

ISSN 1850-7255



FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA GESTIÓN

TIEMPO DE GESTIÓN N° 17

Revista Académica de la Facultad de Ciencias de la Gestión



Carreras que se dictan:

- .Licenciatura en Administración Pública
- .Licenciatura en Administración de Empresas
- .Licenciatura en Archivología
- .Licenciatura en Comercio Internacional
- .Cooperativismo y Mutualismo
- .Licenciatura en Economía
- .Licenciatura en Marketing
- .Gerenciamiento de Servicios Gastronómicos
- .Tecnicatura en Museología
- .Licenciatura en Turismo
- .Tecnicatura en Hotelería
- .Técnico Bibliotecario Documentalista

Sedes:

- .Guleaguaychú
- .Federación
- .La Paz
- .Villaguay
- .Chajarí
- .Concepción del Uruguay
- .Crespo
- .Paraná

Universidad Autónoma de Entre Ríos**Rector**

Bioingeniero Aníbal Sattler

Facultad de Ciencias de la Gestión**Decana**

Prof. Liliana Battauz

Vicedecano

Lic. Carlos Alberto Main

Secretario de Extensión

Lic. José Daniel Nolla

Secretario de Investigación

Prof. Pablo Donadío

Secretario de Bienestar Estudiantil

Tec. Juan Pablo Martínez

Secretario Administrativo

Abog. Ariel Yust Weber

Secretario Económico Financiero

CPN. Roberto Zamero

Secretaria Académica

Lic. María Claudia Valmarrosa

TIEMPO DE GESTIÓN

Revista académica de la Secretaría de Investigación, de la Facultad de Ciencias de la Gestión de la Universidad Autónoma de Entre Ríos. Su objetivo es publicar artículos de docentes de la Facultad y de otras unidades académicas, en los campos del conocimiento científico. Sus destinatarios son estudiantes, docentes, investigadores e interesados en general en dichas temáticas.

ISSN: 1850-7255.

Registro de la Propiedad Intelectual N° 795.269

Edición N° 17 - Julio 2014

Propietario: Facultad de Ciencias de la Gestión

Domicilio: Urquiza 1225. Teléfono: 0343-4211538

Correo electrónico: *fcg_revistatiempodegestion@uader.edu.ar*

Paraná, Entre Ríos, Argentina

<http://fcg.uader.edu.ar/>

Fecha de recepción de artículos: dos meses antes del cierre de cada edición.

Editores responsables

Fabián Reato

Marta Marozzini

Diseño Gráfico

María Soledad Trevisán

Colaboración Administrativa

Francisco Vega, Inés Harispe, Prof. Silvia Mir

Tirada de esta edición: 500 ejemplares

Indización: Latindex, Dialnet.

Comité Editorial

- .Dr. Miguel Rodrigo González Ibarra -Universidad Nacional Autónoma de México (México)
- .Prof. Rodolfo Bertoncello - Universidad Nacional de Buenos Aires- Conicet (Argentina)
- .Prof. Virginia D' Angelo Gallino -Universidad Autónoma de Entre Ríos- (Argentina)
- .Prof. Pablo Donadío -Universidad Autónoma de Entre Ríos- (Argentina)
- .Prof. Noemí Wallingre -Universidad Nacional de Quilmes- (Argentina)
- .Dr. Luciano Andrenacci -Universidad Nacional de San Martín - Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales- (Argentina)

Comité de Arbitraje

- .Msc. Paloma Martínez Fernandez -Universidad Nacional del Comahue-(Argentina)
- .C.P.N. Luis Lafferriere -Universidad Nacional de Entre Ríos- (Argentina)
- .Mg. Sandra Gisela Martín -Universidad Católica de Córdoba- (Argentina)
- .Dra. Dora Luján Coria -Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires- (Argentina)
- .Ing. Daniel Saín -Universidad Tecnológica Nacional- (Argentina)
- .Lic. María Gracia Benedetti -Universidad Nacional de Entre Ríos- (Argentina)
- .Lic. Cecilia Poggio -Universidad Autónoma de Entre Ríos- (Argentina)
- .Mg. Claudio Staffolani -Universidad Nacional de Rosario- (Argentina)

- .Lic. Claudia Bolzán- Universidad Católica de Santa Fe- (Argentina)
- .Lic. Corina Vainstub -Universidad Autónoma de Entre Ríos- (Argentina)
- .Prof. Griselda De Paoli -Universidad Autónoma de Entre Ríos- (Argentina)
- .Lic. Oscar Barbosa -Universidad Nacional de Entre Ríos- Conicet (Argentina)
- .Lic. Alicia Cáceres -Universidad Nacional de la Patagonia. Río Gallegos- (Argentina)
- .CPN. Eduardo Muani - Universidad Nacional de Entre Ríos

UNO. La salud mental del trabajador: características de la calidad de vida laboral según la percepción del clima organizacional. *Por Jacqueline Krauss. Página 9 a la 32.*

DOS. Trata y tráfico de personas: perspectivas y propuestas para un abordaje integral de la problemática en la República Argentina. *Por Gabriela V. Agosto. Página 33 a la 50.*

TRES. Un análisis de la política económica sobre el sector ganadero en la última década. *Por Mariana Heredia. Página 51 a la 68.*

CUATRO. Dinámica demográfica del departamento Villaguay, provincia de Entre Ríos entre 1991 y 2010. *Por Mariano Varisco y Gustavo Peretti. Página 69 a la 82.*

CINCO. Reflexiones respecto del papel central de los interrogantes en el proceso de investigación. *Por Carlos Main. Página 83 a la 89.*

DERECHOS HUMANOS. La identidad, una cuestión de derechos. *Por Patricia Brumatti. Página 91 a la 98.*

NORMAS

Para publicar en la *Tiempo de Gestión*. ***Página 99 a 101.***

La salud mental del trabajador: características de la calidad de vida laboral según la percepción del clima organizacional

Fecha de finalización del artículo: noviembre de 2013

Por Jacqueline Krauss

Sobre la autora

Jacqueline Krauss es Licenciada en Psicología, egresada de la Facultad de Humanidades, Artes y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Entre Ríos.

Contacto: jacu_9@hotmail.com

Resumen

El presente artículo surge con el objetivo de dar a conocer la investigación realizada para mi tesina de Licenciatura en Psicología, en una cooperativa de la provincia de Entre Ríos. Desde mis inicios como estudiante, me interesó el área laboral, más precisamente la salud mental del trabajador y la importancia del psicólogo dentro de las organizaciones, más allá del consultorio.

Es por ello que, en el trabajo de campo, se intentó conocer las características de la calidad de vida laboral, según la percepción del clima organizacional, pretendiendo que los resultados obtenidos sean una contribución a las organizaciones

que quieran mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, apoyándose en un clima saludable.

Para concluir, relato mi vivencia en cuanto al rol del psicólogo en el ámbito laboral, y las políticas que muchas organizaciones intentan imprimir en el profesional, generando un límite en su práctica.

Abstract

The purpose of this paper is to introduce the research about my thesis of Worker Mental Health presented for my Degree in Psychology performed in a Cooperative from Entre Ríos.

Since student, Worker Mental Health was my field of interest and the great significance of Psychologists within organizations beyond visiting a Psychologist office.

As a result, in field work, it is intended to know characteristics of Employment History Quality, according to working environment, expecting that obtained results contribute to organizations which want to improve workers quality of life, supporting a healthy environment.

To conclude, my Psychological role experience is described in the working environment, and policies that many organizations try to transmit to the professional worker, generating a limitation in his practice.

Palabras clave: Calidad de vida Laboral, Clima organizacional, Salud mental.

Key words: quality of working life, working environment, mental health.

1-Proyecto

La rama de la Psicología que estudia el ámbito laboral tiene muchas áreas para ser abordadas, pero la que más me interesó fue la que estudia la salud del trabajador en las organizaciones de trabajo.

Es muy común que cuando uno interroga sobre el trabajo de una persona se pueda escuchar frases como: "No me preguntes, que no me quiero poner a pensar en eso porque me amargo". O también y en contraste con ésta: "La verdad es que no me puedo quejar, la empresa tiene sus cosas, pero gano bien, trabajo 8 horas y tengo los fines de semana libres, así que estoy contento".

Estas opiniones hacen a lo que es la salud del trabajador, y refieren a varios aspectos de la interacción entre el sujeto y la organización, que inciden

en su bienestar.

Estas frases como también los síntomas que refieren los trabajadores (que van desde náuseas, vómitos, gastritis, hasta agotamiento físico y mental, desgano, irritabilidad), desencadenaron el interrogante central de la tesina: ¿Qué características adquiere la calidad de vida laboral, según la percepción del clima organizacional en empleados de mandos inferiores de una cooperativa de la provincia de Entre Ríos?

En base a él, se plantearon los siguientes objetivos:

General

* Conocer las características de la calidad de vida laboral en relación a la percepción del clima organizacional en los empleados de mandos inferiores de una cooperativa de la Provincia de Entre Ríos.

Específicos

- * Conocer el clima organizacional de la cooperativa.
- * Registrar la percepción del clima por parte de los empleados.
- * Describir las características de la calidad de vida laboral.
- * Relacionar las descripciones del clima organizacional con la calidad de vida laboral.

2- Diseño

El trabajo se desarrolló mediante un diseño cualitativo, ya que este estudio no buscó "la verdad", sino una comprensión detallada de las perspectivas de otras personas en su lugar de trabajo, tratando de comprender fenómenos a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes.

Como lógica de investigación, se ha seleccionado la de tipo inductiva-analítica, debido a que se partió de datos particulares a las generalizaciones. Se procuró generar teoría.

En las investigaciones cualitativas se desarrollaran conceptos, intelecciones y comprensiones partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidos.

Se planteó como un estudio exploratorio, ya que no hay antecedentes en lo que respecta a cooperativas de estas características, por lo que se pretendió explorar y conocer, algo que no está investigado, y que resulta un aporte a la

Psicología Organizacional, desde una perspectiva menos estandarizada.

Se realizaron observaciones y entrevistas de entre 30 y 40 minutos.

Los datos obtenidos fueron analizados a través del método comparativo constante.

3- Encuadre teórico

La tesina se realizó desde la perspectiva teórica del análisis organizacional.

A continuación, una breve descripción de los conceptos principales, que servirá al lector para una correcta lectura del artículo:

En lo que respecta a la salud mental, se utilizó la definición propuesta por la OMS, que la define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y también es capaz de hacer una contribución a la comunidad en la cual vive.

También es interesante el planteo del Dr. Enrique Pichón Rivière el cual sostiene que "el sujeto es sano en tanto aprehende la realidad en una perspectiva integradora y tiene capacidad para transformar esa realidad, transformándose a la vez él mismo". (Pampliega de Quiroga, 1986 pág 10).

En lo que respecta a la Calidad de Vida laboral, para Peiró (et al 1996) puede ser definida como la estimación o la apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del entorno y de la actividad laboral y que responden, en niveles satisfactorios, a las demandas, expectativas, deseos y necesidades de esa persona en el propio trabajo y fuera de él.

El Clima Organizacional está relacionado con la calidad de vida dentro de la organización, y se conforma sobre la base del cumplimiento de las expectativas en cuanto a ciertos factores, como salario, condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, la forma en que se ejerce el poder; estas características son determinantes del contrato psicológico, y por tanto es necesario sostener un movimiento de explicitación y ajuste recíproco (Schvarstein, 1998).

4- Categorías de análisis

Para realizar el análisis se utilizaron categorías que han servido de guía

para llegar a comprender la percepción del clima organizacional y las características de la calidad de vida laboral.

A continuación, una breve descripción de cada una, integrando relatos de los trabajadores recogidos a lo largo de la investigación.

Reglas

Las organizaciones poseen mecanismos de control formales e informales que modelan, dirigen y restringen el comportamiento de sus miembros.

Casi todas las organizaciones tienen documentación formal que limita y modela el comportamiento, como políticas, procedimientos, reglas, descripciones de puestos e instrucciones para el trabajo, utilización de material de seguridad, etc. En esta cooperativa, los empleados dijeron conocer las reglas, y la mayoría adujo que las aprendió con el tiempo; es decir, de manera informal, lo que no le quita importancia y representatividad.

Quizá se están refiriendo a aquellas que operan de manera implícita, tácita, que los empleados toman como formal, pero que en realidad son normas que no están escritas sino que dependen de la conciencia de cada uno. Las mismas están para que exista un ordenamiento social, para no entorpecer el bien común.

El horario apareció como una regla a cumplir, conocida por todos al momento del ingreso a la organización.

En lo que respecta al uso de uniformes, hay algunas secciones que reciben su indumentaria, pero, en las oficinas, por ejemplo, no se utiliza una vestimenta común. Sin embargo todos van bien vestidos.

Robbins (2004) refiere que al poco tiempo de ingresar a una empresa, las personas saben cómo vestirse, qué reglas se deben respetar, el horario que deben cumplir.

Aún así, en lo que respecta a la vestimenta, habría que plantear la posibilidad de que se utilice un uniforme. El mismo generaría un sentido de pertenencia a la organización, en caso de que esto sea necesario.

Características de la comunicación

En este punto, podemos decir que la comunicación es la esencia de la organización, y puede darse de manera formal e informal.

Algunos canales formales pueden ser: medios orales, folletos informativos o medios electrónicos. Mientras que dentro de la comunicación informal se encuentra la comunicación más espontánea que se presenta sin tomar en cuenta los canales formales.

El principal vehículo de la comunicación clandestina es la cadena de rumores.

Stephen Robbins (2004) en su libro denominado Comportamiento Organizacional dice que los rumores tienen por lo menos cuatro propósitos: estructurar y reducir la ansiedad; dar sentido a la información limitada o fragmentada; servir de vehículo para organizar a los miembros del grupo, y quizás extraños al mismo, en coaliciones; y para señalar el estatus del remitente o el poder.

Por su parte, Pichón Rivière plantea que el rumor implica situaciones de tensión, clima de expectativas creado por factores socioeconómicos, y conducen a la modificación de la percepción de un hecho y a su deformación.

Ningún rumor es inocente y lleva siempre una carga de sentido, una intencionalidad.

Hay dos características fundamentales para que el rumor logre su cometido: debe ser ambiguo e importante, es decir, de relevancia para quienes lo escucharán y lo transmitirán.

"La mayoría de las cosas nos enteramos por el boca a boca", dice un empleado.

Esto hace referencia a un tipo de comunicación que generalmente puede moverse en cualquier tipo de dirección.

Cuando en una organización circulan rumores, puede verse afectada la percepción que cada empleado tenga sobre el clima de la empresa.

Esto se debe a que estos trascendidos tienen una intencionalidad, y quien los genera pretende lograr con ello un efecto en quien lo recibe.

El rumor estaría entonces marcando distancia entre los estratos de la organización por lo que los empleados pueden percibir que no se los tiene en cuenta, por ejemplo.

Recordemos que el clima incluye componentes como el sentido de pertenencia, una relación positiva entre jefes y subordinados, la comunicación, que pueden ponerse en suspenso mediante la circulación de rumores.

Schavarstein (1998) sostiene que al trabajar como consultor no ha encontrado organización que no tuviera problemas en la comunicación, y que la solución no radica en diagnosticarlos sino en saber qué hacer con ellos.

Muchas veces se utiliza el saber como instrumento de poder, valiéndose de la retención y/o distribución de la información, es decir gestionando el "para quién" y el "cuándo". En el caso de esta cooperativa, existen cuestiones que no llegan a comunicarse a los empleados o llegan una vez ocurridos los

acontecimientos.

Utilización del tiempo libre

Los empleados de la cooperativa tienen tiempo fuera de la organización para realizar la actividad que deseen.

La mayoría realiza algún tipo de actividad física, y pasa tiempo con su familia.

La reducción del tiempo de trabajo debería dejar tiempo libre para actividades auto-determinadas, más que para permitir hacer otros trabajos remunerados. En síntesis, se debería trabajar menos y de otra manera, habría que crear nuevos espacios para nuevos proyectos de vida y dejar lugar para la expresión de nuevas formas de solidaridad y de sociabilidad, ya que los individuos necesitan poder disponer de tiempo libre para desarrollar su imaginación y sus capacidades cognitivas. (De la Garza Toledo & Neffa, 2001).

Para Stephen Robbins (2004), el trabajo se convierte muchas veces en un medio para conseguir el dinero para ser utilizado en su tiempo libre.

Varios trabajadores manifestaron que gracias a su trabajo pueden salir a pasear y costear actividades que le generan placer pero que les demandan dinero.

Con respecto a lo que se denomina tiempo libre, Leonardo Schvarstein (1998) se pregunta: ¿Será que el tiempo para la organización no es libre, y que estamos dentro de ellas en cautiverio, como lo denuncia nuestro estrés y lo marcan nuestras contracturas corporales? Para ser libres en una organización debemos tener la opción de conseguir trabajo en otra organización si es que queremos irnos, y ésta no es precisamente la situación para la mayoría de las personas en la actualidad (pág. 185).

Schvarstein prefiere llamar a este tiempo "tiempo para uno mismo, para la familia y amigos" (pág. 185).

Ulloa, por su parte, dice que el tiempo no reglamentado aparece, en general, como el tiempo donde se generan los cambios, y si bien se lo asocia comúnmente al descanso y al placer, es también el momento para pensar (Ulloa, 1969).

Centralidad del trabajo

Se la conoce como una creencia general acerca del valor del trabajo en la vida de las personas y tiene varios componentes.

Uno de ellos es la identificación que se tiene con el trabajo, que puede

ser central o periférica según la importancia del mismo para la propia autoimagen.

Un empleado de la cooperativa dice: "El trabajo es todo, trabajar y hacer las cosas bien dignifica".

Otro de sus componentes incluye la involucración y el compromiso con el trabajo.

Ambos son una respuesta afectiva al trabajo como parte de la vida de la persona.

"El trabajo es casi mi vida, me gusta aprender y respetar los horarios", relató un trabajador.

Por otra parte, existe un componente de orientación/decisión. El mismo está basado en los intereses vitales centrales y postula que una persona desarrolla su vida en múltiples esferas, que tienen una importancia relativa determinada por las preferencias del individuo.

La elección de una esfera de vida implica una noción de involucración con la misma y provee las condiciones por las que una persona establece lazos afectivos y conductuales con su entorno.

La Centralidad del Trabajo refleja una interacción entre factores de personalidad, que son relativamente estables, con influencias situacionales y sociales; es decir que en un momento dado, uno puede verse influenciado por circunstancias sociales al momento de definirse por una u otra esfera. (Córdoba & Ceccarini, 2008-2010).

Representación sindical

Los sindicatos son organizaciones diseñadas para fomentar y mejorar el bienestar social y económico de sus miembros.

Básicamente los sindicatos se crearon para proteger a los trabajadores de la explotación. Sus inicios se remontan a los Estados Unidos, como respuesta a las pésimas condiciones laborales, que incluían trabajo infantil, sueldos bajos y condiciones de higiene realmente deplorable.

Por ello se elaboraron leyes federales gracias a las cuales el gobierno comenzó a controlar el trabajo en las grandes organizaciones, regulando las edades de los empleados, las condiciones laborales, etc. (Muchinsky, 2002).

La mayoría de los empleados de la cooperativa están afiliados al sindicato, pero en realidad no reciben información y muchos siguen aportando porque es un hecho ya instituido dentro de la organización.

Los trabajadores no se sienten acompañados ni representados por el sindicato, dicen no recibir información.

Como se menciona anteriormente, la función del sindicato además de informar, es la de exigir a las organizaciones ciertas condiciones laborales, pagos equitativos y demás.

Quizá el sindicato está cumpliendo con algunas condiciones pero la manera de comunicarse no es la adecuada por lo que los empleados creen que están aportando en vano, y muchos de ellos deciden desafectarse.

Pero si decimos que el sindicato está compuesto por empleados, no podemos dejar de mencionar que es responsabilidad de cada uno de ellos elegir un representante o hacerse presente en las reuniones e informarse.

Este factor está directamente vinculado al prejuicio social que se tiene sobre quiénes participan en organizaciones sindicales.

Quizá esto se deslice de algunas épocas en las cuales estaba "mal" organizarse, reunirse, sostener ideas dentro de un grupo.

Lugar del empleado

Los individuos que forman parte de una organización no solo aspiran a la equidad en cuanto a salario, sino también al trato, a que sus ideas sean tenidas en cuenta.

Esto tiende a fortalecer el vínculo de identificación positiva, satisfacción con el trabajo, y a su vez, permite que se estimule la productividad (Schlemenson, 1990).

Los trabajadores consideraron ser pieza fundamental de la organización, y algunos relatan que no tienen el lugar que merecen.

Recompensas - castigos

La calidad en cuanto a los sistemas de reconocimiento es una cuestión fundamental del clima laboral, ya que es una de las principales fuentes de satisfacción laboral.

Schvarstein (1998) dice que el hecho de no ser reconocido con justicia por lo que uno realiza en su organización es más que desalentador, ya que le quita valor a la experiencia.

En esta cooperativa, según lo que se pudo inferir a través de las entrevistas, se utiliza un refuerzo positivo, que es una gratificación anual que se da a todo el personal, y una sanción, que es descripta por un empleado, al ser suspendido sin goce de sueldo por habersele roto una herramienta.

Si bien se dan refuerzos positivos, la mayoría de los entrevistados no se siente recompensados porque no es esa gratificación anual lo que los hace sentirse tenidos en cuenta, sino más bien una palabra de aliento o felicitación

por realizar bien su trabajo.

Estos son algunos relatos:

"Me gustaría que se me recompense con diálogo, no en lo económico sino que te digan 'esto haces bien, esto mal'. Hasta ahora no me ha pasado".

"He hecho cosas que no correspondían a mi puesto y nadie me dijo nada; me gustaría que lo valoren".

Las organizaciones pueden ofrecer recompensas intrínsecas o extrínsecas.

Las primeras incluyen asignaciones desafiantes, oportunidad de crecimiento, etcétera; y las segundas, incluyen las recompensas que suelen ser ajenas al contenido mismo del trabajo. Estas últimas están vinculadas a una mejora salarial o una oficina más grande, por ejemplo.

Los buenos sistemas de recompensas combinan ambos estilos (Gordon, 1997).

Percepción de equidad

Cuando el pago se visualiza como justo teniendo en cuenta las demandas del puesto, el nivel de habilidades individuales y los niveles de sueldos en la comunidad, es probable que haya satisfacción.

Aunque no todos buscan la equidad económica, mucha gente está dispuesta a aceptar menos dinero para poder trabajar en una ubicación preferida o en un puesto menos exigente, o acorde a sus creencias religiosas.

Schvarstein (1998) plantea que para instalarse en un contexto de credibilidad, una organización debe ser equitativa.

En esta cooperativa la mayoría de los empleados dicen recibir equitativamente a lo que dan, a excepción de uno de ellos que manifiesta que en cuanto al dinero, no siente que sea otorgado según el tipo de tarea que le toca realizar.

"Creo que en trato estoy conforme, es lo mismo que doy yo, pero en cuanto a sueldo no creo que sea equitativo".

En este último caso, esta percepción de desequilibrio, podría llevar a que el empleado reduzca la cantidad y calidad de esfuerzo, decida dejar su trabajo, o crea que en realidad trabaja más que los demás.

Aún así, vale recordar que estamos hablando siempre de la creencia y evaluación de cada empleado, y no de lo que sucede en realidad.

Uso del dinero como medio de satisfacción de necesidades básicas

Cuando una necesidad no se satisface crea una tensión que origina

estímulos dentro del individuo. Estos estímulos generan un comportamiento de búsqueda de metas específicas que, de lograrse, satisfarán la necesidad y llevarán a la reducción de la tensión.

Es muy conocida la pirámide de las necesidades de Maslow, y a partir de ella se puede inferir que cuando una necesidad resulta satisfecha, ya no motiva, y la persona intenta satisfacer las de nivel superior.

Es así que una vez que se ha alcanzado aquellas para las cuáles se necesita dinero, éste ya no sirve como motivación para lograr las de seguridad o autorrealización.

"Gracias a trabajar acá, pude comprarme muchas cosas, sacar créditos, anotarme en un plan de viviendas".

"(..)El dinero que recibo me alcanza, me pude comprar un auto 0 km, salir de vacaciones, tener mi casa y pagarles estudios a mis hijos, por supuesto que no fue de un día para el otro".

"Al ingresar sabía que iba a tener mutual, un trabajo seguro, al tener recibo pude anotarme para una casa, que gracias a Dios me la dieron. Si bien uno se queja de que la plata no alcanza, es porque me estoy haciendo de cosas; a mí la cooperativa me prestó plata para invertir en construcción, la fui devolviendo de a poco, y yo me pude comprar muchas cosas".

En estos relatos se puede observar que cada uno de los empleados tiene un estilo de vida diferente y eso sirve de referencia a la hora de analizar si el dinero alcanza o no.

Están quienes tienen sus cuentas, propias de la sociedad de consumo en la cual vivimos, donde para no quedar fuera del sistema necesitamos mantenernos "al día". Así, el sistema crea necesidades continuamente y se crea un circuito que no se detiene. De hecho, uno de los empleados comenta que gracias a tener un trabajo puede anotarse en una vivienda, a su vez, a esta vivienda hay que equiparla, por lo que se necesita más dinero.

Expectativas iniciales

Cada persona que inicia una actividad laboral y desempeña un rol tiene también expectativas sobre el salario, jornada laboral, condiciones de seguridad, etcétera. Muchas de estas expectativas son implícitas y se vinculan con el sentido de dignidad de cada persona.

Hablamos de contrato psicológico para referirnos a aquellas expectativas implícitas o explícitas que tienen de manera recíproca tanto la organización como quienes la integran.

Este cambia con el tiempo, a medida que se modifican las necesidades

de las personas y de la organización, es por ello que debe renegociarse siempre (Schein, 1992).

La mayoría de los empleados de la cooperativa manifiestan que sus expectativas se fueron cumpliendo con el tiempo.

Algunos relatos son:

"Mis expectativas iniciales eran poder responder a los avances tecnológicos, y se cumplieron, porque a esta edad, tener este trabajo...."

"A los 20 años, cuando ingresé quería aprender y superarme"

"Mis expectativas iniciales eran poder trabajar para ayudar a mi padre. Lo que pensé, se cumplió".

"Lo que pensé cuando entré era poder hacer algo, porque había dejado de estudiar y tenía que hacer algo".

"Mis expectativas eran poder crecer rápido, y me di cuenta que no pude".

En los relatos pudo verse que muchos de los entrevistados pudieron satisfacer sus expectativas iniciales y otros están disconformes.

Quizá esto tenga que ver con la distancia que existe entre lo que el empleado desea y lo que la organización tiene pensado para ese empleado.

Posibilidad de capacitación

Para comenzar, es importante realizar una distinción entre algunos conceptos que pueden generar confusión.

El capacitar es la acción por la cual la organización ofrece a los empleados la posibilidad de ampliar su competencia, en favor de los intereses de ambos. El "perfeccionamiento" implica la iniciativa que el empleado tiene de aprovechar las oportunidades de capacitación disponible -dentro y/o fuera de la institución- para lograr su superación en el trabajo (Gelaf, s.f).

Debemos distinguir entre lo que es la capacitación formal, donde las empresas mandan a capacitar a sus empleados, del término que proviene de la didáctica denominado competencia. Este último concepto refiere al conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y modos de resolver tareas y conflictos que una persona posee para desarrollarse en determinado ámbito laboral.

La capacitación debe ser uno de los medios prioritarios en lo que refiere a la administración de personal, ya que:

- Permite mejorar la eficiencia del trabajo de la organización.
- Convierte el esfuerzo humano en tareas de alta calidad y trascendencia.
- Proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir actitudes, conocimientos y habilidades que aumentan su competencia y comprensión

de la misión y funciones de la organización.

- Permite crear la inquietud de cada persona, promueve el cambio en la actitud mental, que, muchas veces (esquemática por el tiempo y la rutina), resiste toda posibilidad de innovación en la actividad diaria.

Esto genera que el personal se desempeñe con eficacia en su trabajo y reúna las condiciones requeridas para futuros cargos y ascensos (Gelaf, s.f).

Muchos de los entrevistados han realizado cursos por medio de la cooperativa, y otros por su cuenta. También hubo trabajadores que tienen pendiente perfeccionarse para poder ofrecerle mayores servicios a la organización.

Valor de la experiencia previa y del aprendizaje por observación

El aprendizaje en la empresa es la marca más confiable de competencia y solvencia profesional.

Eduardo Rojas señala que la experiencia acumulada y puesta en obra por trabajadores y trabajadoras no es resultado de tradiciones o innovaciones sino de una combinación entre la memoria individual y colectiva de los "saber hacer" adquiridos en un tiempo largo. La valorización del conocimiento, la calificación y las competencias, se desarrollan en las relaciones cotidianas y se difunden en el seno de los trabajadores (Rojas, 1999).

En los relatos de algunos trabajadores de la cooperativa encontramos que se les ha dado valor a aquellos conocimientos acumulados desde trabajos anteriores.

"Yo aprendí mirando y preguntando, no hice capacitaciones, tengo mucho conocimiento sin estudio".

"Por el deporte conozco mucha gente, me relaciono. Parece que acá les gustó eso porque me pusieron en atención al público".

Rojas, en "El saber obrero y la innovación en la empresa moderna", dice que una amplia tradición del conocimiento entiende toda formación como reconstrucción sistemática de experiencia, y parece que esto pudo verse en la cooperativa estudiada.

Objetivos en cuanto al puesto

Cuando un puesto sirve para realizar o facilitar la consecución de valores y objetivos de la persona, éste produce satisfacción. Mientras que cuando entorpece su logro se presenta la insatisfacción (Gordon, 1997).

Estar ubicado en un rol cuyo nivel de responsabilidad es coherente con

la capacidad del individuo que lo ocupe forma parte de una condición positiva y necesaria que hace que alguien pueda dar lo mejor de sí mismo.

Es importante tener en cuenta que las capacidades van cambiando con el tiempo, es por ello que se vuelve necesario revisar la responsabilidad que se le atribuye al trabajador en el desarrollo de su tarea.

Cuando esta es monótona, rutinaria o cuando no existe la posibilidad de rotar, aparece la alienación al trabajo, cuyo principal síntoma es el aburrimiento (Schlemenson, 1990).

Algunos trabajadores de la cooperativa comentaron lo siguiente a cerca de esta cuestión:

"Yo quiero estudiar para poder servirle a la empresa mucho mas de lo que le sirvo ahora, no se si cambiando de puesto sino sabiendo más".

"Estoy muy cómodo en mi puesto, me gustaría organizarlo a mi manera, pero eso se va a dar con el tiempo".

La autoestima se va fortaleciendo a partir de la posibilidad de corroborar los alcances y los límites de la capacidad personal, que encuentra en el trabajo oportunidades de expresión plena.

Rotación de puestos

Las fortalezas de la rotación de puestos consisten en que reducen el aburrimiento y aumentan la motivación diversificando las actividades del empleado.

También puede tener ciertos beneficios para la organización, puesto que tener empleados que cuenten con experiencia en varias secciones implica una mayor flexibilidad en la programación de trabajo, en la adaptación a los cambios y en la ocupación de vacantes (Robbins, 2004).

En esta cooperativa, algunos empleados manifiestan que están en el mismo puesto desde que ingresaron a trabajar y otros informan que fueron rotando.

El enriquecimiento del puesto implica cambiar el mismo tanto horizontalmente como verticalmente, sumando responsabilidad.

Y en este caso aparecen algunas quejas, dado que los empleados rotan únicamente horizontalmente.

Cuando la motivación laboral desciende, y se observa baja efectividad laboral, puede percibirse que está faltando un enriquecimiento en el puesto.

En cambio, cuando los trabajadores utilizan sus capacidades, realizan tareas completas y consideran que su trabajo tiene repercusiones sobre la vida de otros, es probable que encuentren un sentido a su trabajo.

Es importante también que se le brinde información y capacitación sobre la tarea que le toca realizar, ya que esto hace que aumente su interés y su capacidad de evaluar su efectividad.

Participación activa

Uno de los pilares de una organización creíble, dice Schvarstein (1998), es la participación.

Asimismo, el involucramiento y el compromiso, entre otros factores, juegan un papel fundamental.

En este sentido es importante resaltar que las personas están más o menos propensas a involucrarse en función de los modos en que se las invite a participar. Las acciones para hacerlo se generan en diversos grados: informar, consultar y en último lugar, participar de las decisiones y el control.

Si bien no es importante ni conveniente que se otorgue el máximo grado de participación a todos los integrantes, y quizá muchos de ellos tampoco estén interesados en que eso suceda, sí es necesario explicar desde el inicio cuáles son las reglas de juego en cuanto a la participación.

En los relatos de los trabajadores se encontraron dos visiones diferenciadas sobre este tema. Por un lado:

"Planifico en conjunto con el encargado para agilizar".

"Puedo plantear ideas a los directivos porque en mi tema hay actualizaciones constantemente".

"Las ideas son tenidas en cuenta por los directivos, siempre que sean buenas".

"Vos tenés la libertad, pero que lo hagan es otra cosa, lo deciden los de arriba".

"Yo puedo proponer, pero en los años que estoy, no se si las tomaron".

Schvarstein (1998) dice que para que haya verdadera participación los miembros de la organización deben tener los conocimientos y la experiencia requeridos para el tema que se los invita a participar.

En este caso, los empleados que manifestaron participar activamente, son trabajadores que están solos en sus puestos y por lo tanto deben manejar el ciento por ciento de la información referida a ese espacio, de lo contrario no podrían llevar adelante su tarea.

Schvarstein (1998, pág. 356) aclara también que "no hay participación legítima sin una genuina posibilidad de no participar".

Si existen personas a las que no les interesa participar más allá de lo básico para su rol, puede ser porque satisfacen sus necesidades de

participación en otro ámbito, como la religión, un club, etcétera.

Relación entre pares y con encargados

Algunas investigaciones descritas en el libro de Robbins (2004) sostienen que fuertes relaciones interpersonales entre miembros tienden a estar asociadas con niveles inferiores de conflicto.

En el relato de los empleados de la cooperativa, muchos manifestaron tener amigos dentro del ámbito laboral, y calificaron con diez (10) la relación con el grupo, lo que estaría avalando esta teoría.

Alderfer (1969) reformula la escala de necesidades de Maslow, y plantea que hay tres grupos de necesidades primarias: existencia, relaciones y crecimiento.

El primer grupo se ocupa de satisfacer los requerimientos básicos de la existencia material, lo que Maslow llama necesidades fisiológicas y de seguridad.

El segundo grupo de necesidades es el de las relaciones: la necesidad que tenemos de mantener relaciones interpersonales importantes.

Por último, Alderfer incluye las necesidades de crecimiento; un deseo intrínseco de desarrollo personal (Gómez Díaz, s.f).

Las relaciones entre personas, dice Schvarstein (1998), se estructuran en función de la intencionalidad que las guía.

Las conductas tienen propósitos y aquellos que leen estas conductas les adjudican una intencionalidad.

En cuanto a la relación con superiores, Schvarstein (1998) dice que la relación individuo- organización está mediatizada por la cadena de mandos, y que es a través de los jefes que los empleados operan el contrato psicológico.

Además, la organización debe cumplir mediante el rol de los jefes, con las necesidades y expectativas de los empleados.

Cuando el empleado logra depositar su confianza en los superiores, éstos juegan un papel fundamental en la credibilidad que el trabajador le otorgará tanto a la organización como a las personas que conducen las organizaciones.

En los trabajadores de la cooperativa encontramos relatos como:

"Mi encargado tiene una calidez humana muy grande, y hay que respetarlo".

"Con el encargado hacemos y deshacemos, trabajamos en conjunto".

"Más tranquilo que acá no podés estar; el encargado viene todos los días pero no te molesta".

En estos comentarios se hace visible una relación de proximidad y confianza con el encargado, lo que permite considerar que también la organización en general aparece como confiable, creíble.

También se aprecian otros relatos:

"No se puede hablar con los encargados, siempre hay que ajustarse a lo que dicen ellos; yo estoy arreglando algo y el encargado quiere hacer algo que no se puede, le expliqué; costó pero entendió".

"Creo que los encargados no se juegan por el empleado".

El "ser encargado" es un rol prescripto por la organización, e implica una conducta estable, una puesta en escena que requiere de coherencia.

En el rol, distinguimos por un lado su función (el para qué) y por el otro, su status (ubicación en la estructura).

También hay que aclarar que éste adquiere un carácter restrictivo, funcional a las necesidades de cada organización; pero a la vez es productor, ya que sin esa función no habría relación con los demás para llevar adelante una acción común.

Otro punto a tener en cuenta es la flexibilidad que necesita un rol, ya que hay algunas situaciones que requieren de la ruptura de protocolo para poder resolverla de manera eficaz, lo que se distingue como desempeño.

Es decir, que el rol está estipulado, pero el desempeño de cada uno es más bien, una acción que cada empleado decide cómo llevarla adelante (Schvarstein, 1992).

Quizá la diferencia en cuanto a las percepciones sobre las relaciones entre empleado y encargado, se deba a la manera en que cada encargado se desempeña en su función y en cómo se compromete a resolver situaciones que escapan a lo protocolar de su rol.

Opinión pre-ingreso: relación organización- individuo

Schvarstein dice que nuestras organizaciones laborales tienen marcada incidencia en la manera como concebimos nuestro presente y nuestro futuro.

También, el reconocimiento que obtenemos en ellas nos da una medida de lo que valemos.

Una organización tiene variadas connotaciones, que varían de persona en persona.

Para algunos puede ser el lugar en el cual se sostiene la identidad, para otros el lugar a través del cual pueden mostrar sus aptitudes, y para otros únicamente el lugar donde consiguen el dinero para subsistir (Schvarstein, 1992).

En el caso de la cooperativa que nos ocupa, se encuentra emplazada en una ciudad pequeña, es un referente y así lo manifestaron sus empleados:

"Todos me decían que aproveche este trabajo, porque era fijo y tenía otro ritmo que el del campo".

"Por lo que se veía de afuera era una empresa que tenía mucho para dar, y estando adentro lo comprobé y creo que superó mis expectativas".

"Yo vivo muy cerca de acá, y de chico siempre decía: ojalá me toque trabajar en la cooperativa".

"Antes de entrar, vos decías que ibas a trabajar acá y estabas salvado; ahora ya hay otras empresas grandes también dentro de la ciudad".

"Vos decías el nombre de la cooperativa y era lo grande, y más si estabas por conseguir trabajo (...) está bien vista, de adentro y de afuera".

Resolución de conflictos

Una organización tiene objetivos, y éstos suponen una tarea determinada, que se convierte en la actividad central.

Trabajar es también resolver problemas, y éstos poseen diferentes grados de complejidad.

La claridad, la precisión con la cual puede ser identificado el nivel de complejidad sumado al conocimiento y a las tecnologías disponibles ayudan a reducir las dificultades.

Elliot Jacques describió cinco niveles de complejidad para la resolución de problemas, teniendo en cuenta las operaciones necesarias para su resolución (Schlemenson, 1990).

Según los relatos de los empleados de la cooperativa, los niveles correspondientes a los problemas que han tenido que enfrentar hasta ahora serían los siguientes.

Primer nivel: el individuo sigue una metodología prescripta.

Segundo nivel: la resolución de problemas requiere de datos que se van acumulando.

"Si sucede algo grave se le avisa al encargado. Sino, lo solucionamos entre nosotros".

"Depende del problema que sea, si podemos lo solucionamos acá, con diálogo, buscando saber por qué surgió. Si excede nuestras posibilidades, se habla con quien se tiene que hablar".

Ausentismo

Se puede suponer que las organizaciones se benefician cuando se reduce

el ausentismo de los empleados, y que es difícil que una organización opere de manera fluida si los empleados no se presentan a su trabajo.

Como dijeron los propios trabajadores, en una cooperativa todos son importantes, y cada uno es una pieza fundamental.

Claro está que los niveles de ausentismo que excedan los límites normales en una organización, tienen un impacto directo sobre su eficacia y su eficiencia. Sin embargo, debemos pensar que existen situaciones en las que la organización puede beneficiarse si un empleado no asiste a trabajar.

Y dentro de estos casos excepcionales se encuentran las ausencias por cuestiones de salud. Por ejemplo, si un empleado asiste a trabajar con alguna molestia física, y su tarea requiere estar a un cien por ciento, probablemente no sólo reduzca su productividad, sino también la del resto del grupo de trabajo.

A continuación se enuncian los motivos por los cuales los empleados de la cooperativa se ausentan de su trabajo, y con qué frecuencia lo hacen.

"Por lo general, sólo faltó por enfermedad y traigo certificado. Pero si tengo alguna reunión por mis hijos, aviso y no hay inconveniente en que me retire por un tiempo".

"No soy de faltar, no me gusta faltar, lo hago sólo por enfermedad y presento certificado".

"Faltó sólo por enfermedad. Creo que soy el único que no necesita presentar certificado, por tantos años trabajando acá".

"Faltó si estoy enfermo o si tengo reunión en la iglesia. A eso lo rescato, porque me dan el día sin problemas. En épocas de cosecha recupero las horas, por una cuestión mía de no dejarle todo a mis compañeros, sino directamente no vengo".

"Si pido por enfermedad no me descuentan; cuando pedía por deporte sí, me lo descontaban de las vacaciones".

"Faltó por enfermedad, pero me cuesta mucho pedir. Me pasó que se enfermó mi hija y yo venía a pedir unos días, entonces el gerente me dijo: 'Cuando tu hija está enferma no vengas a pedir, andá y cuidala'. Después pedí directamente una semana y pedí que se me descontara porque ya iban muchos días".

"Si pido por enfermedad o trámites, no tienen drama; me lo dan. Igualmente yo no soy de faltar".

La mayoría adujo su ausentismo a cuestiones de salud, aclarando que tratan de no faltar.

Existen otros casos que no representan a la "mayoría", en los cuales la

cooperativa respeta las creencias religiosas, un aspecto importante para el empleado.

Robbins (2004) vincula el bajo porcentaje de ausentismo con la satisfacción en el trabajo.

En este caso, podemos conjeturar que estos empleados están comprometidos y satisfechos con sus puestos, y que por ello eligen no faltar.

5- Conclusión

Tal como se ha mencionado, el objetivo general de la presente tesis fue conocer las características de la calidad de vida laboral en relación a la percepción del clima organizacional en los empleados de mandos inferiores de una cooperativa de la Provincia de Entre Ríos.

Se plantearon diferentes objetivos específicos como conocer el clima organizacional de la cooperativa, registrar la percepción del clima por parte de los empleados, describir las características de la calidad de vida laboral y relacionar las descripciones del clima organizacional con la calidad de vida laboral.

Dentro del conocimiento alcanzado en relación al clima organizacional, caracterizado como una fotografía que muestra lo que ocurre en una organización, que incluye entre otras cosas las recompensas, reglas, comunicación y que es percibido por los trabajadores, de manera que puede variar de unos a otros, se puede decir lo siguiente:

-Esta organización posee reglas, aceptadas por los trabajadores pero poco explicitadas. El horario es aquella que todos conocen, sin embargo hay otras que son más que nada supuestas por los trabajadores, o aprendidas de manera informal a lo largo del tiempo.

-En cuanto a la comunicación, se sigue una línea vertical para comunicar acontecimientos importantes o directivas, que van desde el gerente hacia el encargado y luego al empleado.

También se da una comunicación horizontal, aparecen los rumores, más que nada cuando hay poca información respecto de algún tema, como por ejemplo el ingreso de personal.

-Los empleados reciben una gratificación anual, que responde a un porcentaje del balance que realiza la cooperativa, con la cual los empleados están conformes; sin embargo, la mayoría espera ser reconocido por su tarea, recibir una palabra de aliento, que hasta ahora no recibieron.

- Todos explicitaron que pudieron satisfacer sus necesidades básicas, y algunos sintieron que dentro de esta organización, pudieron superarse como personas y profesionalmente, ya sea gracias a la rotación de puestos o bien a la constante exigencia del lugar que ocupan, donde pueden mostrar sus aptitudes.

-La relación entre pares fue calificada como buena, incluso algunos ganaron amigos dentro de la cooperativa.

En cuanto a las relaciones verticales, se pueden ver diferencias entre los entrevistados.

Algunos hablaron de su superior como alguien cálido, con quien podían intercambiar ideas y trabajar en conjunto, mientras que otros se sintieron abandonados y poco representados por sus encargados.

- Todos tienen tiempo de descanso, para realizar la actividad que prefieran.

La mayoría incluye dentro de estas actividades el deporte, mientras que unos pocos manifestaron que no les gusta la actividad física.

-Todos tienen la posibilidad de pertenecer a un sindicato, sin embargo no se sienten representados, por lo que muchos se desafectaron.

Entra en juego aquí la concepción de participación dentro de un sindicato que cada empleado tenga, ya que estos organismos están constituidos por trabajadores y cualquiera puede formar parte de ellos. En lo que respecta a los entrevistados, sólo se enfocaron en recibir información y no en tomar una postura más activa y formar parte del sindicato.

Si se tienen en cuenta las características antes mencionadas, y desarrolladas durante toda la investigación, se puede concluir que la percepción del clima organizacional varía según los empleados; aún así se los podría distinguir en dos grupos.

Uno, el más pequeño, integrado por aquellos empleados que no se sienten a gusto en su trabajo porque perciben que no tienen la posibilidad de crecer dentro de la organización y que la relación con su encargado no es buena y por lo tanto, tampoco reciben la información que ellos consideran necesaria, por lo que se sienten aislados.

Para ellos, el clima percibido no es óptimo para desarrollar su labor, por lo que se puede entender que la calidad de vida laboral de estos trabajadores no es la esperada, ya que no hay satisfacción, no se sienten compensados por la tarea que realizan, y algunos están pensando en cambiar de trabajo.

En estos casos, podría sugerirse una revisión por parte de la cooperativa de algunas cuestiones, como por ejemplo, que la relación entre el gerente y los jefes con los empleados sea más fluida, donde éstos sientan que su labor

está siendo vista por los superiores.

A su vez, sería interesante poder evaluar las percepciones en cuanto al puesto; qué es lo que un trabajador puede dar, y si hay alguna posibilidad de que puedan ser trasladados a otros roles, acorde a las capacidades de cada uno.

Dentro del otro grupo, representado por la mayoría, están aquellos trabajadores que se sienten cómodos en sus puestos, que planifican con sus encargados, desarrollan significativas relaciones interpersonales, se sienten satisfechos y desafiados en sus puestos, mencionan al trabajo como algo fundamental en su vida, perciben el clima como apto para crecer dentro de la organización. Ellos no entienden al trabajo como una carga, sino como un medio para satisfacer sus necesidades, en todo el sentido de la palabra, es decir no solo incluyendo aquellas de supervivencia, sino también las de seguridad, pertenencia, creatividad y autoestimación.

Para estos empleados, la calidad de vida laboral es buena, ya que la evaluación que hacen de los factores antes mencionados es positiva, porque aquello que reciben del entorno es lo esperable, y responde a sus deseos y expectativas.

No se puede dejar de lado que esto podría mejorar aún más, si se utilizaran, por parte de la organización estrategias para favorecer la identificación a la cooperativa. Algunas estrategias podrían ser el uso de uniformes, o reconocer de manera verbal a los empleados cuando realizan bien su trabajo, acortando las distancias entre éstos y la gerencia.

6- Vivencia transformada en experiencia

Al momento de buscar una organización para realizar el trabajo de campo, me he encontrado con diversos obstáculos.

Los prejuicios y fantasmas en lo que respecta a la función del psicólogo en la empresa hacen que los directivos se muestren reacios al contacto profesional-empleado.

He recorrido varias organizaciones, las cuales imposibilitaban mi acceso justificando que "no había tiempo para las entrevistas", y en una de ellas me propusieron dejar un cuestionario y que cada trabajador lo complete con sí o no, en su domicilio.

Como esa no era mi metodología de trabajo, decidí seguir buscando.

En la cooperativa en la cual llevé adelante la investigación, pude trabajar

con total libertad, tanto empleados como directivos se mostraron respetuosos y predispuestos.

Esto considero importante destacarlo ya que muestra cómo puede hacerse un trabajo interesante en una organización: cada uno debe ceder espacios, para lograr un objetivo que sin dudas beneficia a todos, una saludable calidad de vida laboral, y un clima propicio para alcanzarla.

Es por ello que debe tenerse en claro que el capital humano es una parte fundamental del engranaje y la única manera que tiene la psicología de poder contribuir en este aspecto es encontrando los espacios para poder investigar y generar teoría.

Bibliografía

Córdoba, Esteban., y Ceccarini, Eliana (2008-2010). Centralidad en el trabajo y valores, su influencia en el bienestar psicológico laboral. Buenos Aires: Proyecto UBACYT.

De La Garza Toledo, Eduardo y Neffa, Julio César (2001). El trabajo del futuro, el futuro del trabajo. Bs As: Clacso.

Gelaf, Graciela (s.f.). Capacitación. Material de Cátedra de Psicología del Trabajo. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

Gómez Díaz, Carlos (s.f.). Teorías motivacionales: una visión sinóptica. Chile: Lic. en Antropología Social.

Gordon, Judith (1997). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.

Katz, Daniel y Kahn, Robert (1983). Psicología Social de las Organizaciones. México: Trillas.

Muchinsky, Paul (2002). Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología Organizacional. México: Thompson.

Pampliega de Quiroga, Ana (1986). Enfoques y Perspectivas en Psicología Social. Buenos Aires: Cinco.

Peiró, José Manuel et al. (1996). Calidad de Vida Laboral. En J.M. Peiró y Prieto, F. (Eds.), Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. 2 (pp. 161-185).

Robbins, Stephen (2004). Comportamiento Organizacional. 10a. ed. México: Pearson Educación.

Rojas, Eduardo (1999). El saber obrero y la innovación en la empresa moderna: las competencias y calificaciones laborales. Montevideo: Cinterfor.

Schein, Edgar (1992). Psicología de las Organizaciones. México: Prentice-Hall.

Schlemenson, Aldo (1990). La perspectiva ética en el análisis organizacional. Bs As: Paidós.

Schvarstein, Leonardo (1° reimpresión, 1992). Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos aportes. Buenos Aires: Paidós.

Schvarstein, Leonardo (1998). Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas. Buenos Aires: Paidós.

Ulloa, Fernando (1969). Psicología de las instituciones. Una aproximación psicoanalítica. Buenos Aires: Ediciones cinco.

Trata y tráfico de personas: perspectivas y propuestas para un abordaje integral de la problemática en la República Argentina

Fecha de finalización del artículo: febrero de 2014

Por Gabriela V. Agosto

Sobre la autora

Gabriela V. Agosto es Doctora en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid; Magíster en Administración Pública por el Instituto Universitario Ortega y Gasset; Diplomada en Estudios Avanzados en Ciencia Política y de la Administración por la Universidad Complutense de Madrid; Diplomada en Comunidades Europeas por la Universidad Complutense de Madrid; Licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires. Fue Coordinadora General del Proyecto Registro Nacional de Beneficiarios de Planes Sociales en la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES); Asesora de Gabinete de la Secretaría de Prevención y Lucha contra el Narcotráfico (Presidencia de la Nación Argentina); Coordinadora Nacional del Programa de Fortalecimiento del Desarrollo Juvenil de la Secretaría de Desarrollo Social (Presidencia de la Nación Argentina). Actualmente, es la Directora Ejecutiva de la Asociación Civil Observatorio Social; se desempeña como consultora y responsable de programas y proyectos de organismos públicos y privados en el ámbito nacional e internacional; miembro de la

Asociación Argentina de Políticas Sociales; miembro de la Cátedra UNESCO, Instituto Torcuato Di Tella.

Contacto: agosto@observatoriosocial.com.ar

Resumen

En las últimas décadas, la Trata y el Tráfico de Personas han ganado centralidad tanto en los foros internacionales y en el discurso mediático y social, como en los sistemas y códigos penales de diversos países.

Empero, aún resulta sumamente dificultoso obtener información completa y cuantificar la magnitud de este flagelo. Paralelamente, existen serias limitaciones para captar la complejidad de este fenómeno en su totalidad visto que, entre otras cuestiones, se trata de una problemática que engloba una multiplicidad de dimensiones y en su realización, generalmente, se incluyen una serie de situaciones delictuales relacionadas.

En esta ponencia, nos proponemos echar luz sobre el concepto deteniéndonos en el marco legal y en las características particulares que adquiere el delito en nuestro país; para finalizar proponiendo la adopción de un abordaje integral que contribuya al cuidado y protección de sus víctimas y a la prevención y erradicación de la Trata y el Tráfico de Personas.

Abstract

In recent decades, Smuggling and Human Trafficking have gained a central importance both in international forums, in the media and social discourse, and in the criminal law of several countries.

However, it is still particularly difficult to get comprehensive information and to quantify the extent of the scourge of Smuggling and Human Trafficking. At the same time, considering its multi-faceted nature and the related offences that are involved in this crime, there are serious limitations to grasp the phenomenon in all its complexity.

In this paper, we aim to shed light on the different meanings of the concept; as well as to go in-depth on the legal framework and the particular characteristics that the crime acquires in our country. Finally, we will propose the adoption of a comprehensive approach that promotes specific projects aiming at the protection and care for the victims and at the prevention and eradication of Smuggling and Human Trafficking.

Palabras clave: Trata y Tráfico de Personas - Enfoque de derechos - Abordaje Integral

Key words: Smuggling and human trafficking - Human rights approach - Comprehensive Approach

1. Concepto, características y complejidad de la Trata de Personas

En las últimas décadas, la Trata y el Tráfico de Personas han ganado centralidad tanto en los foros internacionales, y en el discurso mediático y social como en los sistemas y códigos penales de diversos países.

Empero, debido a su naturaleza clandestina y a los problemas que existen para acceder a datos fiables e información precisa, resulta sumamente dificultoso obtener información completa y lograr cuantificar, a escala mundial, la magnitud de este flagelo. Observando esto, se calcula que unos 27 millones de hombres, mujeres y niños/as en todo el mundo son víctimas de la trata de personas (US Department, 2013).

Más aún, partir de lo expuesto por la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD, 2012) se estima que: la trata con fines de explotación sexual representa el 58% de todos los casos de trata detectados a nivel mundial; mientras que aquella relacionada con la explotación laboral alcanza el 36% y, las víctimas de la trata con fines de mendicidad constituyen alrededor del 1,5% de todos los afectados. Luego, en cuanto al tráfico para la extracción de órganos, éste se ha manifestado en 16 países de todas las regiones.

En paralelo, existen serias limitaciones para establecer una definición que pueda captar la complejidad de este fenómeno en su totalidad visto que, entre otras cuestiones, se trata de una problemática que engloba una multiplicidad de dimensiones (sociales, económicas, morales, legales, de género, étnicas, etc.) y en su realización generalmente se incluye la presencia de una serie de situaciones delictuales relacionadas (ya sea a modo de finalidad o de recurso utilizado por los tratantes). Aún así, se ha logrado consensuar internacionalmente un concepto básico, y a la vez abarcador, a partir del "Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños" (2000) también conocido como el "Protocolo de Palermo" -complementario de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional-. Desde el mismo, se recoge

la siguiente definición de la Trata de Personas entendida como:

"la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo al uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, el fraude, el engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, o la concesión de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otras para propósitos de explotación. Esa explotación incluye como mínimo, la explotación de prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud, o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos".

Usualmente en pos de alcanzar una mayor claridad, se esquematiza lo desarrollado en el Protocolo de Palermo en base a tres componentes - estrechamente vinculados entre sí-: la actividad (qué se hace), los medios (cómo se hace) y el propósito o fin (por qué se hace).

Por añadidura, es preciso aclarar que este Protocolo aborda la trata como un crimen transnacional, es decir que no hace referencia a la trata dentro de las fronteras de un país, la llamada "trata interna".

Para avanzar en la conceptualización de la trata de personas, resulta fundamental comprenderla como un proceso y no como un hecho aislado. Este proceso puede resumirse en una secuencia de acontecimientos que se van sucediendo a modo de pasos. Cada uno de estos "momentos de la trata de personas" tiene un resultado parcial en sí mismo, que a su vez se integra y desarrolla en las diferentes etapas de la trata.

El delito comienza con el rapto o la captación de una persona. Luego, es seguido por el transporte y la entrada del individuo a otro Estado. Posteriormente, acontece la fase de explotación, en la cual la víctima es sometida a servidumbre sexual, laboral u otras formas de explotación. Para la captación, transporte y traslado de las víctimas con fines de explotación, los responsables de este delito hacen uso de mecanismos tales como el engaño, el fraude, los medios coactivos, las amenazas y el aprovechamiento de la situación de vulnerabilidad. Todos ellos constituyen elementos clave a la hora de conseguir el consentimiento de las ofertas laborales ofrecidas y posteriormente, el sostenimiento de dicha situación de explotación. En

simultáneo, es factible que tengan lugar otras fases que atañen al delincuente y no a la víctima. Dependiendo del volumen y el grado de complejidad de la operación, es posible que el autor (o bien, la organización delictiva de la trata) tenga que blanquear el producto del delito. A lo largo de este proceso, los delincuentes suelen cometer varios delitos diferentes; por esto, muchas veces, la trata aparece vinculada a otras operaciones como el tráfico de armas y de drogas, el blanqueo de dinero y la evasión fiscal. En última instancia, todos los pasos referidos pretenden conquistar el objetivo principal de los tratantes: generar un lucro económico como resultado de la explotación de la víctima (ONUDD, 2009; UNICEF y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, 2012).

En cuanto a las víctimas, existen ciertos condicionamientos que acrecientan las posibilidades de que una persona sea potencialmente víctima de la trata y el tráfico de personas. Considerando que el abuso de las condiciones de vulnerabilidad es el medio que comprende a gran parte de los casos de trata de personas, retomaremos ciertos lineamientos de la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD, 2012) para acercarnos a una comprensión más cabal de la problemática y entender cómo:

"la vulnerabilidad personal, geográfica o circunstancial de una persona se usa intencionadamente o se aprovecha de otro modo para captar, transportar, trasladar, acoger o recibir a esa persona con el fin de explotarla, de modo que la persona crea que someterse a la voluntad del abusador es la única alternativa real o aceptable de que dispone y que resulte razonable que crea eso a la luz de su situación."

Diferentes investigaciones visibilizan dicha situación de vulnerabilidad especialmente entre niños, niñas y adolescentes y entre mujeres -sobre todo en el caso de trata con fines sexuales-. Más aún, la asocian con determinadas circunstancias socio-económicas (la gran mayoría de las víctimas provienen de contextos de marginalidad, pobreza y de entornos de alta vulnerabilidad social); la precariedad laboral; la condición migratoria; el estado físico o mental (discapacidades) y el origen étnico, religioso, cultural y la orientación sexual de las víctimas (Ministerio de Seguridad de la Nación, 2011; Russo y Sarda, 2011; UNICEF, 2012).

En línea con lo expresado anteriormente, y como puntualizan algunos estudios en la materia, las mujeres y los menores de edad constituyen los grupos de población más vulnerables (OIM, 2006; GAATW, 2010). Las cifras que atañen a la trata de mujeres y niños/as para la explotación sexual son alarmantes: el Informe Mundial sobre la Trata de Personas (2012) de la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD) revela que las mujeres representan del 55 al 60% de todo el tráfico de víctimas detectado a nivel mundial. Más aún, la proporción total conjunta de mujeres y niños/as crece notablemente y alcanza aproximadamente hasta el 75%.

Dicha modalidad debe comprenderse en el contexto de desigualdad, discriminación y violencia estructural que los concierne particularmente y los impulsa a aceptar los trabajos ofertados con unas condiciones que luego serán radicalmente inciertas, llegando a por ejemplo, aceptar el desarraigo y alejamiento de sus familiares y redes de contención. En este marco, es preciso insistir que la trata de mujeres y niños/as para la explotación sexual atenta contra diversos derechos fundamentales como el derecho a la vida, la libertad, la integridad física y moral, la libertad sexual, la salud, la intimidad y la dignidad humana.

Siendo la modalidad de la trata con fines de explotación sexual la más extendida, en líneas generales se suele hacer hincapié en la trata de personas con fines de Explotación Sexual Comercial (ESC), poniendo el foco en la prostitución ajena -comercialización (organizada o no) de un individuo como mercancía sexual a cambio de una remuneración en efectivo o en especie usualmente, con la intervención de un intermediario (facilitadores, proxenetas o rufianes)-, y en el turismo sexual -explotación sexual comercial de personas en un país determinado y en cualquiera de sus dos modalidades, por parte de extranjeros que visitan dicho país en calidad de turistas o de nacionales que viajan de una región a otra dentro de su propio país. Aquí, se incluye la promoción del país como destino accesible para el ejercicio impune de esta actividad por parte de nacionales o extranjeros-.

Sin embargo, es importante insistir que existen otras modalidades de este delito, como aquellas vinculadas a:

- trabajos forzados o serviles. En este caso, la explotación laboral es encubierta con ofrecimientos de mayores y mejores condiciones de vida en otros países (o regiones dentro del mismo país) y la suscripción de supuestos contratos de trabajo y reclutamiento que "aseguran" posibilidades laborales. En el momento del reclutamiento en el lugar de destino, esas oportunidades

no son reales y las personas tratadas son sometidas a condiciones laborales inhumanas de explotación, bajo coacción o amenazas de ser denunciadas por encontrarse generalmente indocumentadas.

- la esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud (por ejemplo, en talleres textiles en los que se trabaja bajo condiciones inhumanas). Según lo establecido en la Convención contra la Esclavitud de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1926) la esclavitud es el estado o condición de un ser humano sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos. En la esclavitud, el individuo es privado de todos sus derechos fundamentales, individuales y sociales. El sujeto se convierte en objeto de comercio y es sometido a la voluntad de sus amos.

- la producción de pornografía (infantil y adolescente). Se trata de la representación visual o auditiva, real o compuesta, de un menor de edad, para el placer sexual del usuario/a, con fines lucrativos o retributivos para su proveedor/a o persona intermediaria. Engloba: la producción, la distribución, la tenencia y el uso de ese material.

- la procreación obligada para la venta de niños, niñas y adolescentes con fines de explotación y las adopciones ilegales. Estas últimas, han sido escasamente examinadas. Bajo el recurso de adopciones "legales" pero sobre todo por la amplitud y complaciente permisibilidad de la legislación, se han desarrollado redes de adopciones internacionales que sostienen y fomentan dicho delito.

- la Explotación Sexual Comercial Infantil (ESCI) en viajes y turismo. La misma constituye una grave violación a los derechos de la niñez y puede verse reflejada en la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes por parte de viajeros nacionales o internacionales quienes, utilizando las redes del turismo (hoteles, transporte, restaurantes, etc.), buscan satisfacer sus deseos sexuales en forma premeditada u ocasional.

- la servidumbre. Esta consiste en un estado de dependencia o sometimiento de la voluntad en el que el victimario induce u obliga a la víctima a realizar actos, trabajos o servicios por medio del engaño, amenazas y otras formas de violencia.

- la mendicidad. En materia de trata de personas, muchas personas son

obligadas a ejercer la mendicidad bajo coacción, amenaza, abusando del estado de indefensión de las víctimas, y utilizándolos como medios para obtener un beneficio.

- el matrimonio servil o forzado. Este hace referencia a mujeres (mayores o menores de edad) que se dan en "matrimonio" a un acreedor como pago de una deuda o son vendidas por un precio establecido. Seguidamente, la mujer se transforma en sierva o esclava de su "esposo", durante toda su vida. En este caso, el matrimonio sirve para encubrir la práctica de la servidumbre o la esclavitud.

- la extracción de órganos y extracción obligada de óvulos. Se vincula con el tráfico y la venta ilegal de órganos. Se trata de casos en los que se despoja a las personas de uno o más de sus órganos, tejidos o fluidos a cambio de una remuneración económica, valiéndose de un estado de necesidad o bien, mediante engaños, secuestros y adopciones incontroladas para posteriormente, vender esos órganos ilegalmente. En este caso, es preciso incluir no sólo la extirpación y venta de órganos del cuerpo humano, sino también la colaboración en su transporte, importación o exportación y su conservación.

2. La Trata de Personas en la República Argentina

En la Argentina, si bien la trata es un fenómeno que en los últimos tiempos ha alcanzado difusión pública, actualmente se cuenta con escasas estadísticas y estudios en profundidad que permitan examinar las dimensiones reales de la problemática.

Para el año 2011, a partir del Cuadernillo de Difusión elaborado por el Ministerio de Seguridad de la Nación, intitulado "Política de Seguridad contra el Delito de Trata de Personas", se informa que en lo que respecta a la modalidad sexual, ésta afecta fundamentalmente a las mujeres (99,5%). En el 87,4% de los casos, se trata de personas mayores de edad; las cuales son, fundamentalmente, de nacionalidad paraguaya y argentina (las mujeres dominicanas son las terceras en importancia). En cuanto a las víctimas por modalidad laboral, el 80,2% son hombres y un 19,8% pertenece al sexo femenino. En su mayoría, las víctimas son personas mayores de edad (82,7%) y principalmente, de nacionalidad argentina y boliviana. Se observa que en los establecimientos agrícolas las víctimas de la explotación son

fundamentalmente hombres; mientras que en líneas generales, las mujeres son explotadas en talleres textiles clandestinos. Respecto a los tratantes, se advierte que en lo que hace a la trata con fines de explotación sexual, suelen ser de nacionalidad argentina o paraguaya, y en el caso de la trata con fines de explotación laboral, usualmente son argentinos o bolivianos.

Por otra parte, la Unidad Fiscal de Asistencia en Secuestros Extorsivos y Trata de Personas (UFASE), dependiente del Ministerio Público Fiscal de la Nación Argentina, en su "Informe anual 2012", estableció que durante ese año se iniciaron 730 investigaciones preliminares. Del total de las investigaciones iniciadas, el 65% involucraba a casos de trata de personas en los que la finalidad de la explotación era sexual (o se investigó algún otro delito vinculado a explotación de la prostitución ajena) y en un 26% de los casos la finalidad de la explotación era laboral. Asimismo, se evidencia un porcentaje considerable de casos (9% ns/nc) en los que la finalidad de explotación no está definida y en los que la víctima se encuentra desaparecida y no hay indicios concretos de alguna de las finalidades de explotación. Paralelamente, desde el informe anterior del 2011, se iniciaron 48 expedientes de colaboración enviados por fiscalías del país y de la región.

Cabe precisar que a partir de un reporte anterior de la UFASE (2009), en el que se realizó un estudio pormenorizado sobre casos judicializados de trata de personas en el norte argentino se concluye que, en las jurisdicciones de las provincias de Misiones, Salta y Chaco es donde encontramos la mayor cantidad de casos abordados; mientras que en Jujuy, Formosa y Corrientes los porcentajes de casos oscilan entre un 9 y un 3%. Entre las investigaciones, existe una amplia representación de casos con finalidad de explotación sexual (64%), y reparando en esto, se comprende que un 77% de las víctimas fuesen de sexo femenino.

Para finalizar, de acuerdo con la información brindada por del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, y en particular a partir del Programa Nacional de Rescate y Acompañamiento a las Personas Damnificadas por el Delito de Trata, se desprende que desde la sanción de la ley 26.364 hasta fines de diciembre del año 2013, 6.067 víctimas fueron rescatadas y 2.855 allanamientos han sido efectuados en conjunto con las Fuerzas Federales de Seguridad. Más aún, se informa que el 51% de las personas rescatadas eran víctimas de la explotación laboral y un 48% de la explotación sexual¹.

¹ Para mayor información, consultar: <http://www.jus.gob.ar/noalatrata.aspx>

2.1. Marco normativo nacional de la Trata de Personas

En cuanto al marco legal nacional, es importante mencionar el antecedente histórico que implicó la llamada "Ley Palacios". La norma impulsada por el Diputado socialista Alfredo Palacios propuso incorporar al Código Penal los delitos relacionados con el tráfico y la explotación sexual de mujeres y niñas. La Ley N° 9.143, sancionada el 23 de septiembre de 1913, constituye la primera ley en el continente americano dirigida a la protección de las víctimas de explotación sexual y a la penalización de sus responsables.

Más aún, vale detenernos en la Constitución de la Nación Argentina de 1994 la cual incorpora Declaraciones, Convenciones, Pactos y Protocolos Internacionales, que están estrechamente relacionados con la temática. Entre éstos podemos citar: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Políticos y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño.

Referidos estos antecedentes legales paradigmáticos, en el año 2002, el Estado Argentino ratificó la Convención Internacional contra el Crimen Transnacional Organizado y su Protocolo Facultativo para Prevenir, Reprimir y Sancionar a la Trata de Personas (Protocolo de Palermo).

Seguidamente, en abril de 2008, fruto de la intensa difusión mediática y social, del accionar desplegado por Organizaciones de la Sociedad Civil vinculadas con la temática y de la preocupación institucional tuvo lugar la adecuación de la legislación interna a la normativa internacional, por medio de la sanción de la ley N° 26.364. Dicha ley establece que la trata de personas constituye:

"la captación, el traslado y/o transporte (que puede darse de un país a otro o entre distintas provincias del país), y la recepción o acogida de una persona con fines de explotación".

La ley N° 26.364 tipificó el delito con arreglo a la definición del Protocolo de Palermo, y lo incorporó al Código Penal (artículos 145 bis y ter).

A 4 años de la sanción de la ley, el 19 de diciembre de 2012 se realizó en la Cámara de Diputados de la Nación, una sesión, dentro del periodo de "extraordinarias", convocada por el Poder Ejecutivo Nacional (PEN), donde se aprobó por unanimidad la "nueva Ley contra la trata de personas", modificatoria de la ley 26.364.

La sanción tuvo 224 votos a favor y una abstención, y el tratamiento de la sanción que ya había dado el Senado de la Nación, fue impulsado tras conocerse el polémico fallo de la justicia tucumana que absolvió a los 13 acusados de la desaparición de María de los Ángeles "Marita" Verón.

La "nueva ley" N° 26.842, la cual ha entrado en vigencia el 5 de enero de 2013, deroga el artículo 3 de la Ley anterior de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a las Víctimas; modifica su artículo 2, y artículos del Código procesal Penal y el 23 del Código Civil.

Así, el actual Artículo 2° establece que:

"se entiende por trata de personas el ofrecimiento, la captación, el traslado, la recepción o acogida de personas con fines de explotación, ya sea dentro del territorio nacional, como desde o hacia otros países. A los fines de esta ley se entiende por explotación la configuración de cualquiera de los siguientes supuestos, sin perjuicio de que constituyan delitos autónomos respecto del delito de trata de personas: a) Cuando se redujere o mantuviere a una persona en condición de esclavitud o servidumbre, bajo cualquier modalidad; b) Cuando se obligare a una persona a realizar trabajos o servicios forzados; c) Cuando se promoviere, facilitare o comercializare la prostitución ajena o cualquier otra forma de oferta de servicios sexuales ajenos; d) Cuando se promoviere, facilitare o comercializare la pornografía infantil o la realización de cualquier tipo de representación o espectáculo con dicho contenido; e) Cuando se forzare a una persona al matrimonio o a cualquier tipo de unión de hecho; f) Cuando se promoviere, facilitare o comercializare la extracción forzosa o ilegítima de órganos, fluidos o tejidos humanos. El consentimiento dado por la víctima de la trata y explotación de personas no constituirá en ningún caso causal de eximición de responsabilidad penal, civil o administrativa de los autores, partícipes, cooperadores o instigadores".

Vale precisar que los cambios más significativos son:

. La ampliación de las condenas para los delitos de explotación sexual simple entre 2 y 4 años, y elevación de la condena de 5 a 15 años en los casos agravados (la víctima resulte embarazada o sea menor de edad).

. La eliminación del consentimiento como elemento exculpante para quien sea responsable de promover la prostitución y explotar a una mujer.

. La creación de un Consejo Federal para la Lucha contra la Trata (con el fin de constituir un ámbito permanente de acción y coordinación institucional para el seguimiento de todos los temas vinculados a la ley, y que contará con autonomía funcional), y un Comité Ejecutivo que se encargue de asistir a las víctimas.

En paralelo, dada la complejidad del fenómeno, es menester poner el foco en otras leyes como la Ley Nacional N° 25.871 de Migraciones, a través de la cual el Estado Argentino garantiza a todas las personas el cumplimiento de los derechos establecidos en la Constitución Nacional. La Ley N° 25.871 reconoce el fenómeno migratorio como un Derecho Humano esencial e inalienable, garantizado sobre la base de los principios de igualdad y universalidad. Dicha ley entiende por inmigrante a todo extranjero que desee ingresar, transitar, residir o establecerse definitivamente o en forma temporaria en el país, conforme a la legislación vigente.

Luego, es fundamental destacar Ley 26.485, ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (reglamentada en 2010), y a partir de la cual el Estado argentino incorporó una perspectiva integral para el tratamiento de la violencia contra las mujeres. Esta ley define la violencia como toda conducta, acción u omisión -tanto en el ámbito público como privado- que de manera directa o indirecta, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como también la seguridad personal de la mujer. Define, además, sus tipos (física; psicológica; sexual; económica y patrimonial; y simbólica) y modalidades (doméstica; institucional; laboral; contra la libertad reproductiva; obstétrica; y mediática). Este marco adopta como precepto rector la transversalidad en la perspectiva de género, la cual ha de ser incorporada en el diseño e

implementación de las políticas públicas. A su vez, establece el incentivo a la cooperación y participación de la sociedad civil, comprometiéndola a entidades privadas y actores públicos no estatales.

Seguidamente, en lo que respecta a la Explotación Sexual, encontramos la llamada Ley de Profilaxis (Ley Nacional N° 12.331) destinada a la organización de la profilaxis de las enfermedades venéreas y a su tratamiento sanitario en todo el territorio de la República Argentina. Se establece la prohibición del establecimiento de casas o locales donde se ejerzan la prostitución o se incite a ella (artículo 15); y estipula que "los que sostengan, administren o regenteen, encubiertamente casas de tolerancia serán castigados con multas" (artículo 17).

Por otra parte, en cuanto a la Explotación Laboral es menester considerar ciertos enunciados que se desprenden de los Convenios Internacionales. En este sentido, el Convenio contra el Trabajo Forzoso de Ginebra (1930) expresa que el trabajo forzoso u obligatorio hace referencia a todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el individuo en cuestión no se ofrece voluntariamente.

A su vez, existe en la Argentina una ley, la N° 12.713/41, que establece el Régimen especial para el Trabajo a Domicilio. La misma entiende como condición de esta modalidad de trabajo la "ejecución por cuenta ajena", ya sea que la actividad se realice en la vivienda del obrero, en el local elegido para él por un patrón o en la vivienda de un tallerista -entendiendo por tallerista a la persona que hace trabajar para su cuenta-.

De esta manera, se determina la voluntad de aplicación a un determinado vínculo laboral: la relación de dependencia. Entre los aspectos a destacar, encontramos en un primer lugar que, los empresarios, intermediarios y los talleristas son solidariamente responsables de los salarios, de los accidentes y de las condiciones en que el trabajo se realice; luego, los lugares deben contar con la debida habilitación; y finalmente, en tanto y en cuanto no se cumplan las normas de seguridad e higiene de los mismos podrán ser clausurados (salvo que el obrero trabaje en su domicilio) y las sanciones consisten en multas y contravenciones.

A esto debemos agregar la ley 26.390 sobre Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente del 2008, que establece como edad mínima para la admisión al empleo los 16 años (artículo 29). De esta suerte, se determina que el trabajo infantil está prohibido y el trabajo adolescente permitido pero con especial protección. A partir de dicha ley, se entiende al trabajo infantil en un sentido amplio y como "cualquier tipo de

actividad, persiga o no fines de lucro". También, desde esta ley se entiende que en los casos de empresas familiares, la edad permitida es a partir de los 14 años (siempre y cuando, entre otros requisitos, no se trate de un trabajo insalubre, se respete la jornada escolar del menor y la empresa familiar no fuere contratista o proveedora de otra empresa- artículo 8 que incorpora el artículo 189 bis a la ley 20.744). La sanción de esta ley permite finalmente dar cumplimiento a las obligaciones asumidas por nuestro país al ratificar el Convenio N° 138 presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre "Elevación de la Edad mínima de Admisión al Empleo".

Para finalizar, haremos referencia al Código Penal el cual determina: "El que promoviere o facilitare la corrupción de menores de 18 años, aunque mediare el consentimiento de la víctima será reprimido con reclusión o prisión de tres a diez años. La pena será de seis a 15 años de reclusión o prisión cuando la víctima fuera menor de 13 años" (Código Penal, Delitos contra la integridad sexual, Capítulo III, Artículo 125).

3. Propuestas y recomendaciones para un abordaje integral de la problemática en la República Argentina

En un primer tiempo, en cuanto a la reciente modificación legislativa (Ley N° 26.842) es preciso recordar que el reconocimiento de los derechos que se consagran para la prevención y las víctimas deben tener carácter de "exigibilidad". Es decir, precisan estar definidas las políticas públicas a aplicar; resuelto el acceso a los servicios que garanticen los derechos, y contar con medidas administrativas y judiciales eficaces y expeditas para el caso de incumplimiento, en el marco de un Plan Nacional de Aplicación de la ley, que se evalúe conjuntamente con instituciones de la sociedad civil, se meritúen los resultados en términos de grados de cumplimiento de sus derechos, respetando los Protocolos Internacionales, y que los mismos se den a conocer públicamente.

La última modificación no satisfizo las expectativas de varios de los grupos militantes en la temática, los cuales impulsan una tipicidad más específica para el delito, que sea considerado de lesa humanidad, y/o promueven una mayor rigurosidad en las penas, entre otros.

Si bien se ha hecho un avance en la legislación, lo cierto es que si tomamos como "caso emblemático" el juicio seguido por la desaparición de María de los Ángeles "Marita" Verón, el cual terminó con la "absolución" de todas las

personas llevadas a proceso, es posible considerar que aún queda en nuestra sociedad y en quienes administran justicia mucho camino por recorrer, para entender y "aprehender" en qué condiciones se cometen estos delitos, y comenzar por "creer" en el testimonio de las víctimas, porque de lo contrario -independientemente de las penas que se legislen- no tendremos condenados.

En este sentido, consideramos que deben ser siempre penas de cumplimiento efectivo, y que tienen que estar previstas medidas expeditas para el decomiso de bienes con que se perpetró el delito, y con los adquiridos como producto, y aplicación de multas que acrecienten las posibilidades de financiación para los planes de reparación de las consecuencias de la violación de derechos.

Por otra parte, para efectivizar las políticas públicas de prevención y reparación de consecuencias dañosas, se sugiere la creación de un "Fondo para la Restitución de los Derechos de las Víctimas y Prevención del Delito" de carácter intangible, cuyo objetivo es la financiación de los planes que se desarrollan en todas las jurisdicciones para reparar integralmente las consecuencias de los derechos violados, con especial atención en la recuperación física, psicológica, social y asistencia jurídica, de las personas víctimas y sus familias, y los de prevención y persecución del delito contemplado en esta ley.

El Fondo mencionado se integra por:

- a) Las partidas que se determinan anualmente en la Ley de Presupuesto de la Nación;
- b) El producido de la venta de los bienes decomisados, de las cosas y ganancias que son producto o provecho del delito, y el monto de las multas aplicadas como pena;
- c) Donaciones y aportes.

La reglamentación establecerá la distribución destinada a los planes que se desarrollan en todas las jurisdicciones para reparar integralmente las consecuencias de los derechos violados; la prevención y lucha contra el delito, y al mantenimiento de los bienes que no pueden liquidarse inmediatamente.

Contemplando el fenómeno como un proceso en el que tiene lugar una

sumatoria de abusos y en el que interfieren cuestiones legales, morales, económicas, sociales y de género, propondremos la adopción de un abordaje multidimensional a la hora de desarrollar políticas que pretendan contrarrestar la trata y el tráfico de personas y sus consecuencias.

Para ello, partiremos de una concepción según la cual para la prevención, asistencia y erradicación de este flagelo no basta con desarrollar normativas que les permitan a las personas constituirse en sujetos de derechos, sino que también es preciso que las intervenciones sean eficaces y eficientes. En consideración de la complejidad creciente que presenta la problemática, las instituciones del Estado y sus ofertas programáticas deben dar respuesta de forma drástica y sostenible, redefiniendo su capacidad institucional y financiera.

De esta suerte, cobra preponderancia una estrategia de intervención sustentada en un enfoque de derechos que ponga el acento en la centralidad del Estado para la definición, evaluación, coordinación y ejecución tanto en la formulación de políticas efectivas de prevención, protección y asistencia a las víctimas, como en el enjuiciamiento de los responsables.

Este modelo exige del Estado una mayor presencia y definición tanto en objetivos, metas, recortes y prioridades así como lo interpela en su capacidad de generar eficacia y legitimidad, variables indispensables de la gobernabilidad democrática.

En esta línea, se deberá en un primer tiempo -dadas las dificultades para recabar información y producir una base de datos completa y confiable en nuestro país-, establecer un diagnóstico de la situación de la trata de personas a nivel nacional, así como un estado del arte de las instituciones abocadas a la temática y sus demandas.

Seguidamente, es imperioso implementar de forma coordinada, articulada e integral las prestaciones y acciones desarrolladas por las dependencias del Estado, con el fin de constituir un entramado que permita desarrollar políticas efectivas en materia de trata, y maximizar las estrategias de intervención en particular hacia las familias, personas y territorios en situación de vulnerabilidad o exclusión y afectadas por la problemática.

Las políticas que procuren promover una lucha transversal e integral en estas cuestiones deben diseñarse e implementarse ajustándose en cada caso a las estructuras institucionales, a las restricciones económicas, a las demandas y a las dinámicas de las políticas propias, y a los principios de universalidad, intersectorialidad, eficiencia, interdisciplinariedad y corresponsabilidad.

Más aún, si se pretende atender adecuadamente las situaciones particulares y abordar la problemática de la trata de manera articulada e integral, resulta apremiante adoptar un programa que oriente su objetivo hacia la visibilización de la problemática; así como, apuntalar las instituciones que ejecutan políticas y programas de prevención, atención y contención.

En esta línea, cobran relevancia las instancias de sensibilización, fortalecimiento y capacitación, al igual que los espacios de vinculación, articulación e intercambio entre redes y organizaciones. En forma particularizada, se destaca la importancia de generar estrategias que involucren participativamente al conjunto de la comunidad y especialmente, a la organizaciones de la sociedad civil, en tanto que actores clave no sólo para prevenir el delito sino para colaborar en la reinserción en la sociedad e incluso enfrentar el juicio de las personas que son rescatadas.

Finalmente, es preciso llamar la atención sobre la necesidad de contar con el compromiso de diferentes actores sociales. En este sentido, insistimos en la importancia de concientizar y comprometer a todos los actores sociales (autoridades gubernamentales, funcionarios y legisladores; comunidades de referencia; organizaciones de la sociedad civil; periodistas; investigadores, etc.), en tanto que son actores clave que contribuirán a la visibilización y la formulación de intervenciones eficaces y eficientes en materia de lucha contra el delito de trata de personas.

Bibliografía

Alianza Global contra la Trata de Mujeres (GAATW) (2010). Más allá de las fronteras: Explorando los enlaces entre Trata y Género. Serie: Documentos de Trabajo de la GAATW, Bangkok.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación (2012). Trata de personas. Una forma de esclavitud moderna. Un fenómeno mundial que afecta principalmente a niños, niñas y adolescentes, Argentina.

Ministerio de Seguridad de la Nación (2011). Política de Seguridad contra el Delito de Trata de Personas, Segundo Cuadernillo de Difusión, Buenos Aires.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2006). La Trata de Personas: Aspectos Básicos. Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos, Organización

Internacional para las Migraciones, Instituto Nacional de Migración, Instituto Nacional de las Mujeres, México, D.F.

Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD) (2012). Global Report on Trafficking in Persons, Viena.

ONUDD (2012). Global Report on Trafficking in Persons. United Nations Publication, Viena. ONUDD (2012). Nota orientativa sobre el concepto de "abuso de una situación de vulnerabilidad" como medio para cometer el delito de trata de personas, expresado en el artículo 3 del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, Viena.

Organización de las Naciones Unidas (ONU), (2000). Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente mujeres y niños, Palermo.

Convención Relativa a la Esclavitud, (1926). Ginebra.

Programa Mundial contra la trata de personas de la Oficina contra la Droga y el Delito de las Naciones Unidas (ONUDD), (2009). Manual para la lucha contra la Trata de Personas, Viena.

Russo, L. y Sarda, L. (2011). Informe Nacional sobre Trata de Mujeres con Fines de Explotación Sexual Comercial. Proyecto Fortalecimiento de la Institucionalidad y la perspectiva de género en el MERCOSUR. MERCOSUR-Reunión Especializada de la Mujer y Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, Argentina.

Unidad Fiscal de Asistencia en Secuestros Extorsivos y Trata de Personas (UFASE), (2012). Informe Anual y Resumen Ejecutivo. Ministerio Público Fiscal de la Nación Argentina.

UFASE (2009). Informe de UFASE sobre casos judicializados de trata de personas en el norte argentino. Ministerio Público Fiscal de la Nación Argentina.

United States of America, Department of State (2013). The 2013 Trafficking in Persons Report (TIP), Washington D.C.

Un análisis de la política económica sobre el sector ganadero en la última década

Fecha de finalización del artículo: diciembre de 2012

Por Mariana Heredia

Sobre la autora

Mariana Heredia es Licenciada en Economía por la UNC, Master en Economía de la Empresa y Métodos Cuantitativos por la Universidad Carlos III de Madrid, donde también fue docente e investigadora. Actualmente se encuentra elaborando la tesis para recibir el título de Doctora en Ciencias Económicas en la UNC. Es Profesora Ordinaria en la Facultad de Ciencias de la Gestión de la UADER y en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNER. Fue integrante en cinco proyectos de I+D acreditados, es coautora de varios capítulos de libros, artículos de investigación con referato, ha participado en diversos eventos científicos y está categorizada en el programa de docentes investigadores.

Contacto: meriheredia@gmail.com

Resumen

Luego de la salida del régimen de la convertibilidad, los precios internos retornaron nuevamente hacia un camino alcista e incierto. En algunos productos, esta alza de los precios estuvo en parte estimulada por el aumento de los precios internacionales

de los principales commodities. Esto condujo a la intervención del Gobierno Nacional con el fin de desacoplar los precios internacionales de los locales. Sin embargo, estas medidas no lograron atenuar los efectos negativos de la coyuntura nacional e internacional sobre el sector ganadero; que terminó finalmente con una importante reducción del stock y de la oferta de la carne, y con un alza muy fuerte en los precios al consumidor en los últimos años.

Abstract

After having left the convertibility regime, domestic prices returned back to a bullish and uncertain road. In some products, this rise in prices was in part stimulated by the increase of international prices of major commodities. This situation led to the intervention of the National Government, in order to decouple the international prices from the local prices. Nevertheless, these measures did not manage to attenuate the negative effects of the national and international context on to the livestock sector; wich finally ended with a significant reduction in the cattle stock and the meat offer, and with a very sharp rise in meat prices to consumers in recent years.

Palabras clave: política económica, precios internos, sector ganadero

Key words: economic policy, domestic prices, cattle sector

I. Introducción

Las fluctuaciones en los precios son una característica habitual en los mercados competitivos. Sin embargo, es de notorio conocimiento que la eficiencia del sistema de precios comienza a verse afectada cuando las variaciones son cada vez más inciertas durante un período prolongado.

Nuestro país, con una vasta experiencia en inflación e hiperinflación a fines de los '80 y principios de los '90, sufrió las consecuencias del mal funcionamiento del sistema de precios. No obstante, luego de la salida del régimen de la convertibilidad a comienzos del año 2002, con una devaluación inicial del 40% y la pesificación "asimétrica", los precios retomaron nuevamente un camino alcista.

Utilizando el Nivel General del IPC Santa Fe como guía de los precios minoristas, observamos un alza de los precios entre enero de 2002 y diciembre de 2010 cercano al 340%; mientras que, midiendo los precios mayoristas a través del Nivel General del Índice de Precios Internos al por Mayor del INDEC, se aprecia que los mismos crecieron alrededor de un 320% para

igual período (IPEC, 2011).

A nivel internacional, en los últimos años también se ha comenzado a observar una escalada de los precios de los principales commodities, tanto en productos alimentarios como en combustibles y metales, acercándose en los últimos meses a los máximos históricos (FAO, 2010).

Por esta razón, el gobierno fijó derechos de exportación sobre ciertos productos agropecuarios, con el fin de acrecentar los recursos fiscales y de evitar la suba de los precios internos de productos básicos.

Sin embargo, dada la aguda tendencia alcista de los precios internacionales de los commodities, los derechos por sí mismos no lograron atenuar esta subida. Esto condujo a la intervención del Gobierno Nacional con otras herramientas de política económica con el fin de evitar fuertes incrementos de precios a nivel local de estos productos. En este sentido, se puede mencionar por ejemplo al régimen de compensaciones, precios máximos y restricciones a las exportaciones.

Todas estas medidas afectaron, entre otros, al sector ganadero del país directamente. En la última década, su stock de animales venía creciendo sostenidamente gracias a la mejora de los precios internacionales, pero las medidas aplicadas desde 2006 por el gobierno nacional con la intención de evitar el aumento desmesurado del valor del producto en el mercado interno, no lograron ayudar al sector. Según datos del SENASA, el stock ganadero argentino se encontraba en 2011 en el nivel más bajo de los últimos años con 50 millones de cabezas, cuando en el periodo 2003-2007 rondaba los 60 millones, y una merma de la producción de carne del 19% respecto al promedio de dicho periodo. Esta pérdida de cabezas es equivalente a todo el stock ganadero de Uruguay.

El objetivo de este trabajo es analizar las políticas económicas sobre el sector ganadero post-devaluación, y la consiguiente evolución del sector. En la sección II se analiza el precio de la carne durante el periodo 2003-2011; en la III se investiga sobre la evolución del sector ganadero; las políticas económicas relacionadas al sector ganadero se analiza en la sección IV; y en la V se presentan las conclusiones.

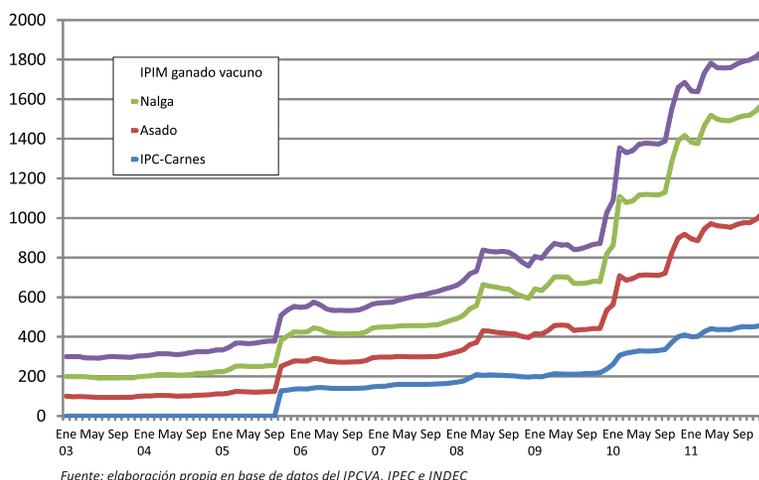
II. Evolución del precio de la carne

En esta sección, se analiza cómo evolucionaron los precios de la carne al consumidor, en el mercado mayorista y del ganado en pie, internos e internacionales, durante el periodo 2003-2011. Es por ello que, para que su evolución sea comparable, se construyen para todas las series de precios,

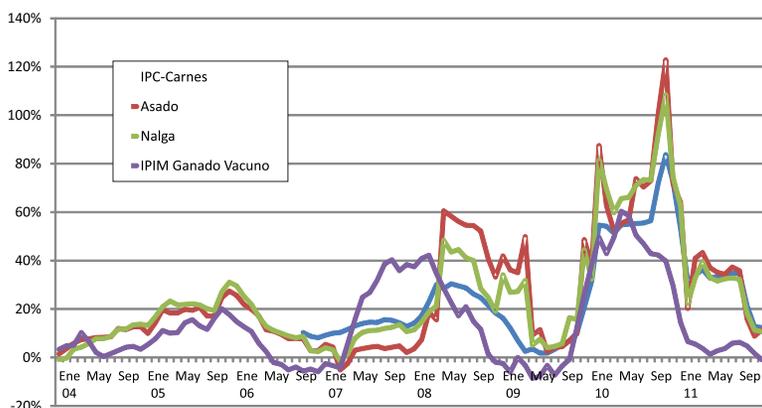
índices con base en enero de 2003.

Analizando los precios al consumidor de diferentes cortes de carne muy demandados por los argentinos, como es el asado y la nalga, relevados por el Instituto de Promoción de la Carne Vacuna Argentina (IPCVA), y el índice del capítulo "Carnes" del IPC de Santa Fe, como un índice que representa la evolución general de los precios de la carne al consumidor, se aprecia en los siguientes gráficos, cómo los precios empiezan a subir a partir de 2005 a una tasa creciente hasta finales del 2006, para luego mantenerse relativamente constante hasta enero del 2008, cuando comienza una aceleración del aumento de los precios hasta 2009, en que bajaron. Pero desde el año 2010, los precios vuelven a crecer significativamente. La evolución de estos precios es similar hasta el año 2011, pudiendo observarse que el índice general del capítulo carnes del IPC se rezagó en parte respecto a estos dos productos específicos, registrando un incremento inferior. Esta tendencia de los precios minoristas es similar al recorrido de los precios mayoristas, en este caso representado por el capítulo "Ganado Vacuno" del Índice de Precios Internos Mayoristas (IPIM) publicado por el INDEC, aunque puede advertirse que el incremento de los precios se acelera aproximadamente a partir de mediados de 2007, evidenciando asimismo un rezago respecto al IPC - carnes y los otros precios en el último año analizado.

Precios de la Carne Vacuna al Consumidor y Mayorista Base Enero 2003=100



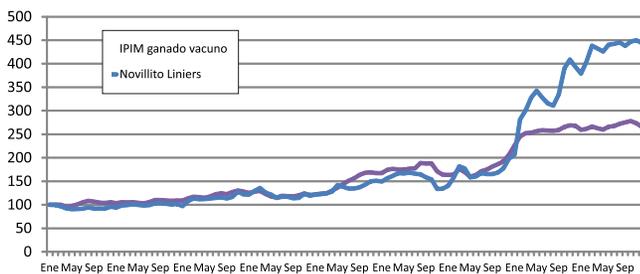
Evolución de los Precios de la Carne Vacuna Variación Interanual en porcentaje



Fuente: elaboración propia en base de datos del IPCVA, IPEC e INDEC

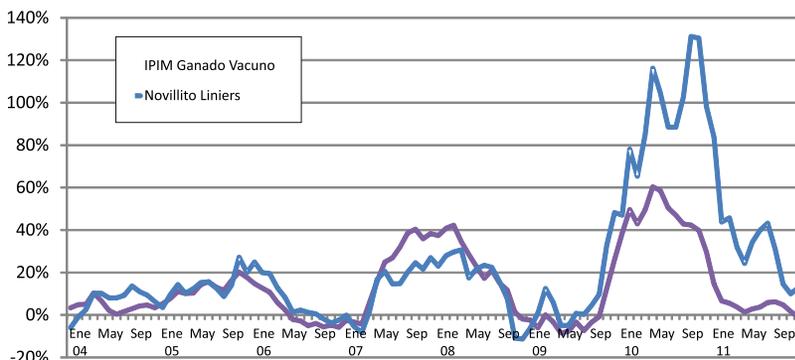
El alza en los precios mayoristas exhibe una fuerte correlación con el incremento del precio del ganado en pie, representado por el precio del novillito en el Mercado de Liniers, ya que las variaciones de precios en la primera etapa de la cadena de comercialización se van trasladando a la etapa minorista hasta llegar al consumidor. A partir del año 2010 se observa el nacimiento de una brecha en la evolución de ambos índices ya que el precio del novillito presenta una fuerte aceleración, que no guarda correlato con la evolución del IPIM. Esta alza sostenida del precio del novillito viene empujada por la variación del precio internacional de la carne.

Precio de la Carne al por Mayor y del Ganado en Pie Base Enero de 2003 = 100



Fuente: elaboración propia en base de datos del INDEC y del Mercado de Liniers

Evolución del Precio de la Carne al por Mayor y del Ganado en Pie Variación Interanual en porcentaje

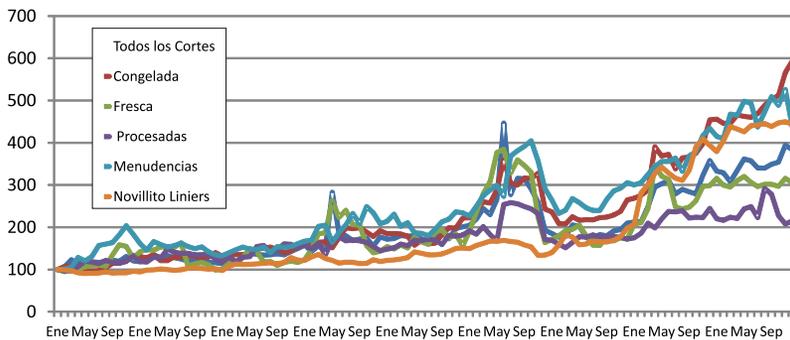


Fuente: elaboración propia en base de datos del INDEC y del Mercado de Liniers

Para analizar los precios internacionales, se consideraron los precios externos de la carne vacuna en dólares FOB por tonelada peso producto publicados por el IPCVA, que recopiló según datos de la Aduana. Los cortes de carne son clasificados en cuatro grupos: carne congelada, carne fresca, carne procesada y menudencias. Desde el año 2006 hasta finales del año 2008 se produjo en el mundo una suba del precio de los principales commodities alimenticios sin precedentes, que incluyó los productos cárnicos. Luego, se registró una retracción de los precios por la caída de la demanda mundial como consecuencia de la crisis financiera internacional y la retirada de fondos especulativos del mercado de commodities.

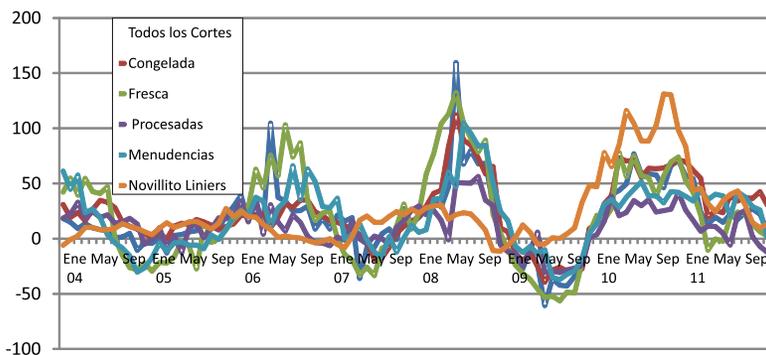
Sin embargo, a partir del año 2010, la tendencia ascendente de los precios internacionales de los alimentos parece resurgir con fuerza, debido a la recuperación de la demanda, y los precios externos de la carne siguen esta tendencia. El precio del novillito de Liniers evoluciona en forma similar a los precios internacionales, aunque en el periodo 2006-2008, su tasa de crecimiento fue más moderada, según se observa en los gráficos siguientes. No obstante, a partir del año 2010, su tendencia ascendente es levemente superior a los precios internacionales de la carne.

Precio Externo de la Carne Vacuna y del Ganado en Pie Base Enero de 2003 = 100



Fuente: elaboración propia en base de datos del INDEC y del IPCVA

Evolución del Precio FOB de la Carne y del Ganado en Pie Variación Interanual en porcentaje



Fuente: elaboración propia en base de datos del INDEC y del IPCVA

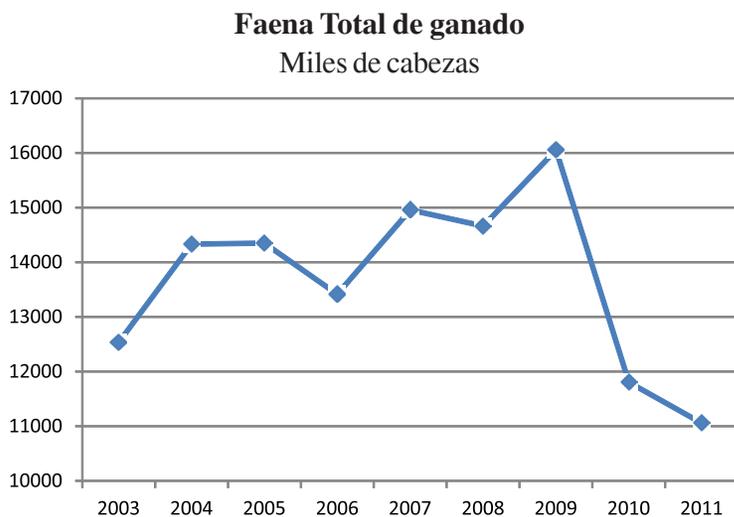
III. Evolución del sector ganadero argentino durante el periodo 2003-2011

En Argentina, los ciclos de retención o liquidación de ganado tienen generalmente un ritmo de crecimiento o de caída en el stock del 2% o el 3%,

aproximadamente entre 1 millón y 1 millón y medio de cabezas por año. Son ciclos que tardan varios años en producir una caída o un crecimiento significativo del rodeo (Márgenes agropecuarios, 2010). Sin embargo, eso no fue lo que paso en los últimos años.

En el año 2007, comenzó un ciclo de liquidación nunca antes visto, con una faena de 15 millones de cabezas. En el año 2008 se faenaron 14.7 millones de cabezas y en 2009, 16.1 millones; cuando en años anteriores la faena rondaba los 12 millones y medio de cabezas.

En el año 2010 se produce un cambio de fase inédito, comenzando un ciclo de retención extremadamente marcada, con una faena de 11.8 millones para desembocar en el año 2011 con una faena de tan solo 11 millones de cabezas, la más baja registrada desde el año 1974.

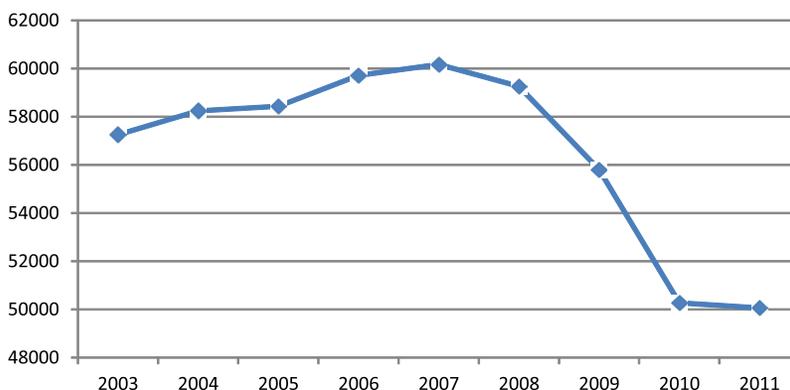


Fuente: elaboración propia a partir de datos de ONCCA

Los niveles actuales de faena (año 2011) responden a una disminución del stock bovino; que pasó de 60.1 millones de cabezas en el año 2007 a 50 millones en el año 2011. Esto significa que en tres años se redujo el stock en un 17%.

Evolución del Stock de Ganado Vacuno

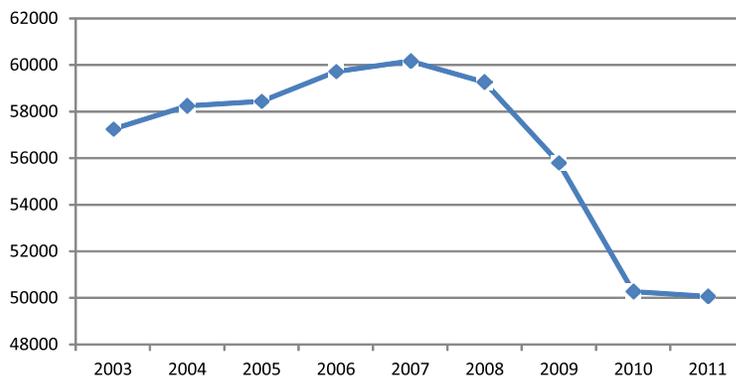
Miles de cabezas



Fuente: elaboración propia a partir de datos sobre la 1ra campaña de vacunación antiaftosa de SENASA

Teniendo en cuenta que el flujo del mercado cárnico está representado principalmente por los terneros/as, futuros novillos y vaquillonas, es importante analizar la evolución de su stock. Desde 2003 se vienen destetando alrededor de 15 millones de terneros por año, lo que permite estimar una previsión de faena anual de 14 millones de terneros, destinándose 1 millón para dejar crecer (Márgenes Agropecuarios 2010). Sin embargo, a partir de 2007 la oferta de terneros disminuye considerablemente, mientras que en ese año la cantidad de terneros comercializados se acercaba a los 15.5 millones, en 2010 la oferta fue de 12.5 millones, es decir, 3 millones de cabezas menos. Esto es así porque la fase de liquidación también alcanzó a los vientres. Mientras que la faena de vacas y vaquillonas rondaba los 4 millones de cabezas en los años 2003-2006, lo cual representaba el 30% de la faena, en 2009 la faena de vientres llegó a los 5.5 millones de cabezas, significando el 35% de la faena total.

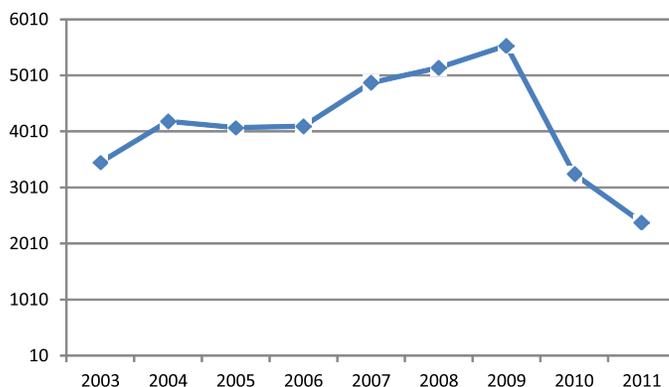
Evolución del Stock de Terneros



Fuente: elaboración propia a partir de datos sobre la 1ra campaña de vacunación antiaftosa de SENASA

Evolución de la Faena de Vientres

Miles de cabezas



IV. Políticas económicas sobre el sector ganadero

Conjuntamente con la medida de devaluar la moneda nacional a principios del año 2002, se fijaron derechos de exportación sobre ciertos productos agropecuarios, con el fin de acrecentar los recursos fiscales, imponiendo un derecho del 5% para las carnes, para luego en 2005 subirlo al 15%. Posteriormente, a finales de ese mismo año, se emitió la primera resolución

(645/2005) con el fin de elevar el peso de la faena estableciendo pesos mínimos para incrementar la oferta de carne vacuna. Sin embargo, se puede demostrar que el peso de la faena sólo explica un 3,45% de la producción de carnes. La producción de carne está explicada en 91.6% por la cantidad de cabezas faenadas (Rearte, 2010 y 2011).

Estas medidas por sí solas, no lograron atenuar los fuertes incrementos de los precios a nivel local que se percibieron en 2006 dada la aguda tendencia alcista de los precios internacionales de los commodities (ver gráficos apartado I sobre evolución de precios). Esto condujo a la intervención del Gobierno Nacional con otras herramientas. A continuación se consideran las principales medidas.

En el año 2007, el Ministerio de Economía y Producción puso en marcha el Régimen de Compensaciones. En términos generales, y de acuerdo a las autoridades nacionales, se trataba de un mecanismo que alentaba el desarrollo de la actividad agropecuaria, al mismo tiempo que mantenía los precios de los alimentos en el mercado interno a un nivel razonable. Este régimen determinaba compensaciones a los productores u operadores que se dedicaban a alguna de las actividades comprendidas en el mismo, para lo cual debían inscribirse en los registros de la ONCCA y solicitarlas a través de este organismo. En el caso de la carne, los subsidios estaban destinado a los feedlots, que recibían por tonelada utilizada para engorde, el importe que resultaba de la diferencia entre el valor de mercado del producto de que se trate, que periódicamente publicaba el Ministerio de Agricultura, Ganadería, y Pesca de la Nación, y los precios de abastecimiento interno que determinaba el Ministerio de Economía y Producción, a propuesta de la Secretaría de Comercio Interior. De esta manera, las compensaciones resarcían el desacople entre los precios locales y los precios internacionales.

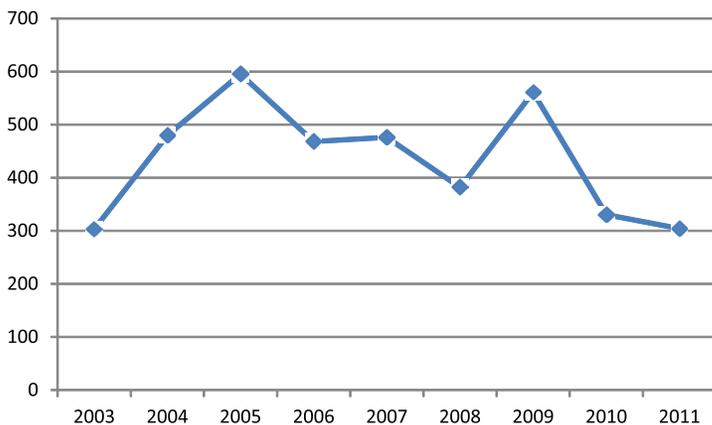
Esta medida generó toda una industria de compra de animales, de engorde y de cobro por tenencia. Por lo tanto, los feedlots se enfocaron a la terminación de la hacienda liviana a pérdida pero con los subsidios, el negocio cerraba, ya que en la plaza se pagaba más por un kilo de novillo liviano que por uno más pesado. Esto logró cubrir el bache productivo del mercado interno, acelerando el proceso de engorde y manteniendo los precios constantes durante un tiempo. Pero en septiembre de 2009 se suprimieron los subsidios a los feedlots, por lo que expuestos a las reglas de mercado, no pudieron seguir funcionando y cerraron.

Adicionalmente, para fortalecer esta medida, en 2008 se instauraron precios máximos para 12 cortes de carne vacuna, entre ellos, el asado, la nalga, la carne picada, vacío, etcétera. No obstante, el país sufrió una fuerte sequía durante la campaña 2008/09, por lo que fue un momento muy delicado para la ganadería. Las pasturas habían mermado considerablemente en

muchas zonas del país y no quedó otra alternativa que vender. Por lo que los precios sufrieron una fuerte presión a la baja. Es así como el mercado se llenó de carne y ya no hubo que hacer ningún esfuerzo en materia de control de precios. Pero cuando a finales de 2009 los precios retornaron el camino alcista, por la fuerte presión de los precios internacionales, se impusieron fuertes restricciones a las exportaciones de carne. Ya en marzo de 2006, el gobierno había transitoriamente cerrado las ventas de carne al exterior por tres meses, y luego, nunca fueron reabiertas completamente. Estas restricciones se efectivizaron obligando a mantener stocks forzosos de carne para los frigoríficos exportadores, de alrededor del 60%; entregando un menor número de Registros de Operaciones de Exportación (ROE), un trámite administrativo al que el Gobierno ha recurrido para regular la salida de cortes vacunos, o demorándose en la entrega de estas licencias.

Según datos del Senasa sobre exportaciones de carne fresca, cortes Hilton, carnes procesadas y menudencias, de las 561 mil toneladas exportadas en 2009, se pasó a exportar 330.000 y 304.000 toneladas durante 2010 y 2011 respectivamente. Estas restricciones afectaron negativamente al cumplimiento de la Cuota Hilton desde el año 2006, los cortes de carne de exportación de mayor valor, llegando a no abastecer al 40% de la cuota que le corresponde a Argentina en el ciclo 2011/12, según Confederaciones Rurales Argentinas (CRA). Esto podría afectar negativamente la cuota asignada a nuestro país en los años venideros, ya que la Argentina es el país más beneficiado de la cuota europea.

Exportaciones de Carnes Vacunas Miles de Toneladas

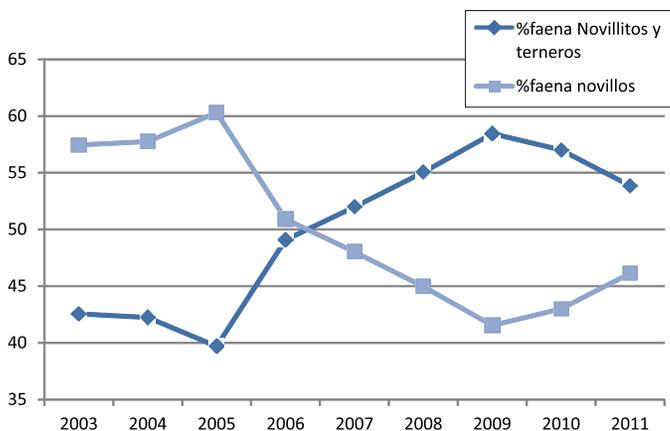


Fuente: elaboración propia a partir de datos de SENASA.

Estas restricciones a las exportaciones terminaron empujando a la baja el precio por kilo vivo de los animales pesados, que son los que se destinan mayormente a la exportación de carne, y si el precio final al que se vende resulta ser inferior al de un animal liviano, es lógico que el productor termine sus animales con menor peso. Por lo tanto, los incentivos de producción de animales pesados se tornaron negativos, porque para producir un animal pesado se incurre, obviamente, en mayores gastos.

Estos desincentivos a la producción de animales pesados, se pueden advertir también comparando la faena de animales livianos (terneros y novillitos) y pesados (novillos). En el siguiente gráfico, se puede observar cómo a partir de 2006, año en que comienzan las restricciones a las exportaciones, el porcentaje de faena de animales livianos comienza a elevarse, mientras que el de faena de animales pesados, a disminuir.

Faena de Animales Livianos y Pesados Respecto a la Faena Total En porcentaje



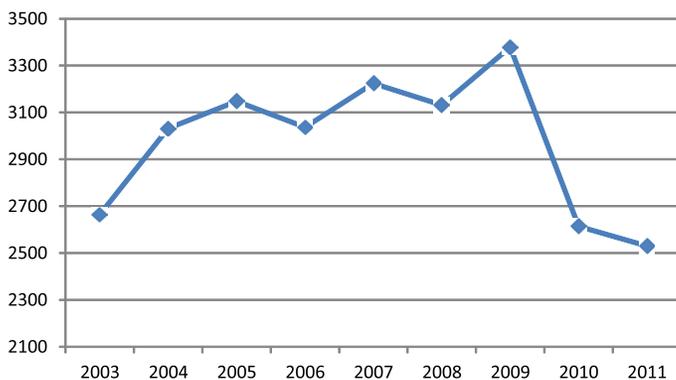
Fuente: elaboración propia en base de datos de faena de ONCCA.

Analizando las medidas en su conjunto, las políticas conllevaron a una reducción del stock ganadero y un inédito cambio de fase, de liquidación a recomposición de existencias, conduciendo finalmente a un alza de los precios. En 2007, cuando se instaura el régimen de compensaciones, se fomentó la producción de carne para el mercado interno, y el comienzo de la

fase de liquidación, que luego se intensificó con la sequía, incrementándose la oferta de carne considerablemente. Como ocurre siempre en los ciclos ganaderos, el círculo vicioso se retroalimenta, por lo que en la fase de liquidación, la oferta sube, ya que se vende antes de que los precios sigan bajando, y los precios bajan, presionando aún más a la baja las medidas de precios máximos. Luego, en el cambio de fase, en 2010, se inicia un proceso de recuperación de stock, se retroalimenta la retención, cae estructuralmente la oferta y se refuerza aún más la caída de la oferta y la suba de precios. Adicionalmente, las fuertes restricciones a la exportaciones de carne vacuna en los últimos años han acentuado la menor oferta de carne al mercado interno, ya que la caída en la producción de animales pesados ha reducido significativamente la oferta de carne de menor precio que se alimentaba principalmente de los excedentes de cortes de exportación.

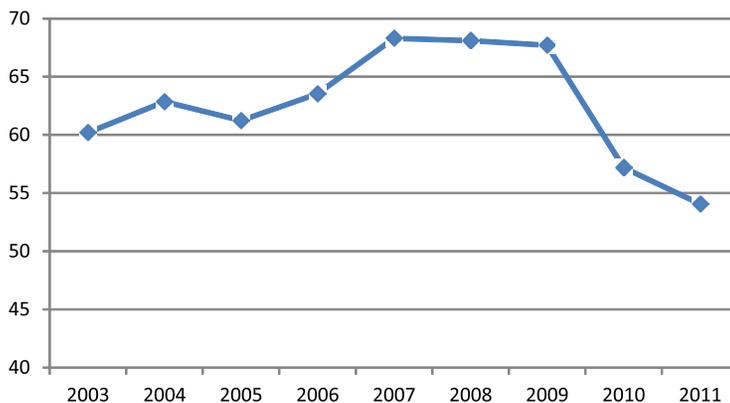
En números, la oferta de carne cayó un 22% en el año 2010 respecto al 2009, y un 25% en el 2011 respecto al mismo año. Consecuentemente, a raíz del incremento en los precios, el consumo per cápita de carne vacuna se vio significativamente afectado. Mientras que en 2009 el consumo per cápita era de 68 kg., en 2011 fue de 54 kg., según datos del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación.

Producción de Carne Toneladas de res con hueso



Fuente: elaboración propia en base a datos de ONCCA

Consumo de Carne Vacuna Per Cápita En kilos



Fuente: elaboración propia en base a datos del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación.

V. Conclusiones

La política ganadera tuvo como fin principal desacoplar los precios internos de la carne de los precios internacionales y "defender la mesa de los argentinos con el plan: carne para todos". Sin embargo, los resultados finales fueron exactamente los contrarios a los esperados.

En primer lugar, las políticas terminaron en una excepcional liquidación de stock, por la falta de rentabilidad del sector ganadero, para luego pasar a la fase de retención, con una importante subida de precios.

Las principales medidas que desarticulaban la cadena productiva fueron los subsidios a los feedlots y las limitaciones a las exportaciones. Estas medidas estimularon la producción de animales jóvenes y livianos para faena y desestimularon la producción de animales pesados con destino primario a la exportación.

Las fallas de las medidas consta por un lado en la falta de previsibilidad de las mismas, ya que un día se pagan compensaciones, y al otro se dejan de pagar. Algo similar sucede con los permisos de exportación, ya que los productores nunca están seguros de cuánto van a poder exportar, y si le van a dar las licencias. Por otro lado, la existencia de medidas inconsistentes, ya

que aumentan el peso mínimo de la faena, cuando restringe las exportaciones, siendo el mercado internacional el destino principal de los animales pesados, o mantienen precios máximos en momentos de liquidación de stock, retroalimentando la liquidación de cabezas, sin tener en cuenta el efecto que tendrá a futuro la menor disponibilidad de animales sobre la oferta de carne.

Analizando el mercado mundial, la demanda global se encuentra subabastecida, por lo que se prevé una tendencia alcista de los precios y de la demanda (FAO, 2010). Estas predicciones se basan en los hechos de que estamos frente a un mundo cada vez más urbano, al crecimiento de la demanda en los países en desarrollo, a las limitaciones de los recursos naturales y de una caída en el suelo para explotaciones ganaderas debido al incremento en la demanda de granos.

Por lo que, el reingreso de Argentina al mercado mundial, al que hoy tiene limitado acceso y que paga mayores valores, generaría un incremento de los animales para esos destinos, que igualmente redestinarán una porción significativa al mercado interno.

La orientación de la producción de carne a los mercados de mayor valor permitirá sustentar e incrementar la eficiencia productiva y modernizar la comercialización en el mercado interno reemplazando la venta de medias reses por la venta de carne en cajas (como se comercializa la carne para exportación), y desarrollando un mercado de futuros, que contribuirá a la reducción de incertidumbre de un mercado que requiere del largo plazo (Márgenes Agropecuarios 2011).

VI. Bibliografía

Cámara de la Industria y Comercio de Carnes y Derivados de la República Argentina (CICCRA) (2011). Informe Económico Mensual. Documento 131. www.ipcva.com.ar

Instituto de Promoción de la Carne Vacuna Argentina (2011). Faena y producción de carne vacuna. www.ipcva.com.ar

Instituto Provincial de Estadísticas y Censos de la Provincia de Santa Fe (2011). Evolución de los precios Minoristas y Mayoristas en Santa Fe período 2001-2010. www.santafe.gob.ar

Fernández, Roque (2011). El ciclo ganadero y el modelo de Díaz Alejandro. www.ucema.edu.ar

Márgenes Agropecuarios (2011). Suplemento ganadero 2011.
www.margenes.com

Márgenes Agropecuarios (2010). Suplemento ganadero 2010.
www.margenes.com

ONCCA (2011). Resoluciones de Pago. www.oncca.gov.ar

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO: siglas en ingles) (2010). La volatilidad de precios en los mercados agrícolas. www.fao.org

Rearte, D. (2011). Situación actual y prospectiva de la ganadería argentina, un enfoque regional. www.inta.gov.ar/balcarce/carnes

Rearte, D. (2010). Situación actual y prospectiva de la carne vacuna.
www.inta.gov.ar/balcarce/carnes

SENASA (2011). Indicadores de ganadería bovina. www.senasa.gov.ar

Dinámica demográfica del departamento Villaguay, Provincia de Entre Ríos entre 1991 y 2010

Fecha de finalización del artículo: febrero de 2014

Por Mariano Varisco y Gustavo Peretti

Sobre los autores

Mariano Varisco es profesor en Geografía, docente de la carrera de Geografía de la FHAYCS e integrante del equipo de Capacitación para la Formulación de Proyectos de I+D de la Facultad de Ciencias de la Gestión de la UADER. Es alumno del doctorado en Humanidades en la UNL. Presentó trabajos de investigación en jornadas y congresos de geografía.

Contacto: geovarisco@gmail.com

Gustavo Peretti es profesor en Geografía y especialista en Problemáticas Sociales de la Geografía (UNL). Docente investigador de la UNL y de UADER. Reviste categoría III como docente-investigador. Ha dirigido y dirige actualmente proyectos sobre cuestiones geodemográficas del territorio santafesino y entrerriano, los cuales fueron el marco para la realización de varios artículos y publicaciones de carácter científico.

Contacto: gdperetti@hotmail.com.

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo aproximarse a las principales características que reviste la dinámica demográfica del departamento Villaguay, durante el período comprendido entre los años 1991 y 2010, como así también acerca del impacto que la misma produce en la composición de la población según sexo y edades.

La provincia de Entre Ríos presenta durante toda la segunda mitad del siglo XX y la primera década del nuevo milenio saldos migratorios negativos, los cuales se agudizan en todo el centro del territorio provincial, área donde se ubica el departamento de análisis.

Abstrac

This paper aims to approach that covers the main features of population dynamics Villaguay department during the period between 1991 and 2010, as well as about the impact it produces on the composition of the population by sex and ages.

The province of Entre Rios presents throughout the second half of the twentieth century and the first decade of the new millennium negative migration balance, which are sharpened around the center of the province, an area where the research department is located.

Palabras clave: dinámica demográfica, desplazamientos poblacionales, Villaguay

Key word: demographic dynamics, population movements, Villaguay

Introducción

El presente trabajo se enmarca en el proyecto de investigación "Proceso de envejecimiento y feminización de la población de la provincia de Entre Ríos desde la segunda mitad del siglo XX hasta la actualidad", financiado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Autónoma de Entre Ríos (UADER).

En este artículo, se pretende focalizar la mirada en un espacio geográfico de escala local, considerando a éste como ámbito donde se producen relaciones sociales a partir de prácticas y actividades que diversos actores desarrollan. Dicha mirada se implementa en el abordaje de la dinámica y del estado de la población del departamento Villaguay, localizado en el centro del territorio entrerriano.

Los procesos de homogenización, fragmentación y jerarquización definen

los lugares como equivalentes a otros lugares o como espacios especializados. En el mundo globalizado se observan fenómenos de homogenización que generan ciertas regularidades, tal podría ser el caso de las similitudes que se adjudican a las ciudades globales, a los países centrales, a los procesos de centro y a los de periferia. La globalización provoca también grandes fragmentaciones y diferenciaciones en espacios no muy alejados (D'Angelo, et als 2007). La provincia de Entre Ríos muestra municipios y comunas con diferentes dinámicas demográficas. Mientras algunos manifiestan un elevado ritmo de crecimiento poblacional, otros registran un bajo incremento o incluso una disminución en valores absolutos en la cantidad de habitantes (Peretti, Varisco, 2006, pp. 6-7). Estos procesos generalmente se hallan asociados a determinados grados de dinamismo económico.

El lapso analizado se circunscribe en su primera parte a la aplicación del paradigma neoliberal que basó el diagnóstico de la crisis capitalista de los años 70 en la sostenida expansión experimentada por el Estado en la posguerra. Los tres principales ejes sobre los que se edifica la teoría neoclásica son: a) la actividad económica está dada por intercambio de precios que fija el mercado; b) el objetivo del intercambio económico es la asignación eficiente de los recursos a partir del ejercicio de las preferencias subjetivas; y c) el estado natural del sistema es colocarse en un equilibrio estable (Storper; W. 1989). Muchas huellas de dicho paradigma podrían aún visualizarse en las repercusiones en determinados espacios locales.

En la Argentina, el resultado fue la baja de la tasa de acumulación de capital de la economía que de un promedio del orden del 22% del PBI entre 1930 y 1975 declinó al 15% en el período de la hegemonía de la estrategia neoliberal. El problema fue agravado por la concentración de la inversión en los sectores más rentables y la descapitalización en el capital social y productivo del resto de la economía. Esto aumentó la dimensión de las brechas entre los niveles de productividad de los diversos sectores económicos, lo cual contribuye a explicar las diferencias crecientes en los niveles medios de ingresos en los distintos componentes de la fuerza de trabajo y empleo (Ferrer, A, 2012, p. 425).

El PBI creció de manera muy lenta en la etapa, contrastando con las tasas obtenidas durante el período anterior. En 1999, el PBI per cápita de los argentinos apenas si superaba el nivel alcanzado en 1974. Más grave aún, la industria, considerada el motor del crecimiento en el período anterior, se incrementó en esos mismos años a una tasa del 0,4% anual. Ese virtual estancamiento de la economía argentina entre 1976 y 2001 se relaciona con

las fuertes fluctuaciones que tuvo el producto, signado por crisis y recesiones particularmente profundas -1975-1976, 1981-1982, 1989-1990, 1995, 1999-2001- (Ferrer, Aldo. Op. Cit. p. 427).

1. Aspectos metodológicos

En el presente trabajo se aborda la dinámica demográfica del departamento Villaguay durante el período 1991/2010, con especial hincapié en lo acontecido en la localidad homónima, como así también en la población rural dispersa y agrupada. En primera instancia se analizan algunos indicadores socio-ocupacionales, de infraestructura y educacionales de manera comparativa entre el departamento Villaguay y la provincia de Entre Ríos y entre ésta y las dos provincias restantes que integran la Región Centro (Córdoba y Santa Fe). Luego se procede a calcular el ritmo de crecimiento poblacional de la localidad y del departamento Villaguay, como así también de la provincia de Entre Ríos para el período considerado. El cálculo de los saldos migratorios solo se puede obtener por departamentos, teniendo en cuenta que los datos de nacimientos y defunciones son proporcionados por el Ministerio de Salud de la Provincia de Entre Ríos solamente a nivel de desagregación departamental y no por gobiernos locales. Al disponer con información demográfica en segmentos etarios de cinco años a nivel de localidad solo para los años 2001 y 2010, se focaliza el estudio en este período intercenso para el abordaje de la composición poblacional. En este sentido, se construyen para los años 2001 y 2010 las pirámides de población de la localidad, de la población rural agrupada y dispersa y del departamento Villaguay, como así también de la provincia de Entre Ríos. Para estos recortes espaciales y años trabajados, se calculan además las tasas de vejez y de masculinidad.

2. Aproximación a las características sociales y productivas de la provincia de Entre Ríos y del Departamento Villaguay

a. -La provincia de Entre Ríos en el marco de la Región Centro

El 15 de agosto de 1998 se firma el "Tratado de Integración Regional entre las Provincias de Córdoba y de Santa Fe" que en su artículo uno dispone: "Crear la Región Centro de la Argentina integrada por las Provincias de Córdoba y Santa Fe con el fin de promover el desarrollo económico y social en virtud de lo establecido en el Art. 124 de la Constitución Nacional

y el desarrollo humano, la salud, la educación, la ciencia, el conocimiento y la cultura de conformidad a lo estipulado en el Art. 125 de la referida Ley Suprema de la Nación". El 6 de abril de 1999 a través del "Acta de Integración de la Provincia de Entre Ríos al Tratado de Integración Regional", la provincia adhiere a los términos del acuerdo predicho, incorporándose de esta manera a la Región Centro.

En el contexto regional, la provincia de Entre Ríos es la menos poblada ya que representa aproximadamente el 15 % del total regional para el año 2010, mientras que el resto se distribuye de manera similar entre Córdoba y Santa Fe. Por otra parte, la dinámica demográfica entrerriana a lo largo del siglo XX evidencia características diferenciales al resto regional, manifestando rasgos de mayor juventud, con tasas de esperanza de vida más bajas y de fecundidad más elevadas. Si bien cada una de las provincias estuvo determinada por las corrientes inmigratorias que las alimentaron, Santa Fe estuvo fuertemente influenciada por la inmigración ultramarina, la provincia de Córdoba fue afectada por la redistribución de la población que se desarrolló en 1930, mientras que Entre Ríos si bien recibió población de origen extranjero no fue de gran envergadura como tampoco lo fue la inmigración de otras provincias argentinas y su motor de crecimiento fue su aporte natural (Carbonetti, A. et als. 2012, p. 142).

A través de los cuadros 1, 2 y 3 se puede observar cómo varios indicadores sociales y económicos muestran un menor grado de desarrollo con respecto a Córdoba y a Santa Fe.

CUADRO 1. Indicadores socio-ocupacionales de la provincia de Entre Ríos y de la Región Centro. Años 2004 y 2011.

Indicadores socio - ocupacionales	Entre Ríos	Total Región Centro	Total país	Entre Ríos	Total Región Centro	Total país
	2004 IV Trimestre			2011 IV Trimestre		
Actividad (en %)	40,2	47,4	46,1	43,8	46,6	46,1
Empleo (en %)	36,6	41,8	42,1	40,6	43,1	43,0
Desocupación (en %)	8,9	11,8	8,7	7,3	7,6	6,7
Subocupación (en %)	9,1	12,7	10,8	7,3	9,2	8,5
	2004 II Semestre			2011 II Semestre		
Pobreza (% de personas debajo de la línea de pobreza)	46,3	35,3	26,9	7,0	6,1	6,5
Indigencia (% de personas debajo de la línea de indigencia)	19,4	12,8	8,7	1,7	1,8	1,7

FUENTE: INDEC. Encuestas Permanentes de Hogares años 2004 y 2011.

CUADRO 2. Indicadores de infraestructura de la provincia de Entre Ríos y de la región Centro. Años 2010 y 2011.

Infraestructura	Entre Ríos	Región Centro	País
Computadoras 2010 (en % de hogares con acceso)	43,8	50,7	47,0
Internet: conexión a banda ancha dic 2011 (en %, cada 100 hab.)	16,1	23,9	19,9
Red de gas 2010 (en % de hogares con acceso)	25,8	63,1	56,1
Agua de red 2010 (en % de hogares con acceso)	90,4	81,9	83,9

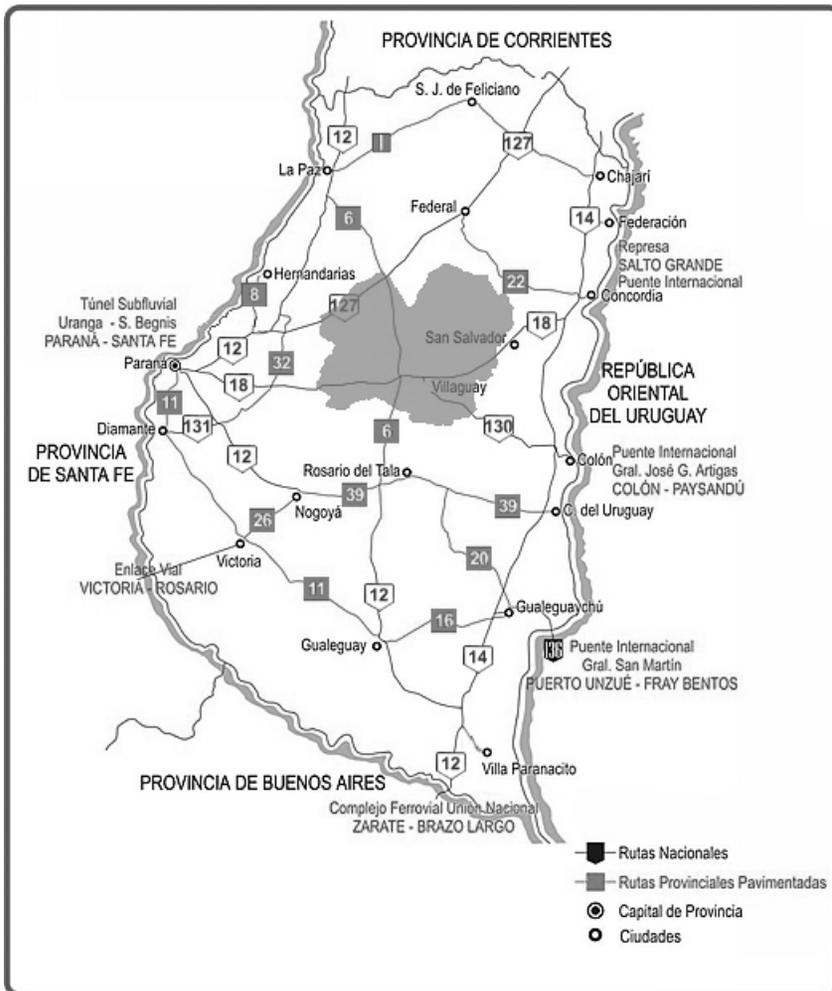
FUENTE: INDEC. Encuestas Permanentes de Hogares años 2004 y 2011.

CUADRO 3. Indicadores de educación y de I+D (Investigación y Desarrollo) de la provincia de Entre Ríos y de la región Centro. Años 2010 y 2011.

Educación e I+D	Entre Ríos	Región Centro	País	Fuente
Gasto en act. Científicas y tecnológicas 2009 (en peso por habitante)	110,9	211,5	190,1	MINCYT
Gasto en investigación y desarrollo 2009 (en peso por habitante)	95,0	190,1	169,9	MINCYT
Cantidad de personas dedicadas a I+D 2009	925	23.152	59.683	MINCYT
Ocupados con secundario completo III trim. 2011 (en %)	52,3	56,2	55,0	DINREP
Ocupados con ins trucción superior completa III trim. 2011 (en %)	19,1	23,0	19,5	DINREP
Tasa analfabetismo 2010 (en%)	2,1	1,3	1,9	INDEC

2.2 - El Departamento Villaguay en el marco de la provincia de Entre Ríos

El departamento Villaguay se encuentra ubicado en el centro de la provincia de Entre Ríos. La principal arteria es la ruta nacional Nro. 18 que se emplaza en sentido oeste-este conectando la "costa del Paraná" con la "costa del Uruguay". En sentido norte-sur las arterias principales son las rutas provinciales Nro. 6 (pavimentada) y la Nro. 20 (camino mejorado con ripio arcilloso).



Al comparar el grado de desarrollo del departamento Villaguay con respecto al resto de la provincia, indicadores de calidad de vida relacionados con condiciones de infraestructura de las viviendas, salud y educación de la población, permiten concluir que el mismo se encuentra en el cuartil más desfavorable, situación compartida con otras unidades departamentales del centro provincial, mientras que el cuartil con situaciones de mayor ventaja está integrado por los departamentos de la ribera del este provincial y por el departamento Paraná (Peretti, G. y Varisco, M, 2013).

Las breves referencias de las características sociales y productivas del territorio entrerriano en el marco de la Región Centro, como así también del departamento Villaguay en el contexto provincial, permiten acercarse a algunas reflexiones a la luz del enfoque de "regiones ganadoras y perdedoras". Este enfoque permite pensar sobre la manera a través de la cual el crecimiento económico del proceso de globalización por medio de la reestructuración productiva mundial conlleva a una agudización de las asimetrías espaciales. Esas asimetrías se caracterizan por una elevada concentración económica en unas cuantas regiones y localidades urbanas, producto de las diferencias en la formación de áreas de mercado. Sólo en ciertos lugares específicos de la geografía económica mundial se forman nodos hacia los cuales gravitan flujos de bienes, personas e información, mediante redes de transporte y comunicación y aglomeraciones de centros de investigación y desarrollo tecnológico.

En este sentido Krugman (1992, pp. 17-19) explica que el desarrollo regional desigual puede determinarse por contingencias históricas, y se interroga sobre las causas de la concentración geográfica de la riqueza y de la población. Los geógrafos señalan una variedad de formas mediante las cuales las ventajas iniciales de algunas localizaciones, que pueden no representar más que un accidente histórico, tienden a reforzarse a lo largo del tiempo. A tales procesos que se autorrefuerzan se les denomina a menudo ejemplos de causación acumulativa. Una vez que una región tiene una alta concentración productiva, este patrón tiende a ser acumulativo. En otras palabras, el éxito explica el éxito (Moncayo, E. 2001).

En este marco de análisis, se podría afirmar que el departamento Villaguay se constituye en un territorio que presenta desventajas comparativas con respecto a otras zonas de la provincia que se fueron reproduciendo a lo largo del tiempo. A continuación se tratará de indagar sobre algunas implicancias demográficas de dichas características socioproductivas.

3. Características demográficas del departamento Villaguay

Luego de un período de crecimiento demográfico elevado que experimenta la provincia de Entre Ríos durante la segunda mitad del siglo XX, influenciado en parte por la migración transoceánica, desde los inicios del siglo el ritmo de crecimiento de la misma manifiesta una disminución notoria, aunque de todas formas se puede considerar al período 1914/47 como una etapa de expansión poblacional que se plasma en un incremento demográfico homogéneo en la mayor parte del territorio provincial (Almará, J, 1989, p. 20).

Entre 1947 y 1970 la provincia experimenta un crecimiento nulo en

valores absolutos, lo que denota saldos migratorios negativos muy notorios. A partir de 1970 se produce una recuperación en el ritmo de crecimiento poblacional, aunque sin alcanzar los valores manifestados durante la primera mitad del siglo XX. Se destacan por su mayor dinámica los departamentos Paraná y Federación y, por su lentitud los departamentos de Nogoyá, Tala y Villaguay. Luego acontece una recuperación en el crecimiento poblacional hasta 2001. En el último período intercenso se muestra una nueva ralentización en el crecimiento de la población (Peretti, G. y Varisco, M. op. cit. p. 3).

Al focalizar el análisis en la dinámica demográfica del departamento Villaguay entre 1991 y 2010 se puede constatar según lo observado en los Cuadros 1 y 2, que: a) la localidad de Villaguay presenta el mayor ritmo de crecimiento en el contexto departamental, con un incremento en valores absolutos de casi 10.000 habitantes, mientras que el departamento disminuye en el mismo lapso su cuantía en más de 3.000 personas, b) la única localidad urbana además de Villaguay, Villa Clara, manifiesta un bajo ritmo de crecimiento poblacional, c) la población rural registra una pérdida poblacional siendo más pronunciada en la dispersa en comparación que la rural agrupada, d) el departamento Villaguay experimenta un crecimiento demográfico muy bajo durante el período considerado, siendo más pronunciado el desaceleramiento entre 2001 y 2010 (Cuadro 4 y 5).

La dinámica explicitada anteriormente se traduce en ciertos cambios en los patrones de la distribución poblacional. En este sentido se puede visualizar que a medida que se produce una pérdida de representación en la participación poblacional del departamento Villaguay en la provincia de Entre Ríos, se manifiesta al interior del mismo un proceso de concentración poblacional en el municipio homónimo, y a su vez en su área urbanizada (Cuadro 6).

CUADRO 4. Cantidad de habitantes de la localidad, del Departamento de Villaguay y de la provincia de Entre Ríos. Años 1991, 2001 y 2010.

	Año 1991	Año 2001	Año 2010
Localidad de Villaguay	23.546	29.103	32.881
Resto del Departamento excepto localidad de Villaguay	19.730	19.313	16.084
Localidad de Villa Clara	2.236	2.627	2.726
Población rural agrupada	2.231	3.333	3.307
Población rural dispersa	15.263	13.353	10.051
Departamento de Villaguay	43.276*	48.416	48.965
Provincia de Entre Ríos	1.020.257	1.158.147	1.235.994

FUENTE: Elaboración propia en base a datos proporcionados por los Censos Nacionales de Población y Viviendas de los años 1991 y 2001 y por el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010.

*Por ley provincial 8.981 del 08/12/1995 el departamento Villaguay cede tierras para la creación del departamento San Salvador.

CUADRO 5. Ritmo de crecimiento poblacional de la localidad, del Departamento de Villaguay y de la provincia de Entre Ríos. Período 1991/2010.

	Año 1991/01	Año 2001/10
Localidad de Villaguay	2,1	1,3
Resto del Departamento excepto localidad de Villaguay	-0,21	-2,0
Localidad de Villa Clara	1,6	0,4
Población rural agrupada	3,9	-0,08
Población rural dispersa	-1,3	-3,1
Departamento de Villaguay	1,1	0,1
Provincia de Entre Ríos	1,3	0,7

FUENTE: Elaboración propia en base a datos proporcionados por los Censos Nacionales de Población y Viviendas de los años 1991 y 2001 y por el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010.

CUADRO 6. Representación poblacional de diferentes unidades espaciales.

	Año 1991	Año 2001	Año 2010
Localidad de Villaguay en el municipio homónimo.	86,5	90,9	94,9
Municipio de Villaguay en el departamento homónimo.	62,3	66,1	70,7
Localidad de Villa Clara en el departamento Villaguay	5,1	5,4	5,5
Población rural agrupada en el Departamento de Villaguay	5,1	6,9	6,7
Población rural dispersa en el Departamento de Villaguay	3,0	2,7	2,0
Departamento de Villaguay en la provincia de Entre Ríos.	4,2	4,2	4

FUENTE: Elaboración propia en base a datos proporcionados por los Censos Nacionales de Población y Viviendas de los años 1991 y 2001 y por el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010.

Entre 1991 y 2010 se puede constatar que el departamento experimenta saldos migratorios negativos, con mayor pérdida entre 2001 y 2010 (Cuadro 7). A continuación se tratará de identificar el posible impacto de dichos saldos migratorios negativos en la composición de la población. Se observa además en el último período intercenso un incremento de las defunciones, situación que podría atribuirse al mayor envejecimiento de la población.

CUADRO 7. Saldos migratorios del departamento de Villaguay periodos 1991/01 y 2001/10.

	1991/01	2001/10
Incremento poblacional	5.140	549
Nacimientos	10.980	10.124
Defunciones	3.975	4.906
Crecimiento vegetativo	7.005	5.218
Saldo migratorio	-1865	-4669

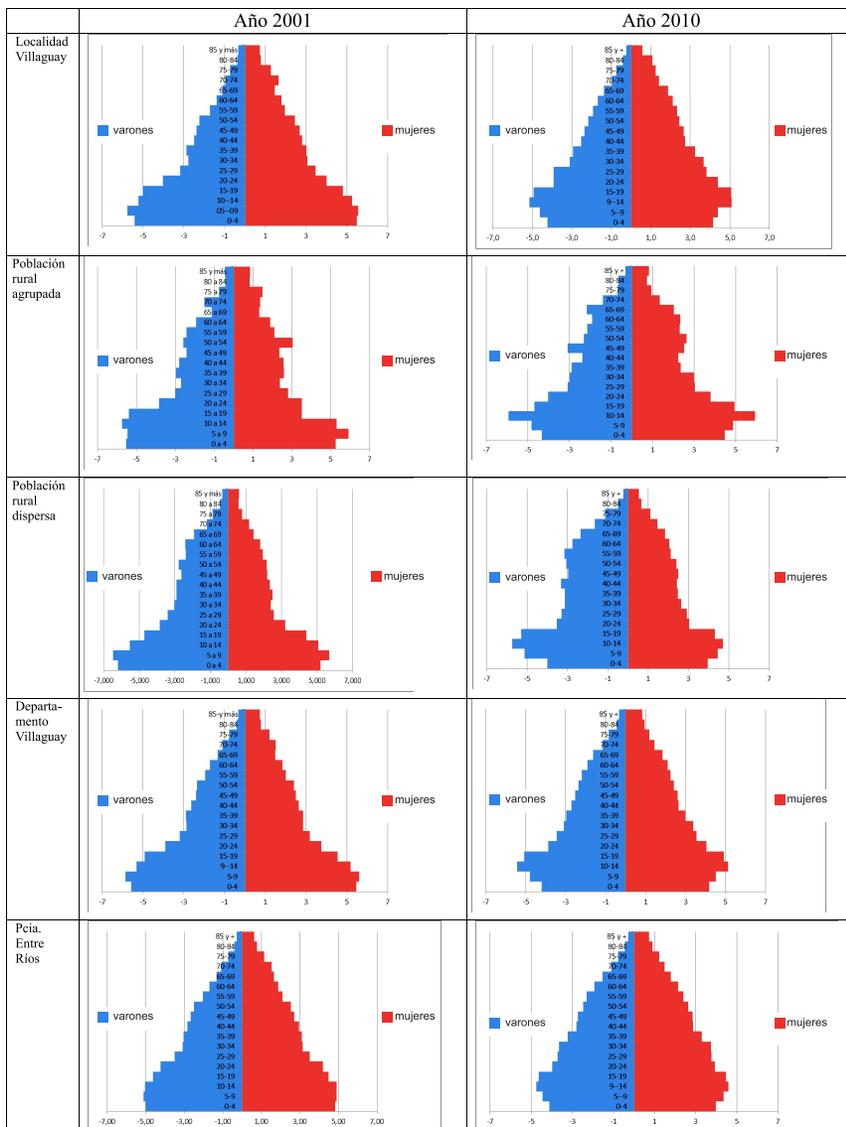
FUENTE: Elaboración propia en base a datos proporcionados por los Censos Nacionales de Población y Viviendas de los años 1991 y 2001 y por el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010.

3.1- Proceso de envejecimiento y feminización poblacional

Características similares a la que presenta la dinámica de la población de la provincia de Entre Ríos, se dan en el departamento Villaguay y en la localidad homónima en particular, en cuanto a la existencia de un proceso de envejecimiento y de feminización entre 2001 y 2010, que responde a una disminución de la fecundidad y a un incremento en la esperanza de vida. En cuanto a la composición de la población, la presencia de los adultos en la localidad de Villaguay presenta mayor robustez en comparación con las otras áreas del departamento, lo que supondría la existencia de mayores posibilidades de retener e incluso atraer población. En este sentido, en base a lo argumentado anteriormente, en el contexto de una provincia donde un departamento que presenta características de menor grado de desarrollo, es en la principal área urbana donde se dan las mayores posibilidades de crecimiento económico y demográfico.

Se puede constatar que la mayor participación numérica de los adultos mayores se da en la población rural con valores que superan el 11%. En cuanto al índice de vejez, se produce en general un incremento, siendo más acentuado en la población rural dispersa, hecho que obedece en mayor medida a una reducción del grupo etario de los jóvenes. Se destaca el estrechamiento que se produce en segmentos etarios que corresponden a los adultos en la población rural agrupada, tanto para el año 2001 como para el año 2010, situación que podría atribuirse a fenómenos de emigración (Gráfico 1 y Cuadros 8, 9 y 10).

Gráfico 1. Pirámides de la población de la localidad y del departamento Villaguay -población rural agrupada y dispersa- y de la provincia de Entre Ríos. Años 2001 y 2010.



FUENTE: Elaboración propia en base a datos del Censo Nacional de Población y Vivienda 2001 y Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010.

CUADRO 8. Representatividad de los grandes grupos de edades en la localidad de Villaguay, en la población rural agrupada y dispersa y en la Pcia. de Entre Ríos. Años: 2001 y 2010.

	0 a 14		15 a 65		65 y más	
	2001	2010	2001	2010	2001	2010
Localidad de Villaguay	27,6	27,7	60,3	61,8	9,3	10,5
Población rural agrupada	33,1	30,3	56,7	58,6	10,2	11,1
Población rural dispersa	34,1	28,0	56,4	60,5	9,5	11,5
Provincia de Entre Ríos	29,7	26,2	60,8	63,5	9,5	10,3

FUENTE: Elaboración propia en base a datos del Censo Nacional de Población y Vivienda 2001 por el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010.

CUADRO 9. Índice de vejez de la localidad de Villaguay, de la población rural y dispersa del departamento Villaguay y de la Pcia. de Entre Ríos. Años: 2001 y 2010.

	2001	2010
Localidad de Villaguay	33,6	37,5
Población rural agrupada	30,8	36,6
Población rural dispersa	27,8	41,1
Provincia de Entre Ríos	31,9	39,3

FUENTE: Elaboración propia en base a datos del Censo Nacional de Población y Vivienda 2001 por el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010.

CUADRO 10. Índice de masculinidad de la localidad de Villaguay, de la población rural y dispersa del departamento Villaguay y de la Pcia. de Entre Ríos. Años: 2001 y 2010.

	2001	2010
Localidad de Villaguay	90,2	89,9
Población rural agrupada	104,2	99,2
Población rural dispersa	117,2	119,7
Provincia de Entre Ríos	96,3	95,7

FUENTE: Elaboración propia en base a datos del Censo Nacional de Población y Vivienda 2001 por el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010.

A modo de conclusiones

El presente trabajo persiguió como objetivo aproximarse a la incidencia de los desplazamientos poblacionales en la dinámica demográfica de un departamento -Villaguay- que podría considerarse como una unidad territorial que manifiesta un desarrollo socio-económico menor a otros departamentos en el contexto de una provincia que presenta a su vez un menor grado de desarrollo en el marco de la Región Centro.

Como aspectos destacados se pueden constatar que: a) se produce una pérdida de representación poblacional del departamento Villaguay en la

provincia, acompañada con cambios en los patrones de distribución poblacional interna, de los cuales se ve beneficiada la localidad más poblada, b) se manifiesta en el departamento un proceso de envejecimiento y de feminización de la población, y c) se puede constatar en la población rural, particularmente en la dispersa, una disminución de la población adulta lo que podría atribuirse a fenómenos de emigración. Situación inversa se da en la localidad de Villaguay.

Bibliografía

Almará, José Antonio (1989) Historia de 10 pueblos entrerrianos. Banco de Entre Ríos. Paraná, Entre Ríos.

Carbonetti, Adrián et als (2012) Dinámica y diferenciación interna de la estructura demográfica de la región Centro, en Actas del XIII Encuentro de Profesores en Geografía del Nordeste. Universidad Nacional del Noreste, Resistencia.

D'Angelo, María Luisa et als. (2007) Las Parejas: movilidad de la población y transformaciones territoriales (en coautoría). Revista de Geografía de la Asociación de Docentes de Geografía de la Universidad Nacional de Río Cuarto. ISSN 0328-0004, 2007

Ferrer, Aldo (2012) La economía argentina. Desde sus orígenes hasta principios del siglo XXI. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.

Krugman, Paul (1992). Geografía y comercio. Antoni Bosch, Barcelona, España

Moncayo, Edgar (2001). Evolución de los paradigmas y modelos interpretativos del desarrollo territorial, Serie Gestión Pública, núm. 13 de la CEPAL-ILPES, agosto, Santiago de Chile.

Peretti, Gustavo; Varisco, Mariano (2013) Proceso de envejecimiento de la población de las localidades urbanas de la provincia de Entre Ríos. Período 1991-2010. Revista Entrevistas (temas Debates). Villa Mercedes.

Peretti, Gustavo; Varisco, Mariano (2013) Calidad de vida y desplazamientos poblacionales en la Provincia de Entre Ríos. Período 1991-2010. Revista: XII Jornadas Argentinas de Estudios de Población, Editorial de la Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca.

Storper, Walker (1989) The capitalist imperative. Territory, technology and industrial growth. Blackwell. Oxford UK & Cambridge USA.

Reflexiones respecto del papel central de los interrogantes en el proceso de investigación

Fecha de finalización del artículo: julio de 2012

Por Carlos Main

Sobre el autor

Carlos Main es Licenciado en Ciencias de la Educación (UNER), Maestrando: Educación y Desarrollo Rural (INTA-UNER), Docente Seminario de Tesis. Ciencias de la Gestión. Universidad Autónoma de Entre Ríos, integrante del Departamento de Educación a Distancia. Universidad Autónoma de Entre Ríos.

Contacto: maincarlos@gmail.com

Resumen

Este artículo surge como un intento de ordenar las ideas centrales que motivaron la participación en las Jornadas Académicas "Claves para el desarrollo de una Tesis", organizada por la Asociación de Profesionales de Administración (APROA) y la Facultad de Ciencias de la Gestión, en el mes de noviembre de 2011.

Dado que se me solicitó integrar junto a otros docentes un panel donde serían abordados ciertos aspectos metodológicos relativos a la formulación de la tesis de grado, pareció

conveniente exponer sobre los interrogantes y su importancia en la comprensión del problema de investigación.

El objetivo que orientó esta participación fue la posibilidad de compartir y provocar en los participantes de estas jornadas algunas motivaciones y discusiones relacionadas con la construcción y relevancia que presentan los interrogantes en un proceso de investigación.

Abstract

This communication arises as an attempt to sort the central ideas that led to the participation in the workshops "Key to the development of a thesis", organized by the Association of Professionals in Administration (APROA) and the Faculty of Management Sciences in the month of November 2011.

Given that I was asked to integrate with other teachers a panel where they would be dealt with certain methodological aspects relating to the formulation of the thesis, i thought it advisable to expose on the questions and their importance in the understanding of the research problem.

The goal that guided this involvement was for this reason, the possibility of sharing and cause in the participants to this day, some motivations and discussions related to the construction and relevance that present the queries and the questions in a process of research.

Palabras clave: interrogantes, conocimiento, investigación

Key words: questions, knowledge, research

Introducción

La pregunta como herramienta del pensamiento y del conocimiento científico tiene a lo largo de la historia un recorrido crucial para filósofos, sociólogos y pensadores de las ciencias. Así podemos llegar a encontrarla como estrategia de diálogo, como dinámica dialéctica, o formando parte del proceso de desnaturalización y ruptura contra el principio de la transparencia, entre un universo de alternativas.

Ahora bien, propongo que avancemos en esta comunicación en base a una dinámica pedagógica y tomemos algunos ejemplos ligados a situaciones que forman parte de ciertas narrativas del oficio de investigar.

Primer ejemplo

En el primer caso tomaremos una experiencia que acontece en el marco

de la propia práctica profesional. Esta situación se sitúa en el marco de un curso de capacitación dirigido a pequeños productores agropecuarios sobre procesos organizacionales. La propuesta del curso se desarrolla en referencia a contenidos de la economía social y las principales herramientas de intervención que brinda este enfoque, diferenciándolo de otras perspectivas tradicionales.

Así, durante la presentación del curso se solicitó a los participantes una breve presentación. Uno de los productores presentes, luego de compartir sus referencias, incorpora en su alocución una serie de temas con cierta diversidad de puntos de vista y una serie de reclamos e inconvenientes que le han surgido para asistir al lugar, tales como distancia, movilidad, cuestiones familiares, condiciones laborales, etcétera.

Quienes estábamos al frente de esta capacitación tomamos nota de estos aspectos y ofrecimos ocuparnos para resolver aquellos inconvenientes que podrían estar vinculados a esta actividad. Sin embargo, lo significativo de esta intervención fue que los emergentes eran síntoma de otras condiciones cuya relación era indirecta con las condiciones propuestas por el curso.

A pesar de ello, se profundizó el debate sobre la metodología propuesta por esta capacitación; la cual contemplaba una perspectiva participativa en todas las fases, desde el contenido a desarrollar hasta los roles y funciones consensuados por el grupo en cada uno de los encuentros.

La decisión de participación también corresponde al contenido que se propone a través de la capacitación, y por ello el rol de participante adquiere aquí un contenido singular.

Valentín, aquel productor que había planteado sus dificultades para llegar hasta el lugar de la capacitación, expone su disconformidad con la actividad y los contenidos, simplemente preguntando, ¿para qué todo esto? ¿Qué sentido tiene este proceso en el sector de productores que él representa?

Esta pregunta llevó a que los integrantes del equipo docente argumentáramos diferentes formas de explicar las razones que justificaban esta decisión, pero ninguna resultó suficiente para convencer a Valentín. Y la pregunta seguía estando vigente.

A medida que se avanzó en el proceso de capacitación, Valentín fue manifestando su capacidad de cuestionar e interrogar los diferentes aspectos que contemplaba la propuesta del curso. Esta situación imprimió una dinámica de trabajo que generó la reacción del equipo a cargo del curso en dirección a revisar la propuesta de capacitación planteada. Advertimos también que en este proceso, Valentín planteaba un interrogante difícil de comprender en

tanto no se abandonase el conjunto de respuestas previas que estaban en el recurso teórico estructurante del equipo.

Esta experiencia nos trae algunas reflexiones. El interrogante de Valentín permitió recuperar las diferentes dimensiones de un problema, situándolas en la construcción de conocimiento que realizan sujetos con saberes y prácticas sociales diversas. Muchas veces una mirada etnocéntrica construye referencias sin la riqueza que trae la participación y la pluralidad de miradas. Como plantea María Cecilia de Souza Minayo (2009, pág.34) "... Investigar constituye una actitud y una práctica teórica de constante búsqueda, y por eso tiene la característica de lo acabado provisorio y de lo inacabado permanente".

Segundo ejemplo

Sin perder el nexo con el primer relato, propongo que tomemos de Pablo Freire un texto donde dialoga con Antonio Faúndez.

El texto introduce la cuestión relativa al sentido que trae la pregunta. Freire reflexiona sobre este tema y plantea que: el educador de manera general ya trae una respuesta sin que se le haya preguntado algo.

Plantea que en la educación, el saber se detiene justamente en eso, ya está dado, es un absoluto, no deja lugar a la curiosidad ni a elementos por descubrir: "(...) la única manera de enseñar es aprendiendo y esta afirmación vale tanto para el alumno como para el profesor (...)" (1986, pág. 52 y ss).

Paulo Freire afirma: "(...) Considero, (...) que la represión a la pregunta tiene la dimensión de la represión mayor, la represión al ser entero, a su expresividad en sus relaciones en el mundo y con el mundo. Lo que se pretende autoritariamente con el silencio impuesto, en nombre del orden, es exactamente ahogar en él la capacidad de indagar" (Ibídem).

Paulo Freire nos propone una relación dinámica entre palabra y acción, entre palabra-acción-reflexión. La propia experiencia de los alumnos, los ejemplos concretos y cotidianos constituyen el punto de inicio para generar las preguntas relacionadas a su práctica y las respuestas entonces involucrarán la acción que provocó la pregunta. Obrar, hablar, conocer están juntos.

Así, Freire plantea que el conocimiento se construye en tanto que se logra superar la "burocratización de las preguntas". Esta actitud niega toda existencia del acto de preguntar, se pierde la capacidad de asombro y la rutina detiene la posibilidad de cambio. Sostiene que la existencia humana implica asombro, pregunta y riesgo. Y por todo esto implica acción,

transformación. La burocratización implica la adaptación, por lo tanto con un mínimo de riesgo, con ningún asombro y sin preguntas.

La reflexión que nos parece oportuno plantear en este caso está en relación con el lugar de transformación que traen las preguntas o los interrogantes de un proceso de investigación en tanto movilizan supuestos y argumentos y saberes que suelen cuestionar y quebrar las formas y estructuras del consenso. Vale tomar aquí conceptos de García Canclini, quien afirma que: "Si hay una homología estructural entre el orden social y las prácticas de los sujetos es porque éstos han interiorizado las determinaciones sociales. Como lo demuestra Bourdieu, los hábitos generados por estructuras objetivas, generan a su vez las prácticas individuales, dan a la conducta esquemas básicos de percepción, pensamiento y acción. Por ser 'sistemas de disposiciones durables y transponibles, estructuras estructuradas a funcionar como estructuras estructurantes', los habitus sistematizan el conjunto de las prácticas de cada persona y cada grupo, garantizan su coherencia con el desarrollo social más que cualquier condicionamiento ejercido por campañas publicitarias o políticas".

Tercer ejemplo

El tercer ejemplo se relaciona con lo paradójico e inesperado de la pregunta y el relato tiene a Einstein como protagonista.

Se cuenta que al finalizar una conferencia de prensa, quedaba un grupo pequeño de periodistas que con extrema curiosidad le piden a Einstein si podría dedicarles unos minutos para explicarles cómo es que llega a formular la teoría de la relatividad.

Había un pizarrón en la sala y con agrado Einstein comenzó a dibujar fórmulas y números. Al finalizar, les preguntó: "¿Se entendió?"

Los periodistas algo mareados respondieron: ¡No!

"Bueno -dijo Einstein- Vamos a ver, lo voy a plantear de esta forma", y comenzó una segunda explicación. Al finalizar, preguntó: "¿Lo entendieron?"

Los periodistas respondieron casi avergonzados: "La verdad que no".

"Bueno -dijo Einstein-, vamos a hacer otro intento de esta forma", y comenzó a contarles sobre distintas teorías y formulas. Luego de finalizar les preguntó: "¿Se entendió ahora?"

Los periodistas se miraron y en voz baja le dijeron: "No".

Einstein quedó pensativo y luego dijo: "Vamos a ver", y comenzó a desarrollar una nueva explicación. Esta vez le tomó más tiempo que las anteriores y finalmente les preguntó: "¿Se entendió ahora?"

Los periodistas entonces con cara de satisfacción, dijeron: "Ahora sí, claramente. Muchas gracias".

Entonces Einstein les dijo: "Lo que desarrollé no tiene nada que ver con la relatividad ni teoría alguna, es solo un par de enunciados que se me ocurrieron en el momento".

La reflexión que hacemos sobre este tercer ejemplo tiene como recurso didáctico lo paradójico. Resulta inconsistente la formulación de interrogantes cuando su condición se basa en respuestas. Lo inesperado tiene lugar si la pregunta no fue formulada a partir de la respuesta, sino desde lo incierto de una situación. Toda pregunta tiene un nivel de riesgo que debe ser afrontado con una determinada actitud. Esta transformación, que es individual y es colectiva, implica responsabilidad y ética, ya que no se resuelve simplemente en una formulación diferente de las ideas que tenemos sobre el mundo, sino que atraviesa nuestras nociones más profundas, nuestras prácticas cotidianas, nuestra manera de estar en la vida y en la historia. Implica por lo tanto crisis personales y colectivas; cuestiona aspectos fundamentales de nuestra identidad, como la estructura familiar, las creencias religiosas, el respeto a los saberes emanados desde los diversos poderes, etcétera.

Borsotti afirma que: "Una pregunta es una proposición, esto es, una representación mental de un estado de cosas y se expresa a través de un enunciado proposicional interrogativo. Pero no cualquier pregunta comunica un problema científico" (2013, pág. 57). En orden, y en concordancia con este autor podemos decir que toda pregunta presenta dos componentes: a) un componente lógico, y, b) un componente semántico. De este modo, una pregunta estará bien concebida, bien formada y será precisa, cuando:

"Su trasfondo y sus presunciones no son falsas, ni está por decidirse si lo son o no lo son;

No se refieren a problemas sueltos, sino que están vinculadas con un conjunto de problemas (un área o disciplina de conocimientos);

Está bien determinada, bien definida, bien delimitada. Un planteamiento que no sea progresivo, paso a paso, difícilmente sea científico.

Cada pregunta que formula un problema, sea general o desagregado, se refiere a un concepto variable o a una relación entre conceptos variables;

Se formula de un modo claro e inequívoco;

Tiene una respuesta única" (Íbidem, pág 58).

Algunas reflexiones que podríamos plantearnos sobre estos tres ejemplos:

Las preguntas y/o los interrogantes adquieren un lugar relevante en el proceso de investigación:

- . porque están directamente relacionados con el/los sujeto/s de conocimiento, y sus marcos de referencia conceptual.
- . porque constituyen organizadores y devela el orden social del cual se parte.
- . porque permiten generar nuestras propias búsquedas conceptuales, promover mayor apertura o cierre en las miradas hacia los objetos/sujetos de conocimientos.
- . porque al incorporar condiciones dilemáticas, de incertidumbre, de riesgo, sin aceptar la sofisticación y la manipulación autoritaria del sentido común, cuestiona aspectos fundamentales de nuestra identidad, nuestras nociones más profundas, nuestras prácticas cotidianas, nuestra manera de estar en la vida y en la historia.

Bibliografía

Borsotti, Carlos. (2013). Temas de Metodología de la Investigación. Miño y Dávila Editores.

Souza Minayo, María Cecilia. (2009) La Artesanía de la Investigación cualitativa. Buenos Aires. Lugar Editorial.

Freire, Pablo. (1986). Hacia una Pedagogía de la Pregunta. Conversaciones con Antonio Faúndez. Buenos Aires. Editorial La Aurora.

García Canclini, Néstor. ¿De qué estamos hablando cuando hablamos de lo popular? Disponible en: [http://trabajaen.conaculta.gob.mx/convoca/anexos/De que estamos hablando cuando hablamos de lo popular.PDF](http://trabajaen.conaculta.gob.mx/convoca/anexos/De%20que%20estamos%20hablando%20cuando%20hablamos%20de%20lo%20popular.PDF). Acceso, setiembre de 2011.

En diciembre de 2005, el Rectorado de la UADER por la Resolución Rectoral 811 dispuso la necesidad de incorporar una cátedra de Derechos Humanos en todas las carreras que se dictan en la Universidad Autónoma de Entre Ríos. La medida fue luego ratificada en 2008 por la Resolución 246, reglamentada en 2012 por la Resolución 1.122 y en julio de 2013, a través de la Ordenanza 007, fue definitivamente instaurada en todas las carreras de grado y pregrado, como así también en los cursos propedéuticos.

Con el fin de aportar diferentes visiones que sirvan como material didáctico y de divulgación general del tema, TIEMPO DE GESTIÓN desde el Número 16 incluyó una sección especial dedicada a los derechos humanos.

En este número, el artículo es de autoría de la licenciada en Servicio Social Patricia Brumatti. Desde el año 1991 se ha desempeñado en la Municipalidad de Paraná, en diferentes áreas vinculadas al abordaje de temáticas sociales, formándose de manera continua en problemáticas relacionadas con su especificidad. Actualmente, y desde su creación, integra el equipo de trabajo de la Defensoría del Pueblo. Tiene a su cargo el Departamento de Derechos Ciudadanos de dicho organismo.

La identidad, una cuestión de derechos

"...Pues qué es la identidad sino la articulación de lo social, lo psicológico y lo cultural de cada sujeto, la frontera que marca el ser yo y no otro, pero el ser yo en este trayecto, construido con la familia, con el deseo de los padres, con la historia como proceso y no como suceso."

María Felicitas Elías¹

¹Elías, María Felicitas. *Familia (s) Estallido, Puente y Diversidad. Una mirada transdisciplinaria de derechos humanos*. Carlos Eroles (COORD.) CAP II Familia y vulneración de derechos Texto: El derecho a la identidad.

Advierto, en principio, que este artículo no pretende ser más que una primera aproximación a la cuestión de la identidad, vinculada a la inscripción y primer registro de un nacimiento, desde una perspectiva de derecho. Digo esto fundamentalmente por la dolorosa implicancia que ha tenido esta cuestión en nuestra historia como país y teniendo en cuenta que la "identidad", como tal, ha sido, y es, objeto de estudio, análisis y aportes desde diferentes disciplinas y enfoques (jurídico, psicológico, sociológico, antropológico).

La palabra "identidad" responde a varias concepciones y coincido con la que la define como "...un proceso que se inicia con el nacimiento y se prolonga hasta la muerte. La vida de un individuo se desarrolla en un entramado de relaciones sociales que al mismo tiempo que provee los recursos de desarrollo y afianzamiento de la propia identidad, requiere de ésta para generarse..." (Martínez, 2009).

Es entonces en esta relación dialéctica entre el individuo y la sociedad en la que también se construye la identidad, por lo cual se puede decir que el derecho a la identidad se conforma también de aspectos colectivos: la sociedad también tiene derecho a conocer la verdad sobre el origen de identidad de los demás.

Como indicaba al comienzo, el reconocimiento del derecho a la identidad como tal ha tenido sus raíces en los aportes hechos por el Estado argentino, a partir de la oscura etapa vivida por nuestro país durante la práctica sistemática del terrorismo de Estado y la desaparición forzada de personas. "Hablar del derecho a la identidad, en primer lugar, supone hablar de la construcción de ese derecho, ya que hasta hace pocos años atrás, ese derecho reconocido como tal, no existía. Ese proceso de construir un derecho se inicia allá por el año 1977, con la formación de un grupo de madres que tenía a sus hijos desaparecidos, y también a los hijos de sus hijos, es decir a sus nietos..." (Zanotti, 2004).

Estos aportes también enriquecieron la discusión y posterior redacción, en el año 1989, de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), aprobada por Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1989, con rango constitucional desde el año 1994, en virtud del Artículo 75 Inciso 22 de la Constitución de la Nación Argentina, y sancionada como Ley 23.849, en setiembre de 1990; incorporándose así el derecho a la identidad, plasmado en el Artículo 8 de la CDN: "1.- Los Estados partes se comprometen a respetar el derecho del niño a preservar su identidad, incluidos, la nacionalidad, el nombre y las relaciones familiares de conformidad con la ley sin injerencias ilícitas. 2.- Cuando un niño sea privado ilegalmente de algunos de los elementos

de su identidad o de todos ellos, los Estados partes deberán prestar la asistencia y protección apropiadas con miras a restablecer su identidad".

Aunque, nobleza obliga, es necesario resaltar que la CDN -más allá de la adhesión a la misma en 1990, y de su incorporación en 1994 en el artículo 75 de la Constitución Nacional- se materializa 15 años más tarde en la sanción de la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes.

A partir de su aplicación, y si hablamos del instrumento con el que acreditamos nuestra identidad (el DNI), la inscripción al momento del nacimiento en el Registro Civil ha estado garantizada para todos los niños y niñas, reconociendo la obligatoriedad y gratuidad del primer documento nacional de identidad, quedando plasmado en los siguientes artículos:

Artículo 12. - Garantía Estatal de Identificación. Inscripción en el Registro del Estado y Capacidad de las Personas.

Los Organismos del Estado deben garantizar procedimientos sencillos y rápidos para que los recién nacidos sean identificados en forma gratuita, obligatoria, oportuna e inmediatamente después de su nacimiento, estableciendo el vínculo filial con la madre, conforme al procedimiento previsto en la Ley N° 24.540 (Ley de Régimen de Identificación de los Recién Nacidos). Ante la falta de documento que acredite la identidad de la madre o del padre, los Organismos del Estado deberán arbitrar los medios necesarios para la obtención de la identificación obligatoria consignada en el párrafo anterior, circunstancia que deberá ser tenida especialmente en cuenta por la reglamentación de esta ley. Debe facilitar la adopción de medidas específicas para la inscripción gratuita en el Registro del Estado y Capacidad de las Personas, de todos aquellos adolescentes y madres, que no hayan sido inscriptos oportunamente.

Artículo 13. - Derecho a la Documentación.

Las niñas, niños, adolescentes y madres indocumentadas, tienen derecho a obtener los documentos públicos que comprueben su identidad, de conformidad con la normativa vigente y en los términos que establece el procedimiento previsto en la Ley N° 24.540.

Derecho a tener derechos

Si bien la gratuidad del trámite establecido por la Ley 26.061 significa un gran avance en pos de facilitar y posibilitar el registro y acceso al primer documento de identidad, existen aún dificultades en esta materia que persisten fundamental y casi exclusivamente para la población más vulnerable. Hay

madres que dan a luz en el hospital público que se retiran del nosocomio junto a su bebé sin haber pasado por la oficina del Registro Civil, que funciona en el mismo hospital. Una vez en sus casas, en sus barrios, siempre alejados, en las periferias de la ciudad, y sin medios y/o recursos para trasladarse, va transcurriendo el tiempo, se vencen los períodos establecidos para realizar un trámite que, si se hubiera concretado al momento mismo del nacimiento hubiese sido sencillo y rápido. Cuando el/la niño/a tiene 4, 6, 9 años, el camino para hacer el trámite les genera numerosos inconvenientes, en función de los requisitos que deben cumplir para realizar una inscripción tardía, los cuales a veces terminan constituyendo un obstáculo casi insalvable y dejan a los/as niños/as absolutamente desprotegidos, ya que no existe registro de su identidad.

Es prácticamente inevitable que los niños no registrados sean, por lo general, los hijos de los pobres y excluidos, y la carencia de un registro de nacimiento los sumerge aún más en la marginalidad. Aunque la inscripción del nacimiento en un registro no garantice de por sí el acceso a educación, salud, protección, su ausencia puede poner estos derechos fundamentales fuera del alcance de quienes ya se encuentran excluidos.

La imposibilidad de acceder al DNI, como uno de los instrumentos esenciales para el ejercicio del derecho a la identidad, implica no poder ejercer derechos ciudadanos básicos y enfrentar trabas en el acceso a prestaciones sociales, al sistema de justicia, al reconocimiento como personas en plenitud, al derecho al bienestar, al desarrollo de capacidades, al acceso a empleos productivos y a la participación política.

Si bien las iniciativas de protección social -en forma de transferencias condicionadas- han contribuido al aumento del registro de nacimiento al ser éste una contraprestación, en muchos otros casos se han convertido en un factor de exclusión al ser una condición o prerequisite indispensable para recibirla. El no tener un certificado de nacimiento en regla sigue siendo, pues, un factor grave de exclusión para muchos niños y niñas.

El derecho a la identidad desde la tarea cotidiana

Pongo por caso la situación de Cristina y sus hijos, una niña de 9 y un niño de 7 años, que residen junto a sus padres en la ciudad de Paraná. Nacieron en la provincia de Buenos Aires, y al momento de su nacimiento, su mamá carecía de documentación, salvo su constancia de nacimiento, ocurrido en Canelones, Uruguay. Por lo cual, en el Acta de Nacimiento de

ambos pequeños solo quedó registrado el nombre de la madre y los datos completos del padre. Cristina pudo, con el acompañamiento de la Defensoría del Pueblo de la ciudad de Paraná, tramitar su ciudadanía argentina y acceder a su DNI, como así también los pequeños. Pero aún no han logrado percibir la Asignación Universal por Hijo, porque en Anses el "sistema" requiere que en las Actas de Nacimiento se consigne el número de DNI de la madre, trámite que deben realizar en las oficinas del Registro Civil en el que fueron inscriptos (un Partido de la Provincia de Buenos Aires). Estas situaciones, en que se anteponen las "dificultades del sistema" por sobre los derechos, se han transformado casi en una práctica cotidiana, complejizando y vulnerando aún más la vida de los ciudadanos.

Otras situaciones particularmente dolorosas, conocidas a partir de jornadas de promoción de derechos realizadas por la Defensoría en distintas zonas de la ciudad, y que configuran una flagrante vulneración del derecho a la identidad, tienen que ver, por ejemplo, con un joven de aproximadamente 17 años, que desconocía su fecha de nacimiento. En esta situación también se encontraban dos hermanos de aproximadamente 19 y 25 años.

En otro caso, una familia conformada por la pareja y tres niños, ninguno de los integrantes contaba con DNI, y en el caso de los niños de 2 años y de 2 meses de edad, no estaban registrados.

La Defensoría del Pueblo actúa permanentemente en distintos sentidos para tratar de recomponer este derecho, dando solución a casos puntuales, facilitando a los ciudadanos el trámite, informando sobre los procedimientos y trámites a seguir, acompañando en la solicitud de la documentación necesaria, a los organismos pertinentes (constatación de nacimiento en el Hospital, certificados médicos de sexo y edad presunta, turnos en Registro Civil, notas para eximición de sellados), realizando tareas de promoción sobre el derecho a la identidad y sobre la importancia de contar con la herramienta que permite el acceso a otros derechos: el DNI.

Finalmente, es pertinente agregar que la importancia del registro de nacimiento (o de la falta del mismo) trasciende las cuestiones individuales. Sin sistemas sólidos de registro civil, es virtualmente imposible planificar o poner en práctica estrategias eficaces a favor de la niñez. Los niños no registrados, que no aparecen en los datos recogidos, suelen ser pasados por alto en la planificación del desarrollo social. Son completamente invisibles a la hora de tomar importantes decisiones políticas y presupuestarias. Y sin un adecuado registro de nacimientos, un país no puede siquiera estar seguro de

cuál es su índice de natalidad o de mortalidad.

Falta aún una toma de conciencia del significado del registro de nacimiento como medida de importancia crítica para asegurar el reconocimiento de toda persona ante la ley, para salvaguardar la protección de sus derechos individuales y para garantizar que no pase inadvertida cualquier violación de dichos derechos.

Sobre los instrumentos en materia de protección del Derecho a la Identidad

La Convención sobre los derechos del niño (CDN):

Si bien son numerosos los artículos de la CDN que se relacionan de una u otra manera con el registro de nacimiento, consigno aquí una enunciación de los particularmente relevantes.

Artículo 1: por niño se entiende toda persona de menos de 18 años de edad, salvo que, según la legislación nacional, la mayoría de edad se alcance antes.

Artículo 2: todos los derechos serán respetados y se asegurará su aplicación a cada niño sujeto a la jurisdicción del Estado, sin discriminación alguna.

Artículo 3: el interés superior del niño será la consideración primordial a la que se atenderá en todas las medidas relacionadas con los niños.

Artículo 4: el Estado adoptará todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean adecuadas para poner en práctica los derechos del niño.

Artículo 7: el niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y tendrá derecho a un nombre, a una nacionalidad, a conocer a sus padres y a ser cuidado por ellos. El Estado velará por la aplicación de estos derechos de conformidad con la legislación nacional y con las obligaciones que haya contraído en virtud de los instrumentos internacionales pertinentes en este sector, sobre todo cuando el niño resultara de otro modo apátrida.

Artículo 8: el Estado respetará el derecho del niño a preservar su identidad, incluidos la nacionalidad, el nombre y las relaciones familiares, e intervendrá en aquellos casos en que un niño sea privado ilegalmente de alguno de estos elementos de su identidad con miras a restablecerla.

Artículo 9: el Estado velará para que el niño no sea separado de sus padres contra la voluntad de éstos.

Artículo 10: las solicitudes hechas por un niño o por sus padres para entrar en un Estado o para salir de él a los efectos de la reunión de la familia

serán atendidas de manera positiva, humanitaria y expeditiva.

Artículo 21: el Estado velará porque la adopción del niño sea consentida por las autoridades competentes sobre la base de toda la información pertinente, incluida la información relativa a los padres del niño, sus parientes y representantes legales, y asegurará que respecto a los niños involucrados en adopciones internacionales se apliquen las mismas normas y las mismas garantías que respecto a los niños adoptados en su propio país de origen.

Artículo 32: los Estados reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y fijarán una edad o edades mínimas para trabajar.

Artículo 35: los Estados tomarán todas las medidas apropiadas para impedir el secuestro, la venta o la trata de niños.

Otros textos

El derecho de todo niño a que se registre su nacimiento, a recibir un nombre y una nacionalidad, y las responsabilidades del Estado en este sentido también son resaltadas por otras normas internacionales, vinculadas con los derechos humanos.

1948: Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 15: "Toda persona tiene derecho a una nacionalidad".

1966: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Artículo 24: "Todo niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y deberá tener un nombre. ... Todo niño tiene derecho a adquirir una nacionalidad".

1969: Convención Americana sobre Derechos Humanos, Artículo 20: "Toda persona tiene derecho a la nacionalidad del Estado en cuyo territorio nació si no tiene derecho a otra nacionalidad".

1979: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Artículo 9: a las mujeres se garantizarán "los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos".

1989: La 35a Sesión del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos nota la importancia del registro de nacimiento para la protección del niño, sobre todo en el caso de los hijos ilegítimos, y para reducir la venta y el tráfico de niños.

1990: Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño, Artículo 6: "Todo niño tendrá desde que nace derecho a un nombre ... será inscrito inmediatamente después de su nacimiento ... tiene derecho a adquirir una nacionalidad".

1990: Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Artículo 29: "Todos los hijos de los trabajadores migratorios tendrán derecho a tener un nombre, al registro de su nacimiento y a tener una nacionalidad".

BIBLIOGRAFIA

Martínez, Victoria (2009). "Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, Seguimiento de la aplicación de la Convención de los Derechos del Niño. Derecho a la Identidad: Dimensiones, experiencias y políticas públicas", Secretaría de Derechos Humanos de la Nación, con la Colaboración de Unicef.

Zannoti, Elvio (2004). "Derecho a la Identidad". IV Seminario Interdisciplinario sobre Derecho a la Identidad y Derechos Humanos.

Para publicar en Tiempo de Gestión

1) Se podrán publicar artículos, notas cortas, resúmenes de tesis y disertaciones y otras comunicaciones científicas. Deberán ser originales, inéditas, en idioma español. Los artículos deben remitirse a la dirección de correo electrónico fcg_revistatiempodegestion@uader.edu.ar. en un archivo adjunto.

2) Los artículos tendrán una extensión máxima de 10.000 palabras, en letra Times New Roman, cuerpo 12, interlineado de 1 y 1/2. Los editores podrán considerar los casos que exceden esa extensión.

3) Los artículos tendrán una estructura que comprenderá, en este orden: título (corto, conciso), autor, fecha de finalización de la redacción, breve currículum del autor, resúmenes (en castellano e inglés), palabras clave (en castellano e inglés), cuerpo del trabajo y bibliografía.

4) El currículum del autor no excederá las 120 palabras. Deberá describir los títulos y antecedentes laborales del autor e incluir una dirección electrónica de contacto.

5) El artículo debe contener un resumen escrito en español y en inglés de no más 150 palabras.

6) Las palabras clave serán tres. Se expresarán tanto en español como en inglés.

7) Si el trabajo es una ponencia presentada en congresos, en jornadas, seminarios, deberá especificarse el nombre del encuentro, la institución organizadora y lugar y fecha de realización. Tiempo de Gestión sólo publicará este tipo de trabajos cuando sean inéditos.

8) Las citas bibliográficas se realizarán insertando en el lugar que corresponda, entre paréntesis, el nombre del autor seguido por el año de publicación, por ej: (González, 2013). Si el nombre del autor forma parte de la oración, irá solo la fecha de publicación entre paréntesis. En el caso de que se citen dos autores, ambos deberán estar incluidos en el texto. Con tres o más autores, se cita el primero seguido de et al.

En el caso de las referencias bibliográficas se colocarán al final del artículo, por orden alfabético por autor. Primero, el apellido del autor, luego el nombre, el año de publicación entre paréntesis, el título, los datos editoriales (nombre de la editorial y lugar en que se publicó, o nombre de la publicación si es un revista y número o volumen), además de las páginas citadas.

9) Los cuadros, tablas, gráficos, fotografías, etcétera se deberán remitir en escala de grises, en extensión JPG o TIF, con una resolución de 300 DPI. Se recomienda enviar en forma separada del texto con la indicación del lugar en que deben ubicarse.

10) Tiempo de Gestión emplea un sistema de arbitraje doble ciego, por el cual ni el autor ni el árbitro se conocen mutuamente. Este arbitraje es obligatorio para todos los artículos. La revista cuenta con un Comité de Árbitros que evalúa aspectos como la solvencia temática, la solidez argumentativa, la claridad expositiva y el aporte original de ideas del artículo. El arbitraje concluirá en un dictamen que el autor tiene derecho a conocer, por intermedio del Editor. Ese dictamen podrá aceptar, rechazar o sugerir correcciones para los artículos.

11) El Editor queda facultado para decidir en qué edición se publicará el artículo aprobado.

12) El Editor y los evaluadores quedan facultados para hacer correcciones

de estilo en los artículos propuestos. Esta facultad no comprende correcciones de contenido, en lo cual serán respetados los originales.

13) Los artículos publicados en *Tiempo de Gestión* no expresan necesariamente las opiniones del Editor, de los miembros del Comité Editorial, de los árbitros actuantes, ni de ninguna de las autoridades de la Facultad o de la Universidad, y son exclusiva responsabilidad de los autores.