

LAS PROFESIONES EMERGENTES EN LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL COMO TRABAJOS ATÍPICOS: “Los autónomos de segunda generación”

*Cristina Girardo*¹

Algunas investigaciones realizadas en América Latina en torno a las características de los trabajos atípicos (CEPAL, 1997) pusieron de manifiesto que hay condiciones que revelan una nueva forma de organización del empleo en años recientes. Destacan la incertidumbre de los puestos de trabajo, ya no percibidos para toda la vida, característica del modelo de organización anterior conocido como fordismo. Asimismo, se señaló la flexibilización de los contratos con salarios y sistemas de seguridad distintos y la prolongación de la jornada de trabajo por razones de aumento de la productividad. En este sentido, fue una forma de acercarse a las peculiaridades del trabajo atípico desde un punto de vista jurídico y organizativo (Abramo, 1997; Bucheli y Furtado, 1998; Guerra 1994, 1995).

Existen, asimismo, otras formas de acercarnos al estudio de esta transformación del trabajo (Barbieri, 1998a, 1998b; Bertolini, 2002; Bologna y Fumagalli, 1997; Carnoy, 2000; Castel, 1997; Gorz, 1992; Semenza, 2000), que ponen de manifiesto la atipicidad del mismo desde otros parámetros de estudio. Son trabajos denominados atípicos porque responden a otra estructura de producción (Accornero, 1998), porque emergen nuevos perfiles profesionales, porque abren nuevos nichos ocupacionales (Morgenstern, 2000). Pero también se mantiene su atipicidad fundamentalmente por sus formas particulares de manifestar el empleo (Hopenhayn, 2001; Lyon, 1990; Offe, 1992). Estas formas incluyen también una multitud de situaciones heterogéneas: trabajos por cuenta propia, contratos

| 1 Investigadora de El Colegio Mexiquense.

por tiempo determinado, trabajo provisional, trabajador familiar sin pago, entre otros, cuyas formas de regulación denotan un aumento de la precariedad y la informalidad.

Sin embargo, frente a este proceso que muestra cada vez más su irreversibilidad y su consolidación, consideramos necesario definir sus características y sus modalidades de existencia, así como dar visibilidad y reconocimiento a todas estas figuras social y laboralmente atípicas que pueden inducir a otras formas de regulación, a través de políticas públicas renovadas, que tengan en cuenta sus condiciones y demanda.

Es evidente que los modelos tradicionales de análisis de las manifestaciones del trabajo ya no pueden interpretar de manera exhaustiva la dinámica que en años recientes caracterizaron el mercado de trabajo de nuestros países. Un mercado en rápida transformación, que mientras asiste a la progresiva erosión de los paradigmas del trabajo tradicional, de él emergen nuevas tipologías ocupacionales. Asimismo, lo que cambió notablemente son los sectores económicos que han dinamizado la economía en los recientes años. Estos sectores cambiarán la estructura del empleo generando otro tipo de demandas. Aparecen así una cantidad de figuras profesionales (con diferentes currículas formativas) que responden a estas nuevas necesidades (sobre todo del sector servicios), cuyas prestaciones son ejercidas y remuneradas bajo lógicas distintas de las del trabajo tradicional.

En este trabajo se abordan las modalidades de trabajo que se generan dentro de un sector poco estudiado por las investigaciones académicas, las organizaciones de la sociedad civil, así como el tipo de profesionales que trabajan dentro de las mismas y los perfiles profesionales emergentes demandados por el sector. Consideramos que estos profesionales conforman una forma atípica, ya sea por su diferencia con los trabajos tradicionales asalariados, así como por su diferencia en ejercicio con las profesiones autónomas liberales.

Uno de los presupuestos que manejamos en este ensayo es la necesidad de conceptualizar estas figuras atípicas de trabajadores, vinculadas sobre todo al sector de los servicios. Si bien existen otras importantes áreas consideradas emergentes como el entretenimiento (De Biase y Garbarini, 2003), la cultura, el turismo, las tecnologías de la información (Callieri, 1998), en este trabajo nos abocamos al estudio de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) por considerarlas un sector que cobra cada vez mayor protagonismo en la prestación de servicios sociales. Visualizar estas profesiones, reconocerlas como “categoría” por la manera en que ejercen su trabajo, puede contribuir ya sea al diseño de una mejor profesionalización, así como a la regularización y normativización de las condiciones con las cuales se manifiestan.

Nuestra hipótesis consiste en señalar que las ocupaciones creadas en las organizaciones de la sociedad civil son profesiones emergentes y que las ocupaciones más tradicionales están experimentando importantes transformaciones. Estos trabajos atípicos, a su vez, se manifiestan con modalidades distintas, una de ellas es el “trabajo autónomo de segunda generación”. Una forma de prestación precaria, que deja a los trabajadores al libre arbitrio del mercado, pero que también oculta, por su falta de regulación y reconocimiento, aspectos que se pueden rescatar como positivos (autoorganización del tiempo y del espacio, creatividad y producción de conocimiento especializado, formas relacionales, cooperativas y comunicativas de trabajo).

Los interrogantes que nos planteamos son ¿cuáles son los sectores económicos que han dinamizado la economía en estos últimos años? ¿Qué entendemos por trabajos atípicos en la actual coyuntura económica? ¿Qué tipo de demanda generó la descentralización del Estado para las OSC? ¿Cuáles son las peculiaridades de estas organizaciones? ¿Qué tipo de perfiles o profesionales trabajan para este sector? ¿Qué otro tipo de profesionales demandan para responder a nuevas necesidades? ¿Cuáles saberes, competencias y habilidades? ¿Cuáles son las connotaciones del “trabajo autónomo de segunda generación”? ¿Cuáles políticas se necesitan implementar para su regularización?

La exposición se despliega de la siguiente manera. El primer apartado expone en forma breve los cambios del modelo de producción en los años de la década de los noventa, que han moldeado la relación de demanda y oferta de trabajo. El segundo proporciona la conceptualización de lo que consideramos trabajos atípicos. Posteriormente, en el tercer apartado nos adentramos en las características de las OSC. En el cuarto abordamos el tema de los perfiles profesionales y las profesiones emergentes que trabajan para el sector. Por último, conceptualizamos una de las modalidades que trabajan en el sector, “los trabajadores autónomos de segunda generación”, y se exponen las principales conclusiones de este trabajo.

El contexto en que se ubica esta investigación es particularmente la realidad mexicana, y el horizonte temporal corresponde a los diez años más recientes, momento en el cual se vienen consolidando procesos tales como la descentralización de los servicios por parte del Estado y el cambio organizacional y cultural de muchas organizaciones de la sociedad civil.

Los cambios en la estructura productiva

En México la estructura productiva estuvo sujeta a grandes transformaciones que han generado cambios en la estructura del empleo. Si tomamos como referencia los años comprendidos entre 1995 y 2003, observamos que la mayor parte de la generación de valor agregado proviene de tres actividades clave: primero, Servicios Comunales, Sociales y Personales (28.6%); segundo, Comercio, Restaurantes y Hoteles (24.3%), y, tercero, la Industria Manufacturera (17.2%). De todas éstas, la que más logró aumentar la participación en el empleo fue la primera.

Cuadro 1
Población ocupada y participación
en nueve grandes divisiones económicas, 1995-2003

Gran división	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
Sector agropecuario y pesca	24.7	22.5	24.2	20.3	21.0	18.1	18.5	16.8
Minería	0.4	0.3	0.3	0.4	0.3	0.4	0.4	0.3
Industria manufacturera	15.3	16.4	16.8	18.1	18.8	19.4	17.7	17.2
Construcción	5.4	5.1	4.7	5.5	5.5	6.5	6.4	6.8
Electricidad, gas y agua potable	0.2	0.6	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
Comercio, restaurantes y hoteles	23.0	21.9	21.5	22.4	21.5	22.3	23.6	24.3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4.3	4.1	4.1	4.4	4.5	4.4	4.5	4.6
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles	1.1	1.1	1.2	1.0	0.9	1.0	0.8	0.9
Servicios comunales, sociales y personales	25.5	27.8	26.8	27.5	27.0	27.5	27.7	28.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, STPS (2001). Encuesta Nacional de Empleo, 2000. Base de datos CD. Aguascalientes.

El modelo de la producción agrícola pierde dinamismo durante estos años. Asimismo, en 2001 se desató en México una crisis productiva que ha afectado sobre todo al sector manufacturero, en particular al exportador; ésta se ha desencadenado por la recesión en la economía norteamericana, con su consecuente reducción en la demanda de manufacturas mexicanas (De la Garza, 2005).

El sector de servicios se manifiesta de una manera diversificada, ya no solo como productor de bienes, sino con una dinámica mucho más compleja. El crecimiento de este sector está vinculado con los procesos de globalización de la economía, la reforma del Estado y la descentralización de los servicios. Diversos factores, tales como el desarrollo de las tecnologías de la información, la externalización de la producción en las empresas, los cambios en las cadenas de valor, la transformación en los estilos de vida, las nuevas necesidades de la población, la demanda en servicios de educación impuestos por la sociedad del conocimiento y la educación continua durante todo el ciclo de la vida, son algunos de los fenómenos que consideramos determinantes para el crecimiento de los servicios y el consecuente surgimiento de nuevas profesiones emergentes. Se destaca también el sector salud, la industria cultural y la economía del entretenimiento.

Una buena parte de profesionales emergentes se insertan en el mercado de trabajo (aunque sea con modalidades distintas), desde los que logran establecer una articulación con las cadenas de producción para la exportación, las zonas francas industriales o maquilas, los que se desempeñan respondiendo a la demanda del mercado interno, hasta los precarios que padecen la disgregación del trabajo. Además, están los que al no poder insertarse en el mercado laboral formal de la economía buscan refugio en dos fenómenos que crecen cada vez más en nuestras realidades: la informalidad² y la migración.³

¿Qué entendemos por trabajos atípicos?

Sin dejar de reconocer los aspectos negativos asociados con su connotación (precariedad, informalidad), podemos ver al trabajo atípico tomando en cuenta también otras características, como son las profesiones o perfiles emergentes, los sectores en donde actúan, así como las dimensiones que caracterizan a estas prestaciones que las diferencian, ya sea del trabajo tradicional asalariado o del ejercicio de las profesiones liberales.

2 De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), con datos de 2005, el subsector informal genera 12.2% del Producto Interno Bruto (PIB) del país, y en él participa 28% de la población ocupada no agropecuaria.

3 La baja generación de empleo en el país ha obligado a varios millones de mexicanos a emigrar a Estados Unidos, movimiento que se ha acelerado en las décadas recientes. De acuerdo con las cifras del Consejo Nacional de Población (Conapo), hasta 1970 la emigración se mantenía por debajo del millón de personas, después el proceso creció hasta alcanzar los nueve millones en 2002. Esta situación ha llevado a la pérdida de capital humano y, por lo mismo, a la pérdida de producto potencial de México, valor que se ha transferido a los Estados Unidos.

La profesión o especialización la definimos como un conjunto de saberes, competencias y habilidades llevadas a cabo para producir un determinado bien o servicio. Una profesión puede obtenerse a partir de una serie de conocimientos tácitos (experiencia) y otros adquiridos a partir de la formación (formal y no formal). A su vez, una profesión puede ser vista en el marco de su:

- a) *función*: de acuerdo con el área en que se inserta para desarrollar su trabajo (por ejemplo administrativa, de diseño, de evaluación, etcétera);
- b) *nivel de autonomía/responsabilidad en los procesos de toma de decisión* (cargos de dirección, cargos medios, operadores);
- c) *especialización*: que es mucho más transversal, a pesar de su especialización (por ejemplo, un promotor financiero puede trabajar en distintas áreas o funciones (en la administración, en la gestión, en la evaluación, etcétera).

La aparición del cambio técnico, con la introducción de tecnologías de la información y la comunicación, así como los cambios en la organización de las empresas, son factores determinantes que están relacionados con la génesis y el declive de algunas profesiones. Asimismo, la prestación de servicios universales, vinculada con el Estado social, se alejó de la relación y atención de proximidad directa con las personas. La especialización de tareas permitió la aparición de los procesos productivos donde las aportaciones de cada trabajador son más parciales y donde, como en el caso de la elaboración de un bien o la prestación de un servicio, es más cercana y con una visión más personalizada.

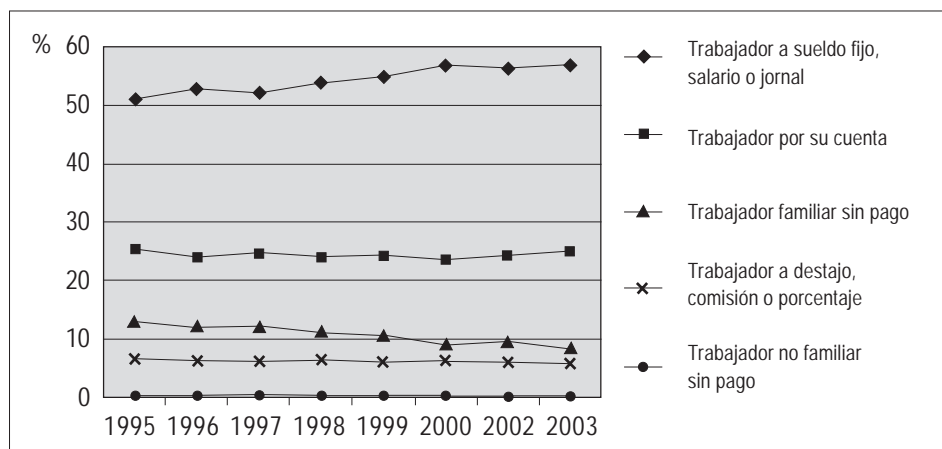
Estas transformaciones, además de provocar la aparición de nuevas ocupaciones, hacen variar, de forma importante los saberes, competencias y habilidades requeridas en las ya existentes y, por tanto, el tipo de profesionales demandado por las organizaciones, las instituciones y las empresas.

En este contexto, cambian también las formas de regulación de estas nuevas ocupaciones. Mucho empleo eventual se basa en contratos por tiempo y obra determinada, contrato verbal o de palabra, entre otras modalidades.

Aparecen también los trabajadores por cuenta propia (“autónomos de segunda generación”), los trabajos socialmente útiles, las pasantías como contratos de formación, los trabajos *part-time*, los teletrabajos, los programas de inserción ocupacional, entre tantas de otras maneras de manifestarse.

Podemos observar en el cuadro 2 las cifras de 1995 a 2003 que, si bien no muestran la decadencia del trabajo asalariado (55.7%), señalan que los trabajadores por su cuenta se mantienen en 23.5 % de la población ocupada.

Cuadro 2
Población ocupada según posición en el trabajo por sexo, 1995-2003



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, STPS (2001). Encuesta Nacional de Empleo, 2000. Base de datos CD. Aguascalientes.

Entre todas estas modalidades nos interesa destacar una ellas: el trabajador por cuenta propia (que llamamos en este trabajo “autónomos de segunda generación”).⁴ En el cuadro 3 se señala su participación en las divisiones económicas, destacándose su dinamismo en Comercio, Restaurantes y Hoteles (32.1%) y Servicios Comunales, Sociales y Personales (21,0%). En México, podemos identificar esta categoría de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo como “trabajador por cuenta propia”.⁵ También están los trabajadores registrados en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) como “contribuyentes físicos”, lo cual habilita a las personas para ejercer una actividad y dar recibos de honorarios o facturas por sus prestaciones.

4 La difusión del “trabajo autónomo de segunda generación”, como lo llamaremos en nuestro trabajo, hace referencia a trabajos de Bologna, 1997; Barbieri, 1998a; Mochi y Girardo, 2000; Negri, 2004. El trabajo de Sergio Bologna, en la primera parte y de otros autores en la segunda (Rapiti, F. Ricci, L. Belussi, F. Guerra A, y P. Perulli, P y Sabel Ch. Marini, C. Cicconi, I. Bronzini, G.) en el libro *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo* presenta un análisis de algunas entre las más importantes formas de la transformación del trabajo en estos veinte años recientes.

5 El trabajador por su cuenta tiene negocio o empresa propia sin contratar trabajadores con sueldo, dispone de sus medios de producción y herramientas, contacta directamente con clientes y es independiente de un patrón.

Cuadro 3
Trabajadores por cuenta propia, según participación
en las divisiones económicas, 1995-2003

Gran división	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2003
Sector agropecuario y pesca	35.9	33.1	34.9	32.7	33.1	29.1	29.7	27.6
Minería	0.2	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0
Industria manufacturera	6.6	10.2	11.1	10.5	11.4	11.6	11.4	11.3
Construcción	3.7	3.7	3.4	3.5	4.0	5.1	4.2	4.3
Electricidad, gas y agua potable	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Comercio, restaurantes y hoteles	32.3	29.2	28.2	29.3	28.5	30.3	30.9	32.1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2.9	2.9	2.4	3.2	2.8	3.5	3.2	3.5
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1
Servicios comunales, sociales y personales*	18.3	20.7	19.8	20.5	19.9	20.1	20.4	21.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* Actividades de educación, salud, culturales o asistenciales; Servicios de reparación, mantenimiento y servicios personales; Servicios profesionales y técnicos.

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, STPS (2001). Encuesta Nacional de Empleo, 2000. Base de datos CD. Aguascalientes.

Los trabajadores por cuenta propia reagrupan una serie de trabajadores heterogéneos, ya sea por el sector al que pertenecen o por su profesión y modo de trabajar. Esto nos puede hacer pensar en una categoría construida de manera forzada y quizá no tan útil para la lectura de las transformaciones del mercado de trabajo. Sin embargo, se trata de un fenómeno socioeconómico visible y en el cual se refugian muchos de los nuevos profesionales en México y en otros países de América Latina.

El trabajo autónomo tiene también una larga trayectoria como forma de organización en el mercado. Generalmente las profesiones conocidas como “liberales” (abogados, médicos, arquitectos, entre otras) eran las que se ejercían de manera independiente, prestando los servicios que la profesión habilita y recibiendo, por los mismos, los honorarios establecidos.

No es que estas profesiones hayan desaparecido, sino más bien que en la coyuntura actual, frente a la reorganización del modo de producción, el cambio en la manera de pensar, la búsqueda de nuevas formas de vida diferente de las canónicas y reglamentadas por el trabajo asalariado, el trabajo fue ad-

quiriendo connotaciones mucho más complejas, ya sea en su prestación como en su contratación.

Otros factores estructurales determinantes para la difusión y aparición de nuevas formas del trabajo se debe al aumento del sector de servicios, a la disminución del sector industrial y manufacturero, al achicamiento del Estado de bienestar y a la descentralización de sus servicios, así como a la externalización de muchas funciones de la empresa, como ya lo hemos señalado. Asimismo, el desarrollo de las tecnologías de la información influirá de manera determinante en la configuración de otros modelos de producción en la sociedad del conocimiento.

Las organizaciones de la sociedad civil

Los factores mencionados, tales como la creciente demanda de servicios, consecuencia del achicamiento del Estado de bienestar y de la descentralización de varios de sus servicios, han convocado a organizaciones que actúan en la esfera pública para participar en el diseño e instrumentación de políticas públicas. Cada vez más, las organizaciones de la sociedad civil asumen su corresponsabilidad y concertación con otros actores, ya sea del gobierno, ya sea del sector privado, para el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de programas sociales. Se trata de un ejercicio que contribuye a desarrollar una articulación entre diversos actores, con la convicción por parte de cada uno de que se pueden obtener mejores resultados si se incluyen a todos los actores en los procesos de toma de decisiones públicas o de gestión de los servicios.

Las organizaciones de la sociedad civil constituyen una Tercera Esfera, además del Estado y del mercado, en donde los actores sociales se organizan con el fin de ejecutar un control progresivo sobre el Estado y el mercado. Actúan en el espacio público, constituyen un universo institucional heterogéneo y diverso dentro del cual se puede distinguir una tipología variada en lo político, social e ideológico. Por esta diversidad, muchas veces es difícil encontrar un contenido normativo común (Mochi, 2005).

Estas organizaciones actúan en una dimensión social acotando al Estado para el cumplimiento de sus funciones, luchan por cambiar relaciones de poder, ampliar y hacer cumplir los derechos ciudadanos. Operan también en una dimensión económica, pero sin fines de lucro (lo cual no quiere decir que no generen ganancias), organizan y realizan una oferta de bienes y servicios (cada vez más en forma de empresa social) para poder intervenir en los diversos ámbitos de las necesidades de la ciudadanía, que van desde la asistencia social, la recrea-

ción, el deporte, los bienes culturales, la cooperación para el desarrollo, la formación profesional, integrando nuevas e innovadoras formas organizativas, así como demandando cada vez más profesionales especializados (Girardo, 2003).

En realidad, la amplia heterogeneidad de los actores que participan y trabajan en este sector, así como la ausencia de normativas nacionales que uniformen, tipifiquen y regularicen esta categoría, impiden la formalización de una definición unívoca.

La característica peculiar de las OSC es que nacen o surgen del empeño de los ciudadanos o de grupos que espontáneamente ponen a disposición recursos materiales e inmateriales para conseguir objetivos que comparten de utilidad social. Si comparamos el origen de las OSC con el de la administración pública, notamos que esta última nace bajo la dirección de actores políticos que definen los objetivos y los espacios de acción. Asimismo, las OSC se diferencian del sector privado (empresas de mercado) porque éste tiene como fin último la creación de valor económico para la propiedad privada. Como resultado de estas diversidades, se evidencian muchas consecuencias: por una parte, es difícil definir, por ejemplo, los objetivos de largo alcance de estas organizaciones y la modalidad para conseguirlos (Melandri e Masacci, 2000; Sawhill e Williamson, 2001a; Sawhill e Williamson, 2001b), precisamente porque el fin último de las organizaciones de la sociedad civil, que se puede sintetizar en incrementar el bienestar social, constituye de por sí un objetivo vago e incierto, seguramente difícil de poder subdividir en objetivos específicos que no sean también vagos o excesivamente ambiciosos. Y, aunque fuera posible definir sus objetivos de manera clara y precisa para las organizaciones, se trata de cualquier manera de una finalidad que no genera lucro y, por tanto, no factible de ser medida con los sistemas tradicionales utilizados por las empresas del sector privado de mercado.

Una segunda peculiaridad es que el tipo de servicios que erogan estas organizaciones son intangibles y con un fuerte contenido relacional (Donati, 1996; Fiorentini, 1997; Caselli, 1998). Esto significa que los productos, resultados o servicios que erogan necesitan contar con una fuerte interacción con las personas, así como con el ambiente externo, resultando, por tanto, difícilmente un servicio estandarizado. El valor de estos resultados y/o servicios depende de las condiciones de quien los ejecuta (psicofísicas y profesionales), de las reales condiciones de las personas que reciben el servicio y del contexto en donde se realiza el mismo. La calidad y la flexibilidad de una organización son consecuencia, por tanto, de los saberes, competencias y habilidades de sus operadores o, mejor dicho, de la capacidad y posibilidad para utilizar de la mejor manera posible experiencias y conocimientos (tácitos y codificados) en el interior de la organización.

Estas organizaciones disponen tanto de recursos financieros como humanos. La importancia de estos dos tipos de recursos depende tanto de su estructura como del sector para el cual dirigen sus actividades. En el caso de organizaciones de segundo piso (tipo fundaciones) u organizaciones más grandes (por el número de personas que la integran, así como por el tamaño de proyectos que manejan), la disponibilidad financiera constituye un factor determinante para alcanzar los objetivos. En el caso de organizaciones más pequeñas, si bien los proyectos son de menor alcance y tal vez necesiten menos contribución financiera, les resulta más difícil conseguir tanto los recursos humanos como los financieros. En su conjunto, una característica propia de las organizaciones de la sociedad civil es la de contar con recursos humanos voluntarios. Tal peculiaridad, que no encuentra paralelismo en la empresa privada ni en la administración pública, permite que estas organizaciones puedan teóricamente disponer de recursos ilimitados, siempre que estén en condiciones de saber y poder atraer suficientes donaciones o trabajo voluntario (Fiorentini, 1997). Se debe, asimismo, precisar que recurrir a donaciones (y sobre todo a la cooperación internacional) y al trabajo voluntario no constituyen las únicas fuentes para sustentar las organizaciones. Últimamente, en México muchas de ellas están experimentando nuevas formas de autosustentabilidad a través de la prestación de servicios (venta de productos, etc.) y sobre todo muchas de ellas están recibiendo financiamiento del gobierno.

Los perfiles profesionales y las profesiones emergentes que trabajan para el sector

Trabajar en una OSC significa no solo una elección de trabajo o de hacer carrera; es sobre todo una elección de “estar en el mundo diversamente”, “de compartir objetivos comunes”. Naturalmente, se puede estar en el mundo de manera responsable sin necesidad de trabajar en el mundo de las OSC. Pero los ideales y la motivación constituyen prerrequisitos indispensables para trabajar en el sector. Sin embargo, estos ideales ya no son suficientes para ejecutar servicios de manera eficiente. La experiencia demuestra que las organizaciones necesitan contar con el valor agregado en términos de competencias concretas. Cada vez más es necesario para el sector desarrollar una profesionalidad definida específica, rica en capacidad operativa, concreta y coherente con las necesidades de los servicios que brindan.

La individualización de estas figuras profesionales que actúan en lo social se vuelve cada vez más preponderante, ya que inciden en su trabajo no solo con

el aumento de ocupación, sino también en la calidad de vida de las personas, en la lucha contra la pobreza y rediseñando e imponiendo nuevas condiciones de crecimiento y participación social. El trabajo que desarrollan está fundamentalmente orientado a la prestación de bienes o servicios de interés colectivo (o bien común) también llamados “servicios de proximidad” (Laville, 1994). El *objetivo* principal de estas nuevas profesiones es lograr el bienestar de las personas, de un grupo o de una familia, ya sea en sus aspectos relacionales, físicos, psíquicos, económicos. Asimismo, es necesario enfocar su trabajo para facilitar las relaciones de diálogo y de concertación, así como la articulación entre distintos actores del territorio. El *método* utilizado para la prestación de los servicios erogados por las OSC se basa en la relación que se establece entre quien ofrece la prestación y quien la recibe. Este proceso se realiza a través de una “red relacional”, o, mejor dicho, por medio de una red natural de vínculos institucionales o no institucionales (secretarías de gobierno, organizaciones de la sociedad civil, familia, parientes, amigos). El *producto* brindado a las personas con necesidades (ancianos, niños, discapacitados, mujeres, jóvenes con problemas de adicciones, etc.) por medio de los servicios se caracteriza por ser un tipo particular de bien común que es el “bien común relacional”. Este producto se califica como *resultado* más que como *producto*. El término “resultado” antes que “producto” permite desde una perspectiva sociológica explicitar las dimensiones relacionales propias de los servicios a las personas. En síntesis, a la luz de estas características específicas, los servicios ofrecidos son aquéllos que saben interpretar las necesidades (expresas o latentes) y que ofrecen para ellas una respuesta personalizada (Girardo, 2002).

El trabajo que desarrollan estos profesionales dentro de las OSC se inscribe en una dimensión relacional y creativa (creación de vínculos sociales), creación de empresas innovadoras (valorización y recuperación de lugares con gran interés ambiental, histórico y cultural), creación de nuevas respuestas a nuevas necesidades (migrantes, ancianos, jóvenes, discapacitados, adicciones, etc.), creación de cultura (revistas, editoriales, festivales, etcétera).

A continuación se presentan resultados que nos permitirán visualizar algunas dimensiones de los perfiles profesionales que ya trabajan para el sector, así como la demanda de especializaciones y de los saberes, competencias y habilidades necesarias para desempeñarse en el sector.

Los indicadores utilizados son: 1) Los perfiles profesionales que ya trabajan en el sector (incluidos los voluntarios); 2) el nivel de escolaridad de los trabajadores de planta en las organizaciones; 3) la forma de remuneración (asalariados, por cuenta propia y voluntarios); 4) la demanda por orden de importancia de las

distintas especializaciones de profesionales, y 5) la demanda de conocimientos (saberes), competencias (saber ser) y habilidades (saber hacer).

Las informaciones que se presentan se han elaborado a partir de los resultados obtenidos en el marco de dos proyectos de investigación, financiados por el Instituto de Desarrollo Social, de 2003 a 2005⁶ y con la revisión de documentación internacional especializada en el tema.⁷ Se realizaron, por un lado, entrevistas abiertas semiestructuradas con profesionales que trabajan para las organizaciones y, por otro, una encuesta federal (el estudio abarcó unas setecientas organizaciones en nueve estados del país).⁸

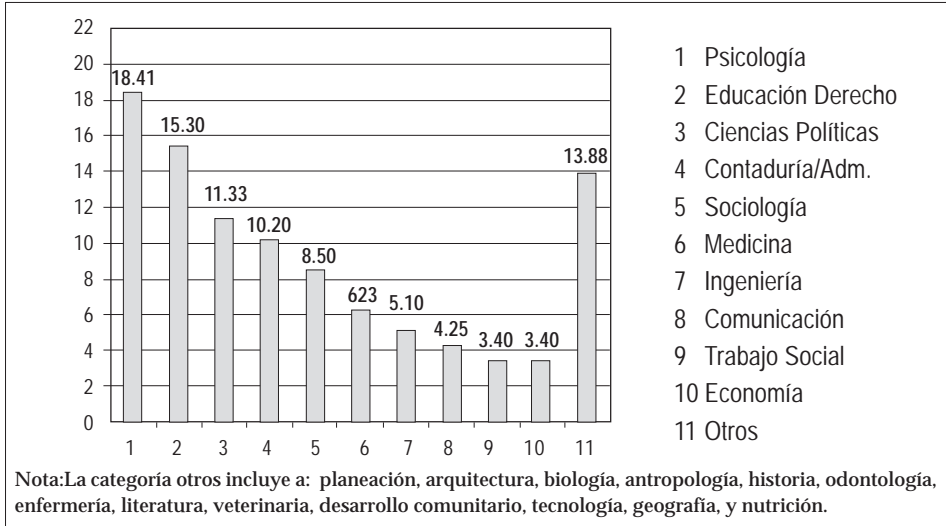
A partir del primer indicador sobre los 1) *Perfiles profesionales de los agentes que trabajan en el sector*, en el cuadro 4 se pueden apreciar las disciplinas a las que pertenecen los profesionales que trabajan en el sector. Por lo general, ejercen profesiones tradicionales muy variadas: psicólogos (18.41%), educación y derecho (15.30%), ciencias políticas (11.33%), entre otras. En las entrevistas, los informantes manifestaron que casi todas las organizaciones cuentan con suficiente personal técnico y administrativo. Las OSC cuentan con recursos humanos valiosos pero con poca profesionalidad en ciertas áreas y especificidades. Por ejemplo, se evidenció en varias entrevistas que no cuentan con muchos profesionales del área de economía ni de comunicación. Desconocen, asimismo, sus trabajadores la cultura y organizaciones de los otros sectores (gobierno y empresas del sector privado). En esta situación prevalecen perfiles tradicionales competentes para la ejecución de servicios sociales, pero insuficientes para requerimientos más específicos (organizar campañas de recolección de fondos, especialistas en diseñar proyectos, gestión de recursos humanos, etcétera).

6 En el año 2003 se realizó una investigación sobre *Cultura profesional y profesionalización de las OSC*, financiada por el Instituto de Desarrollo Social (Indesol), coordinada por la Dra. Cristina Girardo. Abarcó el estudio de 10 organizaciones del Norte-Centro y Sur del país. En 2005 se está realizando una investigación para un *Proyecto de diseño de una maestría en agentes de desarrollo social*, también financiada por el Indesol y coordinada por la Dra. Cristina Girardo. Participan además en este proyecto el Dr. Prudencio Mochi, el Mtro. Marco A. García y la Mtra. Adriana Sandoval. Como parte de esta investigación se profundizó el estudio sobre las necesidades de las OSC en el marco de las profesiones que actúan en el sector, así como de los saberes, competencias y habilidades.

7 La bibliografía internacional consultada sobre el tema: Manager & Management del Non Profit: La Sfida Etica (Crescenzi, M) 2002; A. Hinna (2005) *Organizzare e gestire il terzo Settore*, Carocci, Roma; ASVI-Settore R&S (2004). *Best practices in non profit jobs and professional development of NPO-Italy-* (ISCO-88 International Standard Classification Occupational dell'ILO-Nazioni Unite).

8 Para el levantamiento de la encuesta se contó con la colaboración de la Fundación Rostros y Voces, coordinadora nacional del Diplomado de Profesionalización de Organizaciones de la Sociedad Civil. A través de ellos pudimos llegar a todas las sedes donde se imparte el diplomado, al que asisten un total de 700 organizaciones en nueve estados del país: Campeche, Colima, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Sinaloa, Tabasco y Tlaxcala.

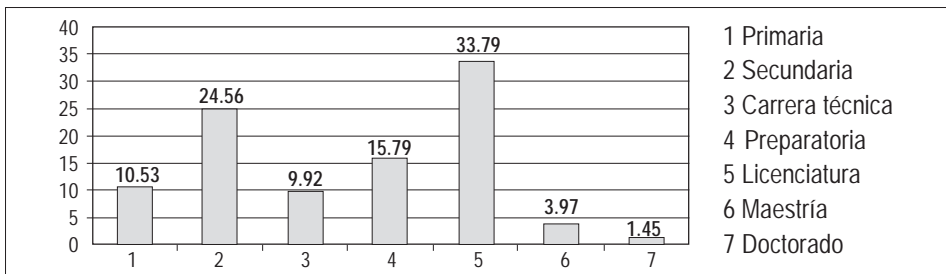
Cuadro 4
Perfiles profesionales de los agentes que trabajan para las Organizaciones de la Sociedad Civil



Fuente: Elaboración propia, Proyecto: Propuesta Maestría en Agentes de Desarrollo Social. INDESOL, 2005.

En lo que corresponde al punto 2) *Escolaridad de los agentes que trabajan en el sector* (cuadro 5), podemos observar que en su conjunto los profesionales que trabajan en el sector tienen un buen nivel de estudios.

Cuadro 5
Escolaridad de los agentes que trabajan para las Organizaciones de la Sociedad Civil

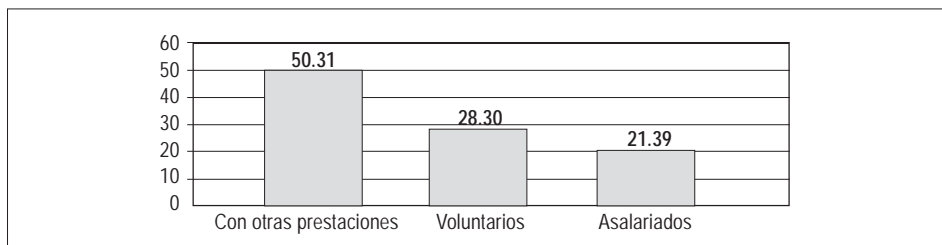


Fuente: Elaboración propia, Proyecto: Propuesta Maestría en Agentes de Desarrollo Social. INDESOL, 2005.

El porcentaje de trabajadores que cuentan con licenciatura es alto (33.79%); con secundaria hay 24.56% y con preparatoria 15.79%. Sin lugar a dudas es un sector que opta por un modelo de trabajadores calificados.

En cuanto al punto 3) *Modalidades de contratación* (cuadro 6), el primer rasgo diferencial es la proporción de asalariados (21.39%), voluntarios (28.30%) contra 50.31% contratados bajo otras modalidades. Debe considerarse que existe una zona gris de “semitrabajos contratados” en forma de servicio social, reembolso de gastos o algunas otras formas que no permiten discernir de manera neta el número de asalariados o con otras prestaciones. El número de trabajadores reportados por las organizaciones en muchas ocasiones se presta a confusión. El porcentaje de trabajadores voluntarios recabados por nuestra investigación es considerado alto en relación con el personal asalariado. En estas cifras están involucrados los miembros de los patronatos, así como los integrantes de la asamblea de socios y otras personas que colaboran con las organizaciones, ya sea de manera continuada o no.

Cuadro 6
Modalidad de contratación de los agentes que trabajan para las Organizaciones de la Sociedad Civil



Fuente: Elaboración propia, Proyecto: Propuesta Maestría en Agentes de Desarrollo Social. INDESOL, 2005.

En lo que concierne a los trabajadores asalariados, cabe señalar que persiste un problema de escaso reconocimiento en los empleos dentro de las organizaciones. Todos estos profesionales forman parte de una categoría, por cierto también difícil de definir, al igual que el sector para el cual trabajan. Reinan aspectos de baja calidad de la ocupación en términos económico-financieros, mucha dificultad para respetar contratos de categoría, salarios demasiados bajos, atraso en el pago de los salarios, no gozan de ninguna prestación social, todo denota mucha precariedad ocupacional. Con asiduidad se asiste a fenómenos de explotación y

autoexplotación, debido a la escasez de recursos financieros o a la mala organización. Están, asimismo, regulados por una insuficiente separación de los papeles.

La otra forma de retribución por recibos de honorarios o por contratos por obra y tiempo determinados los transforma en trabajadores por cuenta propia (“autónomos de segunda generación”). Se los contrata por prestaciones puntuales (contratación de servicios profesionales), muy vinculados generalmente con un proyecto. Tales puestos desaparecen con el programa. Esta situación para muchos profesionales del sector es de una gran precariedad, ya que pasan mucho de su tiempo en la búsqueda de oportunidades, sin ninguna garantía de continuidad. Las organizaciones suelen contratar el personal estrictamente imprescindible para no disipar la partida de gastos fijos, si bien mantienen algunos puestos de trabajo de manera estable. Hay una insuficiente valorización de los recursos humanos, poca gestión de los recursos humanos y falta de transparencia en la gestión con poca o ninguna definición de las relaciones, ambiguamente confundidas entre la amistad y la profesión y entre lo jerárquico y lo partidario, según el humor o la conveniencia.

Ya señalamos anteriormente la importancia y peculiaridad en el sector del trabajo voluntario. Existe, sin embargo, mucha dificultad para contabilizar el número exacto de voluntarios que pasan y que actúan en las organizaciones. En muchos casos se trata de personas que permanecen por mucho tiempo en las mismas OSC; pero en muchas ocasiones se mueven en torno a causas y a problemas coyunturales (damnificados por desastres naturales y campañas de prevención, entre otras).

En el cuadro 7 se ofrece información respecto del punto 4) *Perfiles profesionales que se consideran necesarios para el sector*. Los nuevos perfiles profesionales emergentes que requieren las organizaciones son producto de la individualización de tareas específicas, por ejemplo, *especialista en diseño, ejecución y evaluación de proyectos* (73.68%), *especialista en diagnósticos locales, métodos estadísticos* (63.16%), o *agentes de desarrollo local* (52.63%), entre otros. En este sentido, por ejemplo, un sociólogo debería especializarse en esta tarea específica, es decir, se trataría de que fuera adquiriendo las peculiaridades propias del sector. Asimismo, el avance técnico, los cambios organizativos que conllevan y las transformaciones en los gustos de los consumidores han provocado la aparición de nuevas ocupaciones que hacen variar de forma importante los saberes, competencias y habilidades requeridas en las profesiones ya existentes.

Cuadro 7
Perfiles profesionales que las Organizaciones de la Sociedad Civil consideran como necesarios

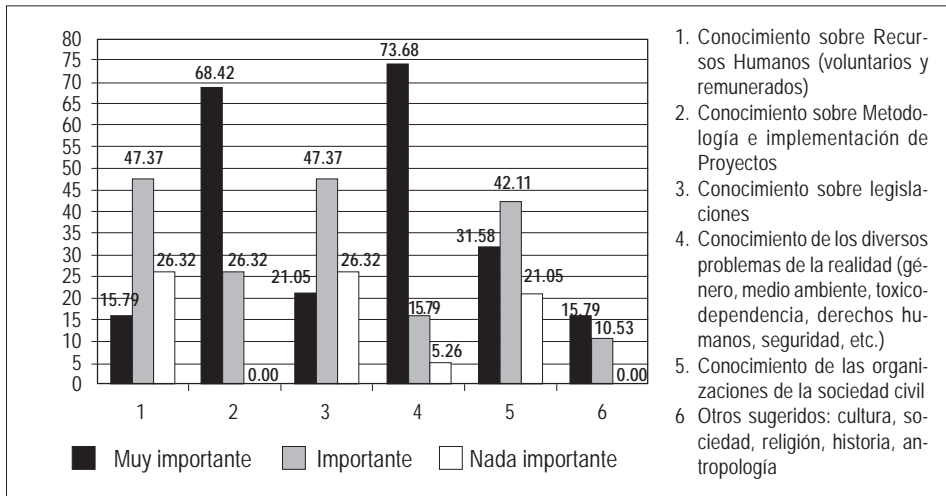
Perfil Profesional	Necesario
Especialista en diseño, ejecución y evaluación de proyectos	73.68%
Especialista en diagnósticos locales, métodos estadísticos (análisis cualitativos y cuantitativos)	63.16%
Agentes de desarrollo local	52.63%
Especialista de administración y gestión de OSC	47.37%
Coordinador de redes	42.11%
Promotor financiero (fund raising, comunicación y campañas)	36.84%
Dirigente (directivo) de OSC o/ emprendedor social	31.58%
Especialista en Economía Social; Especialista en Recursos Humanos en las OSC (voluntarios y remunerados)	26.32%
Especialista en comunicación y en tecnologías de la información y la comunicación; Especialista en Cooperación internacional	21.05%
Especialista en marketing social: Especialista en servicios socio-sanitarios	15.79%
Agente cultural local (servicios de educación y entretenimiento)	10.53%

Fuente: Elaboración propia, Proyecto: Propuesta Maestría en Agentes de Desarrollo Social. INDESOL, 2005.

En los Cuadros 8, 9 y 10, de acuerdo con la información recabada, puede observarse, a partir de tres categorías, el punto 5) *Saberes, competencias (saber ser) y habilidades (saber hacer) necesarias para el sector*. La demanda de nuevas competencias y habilidades para los trabajadores de las OSC es uno de los campos en que, ya sea por parte de los organismos internacionales, las instituciones de gobierno, algunas universidades, así como las mismas organizaciones del sector abocadas a la formación, han prestado una gran atención a la profesionalización del sector y al fortalecimiento de las organizaciones. La importante cantidad de recursos asignados para este fin, así como el deseo de continuar mejorando su formación exige identificar las carencias y necesidades que presentan. Todos estos saberes, competencias y habilidades son transversales, es decir, afectan en mayor o menor grado a casi todos los perfiles profesionales que trabajan en las OSC.

La información se ha plasmado en tres matrices, una para cada grupo. Se destaca en cuanto a saberes la importancia asignada a *Conocimiento de los diversos problemas de la realidad (género, medio ambiente, toxicodependencia, derechos humanos, seguridad, etc.)*: 73.68%; *Conocimiento sobre metodología e implementación de proyectos* (68.42%), así como *Conocimiento sobre recursos humanos (voluntarios y remunerados)*: 47.37 por ciento.

Cuadro 8 Saberes según la importancia para las Organizaciones de la Sociedad Civil



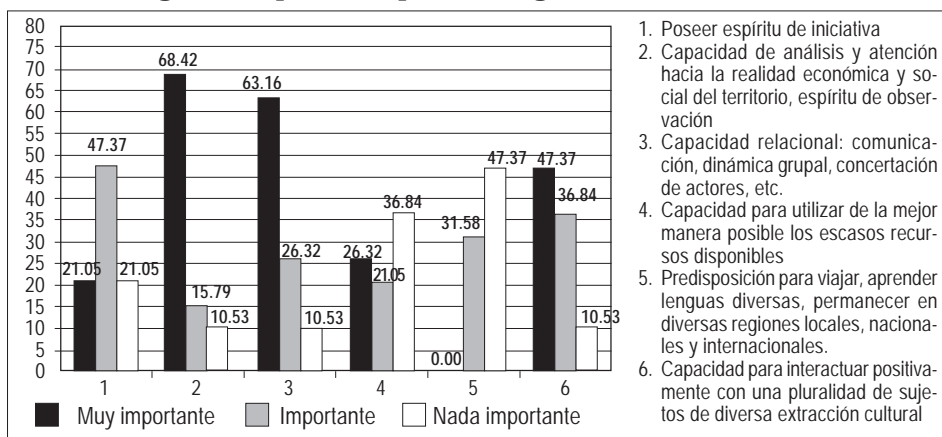
Fuente: Elaboración propia, Proyecto: Propuesta Maestría en Agentes de Desarrollo Social. INDESOL, 2005.

En cuanto a las competencias (saber ser), destacan la *Capacidad de análisis y atención hacia la realidad económica y social del territorio, espíritu de observación* (68.42%), *Capacidad relacional: comunicación, dinámica grupal, concertación de actores* (63.16%) y en igual proporción *poseer espíritu de iniciativa, predisposición para viajar, aprender lenguas diversas, permanecer en otros lugares, y capacidad para interactuar positivamente con una pluralidad de sujetos de diversa extracción cultural* (47.37%).

Por último, respecto de las habilidades (saber hacer), se señaló como “muy importante”: *Establecer partner ship estratégicas y de proyectos* (78.95%); como “importantes”: *Conocer y saber utilizar bases de datos, leer resultados obtenidos y transformarlos en informaciones útiles* (47.37%), y como “nada importante” extrañamente se indicó: *Utilizar diversos programas de software y sistemas de Tics* (36.84 por ciento).

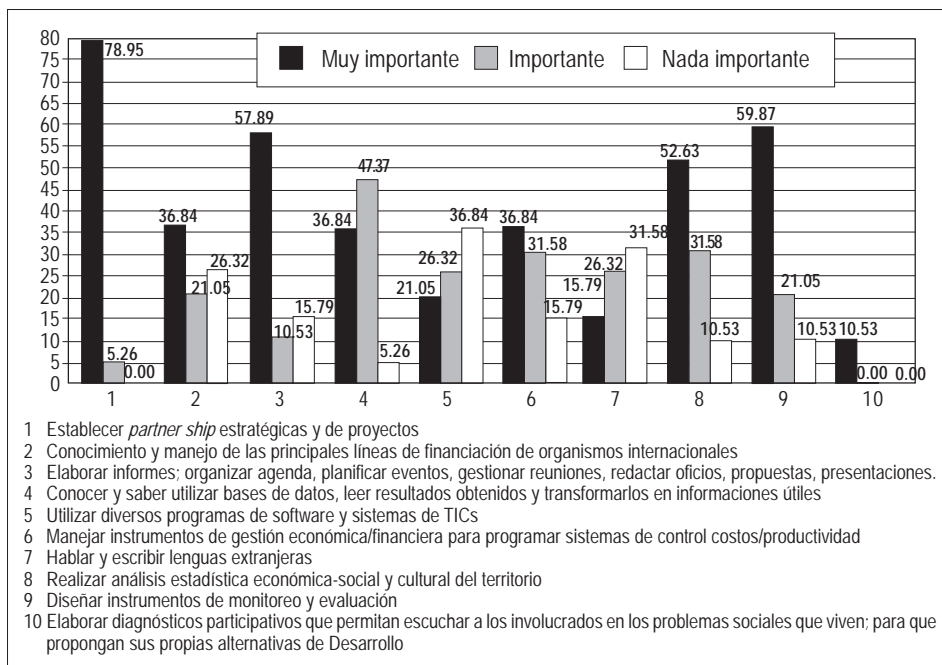
Cuadro 9

Saber ser según la importancia para las Organizaciones de la Sociedad Civil



Cuadro 10

Saber hacer según la importancia para las Organizaciones de la Sociedad Civil



Fuente: Elaboración propia, Proyecto: Propuesta Maestría en Agentes de Desarrollo Social. INDESOL, 2005.

Connotaciones del trabajo autónomo de segunda generación

Como hemos podido observar, la mayoría de los trabajadores en las OSC prestan sus servicios de manera independiente, configurando una categoría que, tal como ya lo señalamos, no está reconocida en sus especificidades, dejando una cantidad de trabajadores en situaciones de precariedad e inestabilidad. Para ir encontrando las características que identifican a este tipo de prestaciones, tomaremos como referencia los elementos que las diferencian de los trabajos asalariados. Históricamente, el trabajo asalariado tradicional significó un intercambio entre tiempo del trabajador y salario recibido. Entre este intercambio se inserta además un tercer actor que es el Estado, que regula la relación entre los dos, garantizando los tiempo de pago, la tutela del trabajador, en cuanto ciudadano acreedor de sus derechos como tal. Otra de las características del trabajo asalariado era su integración y continuidad en el tiempo y espacio, así como las prestaciones específicas vinculadas al trabajo prescrito (Bertolini, 2004).

En la actualidad, con el cambio de estas condiciones, los tipos de trabajo que recaen como atípicos son aquéllos cuyas prestaciones ya no están reguladas por el salario como forma de retribución. Desde el punto de vista jurídico y social, en algunos lugares lo definen como “forma de trabajo no asalariado” (Lyon, 1990).

Durante toda la fase del fordismo se consideró al trabajo asalariado como la forma a través de la cual se adquiría una ciudadanía plena, con los derechos reconocidos e implícitos del Estado social. Cuando entra en crisis este modelo, también lo hace el concepto de salario que garantizaba la sobrevivencia de la fuerza de trabajo por medio del salario directo e indirecto. Con el trabajo autónomo, *cambia la forma de retribución* y, en vez de recibir un salario, el trabajador otorga una factura o recibos de honorarios por los trabajos realizados. Se trata de un cambio radical mediante el cual el trabajador pierde el principio fundamental de garantía de la subsistencia, quedando en una situación de riesgo y sin garantías sociales. Cambia la relación contractual entre trabajador y quien lo contrata, y entre Estado y trabajador en su reconocimiento como ciudadano.

Esta categoría de trabajos atípicos, muy diferentes entre sí, involucra a sujetos que presentan características diversas: desde una alta profesionalidad hasta una baja calificación. Los perfiles laborales responden a saberes, competencias y habilidades que tienen que ver con la demanda de sectores emergentes y con principios vinculados con la asociatividad, la relacionalidad y la comunicación. En muchos de ellos, el conocimiento constituye su principal fuerza de trabajo. También es importante el conocimiento de base y la escuela media, ya que los conocimientos especializados cambian permanentemente. La profesionalidad es

el elemento más notable, de reconocimiento del trabajo autónomo. En el modelo fordista, el obrero masa se caracteriza por la ausencia de identidad profesional. Y, si bien ahora se demanda también a los trabajadores asalariados tradicionales cada vez mayor profesionalización, en estas nuevas modalidades la profesionalidad se transforma en un atributo de la persona y, por tanto, en un elemento de reconocimiento de la diversidad individual. En este contexto, son reconocidas viejas y nuevas profesiones, por ejemplo, los oficios vuelven a adquirir importancia en el mundo de esta contractualidad autónoma. La carencia de garantías de los nuevos trabajos es recompensada con el *reconocimiento de la identidad profesional*. Cuando la gran empresa externaliza sus funciones o el Estado descentraliza sus actividades o las organizaciones de la sociedad civil necesitan contratar personas externas buscan profesionales específicos para la prestación de sus servicios. Es así que el mercado se transforma en mercado de competencias.

Otra de las características que diferencia al trabajo autónomo del asalariado es que se diversifica, *espacialmente* (por el lugar donde se ejecuta) y *temporalmente* (por la disponibilidad del tiempo para realizarlo) en la medida en la cual se van combinando las necesidades del mercado. En efecto, la diferencia importante con el trabajo asalariado es que, mientras esta modalidad tiene un alto grado de prescriptibilidad tanto en tiempo como en método, el trabajo autónomo no tiene ni espacio ni método ni tiempo prescrito, por lo que se hace necesario proyectar y evaluar los recursos en función de una distribución racional. El trabajador asalariado se mueve en un espacio sociotécnico preestablecido.

Otro elemento que distingue al trabajo autónomo es el *contenido relacional y comunicativo* que se necesita para realizarlo, no considerado hasta el momento en el trabajo asalariado como un valor adjunto o un costo. Este componente relacional que caracteriza a los trabajos autónomos de segunda generación (muy propia de los servicios que se prestan) es un recurso distintivo de sus prestaciones. ¿Cuántas horas al día le dedica un trabajador autónomo a “establecer y mantener relaciones, que tienen que ver con la prestación de su actividad”? Muy distintas son las redes sociales que se necesitan en el trabajo asalariado para conseguir un empleo, muy necesarias por cierto, pero que se diferencian de esta peculiaridad relacional que significa horas al teléfono, reuniones, contactos, viajes, visitas, para poder vender, ofrecer, diseñar, presupuestar, entre otras actividades, un trabajo antes de realizarlo.

También podemos señalar que es totalmente distinta para el trabajo autónomo la organización del espacio si la comparamos con la organización plasmada durante el taylorismo para el trabajo asalariado. La tradicional separación de espacios entre lugar de producción (fábrica, empresa u oficina) y el lugar de

reproducción (la casa, la familia, los afectos) como en la típica división del trabajo fordista no existe para esta modalidad. En el trabajo autónomo, las reglas de la vida privada son las mismas que las del trabajo, lo que hace que en parte el trabajador autónomo sienta que se reapropia de reglas que antes le eran definidas de manera externa (los horarios para estar en su casa, hacer otras actividades, etc.). Existe lo que Bologna (1997, p. 18) define como *domestication* del lugar de trabajo: “La *domestication* del trabajo es una condición del hombre moderno, que solo él puede elegir usar como terreno de mayor libertad o de mayor esclavitud”. El horario de trabajo se mezcla con los ciclos vitales de la vida privada. El trabajador asalariado pasa la mayor parte de su vida en lugares que otros diseñaron y organizaron para que él respete y se adapte. El trabajador autónomo desarrolla un sentido de propiedad y manejo de las reglas que regulan sus espacios, no dependiendo de reglas impuestas por otros.

Otro parámetro señalado es el tiempo de trabajo, considerado como la diferencia fundamental entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo. En el trabajo asalariado, el tiempo de trabajo está reglamentado, mientras que en el trabajo autónomo, al no existir las reglas, tampoco existen los límites de tiempo. Generalmente, la tendencia a la disminución del tiempo de trabajo fue una constante a lo largo de la historia y esto es cierto para el trabajo asalariado, sindicalizado, sobre todo en la gran empresa o en el empleo público, pero es totalmente distinto en la pequeña empresa y en el trabajo autónomo. En gran parte de los trabajos desarrollados bajo esta modalidad (por ejemplo, en el transporte, las prestaciones de asistencia técnica, los servicios personales, las organizaciones de la sociedad civil), regido en su mayoría por el trabajo autónomo, no se mide por tiempo sino por prestación de servicios, lo que hace que en esta categoría se trabaje una media de sesenta o más horas semanales. Cuando más posibilidades ofrece el mercado, más se intensifica el tiempo de trabajo.

Asimismo, para un trabajador autónomo, la posible sanción por no llegar a tiempo puede ser la salida temporal del mercado. Otro aspecto, señalado por Bologna, es que el trabajador autónomo vive la sensación de estar siempre sobre el filo de la navaja o, sea, el riesgo de pobreza (o de exclusión del mercado) es un componente cotidiano, ya que basta una enfermedad, una factura no pagada o el cierre de la empresa que era su cliente para desaparecer. La sensación de inseguridad que tiene el trabajador autónomo frente a estas circunstancias, causadas por mecanismos del mercado, lo induce a generar ahorros preventivos que lo llevan a laborar intensamente con el objetivo de acumular cada vez más. Asimismo, la intensificación de los ritmos de trabajo puede ser provocada por el anhelo de ganar más dinero en los trabajos autónomos cuando el mercado así lo permite, condición negada para los asalariados.

Señalamos además otro aspecto que tiene que ver con *los recursos necesarios para ingresar al trabajo autónomo*: las redes sociales y el acceso a créditos. Si bien en el trabajo asalariado la red de relaciones personales, familiares y políticas cuentan mucho para ingresar a un trabajo, en el trabajo autónomo estas relaciones son fundamentales no solo para su ingreso, sino durante todo el desarrollo del mismo. Se deben establecer continuamente relaciones nuevas y mantenerlas en el tiempo. Respecto del sistema de créditos, la banca y otras instituciones no se han caracterizado por erogar créditos a personas que poco ofrecen como garantía. Solo una política promotora de estas categorías ayudaría a subsanar el déficit y los límites que estos trabajadores encuentran en el sistema financiero.

Las posibilidades de mantenerse como trabajador autónomo en el mercado no parecen muy elevadas y esto se expresa en los altos índices de entrada y salida del mercado, así como por los meses en que estos trabajadores cuentan con poco o nada de trabajo. La continuidad y permanencia depende de la demanda de sus servicios en el mercado, la cual muchas veces se ve amenazada por la competencia de otros trabajadores que entran en el mercado, así como por el sostenido crecimiento de la producción.

Otra diferencia radical con el trabajo asalariado es que este último, una vez empleado, queda fuera de la oferta de mercado y de sus vaivenes, mientras que el trabajador autónomo está permanentemente *dependiendo de la oferta y de los cambios en el mercado*. Esto implica un permanente riesgo en su condición de trabajador. La oferta del trabajador autónomo debe tener una elasticidad ilimitada para resguardarse de los momentos de no trabajo. En el empleo asalariado, se tiene siempre la percepción clara de la pérdida de ganancia, no así en el trabajo autónomo, en que se vive en permanente disputa, entre tiempos de consignación y tarifas pactadas, sin llegar nunca a establecer con precisión la remuneración por el tiempo de trabajo necesario para producir. Cuanto más se estabiliza el trabajador en el mercado, es menos el tiempo libre disponible que puede programarse. El trabajo autónomo es tomado, muchas veces, por los jóvenes como algo ocasional, pero para los que se consolidan en la profesión se transforma en una identidad social. En la fase de consolidación la inseguridad aumenta.

En el plano del consumo, el trabajador autónomo tiene tendencialmente hábitos de clase media y le es totalmente extraña una cultura de escasez. Si el trabajador autónomo no logra establecer relaciones y horizontes culturales separados del trabajo, si no logra desarrollar formas de defensa colectiva a través de estructuras asociativas que encuentren un espacio en los contratos colectivos de trabajo, cada vez más aumentará su precarización. En un sistema donde la baja competitividad es más fuerte que la innovación, donde la profesionalidad es con-

siderada un atributo moral más que un bien vendible, la situación del trabajador autónomo es vulnerable y poco reconocida.

Conclusiones

A lo largo de este estudio se han presentado algunos elementos suficientes para afirmar que:

- Los cambios en los modelos de producción han acentuado la demanda de servicios. En la producción de los mismos participan distintos sectores y actores con nuevas profesiones emergentes. En este sentido, consideramos trabajos atípicos aquellos que son ejercidos por profesionales especializados y que no cumplen con las condiciones y modalidades de los trabajos ejercidos de manera asalariada tradicional.
- La descentralización de los servicios por parte del Estado, los cambios en el modo de vida de las personas, el surgimiento de nuevas necesidades no cubiertas por el Estado de bienestar convocan la presencia de las organizaciones de la sociedad civil. Estas participan con mayor protagonismo como actores en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de los servicios.
- La ejecución de programas y proyectos de cada vez mayor envergadura por parte de las OSC (por la expansión del número de beneficiarios que atienden, así como por la intensidad de las necesidades que cubren) y la profesionalización de determinadas tareas u ocupaciones constituyen factores determinantes para la creación de ocupación. Su flexibilidad, las demandas que atienden y los servicios que brindan hacen que estas organizaciones sitúen al sector en una posición privilegiada en la prospección de nuevos perfiles profesionales.
- Estos perfiles profesionales constituyen trabajos atípicos, ya sea por la peculiaridad de sus especializaciones (que se suma a las profesiones liberales tradicionales) o por la modalidad de sus prestaciones (en parte asalariados, en parte voluntarios y en parte por cuenta propia).
- La caracterización de “autónomos de segunda generación” que hemos elegido para denominarlos es pertinente con la situación en la que se encuentran muchos profesionales que trabajan en las OSC. Tienen otra forma de retribución y reconocimiento de su identidad profesional. Se diversifican espacialmente los lugares donde trabajan y temporalmente por la disponibilidad de tiempo para realizarlos.

- Las personas que trabajan en las OSC conforman un sector calificado. La mayoría de sus trabajadores cuenta con estudios de secundaria, preparatoria y sobre todo de licenciatura. Además, son profesiones cuyo contenido relacional y comunicativo es un valor adjunto a los saberes, competencias y habilidades con los que ya cuentan. Los ideales y la motivación constituyen una peculiaridad de estos trabajadores.
- Las redes sociales son fundamentales para ingresar y permanecer en el mercado, así como el acceso a fuentes diversas de financiamiento. Los cambios en el mercado condicionan la oferta y la demanda de estas profesiones.
- Si bien no se cuenta todavía con datos ciertos sobre el empleo asalariado neto en el sector de las OSC, como tampoco en el trabajo autónomo, la creación de empleo se concentra en la categoría de profesionales que trabajan por cuenta propia. El número de asalariados de planta y de tiempo completo es muy bajo. Seguramente la disponibilidad financiera es el factor principal en la decisión de incorporar trabajadores asalariados.
- La condición de los trabajadores asalariados es precaria, sus remuneraciones son bajas y en la mayoría de los casos no se cuenta con prestaciones sociales.
- Los profesionales por cuenta propia carecen, asimismo, de un reconocimiento como categoría, y la prestación de sus servicios, así como la continuidad del trabajo dependen de los proyectos con que cuentan las OSC.
- A pesar de que se trata de un profesional calificado, cada vez más se necesitan especializaciones que tienen que ver con áreas y tareas específicas de las organizaciones. Surgen en este sector profesiones que no existieron anteriormente, en respuesta a necesidades sociales emergentes. Estas profesiones son de nueva constitución y difíciles de definir. No coinciden necesariamente con las tipologías de profesiones tradicionales.
- Se necesita, además, que estos profesionales desarrollen cada vez más saberes, competencias y habilidades específicas relacionadas con las necesidades del sector.
- Se necesita fortalecer las relaciones contractuales de mala calidad (entre trabajadores asalariados o por cuenta propia) y visualizar las profesiones emergentes y las necesidades vinculadas a este sector (reconocimiento de tiempos, espacios, falta de créditos, previsión social, formación, etcétera).
- Se deben estimular investigaciones que den cuenta sobre la evolución del sector, ya sea como lugar donde se genera ocupación, así como sector que

proporciona servicios para las personas. Cuanto más contemos con investigaciones que nos muestren las fortalezas y los retos del sector, más claro tendremos la situación en donde es necesario desarrollar fortalecimiento institucional y profesional.

- Sin lugar a dudas, el reconocimiento como categoría de las profesiones emergentes que nosotros denominamos atípicas contribuiría no solo a enriquecer al sector social, sino también a mejorar sus condiciones como trabajadores y la prestación de sus servicios con calidad, eficacia y eficiencia.
- Uno de los retos más importantes de las entidades y de las políticas públicas es, en este momento, valorizar y reconocer adecuadamente el elevado capital humano con que cuentan las organizaciones. Ello implica inducir mejoras organizativas, contribuir con la formación para desarrollar adecuadamente el potencial con el que ya cuentan, así como diversificar la visión disciplinaria que no se encuentra con facilidad en la oferta educativa.
- Visualizar este sector y esta categoría, así como reconocerlos como actores válidos y competentes, como corresponsables en la ejecución de servicios públicos significa orientar políticas y programas que fortalezcan cada vez más al conjunto de organizaciones y a los integrantes que conforman el sector.

Bibliografía

- Abramo, Laís (1997) *Mercados laborales, encadenamientos productivos y políticas de empleo en América Latina*. Santiago de Chile: ILPES. (LC/IP/R.185).
- Accornero, A. (1998) Fra subordinazione ed autonomia. *Lavoro Informazione*. n. 22.
- ASVI (2004) *Best practices in non profit jobs and professional development of NPO-Italy-R&S*. (ISCO-88 International Standard Classification Occupational dell'ILO-Nazioni Unite).
- Barbieri, P. (1998) Lavoro autonomo di seconda generazione: problemi e prospettive. *Polis*. v. 12, n. 2.
- . (1998) Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi. *Stato e Mercato*. n. 56. p. 281-308.
- Barcellona, P. (2000) *Lavoro. Declino o metamorfosi?* Milán: Franco Angeli.
- Belussi, F. (1997) Il capitalismo delle reti. En: Bologna, S.; Fumagalli, A. (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*. Milán: Interzone. p. 205-226
- Bertolini, S. (2002) *Il lavoro atipico e le sue strategie*. Turín: Libreria Stampatori.
- Bologna, S. (1997) Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo. En: Bologna, S.; Fumagalli, A. (Coord.) *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo*. Milán: Feltrinelli.

- Bologna, S.; Fumagalli, A. (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*. Milán: Interzone.
- Bronzini, G. (1997) Posfordismo e garanzie: el lavoro autonomo. En: Bologna, S.; Fumagalli, A. (Coord.) *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo*. Milán: Feltrinelli. p. 319-348.
- Bruno A. e Guerra P. (1997) L'artigianato: tra imprenditori amità, autonomia e dipendenza. En: Bologna, S.; Fumagalli, A. (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*. Milán: Interzone. p. 227-246.
- Bucheli, Marisa; Furtado, Magdalena (1998) *Flexibilidad del mercado de trabajo en Uruguay*. Montevideo: CEPAL. (LC/MVD/R.166/Rev.1).
- Callieri, C. (1998) *Lavoro ed economia della conoscenza*. Milán: Franco Angeli.
- Carnoy, M. (2000) *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Ensayo.
- Caselli, C. (1998) Il non profit: aspetti aziendali. *Persone e imprese*. v. 8, n. 2.
- Castel, R. (1997) *Las metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.
- Cicconi, I. (1997) I paradossi Della produzione posfordista nel comparto costruzioni En: Bologna, S.; Fumagalli, A. (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*. Milán: Interzone. p. 299-318
- CEPAL (1997) *Desarrollo sostenible, pobreza y género. América Latina y el Caribe: medidas hacia el año 2000*. Santiago de Chile: CEPAL. (LC/L.1064 CRM.7/5).
- . (2000) *El trabajo a tiempo parcial en Chile*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Crescenzi, M. (2002) *Manager & Management del Non Profit. La Sfida Etica*. ASVI.
- Crescenzi, M.; Bonacini, E. (2005) *Guida internazionale alle professioni e al lavoro nel non profit*. Bologna: EMI.
- De Biase, F; Garbarini, A. (2003) *High tech high touch. Professioni culturali emergenti tra nuove tecnologie e relazioni sociali*. Milán: Franco Angeli.
- De la Garza, E. (2005) Modelos de producción y trabajo en México. *Trabajo. El trabajo docente*. v. 1, n. 1, jul.-dic. p. 63-97.
- Donati, P. (1996) *Sociología del terzo settore*. Roma: La Nuova Italia Scientifica.
- Fiorentini, G. (1997) *Organizzazione non profit e di volontariato*. Milán: Etas Libri.
- Girardo, C. (2002) Los servicios del Tercer Sector. *Reforma*. México, martes 3 de septiembre.
- . (2003) *La formación para el trabajo de los jóvenes (desafíos y estrategias) desde las organizaciones de la sociedad civil*. México: UNAM.
- Gorz, A. (1992) *Metamorfosi del lavoro. Critica della regione economica*. Turin: Boringhieri.
- Guerra, Pablo (1994) La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización. En: Agacino, Rafael; Echeverría, Magdalena (Eds.) *El empleo precario y el empleo atípico; revisión bibliográfica y propuestas para el debate*. Santiago de Chile: Programa de Economía del Trabajo (PET). (Documento de trabajo, 105).
- . (1995) ¿Es necesariamente precaria la flexibilidad? En: Rafael Agacino, Rafael; Echeverría, Magdalena (Eds.) *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*. Santiago de Chile: Programa de Economía del Trabajo (PET).
- Hinna, A. (2005) *Organizzare e gestire il terzo Settore*. Roma: Carocci.
- Hopenhayn, M. (2001) *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.

- Laville, J. L. (1994) *L'economia solidale*. Turin: Tr. It. Bollati Boringhieri.
- Lyon Caen, G. (1990) *Le droit du travail non salarié*. Paris: Sirey.
- Negri, Antonio (2004) *La fábrica de la estrategia*. Madrid: Akal.
- Melandri, V.; Massacci, A. (2000) *Fund raising per le organizzazioni non profit*. Milán: Il Sole 24ore.
- Mochi, P. (2005) Las organizaciones de la sociedad civil y las ciencias sociales. Su configuración en América Latina. En: Guadalupe Acevedo, Guadalupe; Sotelo, Adrián (Coords.) *El debate latinoamericano actual, tendencias, problemas y alternativas*. México: Siglo XXI; UNAM. Tomo II.
- Mochi, P. ; Girardo, C. (2000) *Los trabajos autónomos de segunda generación*. México: UNAM. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. (Cuaderno de Investigación. Coloquio de doctorantes).
- Morgenstern, S. (2000) La crisis de la sociedad salarial y las políticas de formación de la fuerza de trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*. v. 6, n. 11.
- Morini, C. (1997) Lavoro autonomo e settore editoriale: la parabola di una professione. En: Bologna, S.; Fumagalli, A. (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*. Milán: Interzone. p. 269-298.
- Offe, C. (1992) *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Editorial.
- Perrulli, P.; Sabel, Ch. (1997) Rappresentanza del lavoro autonomo e coordinamento economico. En: S. Bologna, S.; Fumagalli, A. *Il lavoro autonomo di seconda generazione*. Milán: Interzone. p. 245-268.
- Piore, M. ; Sabel, Ch. (1984) *The second industrial divide*. Nueva York: Basic Books.
- . (1989) *Les chemins de la prospérité. De la production de masse à la spécialisation souple*. Paris: Hachette.
- . (1990) *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Estudio.
- Rapiti, F. (1997) Lavoro autónomo, lavoro dependente e mobilità: un quadro statistico sull 'Italia". En: Bologna, S.; Fumagalli, A. *Il lavoro autonomo di seconda generazione*. Milán: Interzone. p. 173-192.
- Ricci, L. (1997) Il lavoro che cambia. En: S. Bologna, S.; Fumagalli, A. *Il lavoro autonomo di seconda generazione*. Milán: Interzone. p. 193-204.
- Sawhill, J.; Williamson, D. (2001) Measuring what matters in nonprofits. *The MacKinsey Quarterly*. n. 2.
- . (2001) Mission impossible? Measuring success un nonprofit organizations. *Nonprofit management and leadership*. v. 11, n. 3. p. 371.
- Semenza, R. (2000) Le nuove forme di lavoro indipendente. *Stato e mercato*. n. 58. p. 149-168.