestionable, principalmente el positivarse por medio de la norma y en este ámbito, como se hizo mención con la más alta jerarquía.

El Estado tiene la facultad en lo laboral de ejecutar la promoción de mínimos básicos caracterizados como derechos fundamentales, es decir, ejercer un nuevo orden a través de los principios de igualdad cuyo factor es de relevancia para la protección de la sociedad.

Los derechos y deberes más importantes de acuerdo a la visión de los propios trabajadores; recibir un salario justo, trato digno y respeto como persona, respeto a los horarios por parte de la empresa, imposiciones al día, un saludable ambiente de trabajo, tener todos los implementos de trabajo, vacaciones. (Morris, op.,cit.)

Por otra parte los principales deberes de los trabajadores son; realizar un buen trabajo, cumplimiento con el contrato de trabajo, efectuar una buena producción, capacitarse, cumplir horarios, cumplir reglamentos de la empresa, cuidar dependencias de la empresa, ser honrado, preocuparse por la calidad de los productos. (Ibid)

En el aspecto laboral los derechos tampoco son inmutables y de este modo la propia declaración y la selección de acuerdos es una muestra de ellos. El mundo del trabajo evoluciona y los valores, los principios requieren una nueva expresión y amplitud.

Finalmente, para la OIT la presencia de derechos humanos laborales forma parte de la obligación adquirida de forma real por todos los Estados Miembros, como expresión del reconocimiento en lo social de la existencia de valores generales, esenciales, superiores e indisponibles.

6. Ciudadanía Laboral, Derechos Fundamentales y Nuevas Condiciones de Trabajo

En el ámbito laboral los derechos fundamentales son, como ya se ha mencionado una expresión de la libertad del individuo, en la ejecución de sus tareas productivas y profesionales. Son elementos básicos que generan algunos aspectos centrales de su desarrollo en una de las etapas esenciales de su vida, es decir, la que le permite ejercer sus capacidades en tanto ser útil en la comunidad y por ello recibir un aporte económico. (Vega, et. al., op. cit.)

El trabajador no adquiere los derechos fundamentales por tener la calidad de trabajador, y además no son privativos de las relaciones laborales, sino que se encuentran en distintas relaciones jurídicas y aspectos del quehacer social. En este punto puede mencionarse el reconocimiento y ejercicio de la ciudadanía en la empresa.

El origen del derecho del trabajo involucra compensar con normas sociales la desigualdad económica entre trabajadores y empleadores lo que es solo posible por medio del cumplimiento de algunos derechos mínimos que son los reconocidos en la Declaración.

“...la Declaración tiene su origen Copenhague en 1995, cuando los jefes de Estado y de gobiernos congregados en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, adoptaron unos compromisos de un programa de acción que hace referencia a los derechos básicos de lo trabajadores”. (Ibid:11)

La última reforma al Código del trabajo introducida por la Ley 19.759 de 2001, consagra derechos fundamentales de los trabajadores, que anteriormente estaban reconocidos constitucionalmente de manera genérica. Tal consagración puede ser estimada como un avance legislativo hacia el reconocimiento de la ciudadanía laboral.

Entre estos derechos fundamentales del trabajador se encuentra el derecho al trato digno, concebido como un límite a las facultades del empleador y, sin perjuicio de que este pueda adoptar ciertos controles para resguardar sus pertenencias en el respectivo local o establecimiento, en la medida que tales dispositivos de control se encuentren establecidos en el reglamento interno y bajo ciertas condiciones.

El derecho al trato digno fue introducido por el legislador exclusivamente a las prohibiciones y obligaciones presididas en el reglamento interno de la empresa, aplicando límites y requisitos a la potestad de mando del empleador.

Es importante señalar que la dignidad del trabajador en la empresa está mucho más allá del hecho de colocar límites a las medidas de control que el empleador pueda ejercer y alcanza otros aspectos que, si bien no están contemplados en el Código del Trabajo, responden a principios y derechos superiores (derechos del ciudadano trabajador en el lenguaje integrado, derechos constitucionales en lenguaje jurídico). Perfectamente pueden ser ejercidos en el campo de las relaciones laborales.

Por otra parte el derecho a no ser discriminado en el ámbito laboral esta íntegramente ligado al derecho de trato digno. En este caso la discriminación supone algo más que una simple diferencia de trato sino que es un atentado a la dignidad humana.

De este modo la discriminación laboral debe entenderse según el contrato de trabajo, la cual puede llevarse a cabo en distintas etapas: la etapa previa durante la relación laboral y discriminación posocupacional.

Una de las manifestaciones más sobresalientes de los procesos de cambio en las condiciones sociales ha sido la proliferación y el surgimiento de nuevas formas de trabajo no asalariadas. Se trata de formas atípicas de empleo que han sido incorporadas plenamente al sector formal de la economía, pero que escapan al sistema normal de regulación. Lo que significa que el trabajo informal de manera tal, queda al margen de toda protección, entregado al poder y al abuso de una relación económico laboral desigual, precaria y basada en un verdadero estado de necesidad.

La reforma más reciente de 2001 trata de equilibrar normas que incentiven la contratación a través de la flexibilización del mercado laboral y que, a la vez, otorguen efectiva protección social a quienes contribuyen en el proceso productivo a partir de figuras atípicas. Esto incluye el trabajo efectuado desde lugares distintos del lugar físico de la empresa a través de medios tecnológicos, la contratación de fuerza de trabajo juvenil, el contrato de formación, la flexibilización de la jornada laboral y la protección a los trabajadores de temporada.

En cuanto al contrato individual, la reforma resguarda de mejor modo los derechos fundamentales de los trabajadores en relación con las facultades de administración del empleador, estableciendo como límite un respeto a la vida privada, la honra, la intimidad y la información confidencial del trabajador.

Por otra parte se faculta a las partes contratantes para pactar dos o más funciones en el contrato de trabajo; se reduce la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales.

Finalmente se regula el contrato de trabajo medidas especiales adaptadas para jóvenes de entre 18 y 24 años, y se establece la existencia de trabajadores que prestan servicios fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, por medio de implementos tecnológicos, informático o de telecomunicaciones.

SEGUNDA PARTE
MARCO REFERENCIAL

CAPÍTULO V

ANTECEDENTES COMUNALES CONTEXTUALIZACIÓN DE LA COMUNA DE LO PRADO

1. Recursos Físicos

Desde el punto de vista administrativo, la comuna de Lo Prado aún no cumple un cuarto de siglo; fue creada el año 1981, producto de la subdivisión del territorio de la comuna de Pudahuel y parte de la comuna de Quinta Normal, delimitando un territorio de 6.70 kilómetros cuadrados.

Los límites fijados son: al Norte limita con las comunas de Cerro Navia y Quinta Normal. Al Este limita con las comunas de Quinta Normal y Estación Central; al Sur con las comunas de Pudahuel y Estación Central y al Oeste con la comuna de Pudahuel.

Desde el punto de vista físico, la comuna de Lo Prado está inserta en la Cuenca de Santiago, por lo que presenta todas las características climáticas, topográficas y vegetacionales de ella.

2. Antecedentes Demográficos

2.1 Tamaño, Características y Evolución de La Población de Lo Prado.

De acuerdo a los antecedentes provistos por el Censo de Población y Vivienda del año 2002, Lo Prado cuenta con una población de 104.316 habitantes, lo que la convierte en una de las 25 comunas de mayor tamaño demográfico de la Región Metropolitana (ocupando el lugar 23 sobre un total de 52). La superficie territorial de Lo Prado es de 6,7 km². Es, de tal modo, la segunda comuna de la capital de menor superficie. Asimismo, Lo Prado es una de las más densamente pobladas, con una representación de 15.596,55 habitantes por km².

En el curso de la última década, la población de la comuna de Lo Prado ha visto considerablemente mermada su importancia cuantitativa. En efecto, en 1992, la población comunal alcanzaba a 110.933 personas. Si se coteja esta cifra con la de 2002, en la que presentaba una población de 104.316 habitantes, se constata un decrecimiento absoluto de -6.617 habitantes, lo que se refleja, en números relativos, en una caída de -5,96%. (INE. Censo de Población y Vivienda, 1992-2002)

Según se aprecia, el decrecimiento de la población verificado en Lo Prado es semejante al de otras comunas que exhiben ciertas características geográficas singulares. En este sentido, cabe advertir que las comunas que registran descensos significativos en su población son comunas de localización central y alta densidad demográfica, lo que sugiere un escenario de crecimiento sumamente restringido.

Sin embargo, en adición a estos factores, en el caso particular de Lo Prado se constata la presencia de otros procesos demográficos que contribuyen a explicar el fuerte descenso de la población observado entre 1992 y 2002.

Entre éstos, se destacan dos que poseen una especial relevancia. El primero de ellos está relacionado con el impacto producido por el acentuado descenso de la fecundidad que se constata desde comienzos de la década pasada en el país –y que en Lo Prado adquiere una dimensión altamente significativa.

El segundo, por su parte, remite a la presencia de un elevado flujo emigratorio –volcado preferentemente hacia otras comunas del Gran Santiago -, que no resulta compensado por una atracción significativa de otras poblaciones.

Respecto del descenso de la fecundidad, cabe apuntar que en Lo Prado se observa una drástica disminución de las personas en edades infantiles entre 1992 y 2002. Dicho fenómeno cobra su mayor expresión en el segmento de población de 0 a 4 años, que ve reducida su participación tanto en cifras absolutas como relativas. De esta forma, mientras la población de 0-4 años alcanzaba a 11.942 personas en 1992 (10,77%), dicha cifra se reduce en un 3,54% en 2002, llegando a un total de 7.541 (7,22%). (PLADECO, 2006)

La conjunción de los componentes señalados prefigura un escenario demográfico de bajo dinamismo, que promueve una creciente expulsión de personas en edades activas y resulta propicio a la aceleración del proceso de envejecimiento de la población. De esta forma, se instala un nuevo contexto de riesgos y oportunidades asociados a la emergente

estructura demográfica de la comuna, situación que puede ser adecuadamente diagnosticada en base al análisis del conjunto de características sociodemográficas específicas que revisaremos a continuación.

2.2 Localización Espacial

La concentración territorial es una de las características sobresalientes de la geografía de Lo Prado, elemento que se refleja, a su vez, en una fuerte concentración espacial de la población comunal.

En la tabla N°2 se indica la distribución en cifras absolutas y relativas de la población comunal por distritos censales según sexo.

Tabla N°2: Lo Prado. Población por distritos censales según sexo, 2002. Cifras absolutas y relativas.

Nombre del Distrito	Hombre	%	Mujer	%	TOTAL	%
Lo Prado	6.617	13,08	6.982	13,00	13.599	13,04
Blanqueado	7.939	15,69	8.401	15,64	16.340	15,66
Territorio Antártico	9.416	18,61	9.874	18,38	19.290	18,49
California	8.942	17,67	9.835	18,31	18.777	18,00
Oscar Bonilla	8.380	16,56	8.754	16,30	17.134	16,43
Costa Rica	4.538	8,97	4.774	8,89	9.312	8,93
Neptuno	4.774	9,43	5.084	9,47	9.858	9,45
Rezagados	2	0,00	4	0,01	6	0,01
TOTAL	50.608	100,00	53.708	100,00	104.316	100,00
Fuente: Censo de Población y Vivienda 1992-2002						

En el análisis realizado a escala de distritos censales se observa una distribución sumamente homogénea, dado que ninguno de los 7 distritos de la comuna concentra más del 19% de la población comunal. El distrito en el que se localiza la mayor proporción de población es Territorio Antártico que reúne a 19.290 habitantes de la comuna (18,49%). El de menor significación, por su parte, es Costa Rica (9.312 habitantes, 8,93%).

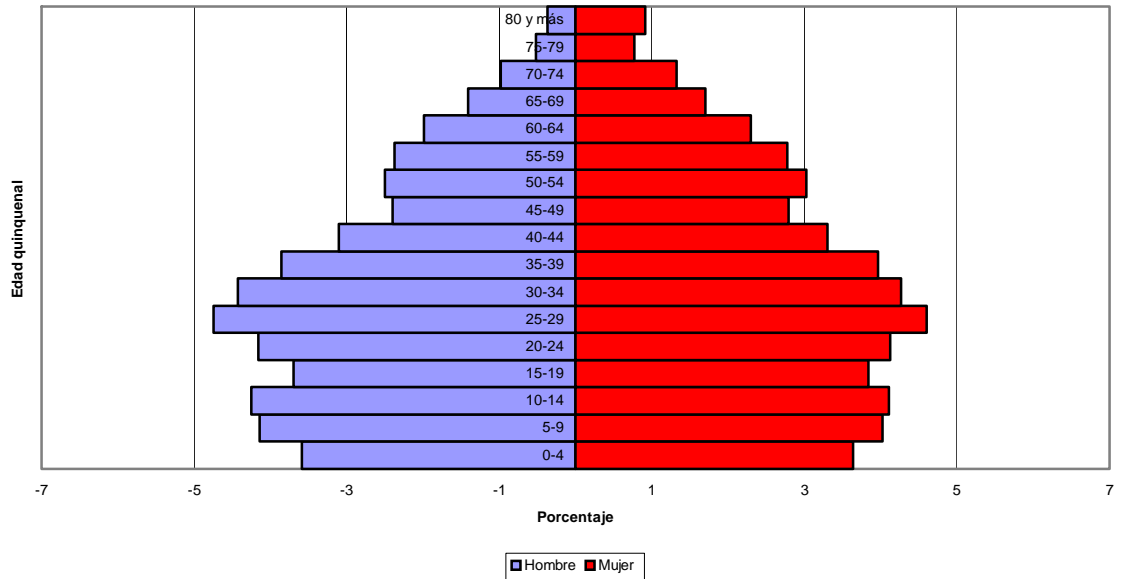
3. Estructura de la Población por Sexo y Edad

La composición por sexo y edades tiene importantes consecuencias económicas y sociales y es un factor determinante de la proporción de habitantes que participan de la actividad económica, son atendidos por el sistema educativo, demandan vivienda, asistencia médica o servicios de seguridad social, son beneficiarios de pensiones, demandantes de subsidios sociales y otros.

En 2002, la estructura de la población de Lo Prado por categorías de sexo y grupos etéreos evidencia modificaciones respecto de la estructura que le fuera característica durante la década pasada. Con objeto de establecer las principales tendencias y las magnitudes de tales transformaciones, se incluyen a continuación ilustraciones correspondientes a las pirámides de población de la comuna construidas sobre la base de los datos provistos por los censos de 1992 y 2002.

Gráfico N°1: Lo Prado Pirámide de población, 2002.

Estructura etaria de los residentes de la comuna de Lo Prado, 2002

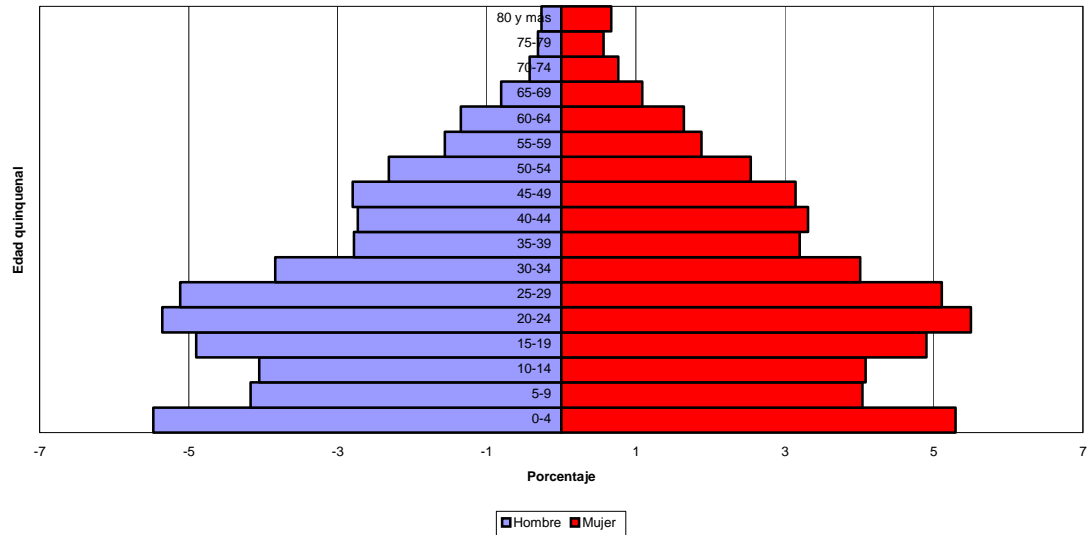


Fuente: Censo de Población y Vivienda, 2002.

En el gráfico N° 1, se analiza el Censo de Población y Vivienda del año 2002, el cual detalla la estructura etaria de los residentes de la comuna entre las edades de 0 a 80 años y más. Posteriormente se realiza una comparación con los datos obtenidos en el año 1992.

Gráfico N°2: Lo Prado Pirámide de población, 1992.

Estructura etaria de los residentes de la comuna de Lo Prado, 1992



Fuente: Censo de Población y Vivienda, 1992.

Del análisis de las pirámides presentadas, corresponde identificar tres tendencias principales, que coinciden con los cambios advertidos en la estructura demográfica de Chile en el curso de la última década. Estas tendencias son:

- 1) un brusco descenso de la población infantil (que se evidencia con especial notoriedad en el intervalo 0-4 años) y juvenil;
- 2) un abultamiento de la pirámide en los grupos de población adulta.
- 3) un incremento de la representación porcentual de la población adulta mayor, que señala un progresivo avance del proceso de envejecimiento de la población de la comuna.

En complementariedad, dichas tendencias presuponen un cambio del perfil demográfico de la comuna, con lo cual se estaría empezando a dejar atrás la imagen tradicionalmente asociada a la comuna. Así, en lugar de ser la “capital de los niños”, Lo Prado se estaría convirtiendo en la actualidad en una comuna con una alta participación de población económicamente activa y de significativa presencia de población adulta mayor.

4. Hogares y familias

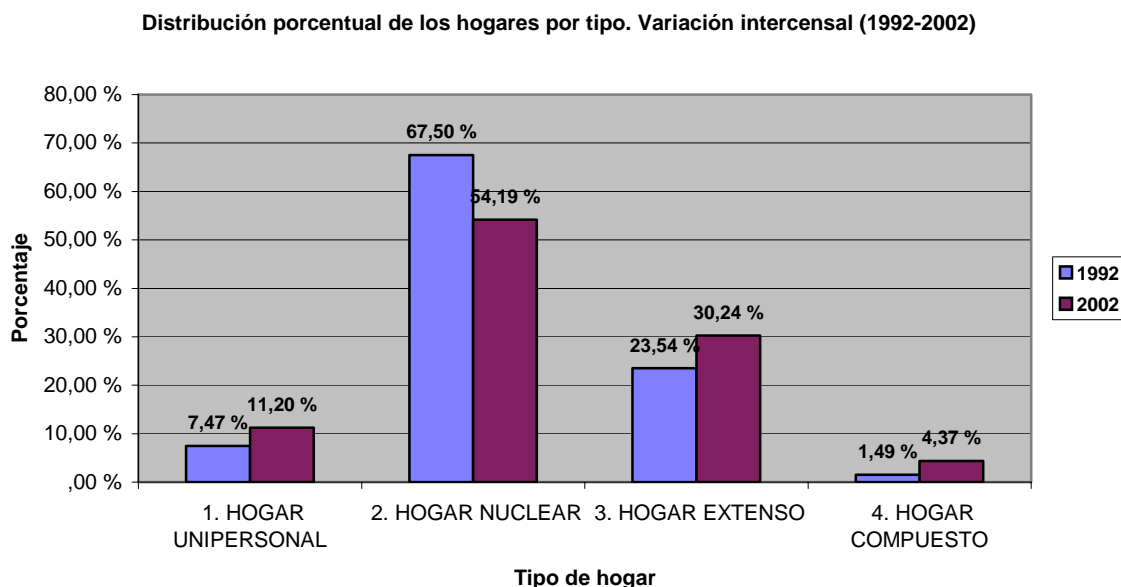
En 2002, se contabilizan 28.132 hogares conformados en Lo Prado. En comparación con 1992, el crecimiento del número de hogares es marginal, registrándose 871 hogares más que entonces. Entre los hogares contabilizados en 2002, se observa una clara preeminencia de los hogares nucleares (jefe de hogar con o sin cónyuge o conviviente, e hijos), que representan el 54,19%. (Ibid)

La participación de los hogares nucleares sobre el total muestra, sin embargo, una abrupta disminución respecto de 1992, en que el 67,5% de los hogares constituidos en Lo Prado eran de este tipo. El descenso relativo que muestran los hogares nucleares se explica en función del incremento en la participación de los hogares de tipo unipersonal (constituidos por una sola persona), extenso (que incluyen a otros parientes ajenos al núcleo familiar básico) y compuesto (que incluyen uno o más personas que no guardan parentesco alguno con el jefe de hogar).(Ibid)

Los hogares unipersonales pasan de representar un 7,47% en 1992 a un 11,2% en 2002. Mientras tanto, los hogares extensos muestran un crecimiento aún más acelerado, elevando su representación porcentual desde un 23,54% en 1992 a un 30,24% en 2002. Asimismo, crecen también los hogares compuestos que suben de un 1,49% a un 4,37%.

El cambio operado en la estructura de los hogares de la comuna entre 1992 y 2002 se ilustra en el Gráfico N°3, insertado a continuación.

Gráfico N°3: Lo Prado Distribución porcentual de los hogares por tipo. 1992 y 2002.



Fuente: Censo de Población y Vivienda, 1992 y 2002.

El crecimiento de los hogares extensos y compuestos cabría asociarlo a un aumento de la incidencia del allegamiento de núcleos familiares secundarios (conformados por hijos del jefe de hogar y/o sus parejas y/o su descendencia, así como por adultos mayores y otros parientes) al núcleo familiar principal. Esta hipótesis se confirma al analizar los datos sobre allegamiento interno.

Sintetizando los datos del gráfico N°3, se puede indicar que entre los años 1992 y 2002: (i) el número de hogares muestra un mínimo crecimiento; (ii) la primacía de los hogares nucleares tiende a atenuarse, siendo sustituidos por hogares extensos o unipersonales; (iii) se verifica un crecimiento significativo de los hogares con familiares allegados; (iv) pese a dicho crecimiento, el tamaño de los hogares se reduce y decrece considerablemente el hacinamiento.

En términos hipotéticos puede sostenerse, entonces, que las familias de Lo Prado estarían “achicándose” –probablemente por efecto de la independencia residencial de los descendientes adultos del jefe de hogar; sin embargo, el mayor espacio disponible en las viviendas estaría propiciando el allegamiento de otros familiares, aunque en una mayor medida se trataría de personas solas. (Ibid)

5. Grupos Vulnerables

5.1 Adulto Mayor

En 2002, la población de sesenta años y más alcanza a 12.809 personas, lo que convierte a Lo Prado en una de las 50 comunas del país con mayor número de población adulta mayor. En términos relativos, esta cifra representa el 12,28% de la población comunal, proporción que resulta significativa si se toma en cuenta el 11,4% que este segmento de población representa a escala nacional. Este indicador muestra –como ya se indicó-, un fuerte incremento respecto de 1992, en que la población de 60 y más años constituía menos del 8% del total. (Ibid)

Entre la población de 60 años y más se evidencia un claro predominio de las mujeres, que constituyen el 57.1% del total. El índice de envejecimiento (51.7), por su parte, aventaja al índice nacional (44.1), lo que supone una alta presencia numérica de la población adulta mayor respecto de la población infantil (menores de 15 años) (ver Tabla N°3)

Tabla N°3: Lo Prado Población según grandes grupos de edad e índice de envejecimiento, 2002.

CENSO 2002		
CATEGORIAS	N	%
0-14	24.777	23,75%
15-59	66.730	63,97%
60 Y MAS	12.809	12,28%
Total	104.316	
INDICE DE ENVEJECIMIENTO		51,70

Fuente: Censo de Población y Vivienda, 2002.

En cuanto a la diferenciación interna en la Tabla N°3 de la población adulta mayor según grupos de edad, el grupo de 80 años y más representa el 0.6% a nivel comunal y principalmente está compuesto por mujeres (74.3%). (Ibid)

Tabla N°4: Lo Prado Población adulta mayor por sexo y grupos de edad. Frecuencias absolutas y relativas, 2002.

CENSO 2002						
CATEGORIA	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	%
60-64	2.071	37,71%	2.400	32,80%	4.471	34,91%
65-69	1.468	26,73%	1.776	24,27%	3.244	25,33%
70-74	1.024	18,65%	1.382	18,89%	2.406	18,78%
75-79	543	9,89%	805	11,00%	1.348	10,52%
80 y más	386	7,03%	954	13,04%	1.340	10,46%
60 Y MÁS	5.492	100,00%	7.317	100,00%	12.809	100,00%
TOTAL	50.608		53.708		104.316	
% 60 Y MAS	10,85%		13,62%		12,28%	

Fuente: Censo de Población y Vivienda, 2002.

Estos indicadores caracterizan a Lo Prado como una comuna de alto envejecimiento, perfil que resulta significativo tanto a escala regional como nacional. En este sentido, en la comuna de Lo Prado, un 32.51% de los hogares tiene algún miembro adulto mayor. De éstos el 14.64% son hogares unipersonales, es decir son hogares de adultos mayores que viven solos, alejados de la familia —principal estructura de apoyo de las personas mayores. (Censo 2002)

Por otro lado, el 26.7% de los adultos mayores son jefes de hogar, y en cuanto a su situación conyugal, el 57.56% de estas personas está casada o unida, mientras que el 24.57% es viudo, condición esta última en que predominan las mujeres. (Ibid)

Acerca de la educación, el 8.28% de las personas de 60 y más años es analfabeto, cifra inferior a la incidencia que tiene el analfabetismo en el mismo grupo etario a nivel nacional, que sobrepasa el 13%. Finalmente, se tiene que una significativa proporción (22.71%) de las personas mayores continúan su vida laboral, pero principalmente son hombres ya que las mujeres, en su mayoría, siguen dependiendo económicamente de otras personas en su vejez. (Ibid)

6. Características Sociodemográficas Sectoriales

6.1 Educación

En 2002, la población adulta de Lo Prado (30-59 años) alcanza un promedio de escolaridad de 9,72 años, valor ligeramente inferior al promedio nacional (9,85 años). Esta cifra está señalando que la población adulta de la comuna ha alcanzado, en promedio, un nivel de calificación educacional que supera las exigencias del ciclo básico. En comparación con los resultados obtenidos en 1992, se observa un incremento de 1,37 años de estudio, que se corresponde con el alza de la escolaridad promedio observada durante la pasada década en el nivel nacional.

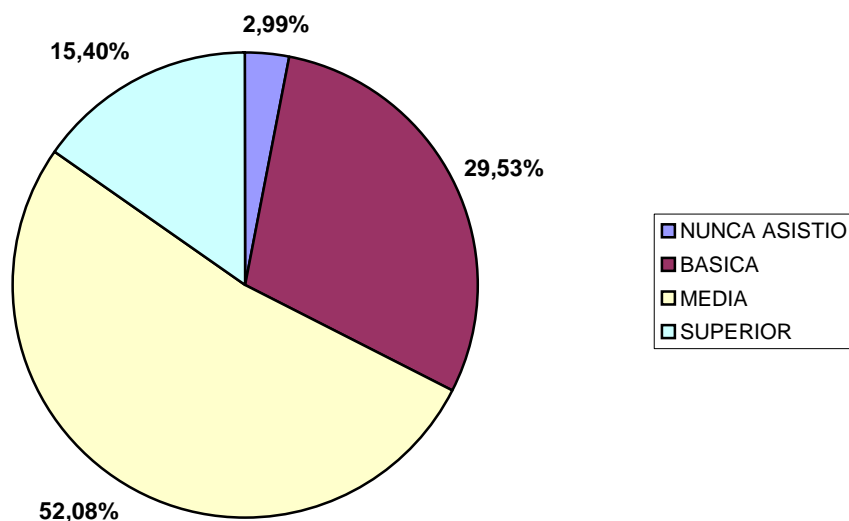
El promedio de años de estudio es mayor entre los hombres, que prácticamente han alcanzado el nivel de 10 años. Las mujeres muestran un cierto rezago, de algo más de 0,5 años en promedio (9,47).

En cuanto a los niveles de educación cursados (ver Gráfico N°4), en 2002, más de la mitad de los adultos de la comuna (tanto hombres como mujeres) habían alcanzado hasta la Enseñanza Media, mientras que un porcentaje inferior al 30% llegó solamente hasta la básica. Estos resultados son nítidamente superiores a los de 1992 donde el porcentaje de adultos con enseñanza media se empujaba por sobre el 46% y los que sólo recibieron enseñanza básica excedían el 44%. La categoría que muestra el mayor nivel de crecimiento en el periodo intercensal, en tanto, es la de la educación superior: mientras en 1992 el porcentaje de adultos de Lo Prado que recibió educación superior se aproximaba al 7%, en 2002 dicha la proporción se duplicó, llegando al 15,4%.

Este cambio presupone que en la actualidad los adultos de Lo Prado poseen una preparación que les permite aspirar a integrarse en condiciones mucho más satisfactorias al mercado laboral.

Gráfico N°4

Distribución porcentual de la población de 30-59 años según el tipo de educación recibida, 2002.



Fuente: Censo de Población año 2002

Adicionalmente, cabe consignar que el 97,17% de las personas de 15 y más años de la comuna saben leer y escribir. Este elevado nivel es indicativo de una alfabetización virtualmente total, en el que el número de personas que no sabe leer ni escribir es residual (2.248 casos) y está concentrado, principalmente, en las edades adultas.

Otra dimensión a considerar en el análisis demográfico de la educación es la referida a la población en edad escolar. En este sentido, un indicador apropiado para analizar a este grupo es el de rezago o cohorte, que clasifica a la población de 7 a 18 años según el número de años de estudio completados en base al valor esperado para su edad. De esta forma, se identifican individuos con escolaridad normal (que han completado el número de años de estudio esperados para su edad), con escolaridad atrasada (hasta dos años menos que el valor esperado para su edad) y con escolaridad rezagada (con 3 ó más años de estudio por debajo del valor normal). Los estudiantes en condición rezagada, según cabe suponer, registran una alta probabilidad de ser desertores del sistema escolar.

Los resultados obtenidos para Lo Prado respecto de este indicador señalan que el porcentaje de población con escolaridad normal es de 78,55%. Esta cifra se encuentra próxima a la media de la Región Metropolitana, lo que indica una satisfactoria eficiencia del sistema escolar y un adecuado nivel de logro de los estudiantes lo pradinos. Complementariamente, se contabiliza un 14,07% de estudiantes en condición atrasada y un 7,39% en condición rezagada. Ambos valores son congruentes con las tendencias dominantes en la Región Metropolitana y son semejantes a los de las comunas vecinas (Quinta Normal, Pudahuel, Cerro Navia).

6.2 Trabajo

Según los datos del censo 2002, 45.274 personas se encuentran incorporadas a la Población Económicamente Activa (PEA), lo que en términos porcentuales equivale a un 56,92%. Este nivel de participación laboral es altamente significativo si se tiene en consideración que a nivel nacional la PEA representa un 52,35%.

Según se colige del análisis de la estructura etaria presentado con anterioridad, Lo Prado está atravesando en la actualidad un periodo de expansión de la PEA, proceso que está íntimamente vinculado con el crecimiento relativo de la población en edades adultas y el descenso de las tasas de fecundidad.

Se verifica un típico fenómeno de “bono demográfico” - resultante del impacto de altas tasas de fecundidad en el pasado-, que se traduce en un aumento de la capacidad de la población para generar ingresos (mayor número de personas activas) y en una reducción de los gastos asociados a la manutención de población dependiente (menor número de población infantil).

Sin embargo, la sostenibilidad de las consecuencias positivas relacionadas con este fenómeno se ve limitada en el mediano plazo, en la medida en que continúa acelerándose el crecimiento de la población adulta mayor. Este segmento, indudablemente, está llamado a convertirse en el principal componente de la población dependiente, superando incluso a la población infantil.

Entre la población activa, el censo registra una significativa proporción de población en situación de desocupación o cesantía. En el caso de la desocupación, se registra un porcentaje de 14,56%, mientras que la población cesante llega al 12,85%. Los datos relativos a la participación laboral, cesantes y desocupados se sintetizan en la tabla siguiente.

Tabla N°5: Lo Prado Población según condición de actividad, desocupación y cesantía. Frecuencias absolutas y relativas, 2002.

Categorías	Casos	%
Población Económicamente Activa	45.274	56,92%
Inactivos	34.265	43,08%
Total	79.539	100,00%
DESOCUPADOS	6.590	14,56%
CESANTES	5.816	12,85%

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2002.

En cuanto al perfil ocupacional de la población lopradina, las categorías que concentran a la mayor parte de la PEA comunal son (a) Comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos automotores y efectos personales (22,55%), y (b) Industria manufacturera (15,84%). En su conjunto, ambas categorías ocupan a más del 38% de la PEA de Lo Prado. Luego, otras categorías que revisten significación son: (c) Actividades empresariales, de alquiler e inmobiliarias (12,3%); (d) Construcción (9,23%); y (e) Transporte, almacenamiento y comunicaciones (8,24%). Estos datos señalan que Lo Prado presenta una estructura laboral que combina una fuerte orientación hacia el comercio y los servicios con una significativa presencia obrera. (PLADECO, op., cit.)

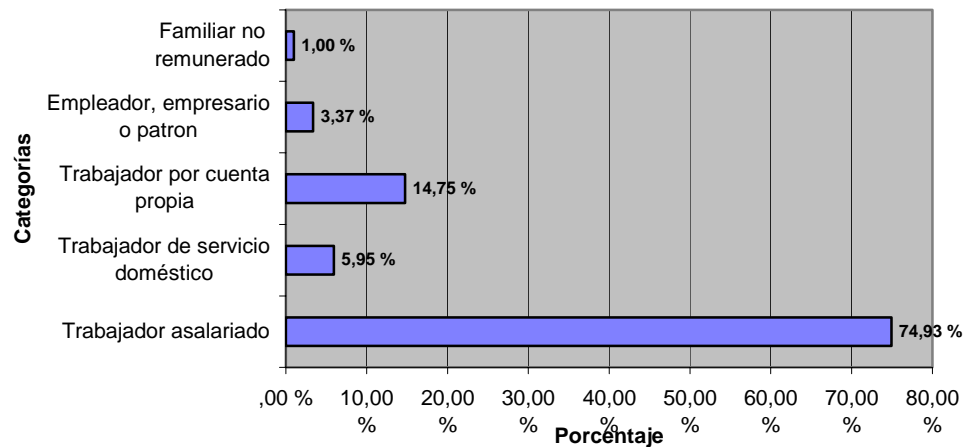
Asimismo, se ratifica la importancia del comercio como una de las actividades que más genera empleos en la comuna.

En convergencia con los antecedentes ya mencionados, el análisis de la distribución de la PEA de acuerdo a su condición de trabajo refuerza el sello marcadamente obrero de los trabajadores de Lo Prado (ver Gráfico N°5). En este sentido, se revela que prácticamente 3 de cada 4 trabajadores lopradinos se emplea en condición de asalariado (74,93%). El

trabajo por cuenta propia, por su parte, ocupa a algo menos del 15% de la PEA. Un 5,95%, en tanto, labora en condición de servicio doméstico, donde las mujeres tienen una representación mayoritaria.

Gráfico N°5

Distribución porcentual de la PEA por condición de trabajo, 2002.



Fuente: Censo de Población año 2002

Un elemento de suma importancia a tener en cuenta en este análisis se relaciona con la elevada proporción de la PEA de Lo Prado que trabaja fuera de la comuna. Como se desprende de los datos del censo 2002, solamente un 14,05% de la PEA de Lo Prado declara trabajar en la misma comuna. Por contrapartida, más del 76% de la PEA lopradina trabaja fuera de la comuna. Lo Prado, por otra parte, emplea a 4.243 trabajadores forasteros, que constituyen el 43,84% de la PEA ocupada en la comuna.

Estos indicadores apuntan a enfatizar no sólo el carácter de comuna dormitorio que Lo Prado posee en la actualidad, sino que advierten, además, que una proporción significativa de los empleos generados en la comuna son ocupados por forasteros.

6.3 Vivienda

De acuerdo al censo 2002, en la comuna de Lo Prado se contabilizan 25.398 viviendas particulares y ocupadas con personas presentes. De éstas, el 64% corresponde a casas y un 29,83% a departamentos en edificios. Un porcentaje minoritario (3,62%, 919 viviendas) son viviendas precarias (mejoras, mediaguas, etc.).

Una fracción significativa (14,01%), presenta deficiencias de materialidad en su construcción, mientras que una proporción marginal (1,02%) registra problemas de acceso a servicios básicos (agua y servicio sanitario). En comparación con 1992 se visualiza una disminución del parque habitacional de la comuna, que entonces estaba compuesto por 16.106 viviendas. (Ibid)

Tanto el allegamiento como el hacinamiento son problemas que afectan a una parte importante de las viviendas de la comuna. Para 2002, se estima que existen 3.605 hogares allegados, cifra a la que cabe añadir un número aproximado de 2.376 núcleos familiares que, sin constituir hogar, residen como allegados en viviendas que presentan condición de hacinamiento, es decir, en las cuales se contabilizan 2,5 o más personas por dormitorio.

Según estimaciones efectuadas por el Ministerio de Vivienda y Urbanismo a partir de los datos del censo 2002, se establece que en Lo Prado existe un déficit de 6.169 viviendas. En esa estimación se considera: (i) el total de viviendas de calidad irrecuperable (919); (ii) el número de hogares allegados (3.605); y, (iii) el número de núcleos familiares allegados residentes en viviendas hacinadas, que no constituyen hogares, y que disponen de la suficiente autonomía económica para aspirar a una solución

habitacional (1.645). La cifra indicada, si bien resulta altamente significativa, es inferior a la estimada para 1992, que ascendía a 7.350 carencias. (Ibid)

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que una proporción que supera el 20% (tres puntos porcentuales por sobre la media nacional) del total de viviendas de Lo Prado se encuentra en condición de arrendamiento. Los datos señalados ponen de relieve que, aun cuando en la comuna no se detectan problemas significativos en la calidad de las viviendas, persiste un agudo problema de demanda habitacional no satisfecha.

Si se tiene en cuenta que en Lo Prado están prácticamente agotadas las posibilidades de expansión del parque habitacional, la solución de estos problemas resulta aún más compleja, pues, en principio, exigiría la relocalización de las familias allegadas en otras comunas.

6.4 Pobreza

Hace poco menos de tres décadas, cuando los organismos internacionales empezaron a preocuparse por el problema de la pobreza y su permanencia en el tiempo, se la caracterizaba como un síndrome situacional en el que se asociaba el infraconsumo, la desnutrición, las precarias condiciones de vivienda, los bajos niveles educacionales, las malas condiciones sanitarias, una inserción inestable en el aparato productivo, poca participación en los mecanismos de integración social y la adopción de valores diferenciados del resto de la sociedad.

En la caracterización señalada surgen elementos que dan cuenta de las múltiples dimensiones a las que la pobreza alude: aspectos relativos a la alimentación, vivienda, educación, salud, inserción en el mercado laboral y participación social y otros de carácter subjetivo.

En la actualidad se ha llegado a cierto consenso que por pobreza debe entenderse la privación de activos y oportunidades esenciales a los que tienen derecho todos los seres humanos. La pobreza está relacionada con el acceso desigual y limitado a los recursos productivos y con la escasa participación en las instituciones sociales y políticas. Está asociada a un acceso restrictivo a la propiedad, de bajos ingresos y consumo, limitadas oportunidades sociales, políticas y laborales, de insuficientes logros educativos, en salud, en nutrición, en acceso, uso y control en materias de recursos naturales y en otras áreas de desarrollo.

En la actualidad se dice que es pobre quien carece de recursos necesarios para llevar a cabo un cierto número de actividades mínimas: la capacidad de permanecer vivo y de disfrutar de una vida larga; la capacidad de asegurar la reproducción intergeneracional biológica y cultural; la capacidad de disfrutar de una vida saludable, la capacidad de interacción social y la capacidad de tener conocimiento y libertad y libertad de expresión y pensamiento. De esta forma, la pobreza se enlaza con los derechos de las personas a una vida digna y que cubra sus necesidades básicas, económicas, sociales y culturales.

En Chile, MIDEPLAN ha elaborado y medido el concepto de pobreza en función de carencias o necesidades básicas insatisfechas, utilizando como indicadores el nivel de ingresos. Son indigentes las personas u hogares que no tienen los ingresos suficientes para procurar una canasta básica y pobres son aquellas personas u hogares que no poseen ingresos suficientes para obtener dos canastas básicas. (Ibid)

De acuerdo a la metodología de medición de la pobreza utilizada en el país, la comuna de Lo Prado abriga 15 mil pobres totales, menos que sus vecinas, Cerro Navia y Pudahuel, pero superando a Quinta Normal.

La cifra de 15 mil pobres pareciera no ser preocupante cuando se compara con comunas capitales regionales como Talca, Temuco, Puerto Montt o con sus comunas vecinas mencionadas en el párrafo anterior. No obstante, existen variables que podrían estar disfrazando la pobreza real, como por ejemplo la calidad de la vivienda, la existencia del Metro.

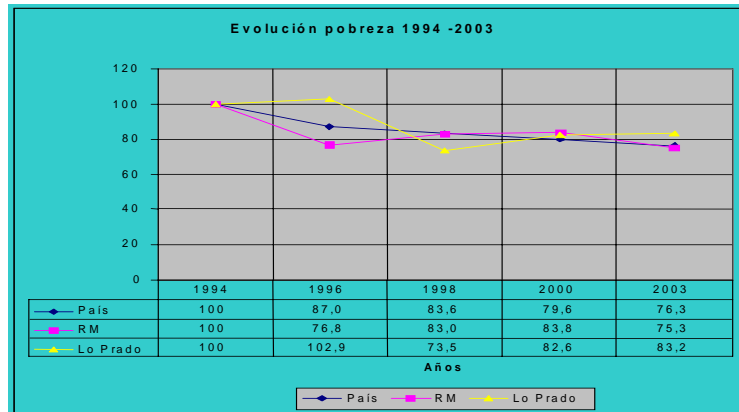
En las reuniones de la Comisión Social se mencionaba las “poblaciones marginales” que existen al interior de los patios de las viviendas, donde se subarriendan piezas.

El Municipio no dispone de antecedentes formales sobre la situación real de la pobreza e indigencia local. La ficha CAS – 2, instrumento orientado a demandar los beneficios de los programas sociales, permiten caracterizar al público objetivo y así orientar los programas para combatirla.

En el período 1994 – 2003, sólo logró disminuir la población de pobres e indigentes en 3 mil personas.

En el gráfico siguiente se presenta la evolución de la pobreza para el período 1994 – 2003 para el país, Región Metropolitana y la comuna en estudio. Se considera como año base 1994.

Gráfico N°6: Evolución de la pobreza total 1994 – 2003.



Fuente MIDEPLAN. CASEN 1994 – 2003.

No es fácil explicarse el comportamiento y evolución de la pobreza en Lo Prado. Parte podría explicarse por falta de una política de erradicación de la pobreza coherente de parte de las diferentes administraciones del Municipio. Otra causa es ser tratada como comuna de población no pobre, no obstante serlo. La calidad de la vivienda de Lo Prado, la disponibilidad de Metro, entre otras causas, explicaría esta falsa percepción.

6.5 La Pobreza Según Los Ingresos

De acuerdo a los antecedentes de la encuesta CASEN, (2003) el ingreso promedio de los hogares de la comuna de Lo Prado es de poco más de 500 mil pesos en monedas de septiembre del año 2005. En este ingreso se considera el ingreso autónomo y el obtenido por subsidios monetarios.

De acuerdo a las cifras de las encuestas el ingreso real se ha incrementado en aproximadamente un 30% en los 10 últimos años. Lo Prado presenta un ingreso medio por hogar semejante al de Quinta Normal y superior al de la comuna de Pudahuel y Cerro Navia.

En la tabla siguiente se presenta la distribución de los jefes de hogar según ingreso autónomo percibido por él.

Tabla N°6: Distribución de los jefes de hogar según quintil de ingreso

Comuna	Quintil de ingresos per cápita					
	1	2	3	4	5	Total
Lo Prado	15.1	20.3	29.6	22.3	12.7	100.00
Cerro Navia	16.6	28.1	23.4	23.3	8.6	100.00
Quinta Normal	10.9	21.2	27.6	24.1	16.2	100.00
Pudahuel	11.2	20.7	29.5	25.7	12.9	100.00

Fuente: MIDEPLAN.CASEN 2003

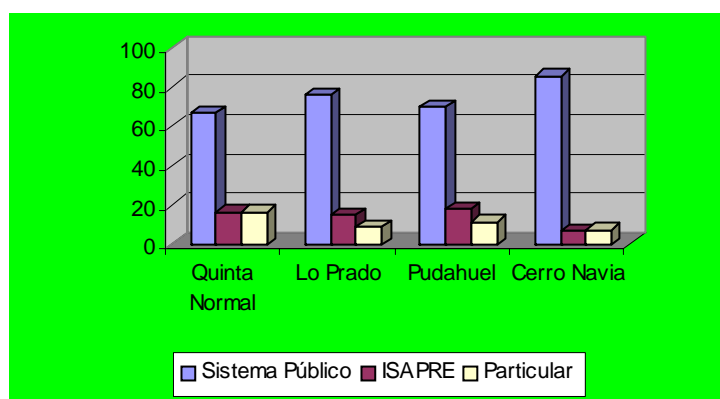
La tabla anterior muestra que en la comuna de Lo Prado poco más de 15% de los hogares se encuentra en el quintil más pobre y el 12,7 % en el quintil más rico. Como sucede en las otras comunas, los

jefes de hogar, de acuerdo a su ingreso, se ubican en los quintiles centrales.

6.6 Salud

El 76% de la población comunal está afiliada al sistema público de salud, mientras que el 15,2 está en Isapres y 8,8% en el sistema particular o en otro sistema.

Gráfico N°7: Sistema de Previsión de salud



Fuente:CASEN 2003

La proporción en el sistema público es superior a la media regional que es de 64,5%. Esta característica la distingue de las comunas de Pudahuel y Quinta Normal, pero no de Cerro Navia donde el 85% de la población está afiliada al sistema público.

6.7 La Pobreza según Satisfacción de Necesidades

El Método de las Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) fue introducido por la CEPAL a comienzos de los años ochenta para aprovechar la información de los censos, demográficos y viviendas en la caracterización de la pobreza. Bajo este método se elige una serie de indicadores censales que permiten constatar si los hogares satisfacen o no algunas de sus necesidades principales.

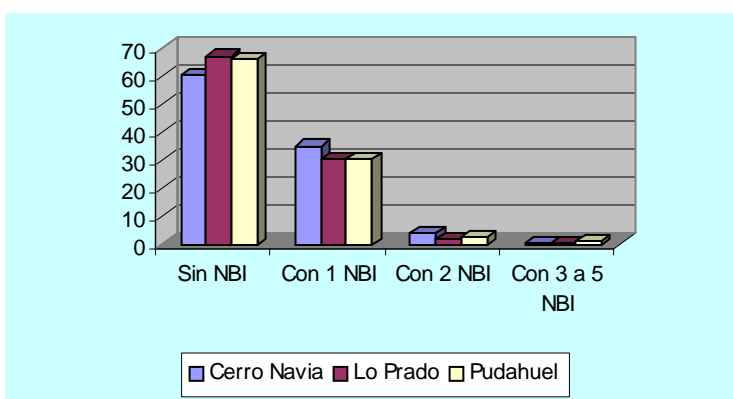
Usualmente, la insatisfacción de necesidades se evalúa en base a algunas características de la vivienda, tales como tipo de materiales, acceso a agua potable, a sistema de eliminación de excretas o número de cuartos, y a ciertos rasgos demográficos del hogar, como número de miembros, asistencia escolar de los menores, edad y condición de ocupación del jefe de hogar.

El Índice de NBI construido para el análisis incluye las siguientes dimensiones:

- a) Tipo de vivienda. Se considera con NBI a las personas que habitan en viviendas de tipo irrecuperables como mejoras, mediaguas, ranchos, chozas, rucas, viviendas móviles.
- b) Calidad de materialidad de la vivienda. Se imputa NBI a las personas que habitan en viviendas que presentan materiales de calidad irrecuperable en el piso y/o las paredes exteriores y/o techo.

- c) Disponibilidad de agua potable. Se considera con NBI a las personas que habitan en viviendas sin conexión a la red pública de agua potable o que extraen el agua desde pozos, norias, ríos y otros.
- d) Disponibilidad de servicio higiénico. Se considera con NBI a las personas que habitan en viviendas que no disponen de servicio higiénico o que poseen un sistema de eliminación que no está conectada a la red de alcantarillado ni a un pozo o fosa séptica.
- e) Hacinamiento. Se considera con NBI a las personas que habitan en viviendas en las que contabilizan 2,5 o más personas por dormitorio.

Gráfico N°8: La pobreza según la satisfacción de necesidades



Fuente: INE. Censo 2002

Como se observa en el gráfico N°8, las dos terceras partes de la población de Lo Prado no tiene Necesidades Básicas Insatisfechas; poco menos de un tercio posee un elemento incluido como necesidad básica insatisfecha. Sólo 2,5% de los habitantes lopradinos presentan dos o más elementos de NBI.

Finalmente, según los datos recabados del Plan de Desarrollo Comunal de la comuna de Lo Prado, podemos señalar que existe un alta participación de población que es económicamente activa y de una mayor presencia de población adulta mayor. Además se muestra un alto incremento de hogares de tipo unipersonal.

TERCERA PARTE
ANALISIS DE LOS DATOS

CAPÍTULO VI

SITUACION SOCIAL DE LA MICROEMPRESA FAMILIAR

El presente capítulo analiza desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa las características laborales de los trabajadores de las microempresas de la comuna de Lo Prado, basado en un cuestionario realizado a 80 trabajadores, encuestando a 20 trabajadores que laboran en actividades de artesanía, 30 en el sector comercio, 10 personas prestaban servicios, 15 laboran en textil y confección, 5 trabajaban en el área de aseo industrial.

Para efectuar las entrevistas en profundidad se seleccionó aleatoriamente a 9 trabajadores de los rubros señalados anteriormente. Las personas entrevistadas son:

1. Cecilia, casada, 38 años, trabaja como comerciante en el Persa Los Tamarindos con sus hijos, antigüedad laboral 7 años.
2. Kathia, soltera, 21 años, trabaja en la confección de ropa en su Hogar con su familia, antigüedad laboral 2 años.
3. Carlos, casado, 48 años, trabaja como comerciante en su Hogar con su familia, antigüedad laboral 20 años.
4. Noelia, separada, 30 años, trabaja en servicios en Hogar de hermano, antigüedad laboral 10 años.
5. Andrés, soltero, 22 años, trabaja en servicios con su padre, antigüedad laboral 2 años.
6. Raquel, casada, 42 años, trabaja en servicios con su marido, antigüedad laboral 4 años.

7. Felipe, casado, 27 años, trabaja en aseo industrial con su tío, antigüedad laboral 2 años.
8. Marco, casado, 46 años, dueño de microempresa de servicios de correo privado, a su cargo se encuentran familiares y personas ajenas a la familia, antigüedad 28 años.
9. Betsabe, soltera, 23 años, trabaja como comerciante en el Persa Los Tamarindos con su padre, antigüedad laboral 5 años.

Las preguntas que se utilizaron para indagar las condiciones laborales se relacionan con las disposiciones legales y formales que regulan a estas unidades productivas.

Esta investigación permitió distinguir el grado de cumplimiento en materia de contratos, remuneraciones, descanso legal, jornada laboral, seguridad social, la calidad en los puestos de trabajo y el clima laboral en el cual se desempeñan los trabajadores de estas microempresas de carácter familiar.

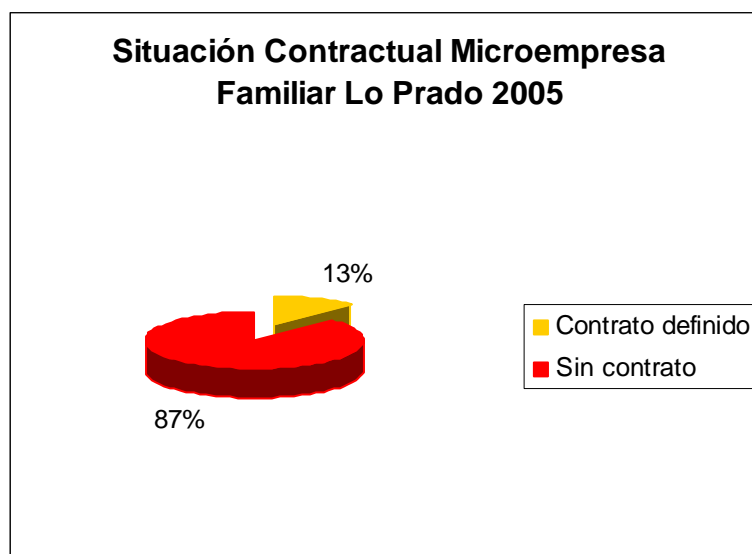
Otro punto a considerar en este estudio es la institución de la familia, que es el núcleo de composición primaria de nuestra sociedad la cual se ve interferida por los cambios estructurales que se han producido en el mercado laboral. Analizando las relaciones familiares estables e inestables considerando el apoyo social, las actividades recreativas que realiza la familia, el grado de comunicación, socialización, relaciones de parentesco, redes sociales y como último punto la educación.

Características de las Condiciones Laborales de la Microempresa Familiar

1. Situación de Empleo

Con relación al cumplimiento de las formalidades en materias de contratos, en el caso de estas microempresas depende de la cantidad de trabajadores. De acuerdo a los datos recabados en este estudio, se puede apreciar que el 87% de los trabajadores de estas microempresas no cuentan con contrato de trabajo y un 13% cuenta con contrato definido, como se aprecia en le siguiente gráfico:

GRÁFICO N°9
SITUACIÓN CONTRACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS
MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

Sobre la base de las entrevistas en profundidad realizadas se observa que los trabajadores de estas microempresas son reacios a formalizar la relación laboral con las exigencias que ello implica, ya que consideran excesivamente altos los costos laborales.

El vínculo contractual no es una prioridad en el funcionamiento de las relaciones laborales, dado que los ingresos que perciben solo alcanzan a cubrir sus necesidades básicas, y al cumplir con el pago de imposiciones disminuiría el capital para solventar los costos productivos de la microempresa.

Como lo demuestra la siguiente afirmación:

“Claro, por no tenerla contratada sí, porque las imposiciones, por la cuestión de salud también influye, esta más desprotegida uno sin contrato...” (Cecilia, 38 años)

“O sea sí, yo cacho que es importante para grandes empresas, cosas así pero como esto es más familiar, como que no hay necesidad...” (Kathia, 21 años)

Por lo general las microempresas cuentan con menos de cinco ocupados a diferenciándose de los con mayor tamaño integradas a mercados más competitivos en niveles de productividad. Estas empresas familiares se destacan por su alta inestabilidad y un mínimo cumplimiento de la legislación laboral, muchas cambian de giro o desaparecen y principalmente no registran trabajadores asalariados.

Uno de los principales aspectos de la Legislación laboral en Chile, es proteger al trabajador y propende al logro de equidad en la relación laboral, estableciendo deberes y derechos entre trabajadores y empresarios, y uno de ellos es la relación contractual.

El instrumento fundamental que rige a las empresas es el contrato de trabajo, el cual se define como la relación que existe entre el empleador y los trabajadores, sus principales componentes son el servicio que presta el trabajador, la existencia de un salario, y por último la dependencia que se genera entre trabajador y empleador. (Tokman, op., cit.)

El uso de contratos o modalidades establecidas por los marcos legales es casi inexistente en el sector informal y principalmente en las microempresas familiares. En este sentido el instrumento más utilizado es la relación verbal o a trato, lo que representa que los derechos y deberes que protegen al trabajador no se aplican.

La situación de empleo se encuentra unida al grado de protección que puedan tener los trabajadores en el mercado laboral, esto incluye las remuneraciones y la productividad que estos puedan lograr. Asimismo, la protección de los trabajadores está estrechamente vinculada por las relaciones contractuales, esto quiere decir si existe o no contrato escrito y las particularidades de este como son su correspondiente seguro social y un salario justo.

En la familia como organización social primaria, no es posible establecer vínculos contractuales, dado que las obligaciones que se generan al interior de esta, en la producción de bienes y servicios en el trabajo que realiza la microempresa, va directamente vinculado con el rol que debe cumplir dentro de la organización familiar, lo que conlleva una confusión de roles, dado que dentro de la familia las personas son únicas e irremplazables, en cambio en una organización productiva los puestos de trabajo son ejercidos por cualquier persona, que desempeñe las condiciones requeridas para dichos fines. Se aprecia en sus discursos:

“Mano a mano, en realidad no tenemos ningún contrato, no contamos con registros”. (Andrés 22 años)

De acuerdo a las opiniones citadas se puede apreciar que el sector informal para algunos, “...proporcionan salarios bajos, prestaciones precarias y escasas posibilidades de progreso. Para otros la informalidad es una forma de evadir las obligaciones del Estado, un medio para eludir leyes laborales o tributarias”. (Pagés; op. cit:41)

De acuerdo a lo anterior, los costos laborales para el sector microempresarial, son muy elevados y principalmente rígidos debido a las regulaciones por parte del Estado, esto se debe al tamaño, administración, baja productividad y ganancias que producen estas empresas.

Esta nueva forma de incorporación en el mercado laboral, ha provocado en los trabajadores una pérdida de la conciencia en lo que respecta a sus derechos laborales. La mayoría de los entrevistados declara que las condiciones de trabajo no son importantes en este tipo de empresas, debido a que la mayor parte de las personas que laboran en ella son familiares y no hay necesidad de generar vínculos contractuales.

“Al tener los medio como hacerlo, sí le haría contrato para que trabaje legalmente...” (Cecilia, 38 años)

“Yo trabajo en forma independiente, entonces no creo que influya...” (Carlos, 48 años)

Estas microempresas se identifican por ser, **“Empresas Familiares:** *Con menor grado de desarrollo, se encuentran situadas en la producción de bienes manufacturados tradicionales dirigidos al mercado local y sus conocimientos e instrumentos necesarios para competir en el mercado son escasos. La mayoría de ellas son el resultado de estrategias de sobrevivencia para las familias que las conforman...”* (Tokman; op. cit:42)

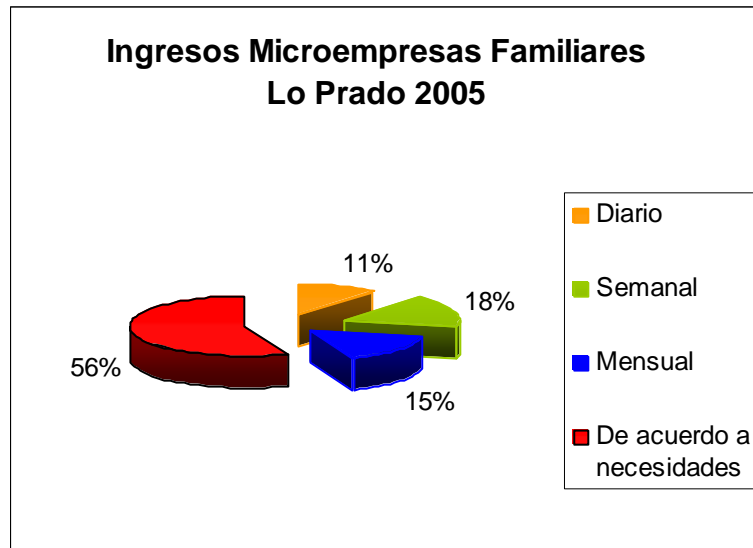
Las microempresas familiares se encuentran ligadas al sector informal por su baja productividad, en este sentido sus relaciones laborales son poco estructuradas, y sus trabajadores acceden en forma libre debido a que cualquier persona puede insertarse y dejar de trabajar.

Por último es relevante señalar que estas formas atípicas de trabajo, no permiten el desarrollo de nuevas organizaciones sociales que velen por el resguardo de sus derechos y obligaciones laborales. Las microempresas se caracterizan por ser unidades productivas de emprendimiento y dentro de estas al trabajador le corresponde un trabajo justo, y que socialmente se sienta realizado.

2. Situación Salarial

Se observa en el cuadro N° 10, que un 56% de las personas encuestadas, recibe ingresos por su actividad realizada de acuerdo a sus necesidades, por otro lado, un 15% recibe un ingreso mensual, por su labor.

GRÁFICO N°10
DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

Una buena calidad de empleo desde la mirada de los trabajadores está directamente ligada con factores que mejoren su bienestar, esto incluye la presencia de salarios dignos y permanencia laboral.

El cumplimiento de las condiciones laborales, principalmente el salario, el cual se entiende por la prestación de dinero que recibe el trabajador por parte del empleador por motivo de la prestación de su servicio, mejora directa o indirectamente el nivel de vida de los trabajadores y su familia.

Las remuneraciones para los trabajadores de microempresas familiares, es el medio principal para perfilar la propia identidad y el lugar en la comunidad. El trabajo remunerado es el mejor instrumento para participar en la sociedad, fortalece la autoestima, otorga reconocimiento social y una retribución económica.

Desde este punto de vista se puede analizar que estas microempresas representan unidades productivas de sobrevivencia, ya que su salario se ajusta a la necesidad diaria de el.

De esta manera, el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier empleo. Se entenderá por *“trabajo decente: a la aspiración más sentida por hombres y mujeres. Se trata del trabajo que permite satisfacer las necesidades personales y familiares de alimentación, salud y seguridad, así como educar a los hijos. Se trata del trabajo que asegura ingresos al llegar la época de la jubilación y en el cual los derechos laborales fundamentales son respetados”*. (OIT, op. cit :20).

El bienestar en el aspecto material, comprendido como el acceso que tiene las familias a los bienes materiales, es otro punto fundamental en la calidad de vida de los hogares. La cooperación económica es una tarea fundamental dentro de la familia, principalmente porque facilita enormemente la tarea de la socialización, a través del

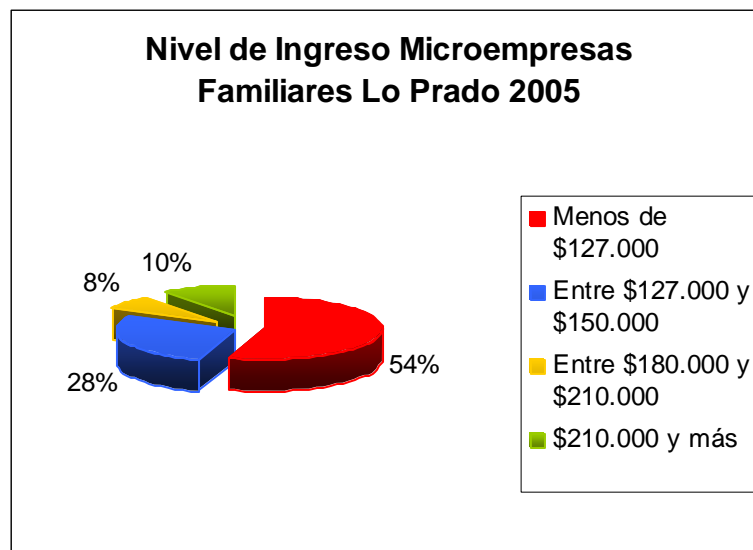
cuidado de los niños y protección física tales como alimento, vestuario, vivienda y medicinas. La mayoría de los miembros de las familias encuestadas, presenta cooperación y manejo entre sí de una unidad de apoyo económico como son los siguientes casos entrevistados.

“Sí nos apoyan, en caso económico me apoyan, mi marido me apoya en mercadería a lo mejor o algo que falte y mi hijo en no sacar mis cosas... (Cecilia, 38 años)

La familia se organiza en el cuidado y mantención de materiales que ayuden a que la microempresa sea solvente, dado que esta es la que mantiene a la familia económicamente. Sus miembros saben que deben colaborar ya que esta genera recursos para solventar sus necesidades de subsistencia.

En el gráfico N°11, el nivel de ingreso de los trabajadores de la microempresa es de menos de \$127.000 mensuales lo que indica que las ganancias que estos obtienen por el trabajo que realizan es muy baja y solo alcanza a cubrir sus necesidades básicas. Se puede observar que el 54% de los trabajadores efectúa un pago de su remuneración *“de acuerdo a sus necesidades”*, esta baja remuneración percibida por las microempresas familiares, contribuye a perpetuar el círculo de la pobreza en que viven muchos de ellos. Como se aprecia a continuación:

GRÁFICO N°11
NIVEL DE INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DE LAS
MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

En este sentido, distinguimos que la calidad de los puestos de trabajo no se distribuye en forma similar entre los trabajadores de los sectores formal e informal. Por cuanto podemos mencionar que una buena calidad de trabajo se manifiesta de acuerdo a los ingresos percibidos.

Es necesario manifestar que uno de los derechos más importantes según la visión de los trabajadores es recibir un salario justo, que contribuya a la satisfacción de las necesidades de consumo básico, se encuentra muy por debajo del sector formal, ya que su productividad a mayor escala retribuye en cierto sentido a percibir más altos ingresos. A diferencia del sector informal como es la microempresa en la que las remuneraciones pago se realizan bajo el alero de la confianza y la reciprocidad de las buenas relaciones entre sus miembros.

En el último tiempo las mujeres han modificando sus roles asignados en las sociedades tradicionales, principalmente ya que hoy en día deben asegurar su existencia económicamente y búsqueda de nueva identidad social.

En cambio los hombres se sitúan en un plano totalmente distinto, pues ellos conservan su rol tradicional por el cual generar la seguridad económica, la paternidad y la continuidad de la existencia familiar. En este sentido los papeles que ejercen ambos solo se ven caracterizados por la individualización que mantiene el mercado.

En la tabla siguiente se puede destacar que la presencia del rol femenino es mayor que el masculino, pero aún en el mercado laboral sigue predominando un comportamiento masculino.

TABLA N°7
RANGO DE EDAD DE LOS ENTREVISTADOS POR SEXO
MICROEMPRESA FAMILIAR LO PRADO 2005.

Edad Entrevistados	Mujeres	%	Hombres	%	Total Frecuencia por Edad
16-27	8	13,33	4	20	12
28-39	20	33,33	5	25	25
40-51	24	40	8	40	32
52-63	7	11,66	1	5	8
64 y más	1	1,66	2	10	3
TOTAL	60	100	20	100	80

Fuente: Investigación Directa.

De acuerdo al estudio realizado, la mayoría de los trabajadores son mujeres, esta diferenciación se debe a que en todos los países el mercado ha estado más abierto a la entrada del sexo femenino, facilitada por un aumento del empleo en sectores productores de servicios, e informales o inestructurados. El hecho de este aumento no se relaciona con el nivel de ingreso que presenta el país.

Esto da cuenta de que en qué sectores productivos y en qué niveles de productividad se han insertado las mujeres. Nos surgen las siguientes interrogantes ¿Qué ha pasado con la fecundidad?, y hasta que punto se ha resuelto el cuidado de los hijos, ¿Hay mayor compromiso con el trabajo del hogar y la crianza de hijos entre los hombres de las parejas más jóvenes?. Se hace necesario comprender y conocer el funcionamiento de las familias y su relación con el mercado de trabajo y la participación en él de sus diversos miembros.

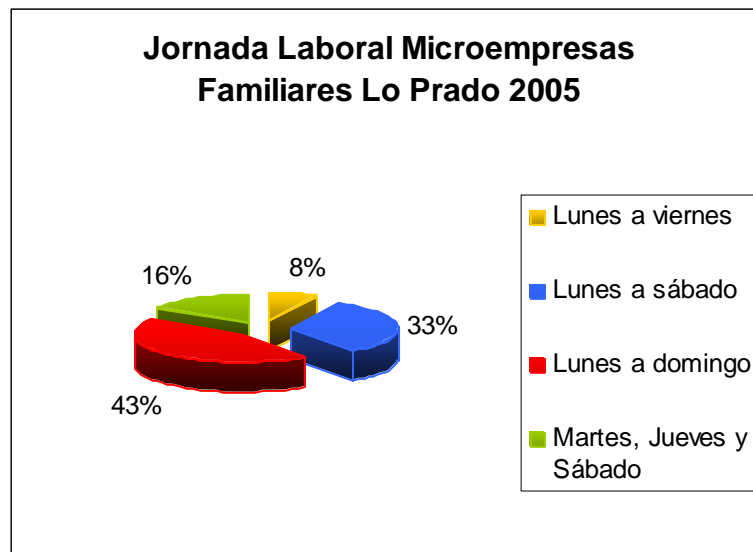
En la medida en que mayor proporción de mujeres se incorpora al trabajo remunerado aumentan los ingresos de las familias, las posibilidades de educar a los hijos, de disminuir los riesgos de cesantía.

Finalmente se puede apreciar que una de las premisas de la segunda Modernidad, manifiesta que las relaciones entre las generaciones mujeres y hombres, se despojan de sus principios básicos lo que conlleva a que el mundo de la pequeña familia con su especial idea de la división del trabajo y de las tareas domésticas experimenta una lenta pero profundo cambio.

3. Situación de la Jornada Laboral

El 43% de los trabajadores labora de lunes a domingo en un continuo, un 33% su jornada es de Lunes a Sábado, un 16% su jornada es los días Martes, Jueves y Sábado, y se puede apreciar que solo el 8% se encuentra en una jornada laboral de Lunes a Viernes. Como se distingue a continuación:

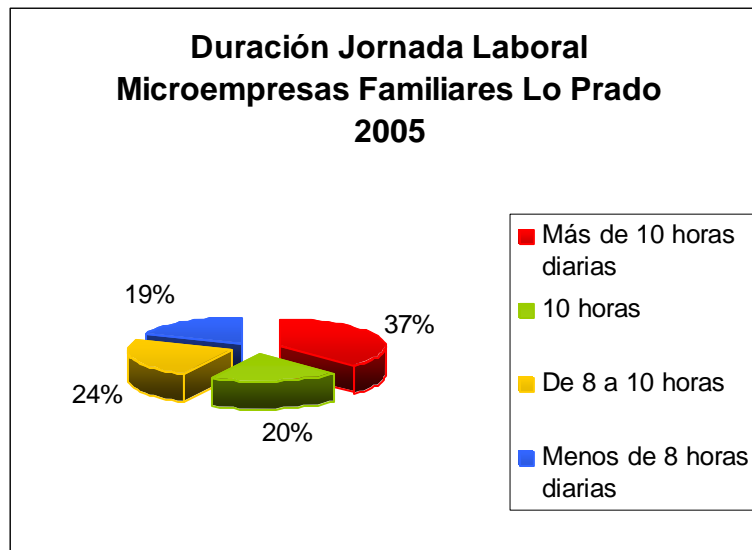
GRÁFICO N°12
JORNADAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS
MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

En cuanto a la duración de la jornada laboral, un 37% trabaja más de 10 horas diarias, un 24% trabaja de 8 a 10 horas y se manifiesta una similitud entre las personas que trabajan entre 10 horas y menos de 8 horas diarias, según lo que demuestra el gráfico N°13:

GRÁFICO N°13
DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LAS MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

Un aspecto importante a considerar, en las condiciones laborales es la duración de la jornada laboral. Actualmente la normativa laboral señala, que la duración de esta es de 8 horas diarias y 45 horas semanales. Los microempresarios no se encuentran acogidos a esta normativa, principalmente porque su horario de trabajo responde a la producción de bienes y servicios, en los cuales se observa que su jornadas son más extensas, dado que los ingresos que perciben son más bajos que la remuneración mínima, por ende deben extender su jornada para poder elevar el nivel de ingreso, sin embargo este sigue siendo precario.

Otro aspecto relevante a manifestar dentro de las microempresas es la productividad que ellos pueden generar, es decir, la relación entre los resultados y el tiempo que toma conseguirlos. Este factor de tiempo es relevante ya que mientras menos tiempo ocupe en la producción de sus logros más productivo es el sistema.

En este sentido uno de los mecanismos de transmisión más importantes es precisamente la productividad del trabajo la cual se define como, “...*la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos* (Prokopenko, op. cit.:3). De acuerdo a esta afirmación uno de los recursos que los trabajadores ocupan es la jornada laboral, que ellos realizan para la elaboración de diversos bienes y servicios.

En la legislación laboral se define como jornada de trabajo a la cantidad de tiempo que ocupa el trabajador, para realizar sus labores. (Código del Trabajo, op. cit.). De acuerdo a lo mencionado, podemos establecer que el sector informal, no se encuentra supeditado a esta ley, dado que su jornada no cuenta con definición estipulada en algún contrato que estipule cláusulas que especifiquen los días y horarios convenidos para su trabajo.

El acuerdo es de palabra y su obligatoriedad se encuentra en los acuerdos de palabra y en la reciprocidad que tienen sus miembros. A su vez, representan pautas cooperativas como honestidad que son compartidas entre un conjunto limitado de personas y no con otros integrantes de la misma sociedad.

A partir de lo referido se puede observar los siguientes datos, respecto a la jornada laboral y duración de la misma, que llevan a cabo los trabajadores de las microempresas.

De acuerdo al estudio, la mayoría de las microempresas familiares trabajan de 10 a más horas diarias, en comparación a la legislación laboral. Se aprecia en las siguientes frases:

“Yo trabajo todos los días, trabajo aproximadamente trece a quince horas diarias...” (Carlos, 48 años)

***“Tiempo completo, lo que pasa es que los horarios son demasiados relativos depende de la cantidad de trabajo que salga. Si hay trabajo para 12 horas, las 12 horas se trabajan. El problema es que el trabajo tiene que hacerse al día, no se puede dejar de un día para otro. De esto depende que se le otorguen los créditos a la gente que los piden en instituciones, bancos, financieras y esos, en el fondo nosotros prestamos servicios a ellos también. Hay que trabajar al día, la gente presiona para eso, por eso se trabaja el papel al día. Acá sale trabajo para los verificadores dos veces al día que se hace durante la mañana y el trabajo de medio día durante la tarde”.*(Andrés 22 años)**

Estos testimonios apuntan a un aspecto recurrente en la mayoría de los entrevistados, es decir, no consideran importante estos aspectos legales por las condiciones en que operan. Debido a su incipiente y precaria actividad productiva y comercial, la formalización como es la jornada de trabajo sería factible en un futuro.

Está tendencia da cuenta de una realidad que no se encuentra alejada a la realidad actual de los microempresarios familiares. Los procesos de cambio en las condiciones sociales ha sido el surgimiento de nuevas formas de trabajo no asalariadas. Lo que significa la creación de formas atípicas de trabajo que se han incorporado al sector formal de la economía, pero que no poseen un sistema normal de regulación. Es así como señalan algunas citas:

“Trabajo de lunes a viernes y tengo horario relativo son más o menos 10 horas” (Noelia 30 años)

“Trabajo de lunes a sábado de 11 de la mañana y terminamos a veces a la 1 o 2 de mañana”. (Raquel 42 años)

“De lunes a sábado, prácticamente de la 12 del día a las 2 de la mañana” (Andrés 22 años)

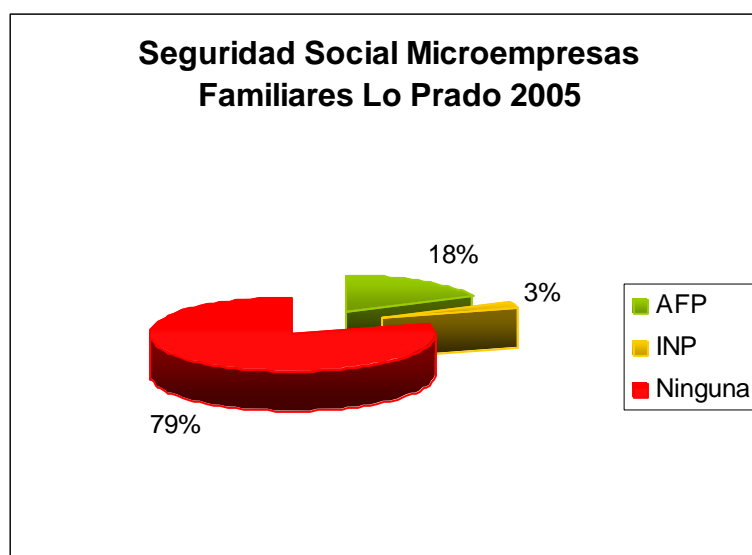
Este tipo de trabajos quedan al margen de toda protección generando una relación económica laboral desigual, precaria y basada en un estado de necesidad.

Los cambios en la legislación laboral efectuados durante el año 2001, tratan de equilibrar normas que incentiven la contratación a través de la flexibilización de los mercados laborales, y del mismo modo proporcionen una efectiva protección social, ha aquellos que contribuyen en el proceso productivo a partir de figuras atípicas. Esto incluye el trabajo efectuado desde distintos lugares, por medio de elementos tecnológicos, la flexibilización de la jornada laboral, el contrato de formación y la protección a trabajadores por temporada.

4. Tipos de Previsión Social

El 79% de los trabajadores de microempresa familiar no cuentan con ningún tipo de previsión en seguridad social, el 18% de los trabajadores cotiza en una AFP y sólo un 3% permanece en el sistema antiguo de previsión como es el INP. Tal como se demuestra en el gráfico N°14:

GRÁFICO N° 14
PREVISIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS
MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

Los trabajadores que laboran en esta economía informal, así como también los propios microempresarios familiares presentan un aumento en el grado de inseguridad y desprotección social. Un componente significativo es el acceso a la seguridad social incluyendo el derecho a la jubilación, es relevante que las personas den sentido a la importancia de esta, dado que a futuro no contarían con una protección de

este tipo, siendo el Estado quien asuma esta carga, y es bien sabido que la pensión que se puede percibir de este es muy baja.

El estudio arrojó que la mayoría de los entrevistados conocía las instituciones previsionales, a través de distintos medios; televisión, prensa escrita, radio y publicidad. Sin embargo, los medios de comunicación no explican la importancia de contar con este tipo de previsión, solo denotan la existencia de estos.

La apreciación de los entrevistados, con respecto a este tema es la siguiente:

“No tiene importancia, no se porque sería bueno para tener jubilación, que es eso lo que uno más busca un contrato, previsión y si no se puede” (Felipe 27 años).

“Sí, porque de eso le sacan para la salud, para la jubilación, mientras más impongá parece es mejor la jubilación, tengo entendido...” (Cecilia, 38 años)

“No se que importancia le puedo otorgar por que yo no tengo experiencia en eso de estar cotizando, pero cuando cotice fue mala experiencia...” (Carlos, 48 años)

Se puede observar que no existe una proyección a futuro en lo que respecta a su situación de vejez y jubilación, esto se debe a que el sector informal se caracteriza por no mantener relaciones estructuradas, desencadenando un deterioro en la calidad de vida en el futuro.

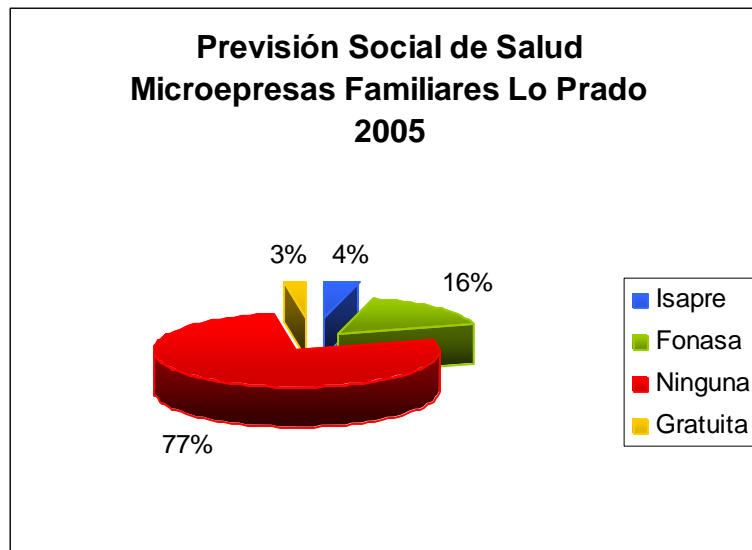
En relación a la previsión, aunque existe la posibilidad de cotizar voluntariamente, se puede apreciar que ninguno de los entrevistados lo ejercía. Las entrevistas tienden a indicar que este aspecto no preocupa significativamente a los trabajadores y aunque les cause una inquietud, prefieren no imponer y disponer de todas sus ganancias.

En algunas entrevistas las cotizaciones se perciben como una condición desigual dadas las condiciones de precariedad en que producen con relación al mercado laboral.

Existe otro ámbito que no tiene relación con la actividad microempresarial, pero es relevante para los microempresarios en calidad de trabajadores independientes como es la Previsión Social de Salud.

El 77% de las personas encuestadas no tiene ninguna presión social de salud, el 16% de las personas pertenece a FONASA, un 4% cotiza en una ISAPRE y un 3% se atiende en forma gratuita. Así como se visualiza en el gráfico N°15

GRÁFICO N°15
PREVISIÓN SOCIAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DE LAS
MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

La mayoría de los trabajadores de este estudio se encuentran desprotegidos contra accidentes de trabajo y enfermedades, producto de su desempeño laboral, es decir, quedando desprotegidos ante una eventual enfermedad, ya sea de ellos mismos o de sus hijos.

A su vez corroboramos esta información con las siguientes afirmaciones:

“Yo pago las urgencias de forma particular...” (Carlos, 48 años)

“No, estoy como indigente en el consultorio, así pago la urgencia de enfermedad...” (Jacqueline, 42 años)

Las personas entrevistadas en su mayoría, no cotizan obligatoriamente en ningún sistema de salud, no obstante, financian sus gastos a través de una tarjeta de gratuidad, en caso de urgencia de enfermedad se atienden en los consultorios, para acceder a salud en forma gratuita.

En muy pocos casos atienden enfermedades de los miembros de su grupo familiar en forma particular. Como se manifiesta en el siguiente caso:

“No tengo previsión, y pago las urgencias particular o con bonos prestados.” (Felipe 27 años)

Para los trabajadores esta situación se torna un problema cuando en caso de urgencia deben recurrir a financiar el costo de la enfermedad que se presente en forma particular, en estos casos los gastos se incrementan para obtener una atención de calidad para algún familiar que necesita atención en forma oportuna.

Es importante señalar, que en el sector informal no necesariamente se estructuran formas atípicas de trabajo, sin embargo, tras éstas formas atípicas, se esconden formas de precarización, entendidas estas como empleos sin relación contractual, por ende, *sin cotizaciones previsionales y de salud*. (Infante, et. al., op. cit). Esto implica que las personas insertas en las microempresas, presentan un deterioro en la calidad de vida, siendo la salud un derecho fundamental para el desarrollo de los trabajadores y sus familias.

A partir de estudios realizados, sobre la situación del sector informal, se da cuenta que estas microempresas, no son capaces de cumplir con las normas de regulación de las mismas, por tanto, caen en el círculo vicio de la irregularidad, informalidad e incumplimiento.

“...beneficios adicionales como son la seguridad social, regulación de horas de trabajo, recreación, disminución de riesgo, condiciones aceptables –entre ellas- por ejemplo, que el trabajo no sea función mecánica o receptiva, autonomía en las decisiones del trabajador dentro de la cadena productiva. (Ibid :25)

Según la calidad de los empleos, la previsión se encuentra ligada al grado de protección social que tienen los trabajadores en el ámbito laboral. De este modo, la seguridad social está estrechamente vinculada con las relaciones contractuales, si existe o no un contrato y sus especificidades a un correspondiente seguro social.

Se puede citar la siguiente apreciación, que tienen el Estado para mejorar la calidad de los trabajadores:

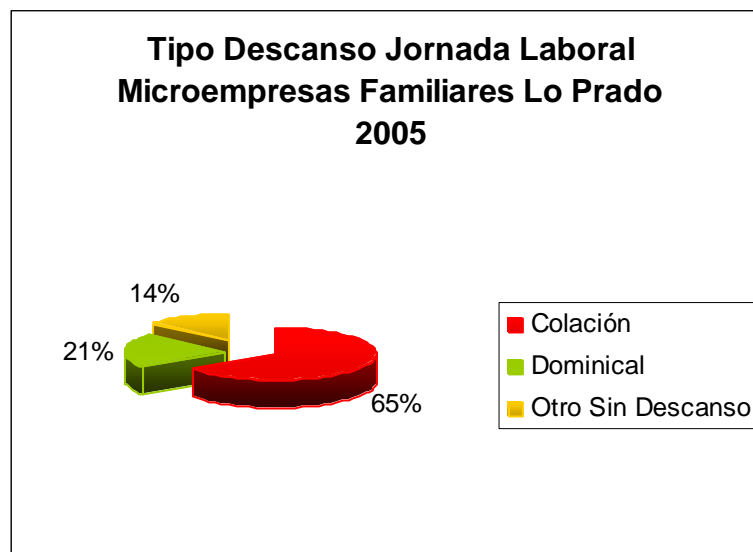
A partir de los datos recogidos se puede apreciar que esta situación se encuentra en un continuo aumento, en la que los trabajadores caen en una situación de desprotección social. Esta necesidad humana fundamental que no está adecuadamente satisfecha revela un tipo de pobreza, debido a sistemas de salud y previsión insuficientes, dando cuenta de formas de desigualdad y discriminación, en la que sólo unos pocos pueden obtener este beneficio que es un derecho humano esencial, como es la *protección social*.

5. Tipos de Descanso Legal

Con respecto al Tipo de Descanso que los trabajadores de microempresa utilizan, el más frecuente es la hora de colación con un 65%, el descanso dominical es 21% y los que refieren que no tienen descanso apuntan a un 14%.

A partir de los datos recogidos se obtiene la siguiente información:

GRÁFICO N°16
TIPO DE DESCANSO EN LA JORNADA LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA
LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

En general se puede observar que los trabajadores descansan en su horario de colación y un mínimo de estos no cuenta con descanso dentro de su jornada laboral. Extensas jornadas de trabajo ponen en peligro a los trabajadores, ya que produce un desgaste físico en la salud de estos, lo que conlleva a un bajo rendimiento laboral.

El trabajo se caracteriza por ser una actividad servil, es decir, no se realiza por gusto sino por obligación con el objeto de satisfacer necesidades vitales. Dentro de esta el hombre debe trabajar y consumir, y el empleo se vuelve una actividad de mucho esfuerzo y ocupa la mayor parte de nuestro tiempo, lo cual solo se gratifica a través del descanso o fin de la jornada. (Arendt, op. cit.)

Es conveniente señalar que según la legislación laboral se entiende por *descanso dentro de la jornada de trabajo*, al tiempo que no se considera trabajado y por *descanso semanal*, aquellos días declarados festivos y domingos. (Código del Trabajo, op., cit.)

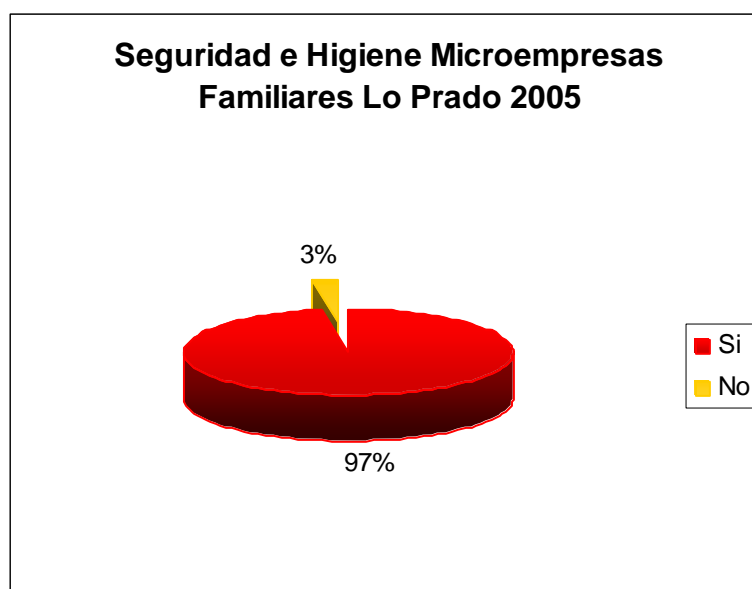
El descanso laboral está ligado a las jornadas de trabajo, según los cuadros presentados anteriormente, los cuales demuestran extensas horas de trabajo. Los resultados de la investigación arrojan que los trabajadores de la microempresa, si bien no regulan la cantidad de horas trabajadas, mediante la legislación laboral, tampoco se permiten descansos apropiados para posteriormente trabajar en mejores condiciones físicas que le ayuden a generar mayor productividad.

6. Calidad en los Puesto de Trabajo

El 97% de las personas entrevistadas, presenta condiciones de Seguridad e Higiene en su trabajo y sólo un 3% no cuentan con las condiciones apropiadas de seguridad.

En este sentido se puede analizar el siguiente gráfico:

GRÁFICO N° 17
SEGURIDAD E HIGIENE MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA
LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

La mayoría de las personas contaba con seguridad e higiene en su lugar de trabajo, pero el espacio físico de trabajo es muy reducido dado que deben adecuar las condiciones actuales de su vivienda. Este espacio reducido no les permitía invertir en nuevas maquinarias y

tecnología, desarrollando una actividad productiva lenta y cantidades mínimas de productos para el mercado comercial.

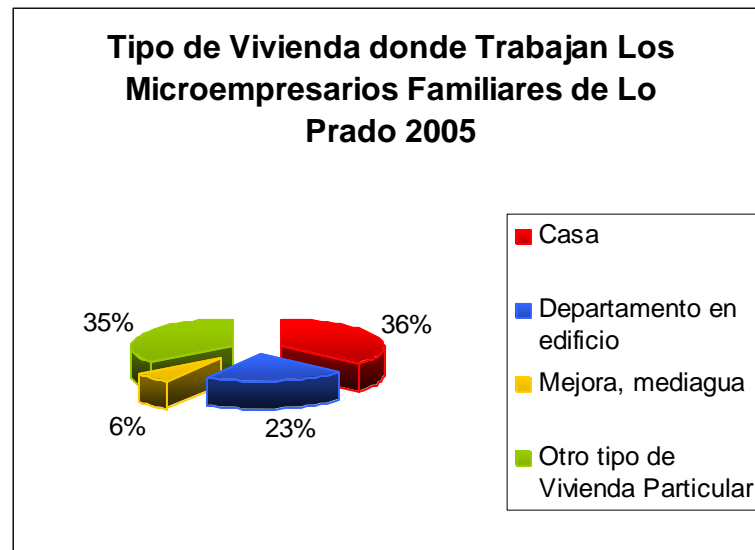
Para un mejor funcionamiento de las microempresas familiares se pueden analizar y utilizar los factores principales del sistema de producción, los cuales se distinguen, tres grupos: Puestos de trabajo, los recursos y el medio ambiente. (Prokopenko, op. cit.).

Otro aspecto importante dentro de los puestos de trabajo que afecta a los trabajadores en tanto individuos, son las condiciones de higiene y seguridad de sus ambientes de trabajo. El ejercicio de este derecho tienen relación con prácticas colectivas, que se desenvuelven en los diferentes tipos de empresas ya sea micro, pequeñas, medianas y grandes, los cuales se desarrollan solo en la salud física y mental de los trabajadores como personas individuales. Este derecho exige normas y regulaciones a nivel colectivo o grupal para ser respetados, también tienden a ser exigidos por los propios individuos que se ven afectados directamente.

Relacionado a este tema se encuentra el mejoramiento de la productividad, en el cual se distinguen los siguientes factores; innovación tecnológica, inversión y equipamientos, habilidades en su manejo. Por tanto se incrementa su valor con nuevos servicios que producen mayor eficiencia, por ende son más efectivos.

Se establece que un 36% de las personas trabajan en su casa, un 35% en otro tipo de vivienda particular, un 23% en departamento en edificio y un 6% en una mejora o mediagua. Como se observa en la figura siguiente.

GRÁFICO N° 18
TIPO DE VIVIENDA DONDE TRABAJAN LOS MICROEMPRESARIOS
FAMILIARES COMUNA LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

La mayoría de las personas encuestadas trabaja en sus casas. La diferencia que se presenta con las personas que cuentan con un lugar propio donde trabajar y que sea distinto a su hogar es casi similar. Un porcentaje menor trabaja en una mediagua o mejora.

En la comuna de Lo Prado se contabilizan 2,5 o más personas por dormitorio según investigaciones efectuadas por el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, a partir de los datos del Censo del 2002.

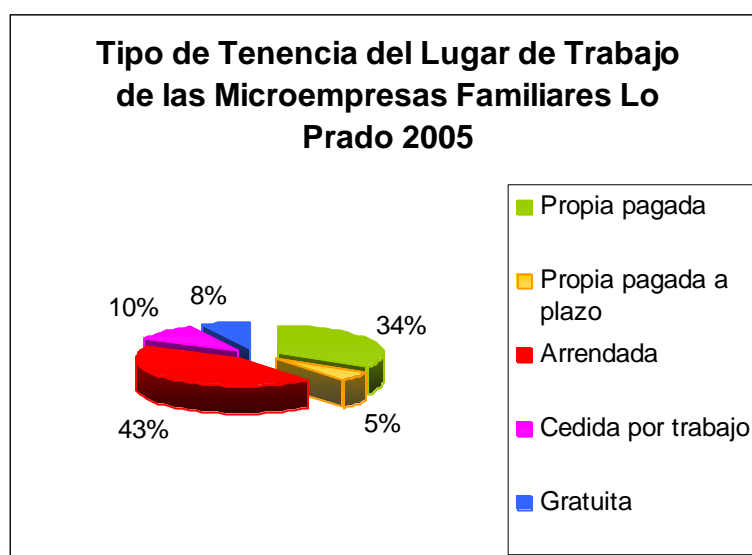
Por otro lado, la calidad de vida de los miembros del núcleo familiar de estas microempresas se ve afectada en el espacio físico disponible en el hogar. Según los estándares de medición se estima que la calidad de vida de las familias es aceptable si en la vivienda habitan dos personas por dormitorio, mayor a esta cantidad se considera

hacinamiento, lo que es un factor que incide negativamente sobre el bienestar familiar.

En cuanto a la insatisfacción de necesidades está se evalúa en base a algunas características de la vivienda, tales como tipo de materiales acceso a agua potable, sistema de eliminación de excretas, o número de cuartos y a ciertos rasgos demográficos del hogar como número de miembros, asistencia escolar de los niños y condición de ocupación del jefe de hogar.

Con respecto a el tipo de tenencia del lugar de trabajo un 43% arrienda, un 34% su vivienda es propia y pagada, un 10% su tenencia es cedida por trabajo, un 8% gratuita y sólo un 5% es propietario pagando su vivienda a plazo.

GRÁFICO N° 19
TIPO DE TENENCIA DEL LUGAR DE TRABAJO DE LAS
MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

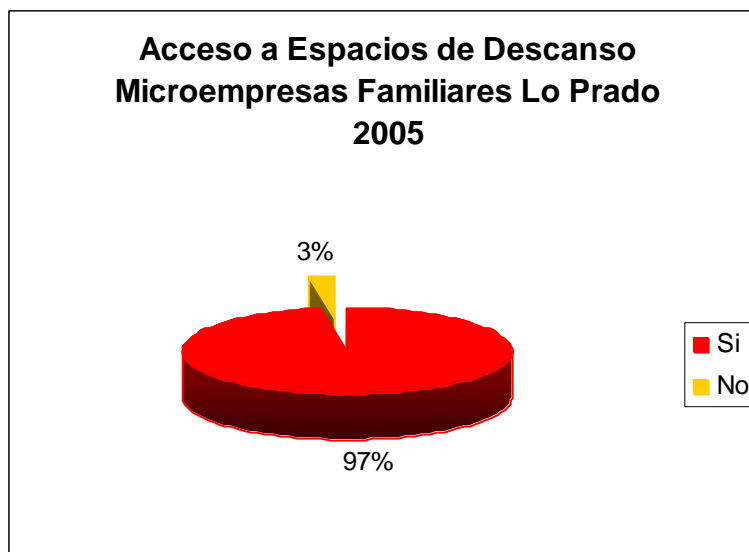
La tenencia de las viviendas de las microempresas familiares, es arrendada y a su vez, el tipo de vivienda en el que habitan y desarrollan sus actividades laborales son casa. Estos datos concuerdan con el Censo realizado el año 2002 en la comuna, en el cual se contabilizan que el 64% de las viviendas corresponden a casa y por otro lado, una proporción que supera el 20% del total de viviendas de Lo Prado, se encuentra en condición de arrendamiento. Existe una relación con los datos recogidos en este estudio, detectando que existe una demanda habitacional insatisfecha.

Tomando en cuenta que en Lo Prado se encuentran agotadas las posibilidades de expansión del parque habitacional, la solución de estos problemas es aún más compleja ya que exigiría la relocalización de las familias allegadas en otras comunas.

Según los entrevistados en esta investigación se pudo evidenciar en forma parcial, que por la insuficiencia de capital y las condiciones de informalidad legal, la comercialización de sus productos se encuentra restringida a la venta de particulares, ya sea, amigos, vecinos o a mercados locales, de bajo poder adquisitivo y que se encuentran saturados especialmente en algunos rubros.

El 97% cuenta con acceso a espacios de Descanso y un 3% no los tiene. Como se observa a continuación:

GRÁFICO N° 20
ACCESO A ESPACIOS DE DESCANSO DE LOS TRABAJADORES DE
MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

En cuanto al desarrollo de las actividades laborales un porcentaje significativo desarrolla esta actividad en su propio hogar, ya sea casa o departamento.

El que la vivienda sea el lugar de trabajo presenta ventajas y desventajas relativas. En las primeras podemos distinguir, el no desplazarse hacia otros lugares, reduce los costos y además permite que sea este su lugar de descanso. Pero esto se puede transformar en una desventaja, si no hay una separación entre el espacio laboral y domestico.

El estudio arrojó principalmente, que son mujeres las que están a cargo de la microempresa.

En este caso, su jornada de trabajo es interrumpida frecuentemente por los quehaceres domésticos y cuidado de los hijos.

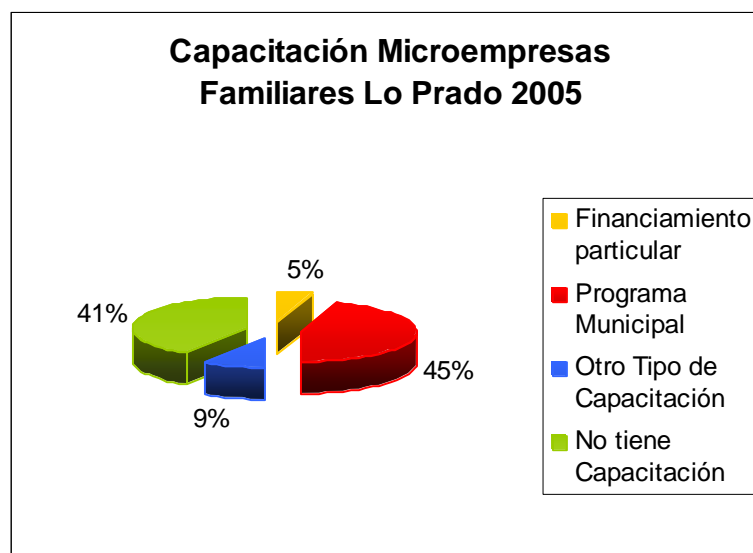
No es posible establecer si las mujeres laboran en su propio hogar para combinar en el mismo espacio las responsabilidades domésticas y comerciales, o si se dedican a este tipo de actividades de baja remuneración, dado que no encuentran trabajo formal.

7. Desarrollo del Clima Laboral en las Microempresas Familiares

El 41% no tiene capacitación, un 45% recibió capacitación a través de un programa municipal, un 9% cuenta con otro tipo de capacitación y un 5% se ha capacitado en forma particular.

En cuanto al tema de capacitación se aprecian los siguientes datos:

GRÁFICO N° 21
CAPACITACIONES REALIZADAS POR LOS TRABAJADORES DE
MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

Las microempresas familiares, en su mayoría han recibido capacitación a través de programas Municipales, reconocen al FOSIS, como ente capacitador en lo que respecta a programas de emprendimiento.

Para acceder a la información de cuales son las microempresas familiares de la comuna de Lo Prado es esta entidad quien nos proporciona los registros de la existencia de estas personas encuestadas. Sin embargo, un porcentaje significativo del 41% no lo reconoce como institución capacitadora en el tema de la microempresa.

Se visualiza que los entrevistados consideran que la capacitación, es un contenido de interés ya que la formación de capital humano, es hoy en día un mecanismo privilegiado para aumentar la competitividad de las empresas, elevar la empleabilidad y generar oportunidades de movilidad social de los trabajadores. Es un tema que fundamentalmente interesa a los trabajadores como individuos, para ampliar sus horizontes laborales.

La microempresa no es solo una unidad productora de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades básicas, sino que además incluye ciertos derechos y deberes que los trabajadores deben ejercer para su propio bienestar y una mejor competencia con el mercado.

Toda clase de empresas requieren del trabajo, para desarrollar sus actividades comerciales, la microempresa forma parte de este grupo, ya que como unidad generadora de recursos, también mantienen relaciones sociales con otros organismos públicos, como municipalidades, FOSIS, etc., y a su vez con instituciones privadas, quienes son responsables de entregar distintos tipos de capacitaciones a este pequeño grupo de emprendedores.

En las respuestas recogidas en las personas entrevistadas, refieren lo siguiente:

“Si la he tenido con el Banco del Desarrollo, como llevar el negocio, como de administrador de microempresario, los costos, esas cosas, como dos veces he hecho...” (Carlos, 48 años)

“Si, directamente en la empresa. Me hicieron capacitación para el uso de las máquinas que se emplean para el trabajo, capacitación para el tipo de papeleos que se hacen.”(Noelia, 30 años)

La mayoría de los entrevistados apunta a que el contar con capacitaciones les permite adquirir destrezas para sus trayectorias laborales, conciben que el desarrollo de conocimientos sea una herramienta que les permite la posibilidad de expansión y desarrollo de la unidad productiva, para acceder a los capitales y mercados competitivos.

Los beneficios que se perciben por parte de las capacitaciones efectuadas, señalan las posibilidades que tienen los trabajadores independientes, para obtener créditos y poder acceder a mayores y mejores mercados.

Para algunos el horario que se ofrece en la entrega de capacitaciones, no es el más flexible, como lo refiere la siguiente persona:

“Yo no he podido ir a las capacitaciones por cuestión de horario, no me acomoda a en la tarde los cursos, me acomoda en la mañana, porque mis hijos estudian en la mañana y tiene jornada completa, en la tarde no...” (Cecilia, 38 años)

Los horarios que prestan las instituciones para realizar perfeccionamiento a las microempresas familiares por lo general no adecuan a las personas entrevistadas. Esto se relaciona a su vez con que las jornadas de trabajo son muy extensas y no podrían asistir.

Muy pocas personas se han perfeccionado en forma particular. Los microempresarios se ven desplazados por la competitividad de las grandes empresas, por tanto el no contar con estas conducen a que pierdan sus habilidades y destrezas laborales, dejándolos en una situación muy difícil para enfrentar su futuro.

Se destaca la siguiente afirmación:

***“Para el trabajo que estoy desempeñando, si recibí una capacitación en computación pero no porque me lo hubiera dado la empresa, pero si se ha otorgado aquí dentro de la empresa capacitadora para que se utilicen las máquinas. La capacitación la tome antes de que empezara en la empresa, por intermedio del liceo de mi hija, pero por un bienestar personal”.*(Raquel 42 años)**

El contar con una capacitación o perfeccionamiento, no sólo depende de que si lo entrega la microempresa, también las personas buscan adquirir mayores logros personales, ya que reconocen la relevancia que tiene la educación como generadora de valor y capital social.

También lo consideran como un requisito fundamental para el crecimiento de la microempresa y el manejo de competencias laborales, para relacionarse eficaz y crecientemente con el mercado.

En la economía actual, la demanda de trabajo en el sector informal depende de manera crucial del stock de capital, tecnología y otros factores que afectan la productividad. La nueva ola de innovación tecnológica crea una demanda más de competencia. Esta estructura ocupacional requiere competencias más amplias e incrementa la demanda por personas con mayor formación.

La oferta de capacitación no sólo debe seguir creciendo sino estar más equitativamente distribuida y adecuarse mejor a las necesidades de producción y al manejo de las técnicas informativas, mejorar el acceso de este sector a la educación, combinando la educación general con la capacitación de los trabajadores de microempresa.

7.1 Relevancia de la Comunicación y los Espacios para la Resolución de Conflictos en el Ámbito Laboral

Una de las variables que afectan el clima laboral es la resolución de conflictos, en este ámbito los trabajadores y/o grupos solucionan sus diferencias propias de la interacción que supone la gestión de la empresa.

Un aspecto relevante es la comunicación y los espacios de diálogos que se establecen entre los individuos por el cual expresan sus emociones e informan con claridad los objetivos y metas que requieren los actores para el desarrollo de sus funciones.

Las siguientes afirmaciones confirman que estos espacios.

“Sí. Directamente el trabajador con el jefe”(Raquel 42 años).

“Si, los problemas los converso con el jefe”.(Andrés 22 años)

Las personas entrevistadas refieren que si cuentan con espacios de conversación o dialogo, si presenta un problema o dificultad en el trabajo, además visualizan en forma positiva la relación que tienen en su entorno inmediato.

Los trabajadores de microempresa familiar se caracterizan por una estructura organizativa menos jerarquizada, lo que favorece una mayor participación de los miembros de la organización. Este incremento en la participación conlleva mayor grado de satisfacción laboral.

Como se destaca en la siguiente respuesta:

“Con el jefe, lo que pasa es que trabaja poca gente acá, entonces el trabajo es como directo, entonces cuando tienes algún problema lo hablas directamente con la persona involucrada o con la persona que tiene que ver directamente con el problema”. (Noelia, 30 años)

“Obvio, lo que más hay aquí es diálogo y lo conversamos con el mismo jefe”. (Felipe 27 años).

Las relaciones que se generan al interior de estas unidades productivas, son basadas en la cotidianidad compartida y no en criterios formales, son fuentes de interacción social no reguladas a través de un sistema de normas formales.

La participación que tienen los trabajadores en la microempresa como aspecto colectivo conlleva un grupo de condicionantes que le permitan otorgarle sentido y adhesión. Debe efectuarse un alcance de carácter manifiesto, en cuanto a la toma de decisiones, aceptando la contrariedad y el pluralismo que se produce en relación con las nociones desiguales de un colectivo. En este sentido, se requiere claridad en la asimilación de papeles y la indagación de propósitos que persigue la participación de los trabajadores.

La valoración de actividad laboral independiente, se define de su aspiración de trabajar para sí mismas, el de no desear estar sujetas a otras personas y el de disfrutar de una mayor autonomía en el manejo de sus recursos económicos, perfeccionando eficientemente su condición

de vida, demostrando un proceso de desarrollo desde la independencia laboral a la autonomía personal. Entre sus manifestaciones tenemos:

“Si valorizamos, porque en el fondo siempre hemos vivido del negocio y el negocio nos ha permitido vivir en forma mas o menos bien, el negocio lo tenemos hace dos años, pero es que he tenido hartos negocios, siempre he tenido negocio, de diferentes rubros, cuando era joven fabrique dulces, después tuve un taller grande en esos tiempos digamos una microempresa con unas 15 o 20 personas a cargo, fabricaba muebles, trabaje en madera, mimbre, coligue...” (Carlos, 48 años)

Es importante señalar que para los trabajadores de estas microempresas, la valoración del trabajo que realizan, se relaciona con que el negocio es la fuente generadora de bienestar y satisfacción para sus miembros, ya que en el fondo este le ha proporcionado recursos para la satisfacción de necesidades individuales y familiares.

“El hecho de que yo este trabajando con mi marido como jefe a veces siento yo como que no esta valorizado, pero si veo que él valoriza el trabajo de sus personas, aunque yo tenga que estarle diciendo que esta persona se ha sacado la mugre, y él va les dice, yo reconozco que tu trabajas bien y esas cosas”. (Raquel, 42 años).

“Si, tu jefe a ti te ve y siempre el trata de ayudarte en todo mientras el pueda, entonces como lo principal que él ahí te valora en lo que tú haces”. (Felipe 27 años).

Las entrevistas permitieron detectar que las relaciones establecidas con los microempresarios, se determinan en términos únicamente personales, prescindiendo de la dimensión formal. En este sentido, origina la confianza en el otro y la posibilidad de sostener un vínculo de largo plazo no es un contrato formal, ni compartir una condición común, sino que establecer vínculos de amistad e intimidad.

La participación de estos trabajadores en el mercado laboral permite interpretar el que las personas se hayan abocado a la realización de estas actividades, motivadas a lograr sus fines estimulados por necesidades de poder (dueñas de su espacio, tiempo, y de los ingresos que generen) y de logro, al pretender superaciones de situaciones carenciales a través de este quehacer protagónico exitosamente.

CAPÍTULO VII

CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRUCTURA FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA FAMILIAR

En esta sección se analizan las características personales y la estructura familiar de los trabajadores de la microempresa Familiar, dimensiones que influyen en el desarrollo laboral.

1. Relaciones Familiares Estables

1.1 Descripción del Apoyo Social que tienen los Trabajadores

Esta dimensión se encuentra relacionada con un alto grado de consistencia o proximidad a las redes sociales. Al referirnos al apoyo que tienen los trabajadores de la microempresa en caso de tener situaciones que requieren de tener una ayuda comprometida, estamos considerando la ayuda que reciben e las relaciones que establecen con los miembros de su propio entorno.

“Por que yo trabajaba y el Cristian también trabaja, bueno y a parte que no le iba muy bien en el negocio hasta que le aceptaron el préstamo a mi papá para invertir en mercadería y de hay que le empezó a ir mejor, bueno ahora le va bastante mejor como le iba antes... (Kathia, 21 años)

Para algunos entrevistados el apoyo de instituciones se construye voluntariamente a partir de un objetivo determinado, como por ejemplo, obtener algún servicio, vender su fuerza laboral, lograra créditos, etc.

“Si nos apoyan, en caso económico me apoyan, mi marido me apoya en mercadería o algo que falte y mi hijo en no tocar mis cosas.” (Cecilia, 38 años)

El reconocimiento u apoyo en la actividad realizada, para las personas entrevistadas está dado desde la retribución económica que pueden adquirir por su labor realizada.

Además se concibe la presencia de apoyo a través, de lazos de parentesco con el fin de obtener recursos materiales y físicos.

***“Si cualquier cantidad de apoyo en el negocio.”
(Carlos, 48 años)***

“Mi mamá a veces, más me ayuda a cuidar a mi hijo, ella es la que me plancha toda la ropa, lo que pasa es que yo mantengo a mi mamá porque mi papá sufrió hace tres años una trombosis y no puede trabajar y como estamos en el tema de que le va a llegar la jubilación que está en trámite y no se la han querido dar...”(Betsabe, 23 años)

Las opiniones antes señaladas aluden a que las relaciones de apoyo constituyen un sistema de reciprocidad no formalizada, que tiene plena vigencia en los trabajadores de estas microempresas. Esto significa, que los trabajadores saben que pueden solicitar ayuda a personas que comparten una situación similar y cuyos vínculos los involucran integralmente y se sienten obligados a retribuir este respaldo.

Estas pautas cooperativas como honestidad o reciprocidad solo se comparten entre un grupo limitado de personas y no con otros individuos de la misma sociedad. Una de las más relevantes fuentes de capital social en todo el mundo es la familia.

La capacidad que tiene el trabajador de la microempresa, de comercializar, esta determinada por el capital social: conjunto de mecanismos, recursos y normas informales que se comparten entre los miembros de un grupo, lo que permite relacionarse con su entorno, a través de la cooperación y la confianza, factores que se reconocen como relevantes para el éxito microempresarial.

En todas las sociedades existe y se desarrolla una reserva de capital social, originadas por el cumplimiento de obligaciones y relaciones de reciprocidad. (Fukuyama, op., cit.)

Ahora bien, es importante recalcar que el capital social es un recurso acumulativo, que se desarrolla a través del tiempo, y que está constituido por estrategias personales, y depende por tanto de características de personalidad de cada individuo.

Es importante el reconocimiento, a la retroalimentación y al interés activo del jefe de familia que se manifiesta en la flexibilidad y el apoyo administrativo que da cuenta de la compatibilidad entre trabajo y familia.

El éxito o el fracaso en el trabajo no viene dado únicamente por los logros económicos que se generan de esta labor, sino por las características de las personas y por la gestión que los sujetos ponen en juego al interactuar entre sus miembros familiares.

1.2 Comparte la familia vacaciones o actividades recreativas.

Otra actividad que influye en las relaciones familiares de los trabajadores de microempresas, son las actividades recreativas y vacaciones.

Se puede apreciar que para las personas entrevistadas, lo anterior se expresa de la siguiente forma:

“Generalmente salimos juntos, o sea antes salíamos, por que los hijos ya están grande entonces mi hija ya en varias oportunidades ha salido sola, nosotros solos, mis hijos están mas grandes y mas independientes, pero si salimos como por ejemplo a cenar y esas cosas. Las vacaciones lo hacíamos antes pero ahora no hace dos años que no salimos de vacaciones. Ellos si han salido todos...” (Carlos, 48 años)

“Pocos, por que los intereses no son los mismos basados en los de los hijos. Y nosotros como matrimonio no.” (Marco, 46 años)

Para estas familias, el compartir actividades en conjunto ha significado el debilitamiento paulatino en el compartir actividades en familia, ya que el proceso de crecimiento de los hijos, conlleva a un desapego de la familia para poder lograr una autonomía.

Como los trabajadores de microempresas se regulan de acuerdo a las necesidades y compromisos que ellos adquieren, los feriados y actividades recreativas se ven postergadas de acuerdo al grado de ganancia que estas microempresas generan.

“No salgo de vacaciones, porque trabajo todos los días.” (Noelia, 30 años)

“No salgo de vacaciones pero creo que este año tampoco voy a salir porque hay que cuidar el negocio.” (Marco, 46 años)

De acuerdo a las opiniones vertidas, los entrevistados no se dan un espacio de vacaciones, ya que su prioridad es cuidar su fuente laboral, principalmente porque se encuentran con altos estándares de competitividad, ya que por tener una situación de precariedad e informalidad, no pueden suspender sus actividades comerciales.

Estos beneficios no se perciben por los entrevistados, desde un ámbito de la formalización sino que se utiliza desde un consenso entre familiares y no familiares, que se desempeñan en el mismo lugar de trabajo.

“No tengo vacaciones pero a veces salgo en febrero porque es el único mes que tengo tiempo y a veces.”
(Andrés, 22 años)

“No pero se puede llegar a un arreglo, siempre se llega a un arreglo de tomarse unos días. Este año voy a salir en febrero, porque es el mes que baja el trabajo”.
(Raquel, 42 años)

Estos testimonios revelan que las actividades con la familia, ya sea vacaciones o recreativas no son relevantes, sino que se postergan de acuerdo a la disponibilidad de tiempo y los recursos monetarios que cuentan los individuos.

Una de las manifestaciones más sobresalientes de los procesos de cambio en las condiciones sociales, ha sido la proliferación y el surgimiento de nuevas formas de trabajo no asalariadas. Se trata de formas atípicas de empleo que han sido incorporadas plenamente al sector formal de la economía, pero que escapan al sistema normal de regulación. Lo que significa que el trabajo informal de manera tal, queda al margen de toda protección, entregada al poder y al abuso de una relación económico laboral desigual, precaria y basada en un verdadero estado de necesidad.

1.3 Comunicación al interior de las Familias

Uno de los componentes básicos en el sistema familiar es la comunicación, ya que por medio de esta sus miembros interactúan. La comunicación es definida como la transmisión de mensajes entre individuos, sistemas y organismos, utilizando elementos comunes. (Quinteros, op.cit)

En relación a lo anterior, las siguientes afirmaciones dan cuenta de lo referido:

“Bueno, tenemos harta comunicación dentro de la casa, se conversa mucho, no se lleva uno en la pieza, se comunica hartito en el comedor... (Cecilia, 38 años)

Para los trabajadores las formas de comunicación posibilitan o refuerzan la relación que desarrollan con su entorno más cercano, generando mayores fortalezas al interior del grupo familiar, lo que potencia el rubro empresarial y el desarrollo de cada integrante familiar.

Ahora bien, en algunos casos se producen estilos comunicativos que generan dificultades o ciertas resistencias, entre sus miembros.

“Mira te mentiría si te dijera que es buena y que es comunicativa con todos, pero la familia de nosotros somos los puro hijos no mas igual tenemos familia por parte de mi papá que vive por ahí, pero no son muy

comunicativos no muy apegado a nosotros, nosotros somos nosotros no más no dependemos de ninguno de ellos y de nadie... (Kathia, 21 años)

“Si a veces, porque en realidad el ritmo laboral nos absorbe tanto que poco tiempo tenemos para todo, como que todo es muy rápido. Si hay algún problema los solucionamos entre todos los miembros de la familia.” (Raquel, 42 años)

Se puede apreciar que los testimonios mencionados, la comunicación no siempre se da en forma fluida y recíproca, lo que provoca momentos de tensión y conflictos, desestructurando los sistemas familiares, lo que tiende a que las familias desarrollen situaciones de riesgo y vulnerabilidad.

Los medios de comunicación familiar han cambiado y se han transformado de acuerdo a diversos aspectos. Las familias se encuentran frente al desafío de asumir diversas formas de socialización.

En cuanto a lo afectivo que se desarrolla al interior de las familias se puede apreciar lo siguiente:

“Con acciones de cariño con una palabra una atención, los enojos con castigos.” (Marco, 46 años)

“Se conversan las cosas, los cariños los demostramos con abrazos, besos.” (Felipe, 27 años)

Las expresiones señaladas identifican la presencia de una congruencia mínima en los valores y afectos que permiten el desarrollo de un sistema familiar.

Podemos señalar que la familia es el único sistema, que entrega una vida emocional estable, desarrollando otro componente básico para la personalidad del individuo. En el aspecto de la dinámica relacional, que se produce al interior de este grupo estas perduran durante todo el ciclo familiar, conteniendo eventos positivos como traumáticos en su interacción cotidiana.

La familia como organización primaria, es la más confiable y conveniente para recurrir en el caso de que sus miembros necesiten bienestar y confianza entre ellos.

“Bueno, son medios regalones los chiquillos míos uno los acostumbro a ser muy cómodos, todo uno se los hacen yo creo que uno así demuestra el cariño, uno los ha acostumbra a que uno les hace todo, hasta el pan, lustrarse los zapatos, lo mínimo, no sabe hacer una cama, así que en eso, en la confianza.” (Cecilia, 38 años)

Se puede apreciar que la persona entrevistada, genera relaciones de afecto, a través de lo cotidiano, como son las tareas básicas del hogar. Lo que conlleva a reproducir el rol de mujer proveedora y dueña de casa.

Otro de los recursos fundamentales que tiene la comunicación es que permite el desarrollo de relaciones interpersonales

con personas ajenas a la familia como son el círculo de amistades y vecinos de la misma comunidad.

“Excelente, buena, los vecinos de hecho nos quieren bastante a pesar de que a ellos les a traído algunos malestares el hecho de que tengamos la microempresa por el ruido que ocasionan las motos no hemos recibido directamente ningún reclamo, por el hecho de que nosotros somos buenos vecinos por la relación que hay entre ellos y nosotros y de hecho me lo han dicho directamente, si fuesen otras personas hubiesen reclamado.” (Raquel, 42 años)

La afirmación señalada indica que los microempresarios valorizan positivamente las relaciones que se desarrollan con personas ajenas a la familia (vecinos), ya que estas contribuyen al desarrollo de las microempresas, ya que los productos se comercializan en la misma comunidad, estableciendo vínculos personales de amistad y lealtad con sus clientes.

La comunicación que se establece con los parientes, amistades y vecinos, es el vínculo que determina las relaciones con otros, de esta manera podemos mantenernos, desarrollando habilidades sociales, que potencien los vínculos con otras organizaciones, ya sea productivas, sociales y culturales.

2. Relaciones Familiares Inestables

De acuerdo a las entrevistas realizadas, podemos indicar que existían algunas familias disgregadas quienes presentaban límites difusos y rígidos, con poca comunicación y contacto emocional, es así como se expresa lo siguiente:

“Mira te mentiría si te dijera que es buena y que es comunicativa con todos, pero la familia de nosotros somos los puros hijos no más, igual tenemos familia por parte de mi papá que vive por ahí, pero no son muy comunicativos no muy apegados a nosotros, nosotros somos nosotros no más no dependemos de ninguno de ellos y de nadie.” (Kathia, 21 años)

“Acá el más cariñoso es el Erick, llega a ser cargante de cariñoso y muy pesado son todos los chiquillos muy cariñosos entre ellos, o te ando abrazando, dándote besos menos yo, cuando está toda la familia yo salgo, no me gusta estar con mucha gente. Entonces para estar de mal genio y evitar retos mejor me salgo.” (Kathia, 21 años)

Como refieren los entrevistados se aprecia que dentro de su funcionamiento familiar se presentan pequeños conflictos dado que los espacios no son respetados en la convivencia entre sus miembros, sin embargo, se expresan cariños y alto nivel de solidaridad entre sus pares.

En cuanto al conversar los problemas o conflictos que se presentan en la familia, mencionan lo siguiente:

“Cuando hay un problema se habla y a veces nos gritamos, pero igual se dicen, a veces igual nos quedamos callados pero siempre hay un momento en el que se dicen las cosas para que no exploten. En realidad son como super fijones y son alterados pero son super sinceros, te lo dicen siempre igual, yo soy así, te lo dicen como salgan, no tenemos delicadeza para decir las cosas.” (Betsabe, 23 años)

“Mas bien distante yo diría con todos en general.”
(Marco, 46 años)

Se aprecia entre los entrevistados que existe una comunicación distante, que provoca una excesiva independencia entre sus miembros y carece de sentimientos y pertenencia, dificultando las posibilidades de solicitar apoyo.

La tensión en el sistema familiar, no es el componente más relevante, sino el más inminente y el medio de acceso más natural y comprensible al confuso sistema familiar.

Algunas crisis que afectan a la familia son: crisis de desajuste o desgracias inesperadas, crisis de desvalimiento, crisis estructurales, crisis vitales o de maduración o de desarrollo. (Ibid, op.cit., 1997)

En las entrevistas realizadas no se detectaron situaciones al interior del grupo familiar de violencia física, consumo de drogas o consumo de alcohol.

No obstante, en la investigación efectuada se visualizan algunos casos en que los trabajadores de microempresa familiar no terminaron sus estudios, cuyo factor afecta el normal funcionamiento del desarrollo personal de sus miembros, en este caso se menciona la siguiente entrevista:

“No en realidad no porque este otro años voy a estudiar, mi polo se gano una beca que va a estudiar esto de los jueces, pero tiene tres opciones para estudiar, y yo igual voy a estudiar pero en la mañana, onda que tu entras a las 8:30 y sales tipo 11:00 de la mañana eso ya no es mucho” (Betsabe, 23 años)

En el testimonio antes indicado las personas tienden a manifestar, su intención de finalizar sus estudios o ingresar a alguna carrera ya sea técnica o universitaria, factor relevante para salir del círculo de la pobreza.

Es conveniente señalar que las perturbaciones o situaciones de crisis que alteran el consenso en el sistema familiar, comprometiendo su estabilidad, no permiten que estas se desarrollen dentro de sus etapas del ciclo vital familiar, impidiendo que estas puedan superar su situación de pobreza y vulnerabilidad.

Otro factor importante a mencionar en los sistemas familiares de los trabajadores de las microempresas familiares, es el problema de hacinamiento.

Actualmente las políticas habitacionales, han logrado por medio de la gestión superar la carencia habitacional en el país. El permanente crecimiento de la construcción de viviendas ha permitido un deceso del déficit habitacional.

El principal eje orientador de la política social de vivienda, es la re-focalización del gasto para viviendas sociales, destinado al sector más vulnerable, que se encuentra en situación de pobreza e indigencia.

Si bien es cierto los esfuerzos del gobierno central por mejorar las condiciones habitacionales, y el acceso a la obtención de una vivienda propia. No es accesible a todos los sectores vulnerables, como es el caso de parejas jóvenes que aún siguen viviendo de allegados con sus padres.

De lo anterior afirmamos lo siguiente:

“Sí mi mamá tiene su pieza con mi papá, yo tengo mi pieza con mi pareja y mi hijo, y mi hermano tiene su pieza solo.” (Betsabe, 23 años)

“Igual complica por somos hartos y la casa es chica, tengo 2 dormitorios y somos 7”.(Noelia, 30 años)

Las personas mencionan que la familia debe readecuar los espacios físicos de su vivienda, en función del desarrollo de su actividad laboral por ende, no cuentan con espacios apropiados para su descanso y viven en condiciones de hacinamiento.

Un ejemplo clarificador de lo anteriormente expuesto, es la siguiente frase:

“Por lo menos yo duermo con mi mamá y mi papá y los otros duermen arriba, hay yo no me meto, cada uno tiene su espacio, yo antes me fui a vivir con mi pareja y se aprovecharon y perdí mi pieza, por eso yo no me meto en sus piezas...” (Kathia, 21 años)

“Sí porque hay más desorden y me gustaría tener un taller en otro lado, porque igual para el espacio tengo que desarmar mi pieza para poder coser, porque igual es chico esto, no puedo tener máquinas industriales, porque es demasiado chico, igual con la mercadería, las telas, las máquinas, los juguetes de mi hijo, las cajas.” (Betsabe, 23 años)

Las entrevistas reafirman que el no contar con un lugar apropiado para trabajar ocasiona dificultades en su diario vivir, por lo cual es un factor relevante invertir en infraestructura (locales, talleres, etc.) y equipamientos para mejorar la producción y tener una mayor apertura al mercado comercial.

La vivienda representa parte fundamental del capital físico necesario para el normal desarrollo de la vida familiar. Allí es donde se construye y manifiesta la identidad de quienes la habitan, y por ello, es la base concreta de distintas dimensiones de la vida humana: arraigo, protección, seguridad, intimidad, realización y, fundamentalmente, convivencia. Por lo mismo, el acceso a la vivienda genera importantes cambios de índole personal y familiar, siendo condición básica para asentar la seguridad y libertad de los individuos.

Enfatizando el tema de la igualdad de oportunidades y la discriminación hacia estos grupos sociales en situación de pobreza en el ámbito habitacional, es necesario precisar que durante los años siguientes se realiza una orientación destinada a una mejor calidad de la vivienda, a la calidad de vida y lograr un mayor avance en el aspecto urbano.

3. Socialización y Trabajo

El trabajo, aparece como el aspecto fundamental por el cual el individuo participa de la construcción pública de lo social. En este esquema, la familia se constituyó como *socializadora y disciplinadora* para el trabajo. Esto se apoya, además, con la noción de que el trabajo es el origen de la *dignidad* y de la *movilidad* de los grupos familiares populares.

Es así como la entrevistada refiere:

“Si influye, yo con mi hijo a veces no tengo tiempo de trabajar entonces yo le digo a él que tiene que llegar temprano por que yo no puedo estar viendo al niño y cociendo, no me deja entonces yo le digo que sea puntual y que trate de llegar temprano y como yo tengo corto el tiempo, tengo que estar corriendo para todos lados, ahora me relajé en este momento...”
(Alejandra, 31 años)

“No para nada, al contrario yo soy el primero en llegar al trabajo y el primero en entregar la pega, al contrario uno no tiene que aprovecharse por que hay se pierde la confianza.” (Felipe, 27 años)

“Si, directamente los que me rodean se han interiorizado mas de mi trabajo, que sumarse.” (Marco, 46 años)

Las personas plantean que el trabajo es un pilar fundamental para la estructuración de la vida familiar, en consecuencia, las transformaciones que ocurren en el mundo laboral tienen efectos importantes en las relaciones que se dan dentro de los núcleos familiares, como la integración social que estos utilizan.

La economía actual que desarrolla el país da cuenta de formas de trabajo más inestables, más precarias que las del pasado, afectando la seguridad y a los roles tradicionales al interior de las familias, y a la relación de esta con el entorno social.

La organización familiar tiende a alejarse del esquema tradicional donde el padre era el único proveedor y el trabajo de este era un medio de integración social y política, es decir, del desenvolvimiento público de la familia, en tanto la madre se quedaba a cargo de la integración afectiva, por tanto, de la esfera privada de la misma.

El factor del trabajo en conjunto con el rol de la familia en la organización y socialización para el trabajo es un elemento trascendental en el pacto familia/sociedad. Esto provoca que los cambios en ese aspecto afecten las relaciones entre ambos y el ejercicio del grupo familiar (SERNAM, op.cit). Se puede indicar que el conocimiento habitual de trabajo provocó una definida distribución de los papeles familiares y de su correspondiente legitimidad.

Los cambios vertiginosos que han alterado la estructura social, donde la mujer desarrolla un papel más activo en el plano económico, mencionamos el siguiente caso:

“Ha influido harto por que la familia requiere harto tiempo, paso poco con mis hijos y los veo poco, ahora con mi hermano nos vemos harto por que trabajamos juntos, pero igual te quita harto tiempo.” (Noelia, 30 años)

Lo anterior, da cuenta que las transformaciones que ha experimentado la sociedad, en cuanto a la mayor participación de la mujer en el aspecto laboral, ha aumentado la tensión y las responsabilidades de la familia.

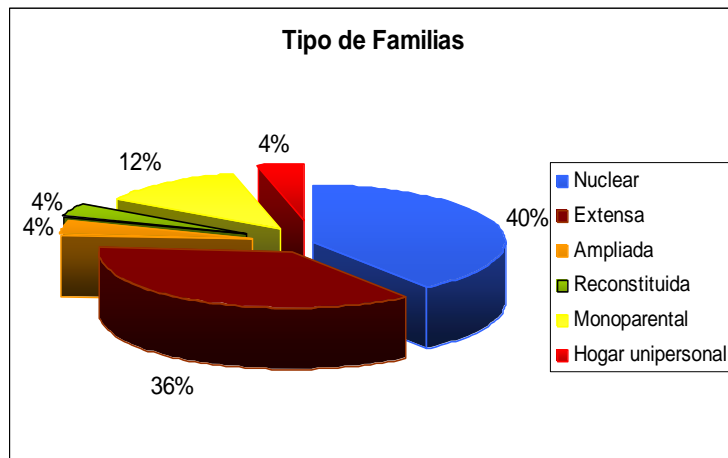
La actual realidad laboral y el incremento de la participación de la mujer en el trabajo ha reformado la idea de que trabajo y familia son dos espacios diferentes, también ha alterado las relaciones de poder al interior de los hogares.

La mujer se ha incorporado al trabajo debido ha sus necesidades de autorrealización, ser económicamente independiente, contar con mayores recursos para satisfacer sus necesidades básicas, mejorar su calidad de vida y la de su familia entre otras.

4. Tipos de Relaciones Sociales que se generan al interior de las Organizaciones Familiares y Productivas

En el gráfico N°22, se aprecia que un 40% son familias del tipo Nuclear, un 36% es del tipo Extensa, un 12% son familias de tipo Monoparental y presentan un porcentaje de un 4% los tipo de familia Ampliada, Reconstituida, Hogar Unipersonal.

GRÁFICO N°22
TIPOS DE FAMILIAS DE LOS TRABAJADORES DE LAS MICROEMPRESAS FAMILIARES COMUNA LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

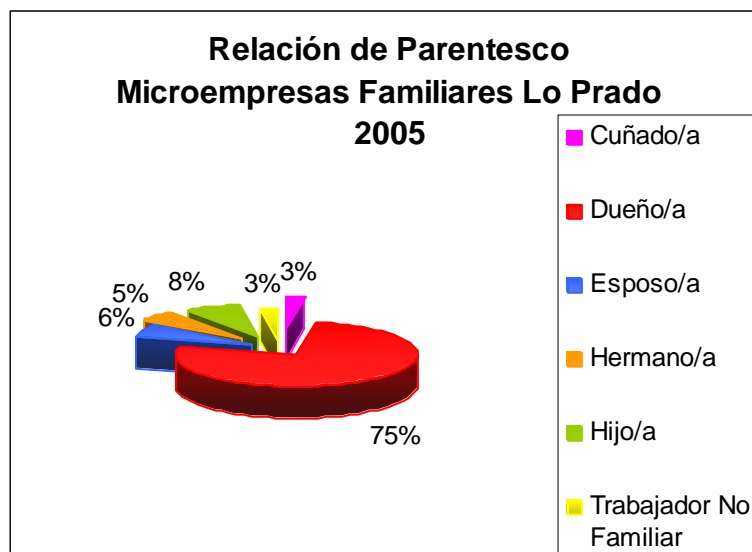
Se observa que una mayor cantidad de familias son del tipo Nuclear, la familia en ha tenido algunas transformaciones, en las últimas décadas, producto de los cambios que se han generado a nivel mundial, en el plano económico, social y cultural. Sin embargo el estudio arroja que prevalecen las familias de este tipo por sobre las otras.

Ahora bien en el estudio se puede apreciar que existe una mínima diferencia entre las familias tradicionales, como son la nuclear y la extensa, lo que refleja una mayor presencia de las familias de tipo tradicional.

En el estudio realizado se observó que las relaciones que se conforman al interior de estas microempresas, se caracterizan por la presencia de un mayor parentesco entre sus miembros, por ende los lazos laborales que se establecen son de reciprocidad y confianza.

De acuerdo a las cifras obtenidas en el estudio, las relaciones interpersonales que se generan entre los trabajadores de las microempresas familiares se centran en lazos primarios, es decir, de parentesco y amistad, ya que un 75% son Dueño/a de estas unidades productivas, un 8% son hijo/a de los dueños de microempresa familiar, un 6% son esposo/a, un 5% son hermano/a y presentan un porcentaje del 3% los cuñado/a y trabajadores no familiares.

GRÁFICO N° 23
RELACIONES DE PARENTESCO QUE TIENEN LOS TRABAJADORES
EN LA MICROEMPRESA FAMILIAR COMUNA DE LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

De acuerdo al gráfico presentado anteriormente, se puede apreciar que la mayor fuerza de trabajo que tienen estas microempresas son sus propios dueños/as, contando con el apoyo de su grupo familiar, a su vez, este tipo de relaciones sociales basadas en vínculos primarios como familias nucleares, extendidas, espacios compartidos y amistad son interacciones sociales no reguladas por medio de un sistema de normas formales.

Esto confirma que:

“...es mucho más probable que los integrantes de una misma familia confíen y trabajen los unos con los otros en grado mucho mayor que con extraños.”(Fukuyama, op. cit.:37).

Las relaciones de parentesco conforman una fuente importante de capital social, en donde se expresan cooperación, reciprocidad y confianza. A su vez se presentan efectos positivos, tales como, resolución de conflictos, control social, movilización social, gestión de recursos, generación de trabajo y producción de bienes.

Los entrevistados mencionan que las relaciones de parentesco, sustentan la posibilidad de asociarse y trabajar en conjunto:

“También creo que es relativo dependiendo de la forma de ser de la persona, cuando uno es responsable independiente de que el jefe sea tu hermano, no creo que sea un problema, de repente al revés uno como que ayuda...” (Noelia, 30 años)

Según lo percibido en la entrevista este tipo de relaciones es la principal fuente de apoyo, ayuda y de la posible fuerza de trabajo que se ocupa en estas entidades.

“Con algunos miembros de la familia no por que con algunos de ellos se puede conversar, no hay ningún problema pero hay otros que tienen su carácter y hay que saber llevarlos, si mi cuñado se manda una embarrada mi marido le vuelve a dar otra oportunidad por el hecho de ser pariente...” (Jacqueline, 42 años)

Según lo relatado por la entrevistada, impide que se formalicen las relaciones laborales, ya que por tener lazos de parentesco sobresale el vínculo filial por sobre el vínculo contractual. De este modo, el capital social que se origina en las relaciones de parentesco, otorga un valor mucho mayor entre los miembros del grupo familiar, sus lazos de pertenencia, son más importantes que la productividad y el aspecto económico.

También se destaca la importancia de la participación de la familia en el trabajo de la microempresa:

“En el caso mío no por que las favorece, por que yo trabajo con mi esposa y la ayuda de mis hijos.”
(Carlos, 48 años)

En el caso anterior, la persona entrevistada valoriza a la familia en el desempeño de su trabajo, constituyendo una fuente importante de apoyo para el desarrollo de la microempresa.

La relación de Parentesco puede ser un factor de ventaja y desventaja, ya que puede favorecer las relaciones por la confianza que existe entre ellos, pero a su vez puede ser una desventaja, originando una confusión en el manejo de las obligaciones y funciones que tienen los miembros al interior de la familia y la microempresa.

4.1 Redes Sociales y el vínculo con otras Instituciones

La conformación de redes sociales se caracteriza por la presencia de relaciones de confianza y reciprocidad, entre los miembros que pertenecen a estas microempresas.

La persona entrevistada maneja recursos a nivel individual:

“Si se a que institución recurrir, pero yo no he tenido problemas laborales, los permisos con la municipalidad. Y los servicio de impuestos internos y esas cosas así.” (Carlos, 48 años)

El trabajador señala que participa escasamente de la dinámica institucional, ya que no se relaciona con otras instituciones durante el proceso productivo, realizando la totalidad de su trabajo de manera autónoma y sólo se vincula cuando su negocio presenta algún problema. Podemos determinar que esta autonomía se valora muy positivamente como una forma de que se puede progresar sólo y no depender de un apoyo externo.

Podemos destacar que las personas entrevistadas poseen redes sociales, tanto a nivel grupal y comunitario, donde se cruzan vínculos de amistad, conformando un grupo capaz de funcionar como equipo o como empresa:

“Si, porque aquí nosotros estamos agrupados en sindicato, entonces nosotros de cada sindicato hay una directiva que a uno le apoya en caso de cualquier cosa.” (Cecilia, 38 años)

“Bueno el grupo de nosotros tiene 40 socios, que esta en este pedazo. Tenemos sindicato porque no se puede ir a la municipalidad, si hay 800 puestos no pueden ir 800 locatarios a hablar con el Alcalde, entonces él recibe por sindicato, por que es menos gente y se llega a un acuerdo y así se trabaja con él.”
(Cecilia, 38 años)

La persona entrevistada releva la importancia de contar con sistemas que agrupen al conjunto de personas, dado que este tipo de relación sirve como intermediaria entre los trabajadores y las instituciones formales del sistema, aspecto sumamente importante para el desarrollo de la microempresa.

Se observa que a nivel comunitario las instituciones socioculturales como las juntas de vecinos, se desempeñan cuando tienen capital social, lo que significa que las personas trabajan en conjunto manteniendo relaciones de confianza, reciprocidad y compromiso. Este tipo de agrupaciones es una fuente relevante para emprendimientos asociativos que proyectan producir ingresos en sectores vulnerables.

En este sentido se destacan los siguientes planteamientos:

“Facilita el surgimiento de actores sociales nuevos y de sociedades civiles saludables, a nivel de sistemas nacionales. Indirectamente, este proceso de empoderamiento es un elemento clave para la superación de la pobreza material.” (CEPAL, op., cit.,:2)

Las estrategias de los grupos y las acciones que realizan las instituciones comunitarias, proporcionan el surgimiento de nuevos actores sociales, proceso que facilita el empoderamiento como factor clave para la superación de la pobreza.

La importancia que tienen los tipos de capital social individual y comunitario, que contribuyen a determinar tácticas de política para los gobiernos, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil, lo que significa crear oportunidades de conexión con otros sectores de la comunidad que poseen mayor poder y poder obtener mayores recursos económicos.

Se puede destacar la siguiente apreciación de trabajadores del sector microempresarios.

“Generalmente una vez al mes o cada dos meses, como nos vemos siempre aquí vamos puesto por puesto diciendo las cosas.”(Cecilia, 38 años)

“No porque igual por los problemas o de repente que se ha juntado plata, dentro del sindicato hemos juntado dinero y después a fin de año se reparte a cada uno le toca su parte, el año pasado se trabajo así, este año no porque estuvimos medios flojos para trabajar, pero el año pasado vendíamos almuerzos para los mismos socios.”(Cecilia, 38 años)

En este sentido, se vislumbra que este tipo de organización conglomerada a un grupo con el objeto de obtener mayores recursos monetarios, para invertir y potenciar sus organizaciones productivas.

El capital social es parte de todas las personas ya sea desde una mirada de lo económico y hasta la satisfacción de necesidades emocionales y sociales.

*“...el capital social no está igualmente distribuido en la sociedad, y tampoco es en la pobreza dura donde más hay. **Una de las causas de la pobreza más extrema es justamente la destrucción o pérdida de redes de apoyo de las personas y de los hogares...**”(Ibid, op, cit:2).*

En este sentido, se ha podido constatar que algunos trabajadores de este sector no conocen todas las instituciones a las cuales pueden recurrir en caso de requerir el apoyo ya sea a nivel laboral, de capacitación o de financiamiento económico. Es así, como se destaca la siguiente afirmación:

“Aparte de la inspección del trabajo, no conozco ninguna otra más” (Noelia, 30 años)

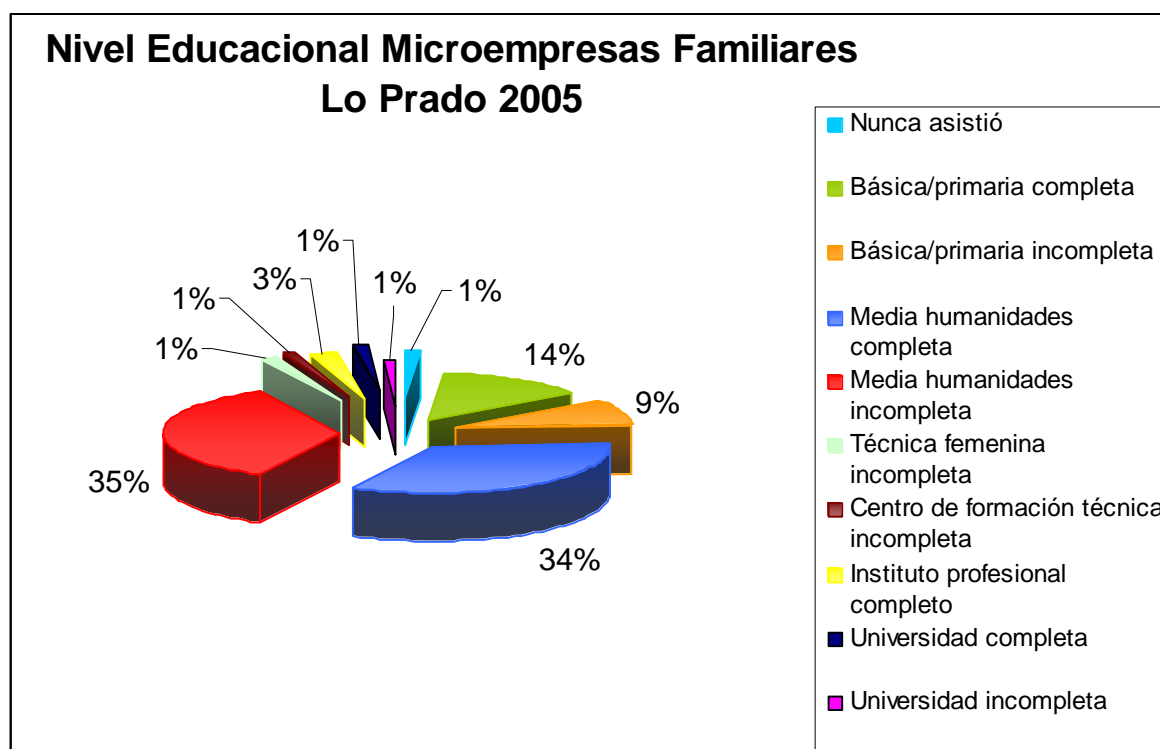
En las entrevistas realizadas nos pudimos percatar que los entrevistados habían tenido al menos, un contacto con alguna institución como es el caso de la persona referida, marginándose de los distintos tipos de instituciones sociales, perdiendo los eventuales beneficios que pudieran obtener de ellas.

Por último se puede señalar que la interacción social con instituciones sociales, se construye a partir de un objetivo determinado como obtener algún servicio básico, vender la fuerza de trabajo, lograr créditos, acceder a la justicia, etc., las entrevistas revelan que los trabajadores carecen de las relaciones con instituciones, ya que es necesario cumplir con ciertos requisitos de carácter formal y la fortaleza de sus relaciones sociales esta dirigido por un carácter interpersonal.

5. Ámbito Educativo de los Trabajadores

El Nivel Educativo de las Microempresas Familiares, según el gráfico N°24 señala que un 35% no termina la enseñanza media (Media Humanidades), un 34 % de los trabajadores pudo completar su estudios, un 14% termina su enseñanza básica (Primaria), y sólo un 9% no termina sus estudios básicos.

GRÁFICO N°24
NIVEL EDUCACIONAL DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN LAS
MICROEMPRESAS FAMILIARES DE LA COMUNA DE LO PRADO



Fuente: Investigación Directa.

Los trabajadores de la microempresas poseen un bajo nivel de escolaridad, la mayoría no ha terminado sus estudios escolares y medios, y sólo el 4% de los trabajadores encuestados ha logrado continuidad en estudios técnicos y universitarios. En consecuencia, podría sostenerse que los trabajadores de la microempresa familiar de la comuna de Lo Prado, se encuentran poco capacitados, por ende poseen escasos recursos para enfrentar el mercado, lo que ratificaría el que este tipo de empleo es un nicho para trabajadores con baja educación y calificación.

Una excelente educación debe entregar las herramientas suficientes para que niños y adolescentes puedan desenvolverse de una forma autónoma y responsable en el futuro.

Se manifiesta en los siguientes casos que la situación laboral afecto el término o continuación de sus estudios:

“En general no para mis hijos, pero bueno yo cuando era joven si afecto a mis estudios, porque todos han estudiado.” (Carlos, 48 años).

“Si, yo llegue hasta 2º Medio.”(Andrés, 22 años)

Las personas relatan que no han finalizado sus estudios, ya que debido a sus trayectorias laborales, tuvieron que desertar del sistema escolar. La educación es la gran herramienta para combatir la pobreza, ya que promueve la igualdad de oportunidades y por este medio se disminuye la exclusión social y se fortalece la equidad social.

Para los trabajadores de este sector el proceso educativo, no solo depende de las capacidades intelectuales propias del ser humanos, sino que también se encuentra relacionadas otras variables como son su entorno y colegio, en las cuales podemos destacar la familia, los recursos materiales y una buena gestión escolar.

Se destaca a la siguiente persona entrevista la que se vio afectada por no terminar sus estudios:

“No directamente, porque no deje de estudiar por trabajar, sino por otra cosa por mantener a mi familia.”(Marco, 46 años)

Los casos analizados muestran que los ocupados en las microempresas enfrentan condiciones de precariedad, ya que la fuerza de trabajo está constituido por personas de baja calificación y no poseen los recursos necesarios para ingresar al sistema educativo. Por lo general deben priorizar sus necesidades en este caso es el de mantener a su familia.

Finalmente las entrevistas indicaron que los trabajadores de estas microempresas, se encuentran impedidos de acceder a la formación, ya sea en el trabajo o en programas de capacitación específica, debido a los requisitos de entrada a esos programas y a la escasa participación que tienen con estas entidades. Estos factores provocan una dificultad para la integración y el vínculo del microempresario o trabajador, con instituciones sociales relevantes para el desarrollo de sus actividades comerciales o laborales.

CONCLUSIONES

Sobre la base de la información recogida en la investigación acerca de las condiciones laborales de los trabajadores de la microempresa familiar, sistematizándola con respecto a la relación contractual, los puestos de trabajo y el clima laboral, aspectos que se relacionan estrechamente entre sí y que fortalecen o restringen la capacidad de desarrollo de la microempresa y sus familias.

Igualmente, se analizan a nivel cualitativo las características de la dinámica familiar, información centrada en entrevistas relacionadas con las relaciones interpersonales de parentesco, tipo de familia, educación, familias estables e inestables, socialización, redes y su conexión con las actividades laborales y comerciales que desarrollan los trabajadores de las microempresas familiares.

Las transformaciones que se han generado en el escenario de la modernidad, ejercieron un relevante cambio en una de las actividades vitales que realiza el ser humano como es el trabajo. La modernidad no solo ha reformado la naturaleza del trabajo, sino que cuestiona la importancia que este posee como factor de integración social. Cuestionando la categoría que este tiene como principio de legitimación social.

Sin embargo en el contexto de la modernidad, la concepción del trabajo tuvo un cambio con el desarrollo del capitalismo ya que en la práctica esta actividad se centra en ser un factor netamente productivo, lo que afecta negativamente en las relaciones que establecen los hombres en el ámbito de la producción, alineación y cosificación.

En la sociedad capitalista el trabajador es un hombre producto de las transformaciones del trabajo, fundado en la propiedad privada y se transforma en mercancía subordinada al capital, bajo estas condiciones de la producción capitalista el trabajo se concibe como un medio y no como un fin en sí mismo.

La concepción del trabajo se ha modificado de acuerdo al contexto histórico y económico, otorgándole al trabajo una búsqueda de nuevos principios de racionalización social.

Esta significativa evolución del trabajo ha producido cambios en la estructura ocupacional, donde se observan significativas diferencias entre producción e ingresos de los ocupados. A partir de esta mirada se puede enfocar que los trabajadores se encuentran insertos en actividades segmentadas, las que corresponden a los sectores formales e informales.

Los cambios estructurales que se producen en la economía generan cambios en las bases productivas ya que se deben elevar los precios y productos que se comercializan en el mercado mundial.

En el caso de Chile este ajuste traslada recursos estatales y poder de decisión al sector privado entre las medidas que se utilizan para apoyar la iniciativa privada es la existencia del plan laboral. Con respecto al empleo este plan eliminó las restricciones al despido, lo que se consideró como flexibilización para que las empresas se adapten a nuevas condiciones de competitividad.

Además del vertiginoso crecimiento económico y las alteraciones en los precios, también provocaron impacto otros agentes en el desempeño del mercado laboral. Entre estos factores se encuentra la evolución demográfica, que influyó en la composición del empleo y la plena participación de la mujer en el campo laboral.

El crecimiento del sector informal fue liderado por la microempresa, creando pequeñas unidades de trabajo más productivas que las actividades por cuenta propia, esto significó que el sector informal tuvo ganancia en la década de los noventa. No obstante, la crisis asiática y el ajuste estructural del empleo tuvieron un impacto negativo sobre la productividad del sector informal provocando una reducción en el empleo de las microempresas.

Las microempresas familiares se caracterizan porque, pertenecen a una o más personas naturales que residan en una casa habitación, en la que se desarrollan labores de carácter profesional, oficio, industria, artesanía etc., ya sea de prestación de servicios o de producción de bienes. En estas microempresas una de sus características es que no trabajen más de 5 personas extraños a la familia, y que sus activos productivos no excedan a las 1.000 unidades de fomento.

La definición de microempresa surge a partir de la década de los 90 y se considera también como unidades económicas de pequeña escala. Antiguamente estas se definían como (talleres artesanales, trabajo por cuenta propia, trabajo independiente, pequeños emprendimientos, economía de subsistencia, estrategia de sobrevivencia, trabajo marginal, etc.)

La globalización, es uno de los factores que tiene efectos que provocan un aumento en el empleo informal y la precariedad de la estructura del empleo, en procesos que se refuerzan mutuamente.

Según los factores antes enunciados, la calidad del empleo se encuentra ligada a la protección de los trabajadores en el campo laboral, como asimismo a sus niveles de ingreso y a la mayor productividad de la empresa.

Es indudable la relevancia de las microempresas en materia de empleo, ya que un vasto sector de la población labora en el sector informal.

El estudio realizado permitió diferenciar tres tipos de microempresas, como son las microempresas familiares, con un menor grado de conocimiento cuyo resultado responde a estrategias de sobrevivencia de los integrantes del sistema familiar, las competitivas, que poseen un mayor grado de desarrollo y tienen un conocimiento más amplio del mercado y por último las integradas a consorcio con elevados niveles de productividad o asociadas a empresas medianas y grandes.

Respecto a las condiciones laborales en el sector investigado, se puede concluir que existe una informalidad generalizada de las normas laborales que protegen al trabajador. En este aspecto, los propios trabajadores de estas unidades productivas mencionan que es imposible aplicar los procedimientos de la formalidad sobre las microempresas ya que disminuirían sus costos y ganancias, y requieren de un mayor apoyo de las instituciones para el desarrollo de este segmento.

Ahora bien, lo que refleja el incumplimiento de las leyes laborales es la falta de capital y la marginación que tienen para acceder al sector financiero y comercial que proporciona el sector formal.

Son numerosos los derechos laborales que deberían constituirse como obligatorios como recibir un salario mínimo, trato digno, respeto como persona, respeto a los horarios por parte de la empresa, previsión social, salud, un saludable ambiente de trabajo, tener todos los implementos de trabajo y vacaciones.

Los casos analizados muestran que los ocupados en el sector microempresarial se encuentran desprotegidos de los beneficios ofrecidos por la legislación laboral, salario, descansos, feriados, seguridad social y previsión, debido al altísimo costo laboral que involucra formalizarlos y la mayoría de los trabajadores son familiares no remunerados del propietario.

Igualmente, debe agregarse la ineficiencia de los programas de seguridad y salud y su escasa información para dar a conocer los beneficios que otorga, además que estos sistemas han sido diseñados para personas con salarios permanentes y estables.

La sobrejornada parece ser las más comunes de la microempresa de Lo Prado, lo que sugiere que parte de la generación de excedentes o rentabilidad de estos establecimientos está sustentados en largas jornadas más que en mayor productividad.

El trabajo con jornadas por encima de las oficiales, plantea un problema en cuanto a la calidad del empleo dentro del marco del trabajo decente, y este fenómeno afecta con mayor intensidad a las microempresas familiares quienes sufren un problema de discriminación o inequidad en cuanto a la jornada de trabajo.

En este estudio se destacan los grandes déficits de trabajo decente, entre los trabajadores de las microempresas, en términos de ingresos, protección y seguridad social, y en general en materia de derechos fundamentales en el trabajo.

Es indiscutible que la mayoría de esa fuerza de trabajo, está excluida por definición de tales derechos al ser trabajador independiente o familiar, sin situación contractual, marginales de las relaciones formales de trabajo por la naturaleza de su actividad.

Según una combinación de estas categorías y variables, que fueron utilizadas en las encuestas a los hogares de la comuna de Lo Prado, muestran una realidad del sector microempresarial que mueve a la preocupación de la sociedad civil. Esta preocupación no solo se deriva de la gran magnitud y crecimiento de la microempresa, sino de la altísima proporción de la fuerza de trabajo que se desempeña en actividades de subsistencia y que tienen escasa o ninguna posibilidad de progresar hacia niveles superiores de acumulación y desarrollo.

La transformación de empleos precarios, en los cuales se encuentran insertas las microempresas, a trabajos de calidad, puntualmente requiere de una legislación o reglamentación que se ajuste mucho más a las condiciones de producción de las unidades económicas respectivas. Según nuestro estudio, estas microempresas se encuentran al margen de la legalidad, simplemente porque es su única forma de sobrevivir.

Es necesario precisar que no podemos incitar a este sector, a que deje de existir, ya que si cierran este trabajador informal aumentaría las cifras de los desocupados.

La noción de las microempresas o unidades productivas o de sobrevivencia, siguen en debate público, independiente de las definiciones que se puedan adoptar, lo que muestra la presente investigación es que resulta muy complicado pretender legalizar obligadamente el 80% de las unidades económicas o negocios informales de subsistencia, cuyos ingresos son insuficientes para ayudar a reponer el desgaste físico del esfuerzo laboral de sus emprendedores.

La formalización es un factor relevante que facilitaría el acceso de las unidades productivas a los instrumentos de desarrollo empresarial y las exigencias legales en materia laboral, con que cuenta el segmento moderno de la estructura productiva.

En cuanto a la valoración del trabajo según los sujetos investigados, está determinada por factores que se constituyen primordiales para permanecer en el mercado laboral. El trabajo puede ser valorado económicamente por la utilidad de ingresos que reporta en términos personales y familiares, y también en términos de realización personal por la contribución que tiene al desarrollo de la autoestima e independencia personal.

El sector informal como generador de puestos de trabajo, manifiesta un alto grado de desprotección social y condiciones laborales precarias. En este sentido, se distingue que la protección de los trabajadores esta vinculada con las relaciones contractuales, nos referimos a la existencia o no de contratos escritos y sus particularidades como son el correspondiente seguro social y justa remuneraciones.

Este sector se caracteriza por los microempresarios realizan su proceso productivo en su propio hogar en forma solitaria o en contacto con pocas personas. Por su situación de ilegalidad, el trabajador de microempresa trata de pasar desapercibido y sin ningún tipo de reconocimiento. En este sentido, su vínculo con el comercio es inseguro, ocasional y precario.

Pero la condición de aislamiento es considerado positivamente y como una forma de autonomía, ya que le permite una mayor independencia en su situación laboral y surge una mayor responsabilidad por su unidad productiva, pero a su vez lo margina de otros sectores del sistema productivo y del mercado.

En la familia urbano popular de hoy, por razones de variada índole como ritmo acelerado de vida, prisa constante, pocas oportunidades de encuentro, interferencias tecnológicas y ausencia parental resultante del esfuerzo por subsistir, además de la reducción de la familia como espacio transgeneracional, esta tarea deja de cumplirse o se cumple mínimamente.

En la relación entre el trabajo y la familia existen vínculos recíprocos de interdependencia, sobre todo en la constitución de las trayectorias laborales de los individuos y el desarrollo de su vida familiar.

Los modos de gestión de las personas, en las organizaciones laborales, están centrados fuertemente en las características individuales y familiares de los trabajadores.

Ahora bien se destacaremos algunos elementos relevantes relacionados con las características familiares de los trabajadores de estas microempresas.

Al respecto en nuestra investigación se evidenció que una de las características más importantes de los hogares es su mayor vulnerabilidad económica social principalmente, debido a que las personas que se encontraban a cargo de estas microempresas eran mujeres, las que debían asumir una doble responsabilidad, por un lado realizar los quehaceres domésticos y a su vez mantener económicamente a la familia.

En este sentido, es posible manifestar que se cruza una problemática propia de las mujeres jefas de hogar, que es la compatibilización y la responsabilidad por el trabajo doméstico y el trabajo remunerado.

Otra manifestación relevante del proceso de globalización es que ha generado oportunidades de empleo para las mujeres, pero cuya oportunidades, no están ligadas a la calidad de empleo.

Por otro lado se constató que existe predominación de familias del tipo tradicional en su estructura y composición, en el cual se manifiesta la presencia de un padre proveedor desde el punto de vista económico, una mujer al cuidado de sus hijos realizando las labores domésticas y con bajos niveles de participación e inserción laboral.

La incorporación al mercado del trabajo, de las personas entrevistadas a una temprana edad se ha debido a las necesidades económicas de las familias de origen.

Se destaca además, que en algunas ocasiones la incorporación al mercado del trabajo a edades tempranas ha estado acompañada por la deserción al sistema escolar.

Por otro lado, los trabajadores entrevistados no reconocen, ni distinguen explícitamente la presencia de trabajo infantil de sus hijos.

Las situaciones anteriormente descritas, se manifiesta que en ciertos casos se incorporaron al mercado del trabajo manteniendo paralelamente estudio y trabajo.

En las familias encuestadas se observa, que existe movilidad laboral, nos referimos que los miembros de estas rotaban en las funciones que se realizaban en la microempresa, no había un cargo específico para cada uno. Esto se debe que el objetivo de la familia como organización es el de proveer recursos para la subsistencia y el bienestar común de sus miembros.

La construcción sociocultural de las familias y la educación padres-hijos realizada por medio de la interacción, dejarán de ser posibles o disminuirán, perdiendo con ello el hábitat familiar su sello humano y la familia, humanidad e identidad.

Del mismo modo, es relevante mencionar como parte de esta investigación, que la tendencia al problema de la exclusión de los trabajadores de este sector, se encuentra también en las políticas y programas sociales, referidos a la educación, formación profesionales, crédito, etc., lo cual, dificulta aun más la posibilidad de integrarlos a la economía y empleo informal.

La educación para el trabajo y la capacitación, se ha visualizado según los trabajadores como componente central en las trayectorias laborales. En este sentido se refleja la importancia que dan los sujetos a la presencia y posibilidades de capacitación y educación.

La versión de los trabajadores incluye la relevancia de tener posibilidades de capacitación y educación, además aluden a la necesidad de reconocer que las oportunidades de desarrollo y de mercado laboral se incrementan con mayores niveles educacionales.

Esto significa que la inversión en capacitación o en educación genera un incremento en capital humano, aumentando la productividad del trabajo y por ende en los ingresos. Así mismo, permite una mayor movilidad al interior de la empresa y en el mercado laboral, facilitando la adaptación de la fuerza de trabajo a las innovaciones tecnológicas y a los cambios estructurales en la producción y en el empleo.

Se desprende de este estudio, que la dinámica de la microempresa se inserta en un tipo de relaciones sociales cuyo objetivo son sus posibilidades de sobrevivencia, convirtiéndose en una generadora de recursos precarios como capital o relación con instituciones.

En torno a la importancia que tiene el uso de capacidades y recursos personales, de las relaciones interpersonales para los entrevistados, se destaca la permanencia en el empleo adquiriendo la relevancia de negociar y de enfrentar los problemas que se puedan suscitar al interior de la microempresa.

En lo que respecta a los problemas y resolución de conflictos al interior de la organización laboral, los trabajadores han mostrado una actitud más bien sumisa, distante e indiferente.

Para las personas entrevistadas la socialización, en el espacio de trabajo se vuelve central, ya que constituye un ámbito de realización ya que el vínculo que las mantiene insertas se fortalece. Esto representa una motivación para buscar mecanismos de apoyo para superar y compensar las dificultades que implicaría el hecho de estar trabajando.

En la presente investigación hemos logrado vislumbrar, que la incorporación y permanencia en el empleo, incluye la utilización de redes sociales cercanas como la familia, los amigos y los vecinos.

Las relaciones con otros agentes como instituciones o mercados establecidos fuera de su área local o vecindad eran deficientes y escasas.

Los ocupados de este sector por su condición informal y la gran parte del tiempo dedicados a su actividad o por simple desconocimiento, no se relacionaban con instituciones del sector productivo, lo que se transforma en un círculo vicioso de marginación.

Estas relaciones sociales tienden más bien a la creación de lazos fuertes entre sus miembros. Los cuales tienden a producir pequeños grupos muy unidos, pero aislados del tejido social, preservando las condiciones que mantienen a estos sujetos en la exclusión social y perpetuando los círculos de pobreza.

Desde una mirada de la microempresa, la calidad del empleo se relaciona con logro de una mayor productividad, algunas empresas disminuyen sus costos a través de la producción del número de trabajadores y/o del costo laboral. Otras dan prioridad en la aplicación de modelos de organización, que sean en su gestión más flexibles y participativos, y que las condiciones de trabajo sean más adecuadas, su competitividad es a mediano y largo plazo.

Desde el punto de vista de los trabajadores, una buena calidad de empleo se manifiesta con mejoras en su bienestar y que incluya la presencia de un contrato de trabajo, salarios dignos, permanencia laboral, asimismo que incluya beneficios como regulación de horas de trabajo, disminución de riesgos, recreación y seguridad social. Además, que el trabajador tenga autonomía en la cadena de producción.

El Estado es responsable, de la seguridad social, la formación y la creación e imposición de la legislación laboral, sin embargo, emerge una tendencia que resalta al mercado.

El empleo debería ser una meta de todas las políticas económicas y sociales, más que una fin hacia la cual se acomodan un conjunto de políticas laborales muy específicas. La creación de puestos de trabajo debe ser vista más allá de la economía. Lo que se puede lograr a través de una reforma del sistema educativo y la inversión en capital social.

La visión del Estado es que la calidad del empleo esta relacionada con factores distributivos, esto quiere decir que se reduzca paulatinamente la pobreza y desigualdad social y cuenten con requisitos para generar estabilidad sistemática y reducción del riesgo país.

En conclusión, en el aspecto laboral no deberían existir regímenes diferenciados para las personas que trabajan en las microempresas, sino responder a medidas universales de las normas laborales y el derecho a la igualdad ante la Ley, por lo cual sería fundamental una reglamentación o legislación altamente selectiva y progresiva, que tome en cuenta la posible evolución favorable de su crecimiento y desarrollo como organizaciones productivas.

Hallazgos de la Investigación

El presente capítulo destaca la presencia de algunos datos que no se encuentran en los objetivos de la investigación, pero es significativo referirse a ellos, ya que son un aporte al estudio y complementan a la información que se recogió en terreno.

Las microempresas familiares, no continuaban todas con la misma razón social, que indicaba el registro de FOSIS, muchas de ellas, habían cambiado de giro o simplemente cerraron su actividad laboral familiar.

Es relevante manifestar que dentro de los programas de emprendimiento que se realizan para apoyar a estas unidades productivas, cuenten con seguimiento a las familias, para contar con información del estado de estas microempresas, a su vez, si han mejorado en su situación económica y social.

Uno de los elementos importantes que arrojó el estudio y que se relaciona directamente con el nivel de desarrollo que pueda alcanzar una microempresa familiar, es el que no cuentan con tecnología apropiada para competir con grandes empresas, validando la apreciación que se tiene, en la que nos referimos a que estas se encuentran en una situación precaria y de desventaja en el mercado laboral.

Es así como lo señala la siguiente persona entrevistada:

“Si pudiera tener la maquinaria adecuada, aumentaría la producción y obtendría mayores ganancias, así podría contratar a mas personas.” (Manuel, 59 años)

La creación de puestos de trabajo, depende de cuánto progrese económicamente y este crecimiento económico depende de la inversión y los ahorros que posee la microempresa.

El avance tecnológico, no es una competencia para los trabajadores, sino más bien que la tecnología puede contribuir al crecimiento de la economía, lo que significa más apoyo en la producción de bienes, y mayor incremento en las ganancias.

Así como lo plantea Prokopenko, (op., cit., 3)

“Según una definición general, la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos – trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información – en la producción de diversos bienes y servicios”.

De este modo, el avance tecnológico nos conduce hacia un mayor aumento de la productividad, y no es necesariamente un generador del desempleo. La cuestión no es si se cuenta con tecnología apropiada para la producción, sino por qué en estas microempresas no se ha fomentado el avance tecnológico, como herramienta para la producción interna.

La productividad es un fuerte elemento potenciador de los procesos económicos. Las microempresas, compiten en ese escenario, por medio de un crecimiento basado en la reducción de costos y de empleos. El costo social, debe ir acompañado de un aumento en la productividad, y para ello es necesario invertir en el capital humano.

La difusión y promoción de algunas normas básicas y patrones laborales, sin considerar la competitividad y productividad de las empresas, puede resultar común y a menudo resultar costos prohibitivos, en reducir la competitividad la cual podría liderar la deterioración de las condiciones de trabajo, el cierre de las empresas y la pérdida de trabajo

Las microempresas familiares a largo plazo, específicamente las que son más precarias, en cuanto a nivel de ingreso y productividad, obtenida por esta, se infiere que en el tiempo aumentarían las personas desocupadas.

Las políticas sociales destinadas a estas microempresas, deben incorporar una política de protección social, que no sólo fomente créditos y agilización de trámites administrativos, para la formalización de estas.

Se debe propender a generar empoderamiento en la formación de agrupaciones de microempresas familiares, distribuidos por rubro, para que las familias puedan aunar esfuerzos en negociaciones y solicitudes de recursos.

Debe existir separación de espacios entre casa y trabajo, para el desarrollo de la actividad laboral, contar con establecimientos o locales específicos para comercializar sus productos en forma local y externa.

Los horarios de las capacitaciones se deben adecuar a la disposición de las personas, a su vez estas deben girar en entregar elementos que ayuden a mejorar microempresas como es en productividad, manejo de microempresas, contabilidad, eficiencia, recursos disponibles, factibilidad.

Los sistemas educativos y de formación profesional, en la actualidad se ven obligados a repensar su organización y sus actividades para responder a los nuevos desafíos, dado los cambios que se producen en el mercado de trabajo varía la jerarquía y la naturaleza de las calificaciones, es decir, la nueva estructura ocupacional requiere de competencias más amplias e incrementa la demanda por personas con mayor formación, ya no es suficiente que los trabajadores solo cuenten con cursos de capacitación, sino por años de educación formal.

Los trabajadores sin calificación y las personas con niveles bajos de instrucción se convierten en perdedores cotidianos en el mercado laboral y están sobrerrepresentados en los sectores de pobreza.

La gran mayoría de las unidades productivas o de sobrevivencia que conforman esta cadena, está integrada por trabajadores con escasa capacidad de competir y negociar precios, y otras condiciones ventajosas de ventas con las grandes empresas, así como de incorporar tecnologías más avanzadas e invertir en procesos de calificación de su mano de obra.

Por otro lado las microempresas familiares mayoritariamente viven en función del mercado interno, los cuales deberán afrontar una competencia aumentada en el tiempo con la incorporación de Tratados Comerciales de Libre Comercio. Deberán enfrentar una competencia multiplicada, lo cual generará desplazamiento de la fuente laboral y provocará desempleo estructural. Estos desplazamientos de trabajadores y pequeños productores o microempresarios de carácter familiar, conducen a que pierdan sus habilidades laborales.

Otro aspecto relevante, es fortalecer la organización de los trabajadores en asociaciones grupales locales y nacionales como un medio para acceder a los beneficios o servicios que prestan algunas entidades públicas y privadas.

Igualmente, es necesario promover canales efectivos del ejercicio del derecho de sindicalización por rama según la actividad u oficio, favoreciendo el desarrollo de organizaciones de trabajadores y microempresarios y su relación con otras entidades de empresarios.

La mayoría de los propietarios y trabajadores de microempresas están a cargo de mujeres dueñas de casa, por lo cual es necesario la creación de programas o planes para la microempresarias que puedan orientar su gestión y fomenten su productividad a través de mecanismos que brinden información del mercado, además de prestaciones de asesoría en derechos que involucran el tema de género.

Además, tiene gran relevancia el capital social, que es el conjunto de habilidades y recursos que desarrolla el trabajador o microempresario para relacionarse e insertarse con su entorno o mercado, para vender o negociar sus productos, el cual se detectó como un factor deficiente y escaso, que se puede adquirir y desarrollar con mayor facilidad que el recurso físico.

El microempresario no percibe la relevancia que tiene el capital social, o no imagina el impacto que puede tener en una unidad productiva y defiende su propia autonomía y aislamiento.

Esta estrategia de trabajo que no requiere de un costo monetario puede ser el resultado de una actividad productiva con éxito e implica un círculo virtuoso y cuyo incremento se relaciona con una actitud de autoconfianza.

Aportes del Trabajo Social

En la actualidad, nos encontramos viviendo en un mundo globalizado, que cada día nos exige más y más adaptarnos a una serie de cambios que este fenómeno involucra, cambios de distinta índole, tanto en lo económico, político, social y cultural. La sociedad se encuentra inmersa en esta realidad y nuestra disciplina no esta ausente de ella, sino más bien, somos objeto constante de sus causas y efectos.

El ejercicio profesional en el ámbito social, requiere retroalimentación constante. Acercarse a las realidad social que tienen estas familias, en los sujetos de intervención, permite justamente avanzar en el esfuerzo necesario, de contribuir a mejorar la coherencia entre expectativas y aspiraciones de los sujetos de intervención y los sentidos propios del ejercicio profesional. Coherencia igualmente impostergable en el diseño de políticas de un Estado que es responsable de buscar el equilibrio y la justicia al interior de la sociedad.

Históricamente el trabajador social ha debido asumir diversos roles frente a su actuar profesional, pasando de ser un profesional asistencialista y quizá paternalista, a uno de carácter más bien técnico, innovador, con un alto grado de conocimiento y con la constante tarea de aportar al cambio social exigido por el modelo imperante hoy en día.

Frente a la imposibilidad pasada y actual, de darle salida al problema del Desarrollo, existe el sentimiento de que éste debe abordarse de una manera más integral, no limitándose a una estrategia exclusivamente económica, sino visto como un proceso global a partir de elementos culturales y sociales determinados.

El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos. El mejor proceso de desarrollo será aquél que permita elevar la calidad de vida de las personas, la que se determina según las posibilidades de éstas, de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales.

Las necesidades humanas fundamentales son múltiples y universales. Las maneras de satisfacerlas dependerá de la cultura, quien determina los satisfactores de esas necesidades.

Los bienes económicos son el medio por el cual el sujeto potencia los satisfactores para vivir sus necesidades.

Aquí, es donde encontramos una serie de desafíos para los trabajadores sociales, quienes igualmente se ven en la necesidad de adaptarse a la sociedad globalizada, asumiendo un papel más activo, lo que involucra su participación en los distintos procesos que afectan a la sociedad como por ejemplo, la generación de políticas sociales que idealmente debieran surgir a partir de la base social.

El trabajador social tiene el deber de aportar desde su conocimiento a la formulación de personas, para que sean capaces por ellas mismas de participar en los procesos de toma de decisiones y por sobre todo en la generación de políticas públicas que los afecten directamente y cuya razón de ser son sus propios requerimientos.

El trabajador social igualmente debe ser un profesional informado, estar al tanto de los distintos procesos y/o cambios que afectan a nuestra sociedad, sobre todo, por lo rápido que ocurren éstos y por lo importante que son para nuestra vida diaria tanto como personas y como profesionales.

Hoy en día los cambios que ocurren en las grandes potencias mundiales afectan y muchas desestabilizan la cotidianidad de los países menos desarrollados o en vías de desarrollo como lo es nuestro país.

En este contexto el Trabajo Social es una de las profesiones que enfrenta con mayores desafíos las oportunidades y debilidades del proceso globalizador. Es difícil que se sustraiga a sus impactos y es preferible que lo asume y realice un discernimiento teórico y práctico, fundamentalmente porque la globalización está afectando la teoría y la práctica del Trabajo Social en todo orden de cosas y en todo el mundo.

Uno de los efectos más impactantes del fenómeno globalizador en nuestras sociedades se relaciona con uno de los aspectos de la calidad de vida y que es el empleo. Hay diversos elementos que caracterizan la situación de trabajo en el mundo: capacidad de empleo y desempleo, condiciones laborales, conocimientos aplicados para renovar la fuerza de trabajo, entre otros.

Lo principal es que la estructura de las economías de mercado afectan el tipo de empleo tradicional y hace emergente nuevas condiciones laborales en donde el conocimiento, el emprendimiento y la creatividad adquieren un valor sustantivo para generar formas nuevas de trabajo.

Los Trabajadores Sociales nos enfrentamos a problemas de diversa índole como resultado en las ciencias en que se basan, cambios en la estructura de la sociedad y en sus ideologías, lo que nos lleva a plantearnos nuevas expectativas y desafíos para la profesión a fin de mantenerla viva y sin perder su esencia.

Debemos ser capaces de entregar las competencias y criterios que permitan hacer frente al campo laboral, siempre adquiriendo conocimientos de otras disciplinas es lo que hoy llamamos transdisciplinariedad, debe poseer capacidad para trabajar en equipo, que sea un aprendizaje, con sentido valórico.

El mundo del trabajo es un escenario esencial para entender los procesos sociales y las configuraciones resultantes en la formación social. Es un espacio que constituye creación de valor, pero también de posicionamiento de los individuos o grupos, de interacciones y conflictos. Por lo tanto, es también un escenario central en la búsqueda, conquista y defensa de derechos como producto de un largo proceso de lucha de los trabajadores.

En el nuevo escenario de la globalización y la permanencia de políticas neoliberales globales, estas conquistas se están alterando o desgastando, por la vía del derecho o la afectación de las normas laborales, otras, por la vía de los hechos o la desregulación de facto del trabajo asalariado; y otras más, por concentración de la propiedad, el acceso y control de los recursos productivos que afectan los derechos de los trabajadores independientes.

Con la ausencia de los derechos en el ámbito del trabajo no es posible ejercer una ciudadanía plena, por lo cual nuestra disciplina debe ayudar a reconquistarlos y defenderlos a través de actores colectivos capaces de agregar intereses, articular demandas y ponerlos en práctica; lo que significa apoyar el desarrollo de trabajadores activos en la definición y exigencia de sus derechos.

En la actualidad los cambios en la base material de producción y grandes mutaciones en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo vuelve más compleja la mirada de los procesos de acción colectiva. Al suponer una relación entre vida de trabajo y acción colectiva, es necesario examinar las capacidades subjetivas y los espacios de posibilidad para la acción colectiva, tomando en cuenta las mediaciones que se presentan en la construcción de prácticas, sujetos y movimientos laborales.

En este sentido, se entiende que las formas de vida, en el espacio laboral como en la comunidad, promueven el ejercicio de un universo compartido de experiencias sociales, tradiciones, intereses y sistemas culturales, que en forma conjunta generan habilidades para la acción colectiva.

Bajo esta mirada debemos avanzar en la comprensión de la acción colectiva, indagando a partir del movimiento mismo, de los actores que se movilizan y en el momento en que tiene lugar.

Se puede apreciar la necesidad de estar informados en lo referente a planes y programas y en lo que respecta a otras áreas como el Desarrollo Local, que es un elemento que en la actualidad no debe dejarse de lado, pues es uno de los motores que mueve nuestra sociedad. Para que el desarrollo sea sustentable y equitativo, que apunte no sólo al desarrollo productivo, sino sobre todo al humano.

Es necesario avanzar hacia un modelo de desarrollo más humano que priorice el trabajo digno, estimule el desarrollo de las capacidades, potencialidades humanas, promueva la solidaridad entre los pueblos, el bienestar y que proteja el ambiente en forma integral para las futuras generaciones.

La dimensión social del desarrollo constituye hoy en día una necesidad impostergable, donde el desarrollo sustentable o sostenible abarca no solo lo económico, incluye lo social, cultural, lo institucional y el medio ambiente.

Como Trabajadores Sociales nos tenemos que plantear esos desafíos y tomar una actitud más activa frente a fenómenos como son la globalización, se debe adoptar una actitud crítica aceptando sus aspectos positivos y estando en antecedentes de los negativos. Es nuestra misión, luchar constantemente en contra del precio que el modelo imperante ha cobrado a los sectores más vulnerables de nuestra sociedad.

Uno de los desafíos para nuestra disciplina es la construcción del tejido social y de la comunidad política. El trabajo social puede y debe contribuir a la construcción de una nueva base social, en donde los individuos y sus organizaciones se potencien en la lucha y seguimiento de sus derechos esenciales.

Por todo lo mencionado, es necesario reflexionar respecto de todos los desafíos que como profesionales del Trabajo Social se nos presentan, cuestionando diariamente nuestro quehacer profesional y procurando ser cada vez mejores profesionales del área social.

Finalmente, un gran desafío, es que los profesionales Trabajadores Sociales seamos capaces de mirarnos como personas, es decir, con un criterio moral y ético y ser capaces de ser críticos y autocríticos frente a nuestra realidad, exigiéndonos cada día más en pos de lograr una sociedad más digna y con capacidades de enfrentar su realidad.

En conclusión, debemos ser capaces de garantizar transparencia, una apertura real a la participación ciudadana en lo que respecta a la gestión de los programas sociales, teniendo en cuenta las necesidades reales de las distintas personas que componen nuestra sociedad y asumiendo un mayor poder en la toma de decisiones, en lo relacionado con las políticas sociales y optimización de recursos públicos.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, O. (1994) Trabajo y Acción Comunicativa. Un Estudio Exploratorio de la Teoría de Jurgen Habermas. Tesis para optar al Título profesional de Sociólogo. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología
- Anónimo, (n/d) La Ciudadanía Laboral como Nuevo Paradigma del Derecho al Trabajo. Fundación Ideas s/e, Santiago.
- Arocena, J. (1995) El Desarrollo Local como un Desafío Contemporáneo. Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.
- Arendt, H. (1983) Condition de l'homme Moderno, Calman-Levy. París.
- Aylwin, N. y Solar, M. (2002) Trabajo Social Familiar. Editorial Universidad Católica de Chile, Santiago.
- Baltera, P. (2002) Pequeña empresa :El Otro Emprendimiento. Cuaderno de Investigación N°15, Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago.
- Battaglia, F. (1955) Filosofía del Trabajo. Editorial Revista Derecho Privado, Madrid.
- Beck, U. (2000) Un Nuevo Mundo Feliz. Editorial Paídos, Barcelona.

- Beck, U. (2001) La Sociedad del Riesgo, hacia una Nueva Modernidad. Editorial Paidós, España.
- Chacaltana, J. (2005) Dimensiones de la Productividad del Trabajo en las Empresas de América Latina. Ediciones OIT, Ginebra.
- Chinoy, E. (1976) La Sociedad: Introducción a la Sociología. Ediciones F.C.E., México.
- Código del Trabajo (2004) Boletín Oficial, Dirección del Trabajo. C. y C. Impresores Ltda., Santiago.
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe (Cepal), (1993). Cambios en el Perfil de las Familias. CEPAL, Santiago.
- Cook, T.D. y Reichard Ch. S. (2000). Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativa, Ediciones Morata, Madrid.
- Cortez-Monroy, F. (2005) Curso Familia y Sociedad, Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Trabajo Social, Apuntes Docentes, Santiago.
- Cortina, A. (1999) Ciudadanía del Mundo hacia una Teoría de la Ciudadanía. Editorial Alianza, Madrid.
- Durkheim, E., (1995) La División del Trabajo Social. Ediciones AKAL, España.
- Durston, J. (1999) Construyendo Capital Social Comunitario. División de Desarrollo Social, Revista de la CEPAL N°69, Santiago.

- Durston, J. (2000) ¿Qué es el Capital Social Comunitario?. Impreso en Naciones Unidas, Santiago.
- Espinoza, M (1997) Precarización de Empleo ¿Un mal moderno?. Revista Laboral N°5, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago.
- Fazio, H.,(2004) TLC El Amarre del Modelo, Ediciones LOM, Santiago.
- Figuroa, R. (2002) Desempleo y Precariedad en la Sociedad de Mercado. Biblioteca Debates y Reflexiones, Santiago.
- Friedmann, G. (1992) Objeto de la Sociología del Trabajo. Cuarta Impresión, México.
- Fukuyama, F. (1999) La Gran Ruptura. Ediciones Rivadeneira S.A., Madrid.
- Galvez, T. (2001) Lo Clásico y Lo Nuevo. Cuaderno de Investigación N°14, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.
- Gazmuri, C. (n/d) Los Derechos Fundamentales en La Empresa; Algunas Perspectivas de Género. Santiago.
- Giddens, A. (1985) El Capitalismo y la Moderna Teoría Social. Editorial Labor, España.
- Gilbert, J. (1997) Introducción a la Sociología. Ediciones LOM, Santiago.

- Gobierno de Chile (2003) Ley N°19.749, que Facilita la Creación de Microempresas Familiares. Santiago.
- Hernandez R., Fernandez C. Y Bastista P. (2000) Metodología de la Investigación. Editorial Ultra, México.
- Hitt M., Ireland R., y Hoskisson R. (2003) Administración Estratégica Competitividad y Conceptos de Globalización. Litográfica INGRAMEX, México.
- INE, (2002) Censo de Población y Vivienda (1992-2002). Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago.
- Infante, R. y Sunkel, G. (2004). Trabajo Decente y Calidad de Vida Familiar, 1990 – 2000. Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.
- Katman, Ruben y Wormald, G. (2002) Trabajo y Ciudadanía. Los Cambiantes Rostros de la Integración y Exclusión Social en Cuatro Áreas Metropolitanas de América Latina.
- Lukes, Steven y García, S. (1999) Ciudadanía: Justicia Social, Identidad y Participación. Siglo XXI, Editores Madrid, España.
- Marcusse, H. (1969) El Hombre Unidimensional. Ensayo sobre la Ideología de la Sociedad Industrial Avanzada. Editorial Six Barrial, Barcelona.
- Marshall, T. (1998) Ciudadanía y Clase Social. Editorial Alianza, Madrid.
- Marx, K. (1973) El Capital. Libros I y II, Fondo de Cultura Económica, México.

- Max-Neef, M. (1993) Desarrollo a Escala Humana: Conceptos, Aplicaciones y Algunas Reflexiones. Editorial Icaria, Barcelona.
- MIDEPLAN, (2000) Resultados Encuesta CASEN 2000. Gobierno de Chile, Santiago.
- MIDEPLAN, (2004) Resultados Encuesta CASEN 2003. Gobierno de Chile, Santiago.
- Molineux, M. (2000) Ciudadanía y Política Social en Perspectiva Comparada. Editorial Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Morris, P. (2002) Transformaciones en el Imaginario Sindical: Una Mirada de la Ciudadanía Laboral desde los Sujetos. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Santiago.
- OIT, (2002) Globalización y Trabajo Decente en las Américas. XV Reunión Regional Americana, Lima.
- OIT, (2006) Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. Editorial Laís Abramo, Santiago.

- Olavarría, M. (2001) Pobreza: Conceptos y Medidas. Universidad de Chile, Instituto de Ciencia Política, Documento de Trabajo N°76, Santiago.
- Pagés, C. (2005) Se Buscan Buenos Empleos Los Mercados Laborales en América Latina. Edición Alfaomega, Colombia.
- Pontificia Universidad Católica de Chile (1995) Boletín de Investigación Educativa. Ediciones Mar del Plata, Santiago.
- PLADECO, (2006) Plan de Desarrollo Comunal de Lo Prado. Ilustre Municipalidad de Lo Prado, Santiago.
- Prokopenko, J. (1989) La Gestión de la Productividad, Manual Práctico. Ediciones OIT, Ginebra.
- Quintero, A. (1997) Trabajo Social y Procesos Familiares. Editorial Lumen-Humanitas.
- Radovic, Iván (2005) Ponencia sobre la Realidad Económica y Social de la Microempresa en Chile. Fundación OCAC, Managua.
- Rojas, M . (2000) Situación Social de las Microempresas Familiares, Calidad de Vida, Necesidades Básicas y Pobreza. Tesis para optar al Grado de Licenciado en Trabajo Social, Escuela de Trabajo Social. UAHC, Santiago.

- Seltiz, Wrightsman y Cook (1980). Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales. Editorial Rialp, España.
- SERCOTEC (2003) Situación de la Micro y Pequeña empresa en Chile. Santiago de Chile.
- SERNAM (2000) Familias y Políticas Públicas. Santiago de Chile.
- Servat, B. (1995) Modernización y Modernidad: función de la Educación. Boletín de investigación educacional, Vol.10, Santiago.
- Taylor S.J. y Bogdan R. (1987) Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina.
- Tokman, V. y Martínez D. (1999) Productividad y Empleo en la Apertura Económica. OIT, Lima.
- Tokman, V. (2001) De la Informalidad a la Modernidad. OIT, Santiago.
- Touraine, A. (1969) Sociología de la Acción. Ediciones Ariel, Barcelona, España,
- Valenzuela, M. (2005) ¿Nuevo Sendero para las Mujeres?. Microempresa y género en América Latina en el Umbral del Siglo XXI. Ediciones Lom, Santiago, Chile,
- Vega, M., y Martínez D., (2002) Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Ediciones OIT. Ginebra,
- Walter, F. (2002) Flexibilidad Laboral. Revista temas Laborales, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.

Weber, M. (1987)

Economía y Sociedad, Fondo de Cultura Económica, México.

Zaldivar, A. (1999)

El País que Queremos. Políticas Publicas para el Desarrollo Humano., Red de Nuevas Ideas, Santiago de Chile.

FUENTES ELECTRONICAS:

Globalización y Desarrollo Económico Local I (2006): *Retos de la Actual Fase de Cambio Estructural y Condicionantes de la Globalización Económica* [Consultado 6 de Septiembre 2006].

<http://http://www.redel.cl/documentos/doc/doc1.html>

Conferencia Regional sobre Capital Social y Pobreza que tuvo lugar en la sede de la CEPAL en Santiago de Chile, los días 24 a 26 de septiembre de 2001 organizada por CEPAL y

Universidad del Estado de Michigan: *Capital Social y Pobreza* [Consultado 9 de Septiembre 2006].

<http://www.redel.cl/documentos/capitalsocial1.html>

Productivity Promotion Organizations: Evolution and Experience, Edited by Joseph Prokopenko. April, 1999. [Consultado 29 de Agosto 2006].

http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F11PUB77_01/PUB77_01.htm

Textos de Ley y Reglamento de Microempresa Familiar. [Consultado 4 de Noviembre 2006]

http://www.petchile.cl/doc_web/me/me_008.rtf

ANEXOS

CUESTIONARIO A MICROEMPRESA FAMILIARES DE LA COMUNA DE LO PRADO

DATOS DE LA MICROEMPRESA FAMILIAR

INFORMACIÓN GENERAL

RUT Empresa _____
Razón social de la empresa _____
Establecimiento Sí No
Dirección de la empresa _____ Teléfono _____
Comuna _____ Provincia _____ Región _____
Rubro de la microempresa _____

CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

1.- Antigüedad de la empresa (años) _____/

2.- DOTACIÓN DE LA EMPRESA

1.- Número total de trabajadores de la empresa a la fecha _____/

2.- Número de trabajadores familiares _____/

3.- Número de trabajadoras no familiares _____/

3.- Marcar con una X, la alternativa que representa su situación particular.

La empresa produce bienes o servicios ¿Cuáles?:

1.- Solicitados a pedido _____/

2.- Para el círculo de amistades o del barrio _____/

3.- Para comerciantes internos (pequeños negocios) _____/

4.- Para el comercio externo (grandes empresas) _____/

4.- Ha formalizado su iniciación de actividades

1.- Si _____/

2.- No _____/

5.- Para los que su respuesta es Sí:

1-Cuándo? _____/

6.- Si a la fecha no ha podido formalizar su empresa. Señale cual de las siguientes causantes le ha impedido llevar a cabo este procedimiento.

1.- Desconocimiento de los procedimientos para formalizar la microempresa _____/

2.- Desconoce cual son las instituciones a las que usted debe dirigirse para formalizar una empresa _____/

3.- Inseguridad ante las pérdidas que puede ocasionar el formalizar una empresa _____/

4.- Falta de conocimiento ante las ventajas y desventajas que puede generar la formalización de su empresa _____/

5.- Dificultad para poder cumplir con los requisitos formales de una empresa _____/.

¿Por qué?

_____/

7. ANTECEDENTES PERSONALES.

Nombre Completo: _____

Edad: _____

Sexo:

Femenino _____/

Masculino _____/

Estado civil:

1. Casado/a _____/

2. Conviviente/pareja _____/

3. Soltero/a _____/

4. Anulado/a _____/

5. Separado/a _____/

6. Viudo/a _____/

Relación de parentesco con el microempresario: _____

8. Antecedentes de educación:

1. Nunca Asistió _____/

2. Básica/Primaria completa _____/

3. Básica/Primaria incompleta _____/

4. Media Común Humanidades completa _____/

5. Media Común Humanidades incompleta _____/

6. Técnica Femenina completa _____/

7. Técnica Femenina incompleta _____/

8. Centro de Formación Técnica completa _____/

9. Centro de Formación Técnica completa _____/

10. Instituto Profesional completo _____/

11. Instituto Profesional incompleto _____/

12. Universitaria Completa _____/

13. Universitaria Incompleta _____/

RELACIONES CONTRACTUALES

9.- Hablando de su situación de empleo. Usted puede marcar la alternativa en la cual se encuentra actualmente:

1.- Contrato indefinido _____/

2.- Contrato definido _____/

3.- Contrato a honorarios _____/

4.- Sin contrato _____/

5.- Trabajo ocasional _____/

6.- Trabajadores familiares no remunerados _____/

10.-¿Usted como trabajador tiene un sueldo asignado dentro de la microempresa?

1.- Si _____/

2.- No _____/

11.-Si su respuesta es afirmativa, puede indicar como se realiza el pago de su remuneración:

1.- Diario _____/

2.- Semanal _____/

3.- Quincenal _____/

4.- Mensual _____/

5.- De acuerdo a sus necesidades _____/

12.-Si su respuesta es Sí. En cual de las siguientes categorías está su nivel de ingreso.

1.- Menos de \$127.000.- _____/

2.- Entre \$127.000 y \$150.000.- _____/

3.- Entre \$180.000 y \$210.000.- _____/

4.- \$210.000 y más _____/

SEGURIDAD SOCIAL

13.- ¿Su situación laboral contempla el descuento de cotizaciones?.

1.- SI____/

2.- NO____/

14.- A que institución previsional cotiza actualmente para su pensión:

1.- AFP_____/

2.- INP_____/

3.- Ninguno_____/

15.- Cotiza actualmente para su salud:

1.- ISAPRE_____/

2.- FONASA_____/

3.- NINGUNO_____/

JORNADA LABORAL Y DESCANSO

16.- ¿Qué días de la semana trabaja?

- 1.- Lunes a Viernes_____/
- 2.- Lunes a Sábado_____/
- 3.- Lunes a Domingo_____/
- 4.- Otro Especifique_____/

17.- ¿Cuál es la jornada laboral que cumple en la microempresa?

- 1.- Diurna_____/
- 2.- Vespertina_____/

18.- ¿Cuál es la duración de la Jornada Laboral?

- 1.- Más de 10 horas diarias_____/
- 2.- 10 horas_____/
- 3.- De 8 a 10 horas diarias_____/
- 4.- Menos de 8 horas diarias_____/

19.- ¿Cuál es el horario de trabajo?

1.- 08:00 a 18:00 Hrs.____/

2.- 09:00 a 18:00 Hrs.____/

3.- Jornada de la Mañanas____/

4- Jornada de Tarde____/

5.- Otro, especifique_____/

20.- ¿Tiene vacaciones durante el año?

1.- SI____/

2.- NO____/

21.- ¿Cuál es el tipo de descanso que usted tiene dentro de su jornada laboral?. Marque más de una alternativa.

1.- Colación____/

2.- Dominical____/

3.- Festivo____/

4.- Otro especifique____/

RELACION CON LA CALIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO

22.- ¿Usted desempeña su actividad laboral, en su propio hogar?

1.- SI _____/

2.- NO _____/

23.- ¿Qué tipo de vivienda es en la cual usted trabaja?

1.- Casa _____/

2.- Departamento en edificio _____/

3.- Piezas en casa antigua o en conventillo _____/

4.- Mejora, mediagua _____/

5.- Otro tipo de vivienda particular _____/

24.- La tenencia de vivienda en la cual usted trabaja es:

1.- Propia (Pagada totalmente) _____/

2.- Propia (pagada a plazo) _____/

3.- Arrendada _____/

4.- Cedida por trabajo o servicio _____/

5.- Gratuita _____/

25- El lugar de empleo contempla seguridad e higiene.

1.- SI_____/

2.- NO_____/

26.- Tiene acceso a espacios de descanso, dentro de su jornada laboral

1.- SI_____/

2.- NO_____/

27.- Posee sillas para descansar dentro de su jornada laboral.

1.- SI_____/

2.- NO_____/

28.- Su espacio de trabajo contemplan en caso de urgencia vías de evacuación?

1.- SI_____/

2.- NO_____/

CLIMA LABORAL

29.- ¿Usted tiene acceso a algún tipo de capacitación?

1.- SI_____ /

2.- NO_____ /

30.- Si su respuesta es Si. ¿Qué tipo de cursos ha realizado?

1.- SENCE_____ /

2.- Financiamiento particular_____ /

3.- A través de algún programa que imparta la Municipalidad_____ /

4.- Otro Especifique_____ /

31.- Si su respuesta es No. Señale cual de las alternativas ha impedido realizar algún curso de capacitación laboral.

1.- No es necesario para lo que usted realiza_____ /

2.- No ha tenido la oportunidad de ingresar a algún curso de capacitación_____ /

3.- Su solicitud para ingresar a algún curso ha sido rechazado por el dueño de la empresa_____ /

4.- Desconoce las instituciones que otorgan algún tipo de capacitación._____ /

5.- No posee los medios económicos para realizar cursos de capacitación_____ /

6.- No tiene interés de realizar algún curso de capacitación._____ /

Guía De Preguntas Entrevista En Profundidad.

Temas a Tratar relacionado a la variable Condiciones Laborales:

- 1) Situación de empleo
- 2) Remuneraciones
- 3) Jornada Laboral
- 4) Seguridad Social
- 5) Descanso legal
- 6) Recursos Materiales
- 7) Relaciones Laborales

Preguntas asociadas:

- 1) Si no tiene contrato, ¿Ud. Cree que esto influye en el desempeño laboral? Por qué.
- 2) ¿Que otra actividad remunerada realiza fuera del horario de trabajo?
- 3) Días que trabaja y Horario de Trabajo.
- 4) Si usted no posee ninguna previsión puede explicar como paga las urgencias de enfermedad y por qué?
 - ¿Ud. Conoce las instituciones previsionales?
 - ¿A través de que medios se informa de la existencia de estas instituciones?
 - Qué importancia le otorgas al descuento previsional y por qué?
- 5) Puede indicar en que mes del año usted sale de vacaciones y por qué?
- 6) Los recursos materiales que usted utiliza en su trabajo son suficiente o insuficientes para su desempeño y por qué?
- 7) Tiene acceso a algún tipo de Capacitación?
 - Si no ha podido acceder a algún tipo de capacitación, indique por qué.
 - Si ha realizado algún curso puede indicar el nombre y la relación con el trabajo que actualmente desarrolla en la microempresa?.
 - Existen espacio de dialogo, cuando existe un problema al interior del trabajo.

- Existe facilidad para establecer comunicación.
- Existe valoración del trabajo realizado.

Temas a Tratar relacionado a la variable Dinámica Familiar:

- 1) Afectivos
- 2) Económicos
- 3) Socialización
- 4) Relación de parentesco
- 5) Redes sociales
- 6) Educación

Preguntas asociadas:

1) Relaciones Familiares inestables

- ¿Sus hijos que se encuentran en edad escolar, están estudiando o desertaron del sistema escolar?
- ¿Sus hijos que se encuentran estudiando le ayudan a trabajar en la microempresa?
- ¿Algún miembro de la familia tiene problemas de consumo de alcohol?
- ¿Algún miembro de la familia tiene problemas de consumo de droga?
- ¿Al interior de la familia hay problemas de violencia, maltrato psicológico, físico?
- ¿Cómo son las condiciones de habitabilidad y hacinamiento de la vivienda?

2) Relaciones Familiares estables

- ¿Existe apoyo familiar en la actividad realizada?
- ¿ Comparten en familia, actividades recreativas, paseos al aire libre?
- ¿La familia toma vacaciones de verano o durante el año?
- ¿Cómo es la comunicación en la familia?
- ¿Cómo se expresan el afecto o los enojos?

- ¿Cómo es la relación de su familia con otros familiares, amistades y vecinos?
- ¿Asiste a las reuniones de apoderados del colegio de sus hijos?
- ¿Si usted, no entiende las tareas que su hijo debe hacer, busca que otra persona lo ayude?
- ¿Cuándo su hijo o ud. se enferma, que hace?
- ¿Cuándo la familia tiene problemas se reúnen para conversar sobre estos?

3) ¿Las condiciones laborales que ud. actualmente desempeña como ha influido en su relación familiar?

4) ¿La relación de parentesco que se genera al interior de la microempresa es un factor que obstaculiza las relaciones laborales?

- ¿Qué personas componen su grupo familiar?

5) Si ud. Tiene un problema laboral, sabe a que institución recurrir?

6) ¿Su situación laboral ha afectado el término o continuación de sus estudios?.

			<ul style="list-style-type: none"> - Otro especifique
		<ul style="list-style-type: none"> - Horario de Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - 08:00 a 18:00 hrs. - 09:00 a 18:00 hrs. - Mañana - Tarde - Otra especifique
	- Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> - Cotiza - No cotiza 	<ul style="list-style-type: none"> - Su situación laboral contempla el descuento de cotizaciones.
		<ul style="list-style-type: none"> - Previsión de Salud 	<ul style="list-style-type: none"> - Isapre - Fonasa - Ninguna <p>Si su alternativa corresponde a ninguna, puede explicar como paga las urgencias de enfermedad y por qué?</p>
		<ul style="list-style-type: none"> - Previsión Social 	<ul style="list-style-type: none"> - AFP - INP - Ninguno <p>¿Ud. Conoce las instituciones provisionales? ¿A través de que medios se informa de la existencia de estas instituciones?</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - televisión - radio - prensa escrita - publicidad - otros <p>Qué importancia le otorgas al descuento previsional y por qué?</p>
	- Descanso Legal	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de descanso en la Jornada Laboral - Feriado Legal 	<ul style="list-style-type: none"> - Colación - Dominical - Festivo - Otro - Específique - Sin derecho a feriado Legal. - Si su respuesta es afirmativa, puede indicar en que mes del año usted sale de vacaciones y por qué?
	- Puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Espacio físico de trabajo - Vivienda 	<ul style="list-style-type: none"> - Su propio hogar - Si - No - Casa - Departamento en edificio - Piezas en casa antigua o en conventillo. - Mejora, mediagua

		<ul style="list-style-type: none"> - Tenencia de la vivienda. - Seguridad Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Otro tipo de vivienda particular. - Propia (pagada totalmente) - Propia pagada a plazo. - Arrendada - Cedida por trabajo o servicio. - Gratuita - Higiene - Servicios Básicos - Acceso a espacios de descanso - Sillas - Otros
	- Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Tipo 	<p>Tiene acceso a algún tipo de Capacitación?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sence - Curso particular - Programa que imparta la Municipalidad. - Otro Específique

		<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la gestión y manejo de los recursos de la microempresa - Resolución de Conflictos 	<p>Si no ha podido acceder a algún tipo de capacitación, indique la alternativa correspondiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No es necesario - Falta de información - Su solicitud no ha sido aprobada. - No posee los medios económicos. - Otro especifique <p>Si ha realizado algún curso puede indicar el nombre y la relación con el trabajo que actualmente desarrolla en la microempresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intercambio de información en el desarrollo de microempresa. - Existen espacio de dialogo. - Facilidad para establecer comunicación. - Valoración del trabajo realizado.
--	--	--	---

<p>DINAMICA FAMILIAR</p>	<p>Afectivos</p>	<p>Relaciones Familiares estables</p> <p>- Integración social.</p> <p>Tipo de familia</p> <p>Relaciones Familiares inestables</p>	<p>-Comunicación Familiar</p> <p>- apoyo familiar en la actividad realizada</p> <p>- actividades recreativas familiares</p> <p>- compromiso con el sistema escolar</p> <p>- contacto con familiares</p> <p>- controles de salud</p> <p>Las condiciones laborales que usted actualmente desempeña como ha influido en su relación familiar?</p> <p>- Familia nuclear</p> <p>- Familia extensa</p> <p>- Familia ampliada</p> <p>- Familia simultánea</p> <p>- Familia monoparental</p> <p>- Familia homoparental.</p> <p>- Formas de convivencias.</p> <p>- Trabajo infantil</p> <p>- Maltrato físico</p> <p>- Maltrato psicológico</p> <p>- Consumo de drogas</p> <p>- Consumo de alcohol</p> <p>- Problemas de</p>
---------------------------------	------------------	---	--

			<p>comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deserción escolar - Hacinamiento
	- Socialización	<p>Relación de parentesco</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La relación de parentesco que se genera al interior de la microempresa es un factor que obstaculiza las relaciones laborales?
		<p>Redes Sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Si Ud. Tiene un problema laboral, sabe a que institución recurrir? <p>No</p> <p>Si ¿Cuál?</p>
	Educación	<p>-tipo de educación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca Asistió - Básica Primaria completa -Básica Primaria incompleta -Media común Humanidades completa -Media Común Humanidades incompleta - Técnica Femenina completa -Técnica Femenina incompleta - Centro de Formación Técnica completa -Centro de Formación Técnica completa

			-Instituto Profesional completo -Instituto Profesional incompleto -Universitaria Completa -Universitaria Incompleta Si su situación laboral ha afectado el término o continuación de sus estudios?
--	--	--	--

TEXTOS DE LEY Y REGLAMENTO DE MICROEMPRESA FAMILIAR

1. LEY 19.749, QUE ESTABLECE NORMAS PARA FACILITAR LA CREACION DE MICROEMPRESAS FAMILIARES. Publicada en el Diario Oficial el 25 de agosto de 2001.

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de Ley:

“Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el decreto ley N° 3.063, de 1979:

1.- En el artículo 26:

A) Agrégase al inciso segundo, a continuación de su punto final (.) que pasa a ser punto seguido, lo siguiente:

“Las limitaciones y autorizaciones señaladas no se aplicarán a la microempresa familiar. Con todo, sus actividades deberán sujetarse a lo dispuesto por el D.S. N° 977, de 1997, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento Sanitario de los Alimentos. Se entenderá por microempresa familiar aquella que reúna los siguientes requisitos:

- a) Que la actividad económica que constituya su giro se ejerza en la casa habitación familiar;
- b) Que en ella no laboren más de cinco trabajadores extraños a la familia, y
- c) Que sus activos productivos, sin considerar el valor del inmueble en que funciona, no excedan las 1.000 unidades de fomento.

B) Agréganse los siguientes incisos cuarto y quinto, nuevos:

“La microempresa familiar señalada en el inciso segundo podrá desarrollar cualquier actividad económica lícita, excluidas aquellas peligrosas, contaminantes o molestas.

Para acogerse a los beneficios señalados, a los contemplados en los artículos 22 y 84 del D.L. N° 824, de 1974, Ley sobre Impuesto a la Renta, en los artículos 29 y siguientes del D.L. N° 825, de 1974, Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, y demás que favorezcan a la microempresa, el interesado deberá inscribirse en la municipalidad respectiva y acompañará una declaración jurada en la que afirme que es legítimo ocupante de la vivienda en que se desarrollará la actividad empresarial y que su actividad no produce contaminación. Si la vivienda es una unidad de un condominio, deberá contar con la autorización del Comité de Administración respectivo.”.

2.- Agrégase el siguiente artículo 26 bis, nuevo:

“Artículo 26 bis. Los trabajos que se ejecuten por las microempresas familiares, por encargo de terceros, se entenderán, para todos los efectos legales, que se realizan por cuenta de quien los encarga.”.

ARTICULO TRANSITORIO.- El Presidente de la República reglamentará la aplicación de esta ley dentro del plazo de tres meses contado desde su publicación.”.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como ley de la República. RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República. NICOLAS EYZAGUIRRE GUZMAN, Ministro de Hacienda. JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Ministro del Interior.

(DIARIO OFICIAL, 25 de agosto de 2001).

2. REGLAMENTA LEY 19.749 QUE ESTABLECE NORMAS PARA FACILITAR LA CREACION DE MICROEMPRESAS FAMILIARES. Publicado en el Diario Oficial el 16 de Mayo de 2002.

Núm 102.- SANTIAGO, 6 de febrero de 2002.- VISTOS: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República de Chile; en el artículo transitorio de la Ley N° 19.749 que establece normas para facilitar la creación de microempresas familiares; y en el decreto supremo N° 484 del Ministerio del Interior, de 1980.

Decreto:

ARTICULO 1°. La acreditación de la calidad de microempresario familiar, el otorgamiento de patente para la actividad económica que desarrolle y el goce de los beneficios derivados de dicha calidad se efectuarán según lo dispuesto en lo pertinente en el Decreto Ley N° 3.063, de 1979, el decreto supremo N° 484 del Ministerio del Interior, de 1980 y el presente decreto.

ARTICULO 2°. La microempresa familiar es una empresa, perteneciente a una o más personas naturales que residan en la casa habitación, que puede desarrollar labores profesionales, oficios, industria, artesanía, o cualquier otra actividad lícita, ya sea de prestación de servicios o de producción de bienes, excluidas aquellas peligrosas, contaminantes o molestas, y que reúne los siguientes requisitos:

- a) Que la actividad económica que constituya su giro se ejerza en la casa habitación familiar;
- b) Que en la microempresa familiar no trabajen más de cinco trabajadores extraños a la familia; y
- c) Que los activos productivos de la microempresa familiar, sin considerar el valor del inmueble en que funciona, no excedan las 1.000 unidades de fomento.

ARTICULO 3°. Para acogerse a los beneficios contemplados en la Ley N° 19.749, el microempresario deberá inscribirse en un registro de microempresas familiares que deberá llevar cada municipalidad, previa presentación de un formulario que contenga las siguientes menciones:

Individualización del microempresario, señalando la identidad y rol único tributario del peticionario, la ubicación precisa de la casa habitación familiar

- a) en que se desarrollará la actividad, naturaleza o denominación de la actividad o giro principal;
- b) Una declaración jurada simple que contenga las siguientes menciones:
 - i) El monto del capital propio destinado a la actividad gravada, entendiéndose por tal el capital inicial declarado por el contribuyente;
 - ii) Que la actividad económica que constituya su giro se ejerza en la casa habitación familiar;
 - iii) Que en la microempresa familiar no trabajen más de cinco trabajadores extraños a la familia;
 - iv) Que los activos productivos de la microempresa familiar, sin considerar el valor del inmueble en que funciona, no excedan las 1.000 unidades de fomento;
 - v) Que es legítimo ocupante de la vivienda en que se desarrolla la actividad empresarial; y
 - vi) Que su actividad no produce contaminación.
- c) Si la vivienda en que desarrolla la actividad empresarial es una unidad que integra un condominio, deberá aportar la autorización dada por el comité de administración respectivo.

La municipalidad remitirá al Servicio de Impuestos Internos, la información de la declaración anterior en la forma, condiciones y plazos que éste establezca.

ARTICULO 4°. Para otorgar la patente, así como la autorización para funcionar en la casa habitación familiar, la municipalidad no considerará las limitaciones relativas a la zonificación comercial o industrial que contemplen las respectivas ordenanzas municipales ni las autorizaciones que previamente deben otorgar las autoridades sanitarias u otras que contemplen las leyes y que afecten a dicho inmueble, excepto las limitaciones o autorizaciones dispuestas en el decreto supremo N° 977, de 1997, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento Sanitario de los Alimentos.

ARTICULO 5°. A efectos del presente decreto, se entenderá por:

- 1° Casa Habitación Familiar: la residencia de el o los microempresarios.
- 2° Trabajadores extraños: toda persona que no tiene domicilio en la casa habitación familiar, independiente de las relaciones de familia; y aquellas que teniendo domicilio en ella no tienen un vínculo de parentesco con el legítimo ocupante.
- 3° Legítimo ocupante: el propietario, poseedor o mero tenedor que tenga derecho a ocupar la casa habitación familiar en que se ejerza la actividad económica que da origen a la microempresa familiar.
- 4° Trabajo ejecutado por encargo de tercero: la prestación de servicios y la producción de bienes, efectuada por una microempresa familiar a un vendedor o prestador de servicio, según la definición del artículo 2° del Decreto Ley N° 825, de 1974, a los efectos de la aplicación del artículo 26 bis del Decreto Ley N° 3.063, de 1979.
- 5° Activos productivos: los bienes que utilice el microempresario en y para la producción de bienes o servicios, tales como las instalaciones, herramientas, materias primas e insumos. Para los efectos de la valoración de estos activos el microempresario podrá aplicar las normas de corrección monetaria y de depreciación establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

DISPOSICION GENERAL.

Derógase toda otra norma de rango reglamentario en lo que contravenga a las normas del presente decreto.

ANÓTESE, TÓMESE RAZON Y PUBLÍQUESE.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Ministro del Interior.- MARIO MARCEL CULLELL, Ministro de Hacienda (S), Ministro de Economía y Energía (S).-