

Proyectos acreditados en la Secretaría de Investigación y Postgrado.

1. TÍTULO DEL PROYECTO:

La actuación profesional del Trabajo Social en una institución de acción social de la provincia de Misiones, en el período 1990 – 2010. De la demanda a la prescindibilidad de la profesión”

3. FECHAS DE INICIO Y DE FINALIZACION DEL PROYECTO: DESDE 01/01/2011 HASTA
31/12/2012

4. PERIODO AL QUE SE REFIERE EL PRESENTE INFORME: DESDE 01/01/2011 HASTA
31/12/2011

5. EQUIPO DE INVESTIGACION

APELLIDO Y Nombre	Cargo / Beca	Nº de horas investiga x semana	Mes de incorporación	Mes de finalización	Evaluación S - NoS
GONZALEZ ROSARIO ITATI	DIRECTOR	20	01/01/2011	31/12/2012	S
MONIEC SUSANA BEATRIZ	CO – DIRECTOR	10	01/01/2011	31/12/2012	S
BOGADO Andrea Gertrudis	INI	10	01/01/2011	31/12/2012	S
KRAUCHUK Anabella Mercedes	AUX. ah	10	01/01/2011	31/12/2012	S
CIECHANOWSKI Silvina Gabriela	AUX b	10	01/01/2011	31/12/2012	S

Se consignan primero los datos del Director de Proyecto y luego los de otros investigadores que trabajaron efectivamente en la investigación.

En ‘Cargo / Beca’ se anotarán las iniciales de la categoría docente y dedicación, o de investigación:

PTI	Profesor Titular
PAS	Profesor Asociado
PAD	Profesor Adjunto
JTP	Jefe de T. Prácticos
AY1	Ayudante de 1ª
AY2	Ayudante de 2ª

ex	Exclusiva
se	Semiexclusiva
si	Simple

AUX	Auxiliar de Investigación
INI	Investigador Inicial
ASI	Asistente
IND	Independiente
PRI	Principal

b	Becario
ah	Ad honorem
ADS	Adscripto
INV	Invitado

Así, un Profesor titular semiexclusiva se escribe ‘PTI se’ y un Auxiliar ad honorem ‘AUX ah’.

Si el investigador tiene varios cargos ocupar otros tantos renglones, al igual que si ha cambiado de cargo o de nº de horas semanales dedicadas a la investigación en el transcurso del período de referencia.

‘Nº Horas investiga x semana’ se refiere a las horas que insumió efectivamente la realización de la investigación (y no a la dedicación total del cargo). Si la persona tiene varios cargos, consignar para cada uno de ellos la dedicación horaria semanal al proyecto.

En ‘Mes de incorporación’ consignar el mes a partir del cual cada investigador se ha incorporado al proyecto; y en ‘mes de finalización’, cuando ha dejado de participar. Las fechas no pueden extenderse más allá de los límites del período de referencia del informe.

La '*Evaluación*' está referida al desempeño de cada investigador durante el período de referencia de acuerdo a la evaluación del Director del Proyecto. Consignar S (Satisfactoria) o No S (No Satisfactoria)
Si es necesario a continuación de cuadro se puede fundamentar las evaluaciones No Satisfactorias.

Firma Director de Proyecto
Aclaración: ROSARIO GONZALEZ

Fecha de presentación del Informe de Avance: 10 de MAYO de 2012

6. RESUMEN DEL PROYECTO ORIGINAL

Se trata de describir sintéticamente (máximo 200 palabras) las principales características (tema, metodología, etc.) del proyecto.

Este proyecto focaliza su objeto de estudio en la redefinición de la actuación profesional en los espacios ocupacionales y su relación con los mandatos institucionales conferidos al profesional del trabajo social en el contexto de los cambios en la ejecución de las políticas sociales producto de la década de los "90".

Esta investigación consiste en un estudio exploratorio de carácter descriptivo, encuadrado en la metodología cualitativa. La estrategia de investigación que se plantea prevé la utilización, principalmente de métodos y técnicas cualitativas de investigación social, asimismo se pretende combinar datos procedentes tanto de fuentes primarias como secundarias. Se definió como unidad de estudio el actualmente denominado Ministerio de Desarrollo Social, de la Mujer y la Juventud de la provincia de Misiones en el periodo 1990 – 2010. Como fuente primaria se recurrirá a los testimonios de los profesionales de Trabajo Social que desempeñan y han desempeñado funciones durante el periodo en cuestión en el referido Ministerio. En ese sentido se prevé la realización de entrevistas a profesionales con más de 20 años de antigüedad en el lugar de trabajo y vinculados a las áreas típicas de intervención del trabajo social en dicho Ministerio. Por otra parte, también se prevé la realización de entrevistas semi estructuradas a funcionarios jerárquicos políticos y de carrera vinculados a las áreas/programas de actuación profesional.

El desarrollo de este proyecto pretende llenar un vacío de conocimientos sobre el ejercicio profesional del Trabajo Social en instituciones de acción social en la provincia de Misiones, en particular sobre el Ministerio de Desarrollo Social, de la Mujer y la Juventud que por años constituyó una institución altamente demandante de profesionales del Trabajo Social y que hoy parece haber caído en el ostracismo, representando un lugar donde el trabajo social pareciera ya no ser necesario, constituyéndose en una profesión prescindible. En este sentido y en virtud de la inexistencia de estudios que documenten este proceso se estima que la producción del proyecto constituirá un aporte significativo a la construcción del conocimiento sobre el quehacer profesional en la provincia, posibilitando a profesionales, estudiantes y profesores el acceso al conocimiento y reflexión sobre el quehacer de la profesión.

7. LISTA DE ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE EL PERÍODO

Las actividades realizadas en el periodo de referencia consistieron en:

a. Revisión bibliográfica

Se revisaron producciones bibliográficas y documentales relacionadas a la dimensión de análisis de lo institucional, así como también, aquellas que aportan herramientas teóricas y metodológicas para el abordaje del objeto de estudio.

b. Recopilación de datos secundarios

Se rastrearon fuentes secundarias vinculadas al Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Misiones tales como decretos, leyes, programas, folletería; memoria de gestión de gobierno vinculado al periodo que comprende la investigación.

c. Construcción de dimensiones y diseño de instrumentos para relevamiento de información.

Se elaboraron dos guías para relevamiento de datos secundarios, que persiguieron por propósitos relevar información sobre los diferentes periodos de gestión ministerial, entre los ítems considerados se tuvieron en cuenta: el periodo de gobierno, gobernador a cargo del poder ejecutivo en el periodo, ministros según tiempo de gestión; principales programas desarrollados por la repartición; entre otras variables consideradas.

En cuanto a la información proveniente de fuentes primarias se elaboraron guías de entrevistas semiestructuradas que fueron aplicadas a profesionales y funcionarios de la cartera que desempeñaban funciones en el periodo de referencia en la institución considerada. Entre los ejes conversacionales considerados en la entrevista se tuvieron en cuenta: período de gestión en que se desempeñó; cargo y funciones; trayectoria profesional, laboral, de formación y de política del entrevistado; políticas / programas instrumentadas en el período; políticas y programas priorizados; formas de organización definidas para instrumentar políticas / programas y adecuaciones institucionales; política de recursos humanos adoptada; formas de financiamiento; cambios de políticas durante la gestión, principales logros de ese periodo de gestión.

d. Preparación y realización del Trabajo de campo

En base la información secundaria relevada concerniente a los distintos periodos de gestión se identificaron funcionarios y profesionales que reúnen como atributos el haberse

desempeñado en alguno de los periodos de gestión considerados en esta investigación y que podían funcionar como informante claves; a quienes se los contacto y se le realizaron las primeras entrevistas.

e. Sistematización de la información y análisis de los datos

En base a la información recabada fundamentalmente de datos secundarios se inicio la construcción de una matriz donde se fueron sistematizando las informaciones de diferentes fuentes conducentes a la construcción las cartografías que den cuenta de los distintos periodos considerados.

8. ALTERACIONES PROPUESTAS AL PLAN DE TRABAJO ORIGINAL

Incluir aquí eventualmente las explicaciones referentes a las razones por las cuales determinadas actividades no han sido realizadas o lo han sido en diferente medida que lo previsto. También fundamentar, si es el caso, cualquier otro tipo de modificación que haya sufrido el proyecto.

En el periodo que se informa no se registraron ni presentaron alteraciones o imponderables que pudieran haber implicado cambios en el plan de trabajo original.

9. PRODUCCIÓN DEL PROYECTO

Formación de Recursos Humanos

DIRECTOR	TESISTA DOCTORADO
Susana Moniec	Juan Pablo Espinoza
	TESIS DE MAESTRÍA
Rosario González	Laura Duarte
DIRECTOR	TESISTAS DE GRADO
Susana Moniec	Jaqueline, Rimele (concluida)
	Juana, Fleitas (en curso)
	Luisa, Atamañuk (en curso)
	Pilar, Peredo (en curso)
	Viviana, Julien (en curso)
	Adrian, Lezcano (en curso)
	Paola, Serrano (en curso)
	Gladys, Boffa (en curso)
	Nilza, Benítez (en curso)
	Sansobo Yanina (en curso)
Rosario González	Ciechanowski, Silvina Gabriela (en curso)

	Krauchuk Anabella Mercedes (en curso)
	Carmen, Froener (en curso)
DIRECTOR	BECARIOS INICIALES
Susana Moniec	Andrea Bogado
Rosario González	
DIRECTOR	BECARIOS AUXILIARES
Rosario González	Ciechanowski, Silvina Gabriela
	Krauchuk Anabella Mercedes

Ponencias y comunicaciones

Se trata de trabajos presentados a congresos, simposios, reuniones, etc. Al igual que en el caso de los artículos, se consignan todos los autores, el título de la comunicación o ponencia entre comillas, y subrayado el nombre del evento, agregando institución organizadora, lugar y fecha de realización.

1. Participación como ponentes en la *JORNADA REGIONAL PRE SEMINARIO LATINOAMERICANO DE TRABAJO SOCIAL*, realizada el 25 de Noviembre de 2011 en la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales. Universidad Nacional de Misiones. Evento donde se presenta una comunicación sobre el Proyecto de Investigación (H16 /325): “La actuación profesional del Trabajo Social en una institución de acción social de la provincia de Misiones, en el período 1990 – 2010. De la demanda a la prescindibilidad de la profesión”. En el marco del Eje de reflexión: Viejos problemas, nuevas manifestaciones y desafíos.
2. 1° Simposio de Estudios sobre Ciudad y Territorio. Asistente. Secretaria de Investigación y Posgrado. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Misiones. – Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) – Grupo de Estudios Ciudad y Territorio (GECyT) – Grupo de Trabajo Hábitat Popular e Inclusión Social. N° Res. C. D 042/11. Del 15 al 17 de Agosto de 2.011. Posadas – Misiones – Argentina.
3. Primer congreso de Cultura Popular, Lenguajes y Folklore. Expositora: ponencia “Producciones teatrales, identidad y memoria. La experiencia del grupo de teatro comunitario Murga de la Estación de la ciudad de Posadas, Misiones”. Organizado por el Departamento de Antropología Social de la Facultad de Humanidades y Ciencias

Sociales y el Instituto Superior de Formación Docente de Gobernador Virasoro-Subsede Ituzaingó. Auspiciado y Aprobado por el Ministerio de Educación de la Pcia. de Corrientes Res. N°:1713/11. Declaración de Interés legislativo por la HCD de la Provincia de Corrientes. N°:138 /11. Aprobado como Proyecto de Extensión por la FHyCS de la UNaM RES.HCD N° 144/11. 31 de octubre y 01 de noviembre de 2.011. Ituzaingó – Corrientes - Argentina.

Trabajos inéditos

- *Política Social y Trabajo Social. La actuación profesional en las instituciones de política social en Posadas, Misiones.* Libro en etapa de evaluación para publicación.
- *La actuación profesional del Trabajo Social en un contexto de reconfiguración del mundo del trabajo.* Artículo aprobado para publicar en Revista Perspectiva. Departamento de Trabajo Social. Universidad Nacional de Misiones. N° 8.
- Dimensiones de Análisis de la Actuación Profesional. Instituciones e Intervención Profesional. Documento de trabajo.
- Matriz de datos: Períodos de gestión del Ministerio de Desarrollo Social provincia de Misiones.

7. Síntesis para la difusión de los resultados en Internet

Se espera que sintetice en forma breve y accesible para la difusión los avances y resultados del proceso de investigación, a fin de que estén disponibles para exhibirlos en la página web de la Secretaría de Investigación y Posgrado de la FHyCS y de la SGCyT de la UNaM.

El proyecto de investigación denominado: “La actuación profesional del Trabajo Social en una institución de acción social de la provincia de Misiones, en el período 1990 – 2010. De la demanda a la prescindibilidad de la profesión”, focaliza su objeto de estudio en la redefinición de la actuación profesional en los espacios ocupacionales y su relación con los mandatos institucionales conferidos al profesional del trabajo social en el contexto de los cambios en la ejecución de las políticas sociales producto de la década de los “90”. Consiste en un estudio exploratorio de carácter descriptivo, encuadrado en la metodología cualitativa. Como estrategia de investigación se emplean principalmente de métodos y técnicas cualitativas de investigación social, combinando la utilización de datos procedentes tanto de fuentes primarias como secundarias. Se definió como unidad de estudio el actualmente denominado Ministerio de Desarrollo Social, de la Mujer y la Juventud de la provincia de Misiones en el periodo 1990 – 2010.

El desarrollo de este proyecto pretende llenar un vacío de conocimientos sobre el ejercicio profesional del Trabajo Social en instituciones de acción social en la provincia de Misiones, en particular sobre el Ministerio de Desarrollo Social, de la Mujer y la Juventud que por años constituyó una institución altamente demandante de profesionales del Trabajo Social y que hoy parece haber caído en el ostracismo, representando un lugar donde el trabajo social pareciera ya no ser necesario, constituyéndose en una profesión prescindible. El proyecto lleva un año de desarrollo, lapso en el cual se ha realizado el sondeo bibliográfico correspondiente, se han relevado fuentes tanto primarias como secundarias, y se inició el proceso de sistematización de datos.

Firma Director de Proyecto

Aclaración: Rosario Itati GONZALEZ

Fecha de presentación del Informe de Avance 10 DE MAYO DE 2012

Presentar 1 (una) copia en papel y acompañar en soporte digital incluyendo los Anexos.

Anexos

- Dimensiones de Análisis de la Actuación Profesional. Instituciones e Intervención Profesional. Documento de trabajo.
- Guía para descripción del Ministerio de Desarrollo Social provincia de Misiones según periodo de gobierno
- Matriz de datos: Períodos de gestión del Ministerio de Desarrollo Social provincia de Misiones.
- Guías de entrevistas semiestructuradas para funcionarios de la cartera y profesionales que desempeñaban funciones en distintos períodos de referencia en la institución considerada.
- Certificados

DIMENSIONES DE ANALISIS DE LA ACTUACIÓN PROFESIONAL: INSTITUCIONES E INTERVENCIÓN PROFESIONAL

Poner la mirada sobre las instituciones, como escenarios de actuación del Trabajo Social, plantea la necesidad de otorgar significación al papel que cumple el conocimiento y análisis de las instituciones en un primer nivel de análisis como *formaciones socioculturales*, (los sujetos no viven sin el marco de las instituciones de la sociedad); como *marcos reguladores de existencia dual* (fuera de los sujetos y dentro de los sujetos); como *formas de producción y reproducción de las relaciones sociales*; como *espacios* que solo tienen existencia a partir de la actuación, participación y movimiento de los actores sociales, y como *escenarios atravesados por distintas miradas y ejercicio del poder*. En ese sentido, las instituciones son consideradas como productos históricos, culturales y sociales que asumen diferentes contenidos según sea el contexto específico en el que se singularizan donde es primordial destacar los procesos sociales, políticos y culturales que las originan y cómo estos procesos se ponen en juego en cada institución.

Así comprendidas las instituciones, en este primer nivel de análisis, la actuación del profesional del trabajo social en estos escenarios requiere del reconocimiento de múltiples perspectivas de análisis de las instituciones como objeto de estudio; como así también demanda de las lecturas posibles desde el campo del Trabajo Social.

En relación a las lecturas posibles desde el campo disciplinar de la profesión se plantea la necesidad de abordarlas desde un segundo nivel de análisis, las instituciones como formas de organización de las políticas sociales, es decir, como formaciones organizativas que operativizan las prestaciones sociales que se enmarcan en las políticas sociales. En el marco de este segundo nivel de análisis, nos proponemos abordar el conocimiento y análisis de las instituciones como organizaciones concretas identificando y reconociendo una serie de elementos analíticos, los mandatos y objetivos institucionales, sus modelos de organización, reglamentos, programas y proyectos que desarrolla, destinatarios de las prestaciones y servicios; organización social del uso de los recursos, los contenidos concretos de los servicios que presta y la actividad que transcurre en su interior. Así también, se hace necesario poner la mirada en los mandatos institucionales hacia la profesión del trabajo social.

Considerando que “... es necesario comprender que las instituciones no son obras al azar, sino que son parte conformante de una estructura social y por consiguiente, son mecanismos a través de los cuales se llevan a efecto determinados tipos de programas que llegan al usuario, unas veces

como política social ya planificada, otras como intentos o ensayos de convertir los programas en tales.”¹

Así, al asociar Trabajo Social e instituciones implicará instalar el análisis en el marco de las diferentes formas de intervención mantenidas y sostenidas desde los abordajes a lo largo de la historia del Trabajo Social (abordaje familiar, grupal, comunitario); como también, contextualizar dicha asociación en el marco de los cambios producidos en la instrumentación de las políticas sociales acaecidos a partir de la Década de los “90” en nuestro país, que provocaron transformaciones de las instituciones ejecutoras de las políticas sociales.

La comprensión y análisis de la actuación del trabajo social en ámbitos institucionales implica reconocer que el espacio profesional se construye y que en dicho espacio interactúan - como sostiene el C.E.L.A.T.S – tres actores sociales:

- La institución como organización que planifica, gestiona y administra las políticas sociales.
- El usuario como representante de las demandas.
- El trabajo social como profesión que existe acreditada dentro de una organización social.

“En el espacio institucional abordar (el análisis de) una estrategia de intervención, nos plantea desafíos particulares, relacionados (a la identificación y estudio) principalmente del juego de negociaciones y luchas que se hacen presentes en el escenario y que se definen y articulan por las posiciones que los agentes tienen en el campo (como plantearía Bourdieu) y de los capitales que están en disputa. Estas dos cuestiones (posiciones y disputas en el campo) se encuentran sin duda tamizadas por los juegos que llevan adelante los diversos actores”².

¹CELATS: 1986: 30

² Rotondi Gabriela y otros 2007 en El Trabajo Social en instituciones educativas: respuestas de intervención y fundamentos teóricos/metodológicos ETS – UN de Córdoba y en Desafíos a la intervención institucional en escuelas. Revista Perspectivas ISSN 1669-7006 Año 5. Número 5. 2008

El contexto de actuación de las instituciones de política social de Argentina en la década de los “90”.

Entendemos que a nivel mundial, asistimos hoy a una serie de fenómenos relacionados a los rápidos y grandes cambios que tienen como paño de fondo la globalización de la economía y los avances científicos tecnológicos que se incorporan al proceso de producción. Estos cambios repercuten en diferentes aspectos de la vida social: en lo político, en lo económico, en los sistemas ideológicos, sin embargo sus consecuencias quedan más crudamente expuestas en el aspecto social, con la agudización de los problemas sociales (aumento de la pobreza, crecimiento de la desigualdad social, aumento de la violencia).

Paralelamente se da hoy la situación que con el desempleo estructural, el pleno empleo ya no es realizable. El aumento de la productividad y la automatización hacen que cada día se necesite menos de los trabajadores: las máquinas no se cansan, no hacen huelgas, no se enferman, no tienen derecho a vacaciones, etc. Ante esta situación, los trabajadores día a día pierden poder de presión, dejando de lado sus reivindicaciones por mejores salarios y aceptando medidas de flexibilización de las leyes laborales, que unas décadas atrás serían impensables, como: la reducción de los salarios y de la jornada laboral a fin de poder conservar los lugares de trabajo. Toda esta situación trae aparejada la precarización del empleo y la disminución de la protección social.

Los cambios a los cuales hacemos referencia ponen sobre la mesa dos formas diferentes y contrastantes de organización de la producción, el Fordismo y el modo de Acumulación Flexible. El primero de ellos se desarrolló durante la vigencia del paradigma Keynesiano, posibilitando el desarrollo del Estado de Bienestar. Cuando este modelo dejó de ser capaz de resolver las contradicciones del capitalismo, se comenzó a producir el deslizamiento a una nueva forma de organización de la producción.

Así, de un proceso que planteaba producción y consumo de masas y en el cual la organización de la producción se basaba en una estructura mecánica, regida por un

proceso de toma de decisiones más bien autoritario, pasamos a la producción de “alto valor” o “Acumulación Flexible”.

La flexibilidad que exigían las nuevas condiciones de funcionamiento del capitalismo, implicó una reestructuración radical del mercado de trabajo, que se tradujo en altas tasas de desempleo y también la reducción del poder sindical. Durante la vigencia del Fordismo, el trabajo asalariado era considerado como el principal mecanismo de integración social a partir del cual se organizaba gran parte de la vida de las personas; el mismo no solo generaba los recursos necesarios para la subsistencia, sino que *“organizaba la cotidianeidad de los sujetos y sus familias, era un factor muy importante en la socialización de las personas y las proveía de todo un mundo de relaciones y valoraciones personales”* (BECCARIA Y LÓPEZ 1996: 11).

Como consecuencia de estos cambios en el mundo del trabajo, asistimos a una nueva configuración en el mapa social, que sumado a la imposibilidad de las políticas sociales de dar cuenta de manera satisfactoria de los nuevos problemas sociales, que desde la década del 70 comenzaron a asomar y que hoy se colocan sobre el tapete, dio lugar a que en el ámbito de las ciencias sociales, diferentes autores hablen sobre el surgimiento de una nueva cuestión social, que por sus características no puede ser atendida desde viejos esquemas de abordaje de lo social.

Es en este contexto, se comienza a hablar de las diferentes crisis de los Estados de Bienestar Social y del surgimiento de nuevos modelos, en los cuales además de la presencia del Estado y el Mercado, se recupera a la sociedad civil como un actor fundamental en la provisión del Bienestar.

La década del 90 marcó así un cambio paradigmático en la ejecución de las políticas sociales de la región y del país en particular; entre ellos pueden mencionarse el pasaje del paradigma dominante al emergente (CEPAL: 1989), la emergencia del modelo gerencial de políticas sociales en el campo de la asistencia (GRASSI: 2003), entre otros.

El pasaje del paradigma dominante al paradigma emergente implicó la pérdida de la centralidad del Estado en la definición, planificación, ejecución y financiamiento de los planes y proyectos sociales y un mayor involucramiento de otros sectores en estas actividades, que eran de incumbencia casi exclusiva del Estado.

Esta tendencia iniciada en los años 90 pareciera comenzar a revertirse a partir de la instalación de un espacio de crítica al Neoliberalismo, con el establecimiento de gobiernos latinoamericanos de centro izquierda que comenzaron a asumir a partir de sus gestiones de gobierno la recuperación por parte del Estado del manejo de algunas áreas de política antes en manos de capitales privados, así como con la incorporación al campo de la política social de los programas masivos de transferencia de ingresos condicionados, como en el caso de la Argentina de la Asignación Universal por Hijo, programa considerado desde el discurso oficial de gobierno como de carácter universal, pero que en el proceso de selección pone en juego atributos particulares de los sujetos, mostrando su carácter focalizado.

Rupturas y continuidades con la década del 90 y con el consenso de Washington, que comienzan a ser analizados hoy en el campo de las ciencias sociales. Interesante en este sentido resultan los aportes de Maristella Swampa (2009), quien va a mostrar que a pesar de la crítica al neoliberalismo presente en la retórica, este ha incursionado en una nueva etapa de su desarrollo, vinculada a la generalización del "Modelo Extractivo Exportador", consistente en "la extracción de los recursos naturales no renovables, la extensión del monocultivo, la contaminación del ambiente y la pérdida de biodiversidad" (Swampa: 2009: 60); modelo en el cual el Estado actúa como meta regulador del proceso y al cual sería funcional la criminalización de la protesta social, la cooptación de los movimientos sociales a partir de la incorporación de los dirigentes a las funciones de gobierno y la masificación y consolidación de la política asistencial, entre otros indicadores que estarían dando cuenta de este proceso. En ese sentido Lo Vuolo (2009) al analizar la Asignación Universal por Hijo, lo va a colocar como parte de una genealogía de programas de transferencia de ingresos condicionada, que se inicia en la década del 90 y que reafirma la tendencia hacia el otorgamiento de beneficios en dinero, al

reconocimiento de menores a cargo y a la obligación de realizar contra prestaciones. Mostrando así que este tipo de políticas que desde la retórica se presentan como de nueva generación, no estarían indicando un cambio paradigmático, sino que constituyen un dato en el proceso de re estructuración de las políticas de transferencia de ingresos derivados de la retracción del Estado de Bienestar Argentino, modelo en el cual siguen teniendo plena vigencia la focalización, la descentralización y la terciarización como directrices a la hora de la operacionalización de la política social.

Este esquema de organización de la política social que comenzó a extenderse a partir de la década del 90, rescata características propias de los modelos de Estados de Bienestar de carácter pluralista, en los cuales un papel importante en la provisión del bienestar, además del estado y el mercado es asignado a la sociedad civil; a la que se le atribuye la capacidad de intervenir en una distribución más eficaz de los recursos por su anclaje local y territorial que le permite un mayor conocimiento de las necesidades y demandas de las comunidades; así como por estar supuestamente alejada de las prácticas propias y ancestrales del Estado, como por ejemplo las de carácter clientelar, en la prestación de asistencia.

La Dimensión Institucional

Para comenzar con los contenidos que comprenden esta dimensión de análisis presentamos los aportes de distintos autores que se han abocado a reflexionar sobre las instituciones como objeto de conocimiento y como productos socio-históricos y culturales.

Nora, Yentel (2006) explica que los individuos llegamos a un mundo regulado por instituciones (por normas, valores, significados, y organizaciones concretas y singulares) y transitamos la totalidad de nuestra vida dentro de esos marcos y esos marcos van pautando nuestras formas de percibir la realidad (2006:26).

Dubet, Francois (2006) explica; *“Las instituciones inscriben un orden simbólico y una cultura en la subjetividad de los individuos, porque “institucionalizan” valores, símbolos, porque “instituyen” una naturaleza social en la naturaleza “natural” de los*

individuos. Según esta acepción, la noción de institución no designa solamente un tipo de aparato o de organización, sino que también caracteriza un tipo específico de socialización y de trabajo sobre el otro (2006: 22).

Los aportes de ambos autores expresan la necesidad de entender a las instituciones más allá de lo observable a simple vista o como objeto material o entidad externa a nosotros, nos invitan a revisar el proceso de construcción de las instituciones como objeto de estudio, descubrir las razones que motivaron y motivan su conocimiento y la necesidad de reflexión sobre ellas y lograr respuestas de los porqué de sus singularidades, de sus problemas actuales, de problematizarlas.

Las instituciones, se constituyan en objeto de estudio abordado por una diversidad de disciplinas, como así también diversas perspectivas de análisis, enfoques, teorías sociales lo cual implica la configuración de un campo de conocimientos sumamente amplio y complejo a la vez.

Esto requiere que despluguemos una primera aproximación sobre las diferentes visiones o formas de enfocar a la institución.

Desde el denominado paradigma clásico del positivismo, la literatura en el campo de los estudios de las instituciones se denomina paradigma formal, mecanicista, tecnocrático. En el marco de las explicaciones producidas en el marco de este paradigma la institución es vista como un sistema listo y acabado, que busca mantenerse en permanente estabilidad, utilizando para ello mecanismos coercitivos, de control, autoridad y poder.

Desde el denominado paradigma hermenéutico - crítico – dialéctico, que en el campo de los estudios de las instituciones lo denominan Heurístico / totalizador/ constructivista o socio- crítico, se enfocada a la institución desde una perspectiva dialéctica.

Las instituciones son consideradas como productos históricos, culturales y sociales que asumen diferentes contenidos según sea el contexto específico en el que se singulariza, donde es primordial destacar los procesos sociales, políticos y culturales que la originan y que se ponen en juego en cada institución y

contrariamente a lo planteado desde el paradigma formal, entiende la institución como estructura flexible.

A continuación diseñamos el siguiente cuadro donde se identifican una serie de elementos que distinguen las maneras en que son entendidas las instituciones.

Elementos / aspectos	Formal/ mecanicista/ tecnocrático.	Heurístico / totalizador/ socio- crítico.
Idea de institución	La institución es vista como un sistema listo y acabado que busca mantenerse en permanente estabilidad. Como cosa dada. Lo no observable no existe. Es una institución que reproduce, sin contestar. Los comportamientos individuales y organizacionales son leídos desde un esquema estímulo / respuesta. El orden es el modelo ideal.	Son productos sociales e históricos que asumen diferentes contenidos según sea el contexto específico en el que se singulariza. Entiende la institución como estructura flexible. Destaca los procesos sociales y culturales que se ponen en juego en el escenario institucional. Se vale de marcos conceptuales que permiten rescatar los aspectos particulares de cada institución. Reconoce la presencia de aspectos no racionales en los comportamientos institucionales vinculados a propósitos no explícitos, el uso del poder, las creencias - valores e intereses particulares y colectivos de los actores.
Funcionamiento de las instituciones	La institución se mueve solo a través de sus reglas y normas. Su práctica es la reproducción de lo ya producido. Su lógica es la lógica de la burocracia. Sostiene la división entre las funciones políticas y administrativas. Se apoya en las acciones en sí mismas, las cuales se expresan a través del cumplimiento de tareas.	El funcionamiento expresa las relaciones entre normas, reglas, representaciones, comportamientos que se apoyan implícitamente o explícitamente en la racionalidad establecida y /o la cuestionan. Designan alternativa y simultáneamente lo instituido y lo instituyente. Reconoce los procesos de confrontación como método legítimo de explicitación de conflictos y como motor de innovación.
Valores dominantes	Eficacia – eficiencia El modelo más apropiado es el empresarial.	Exige la necesidad de una racionalidad substantiva que incluya los juicios, los valores y los intereses de los actores de la institución. Tiene como finalidad la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a necesidades y problemas.
Idea de poder dominante	El poder se concentra en un lugar, en manos de las autoridades, jefes. (unidireccional) Es una cierta potencia de la que algunos estarían dotados.	Entiende que el poder no tiene existencia en sí mismo, ni en determinados actores, el poder se pone en juego en la red de relaciones.
Idea dominante de conflicto	Anormalidad – desvío.	Motor de los procesos de cambios en los escenarios institucionales.
Concepción del actor institucional	Es parte del engranaje – maquinaria institucional. Deben cumplir con sus tareas en forma mecánica.	Actores dentro de una trama de instituciones. Las instituciones están internalizadas en cada sujeto (dentro de nosotros). Sujeto comunicador de su estado y de sus expectativas, intereses y aspiraciones.

A la hora de abordar las instituciones como objeto empírico de estudio, consideramos que resultan de utilidad los aportes de Enríquez Eugene (2002); René Loureau (1970) Fernández Lidia (1998); Garay Lucía (1996 - 2000); Yentel, Nora (2006); Schlemenson Aldo. (1987); Frigerio; Poggi y Tiramonti (1996) y De Paula Faleiros, Vicente (1992).

Estos autores plantean conceptos, tipologías, dimensiones de análisis; modos de funcionamiento y características que asumen las instituciones en momentos de turbulencia y crisis.

En relación a las definiciones o conceptos de institución podemos rescatar, en primer término a los aportes de René Loureau (1970) quién para hablar de las instituciones considera tres momentos, el de la universalidad, el de la particularidad y el de la singularidad.

Este autor, desde una perspectiva sociológica, sostiene que el término es polisémico, equívoco y problemático, señala que al hablar de instituciones se pueden enumerar distintos casos, sin embargo, en cada uno de los casos el contenido no es el mismo. Por ello, profundiza el análisis **dialécticamente**, lo que significa que se descompone en tres momentos:

- **Universalidad:** es el del momento de unidad positiva. Dentro de dicho momento, el concepto es verdadero de manera plena, *general y abstracta*. Por ejemplo la familia y el salario son normas universales, hechos sociales positivos en lo abstracto únicamente.

- **Particularidad:** expresa *la negación del momento precedente*. Es decir que toda verdad general deja de serlo en el momento en que se aplica en condiciones particulares, en un grupo heterogéneo y cambiante de individuos que se diferencian por el status, sexo, origen social, edad. Toda idea es tan verdadera como su contrario, no en general sino desde que se encarna en la acción de los individuos y las colectividades.

- **Singularidad:** este momento es el momento de la *unidad negativa*, resultante de la negatividad sobre la unidad positiva de la norma universal. La sociedad funciona, de una manera porque las normas universales no se encarnan en los individuos sino por la mediación de formas sociales.

Teniendo en cuenta esta complejidad, en la práctica a menudo se confunden los momentos, como por ejemplo; suele confundirse particularidad con singularidad, oponiéndose lo general a lo particular de modo artificial ya que la oposición se da en el nivel abstracto y no en el plano de la práctica, sino solamente en la ideología y la filosofía idealista.. De esa manera se anula el tercer momento del concepto y más aún se anula la acción recíproca de los momentos.

Como consecuencia de la primera, otra confusión consiste en la asimilación de formas sociales singulares a normas universales. En este caso la concepción es tradicionalista, autoritaria, se prioriza el orden establecido como verdad absoluta. Asimismo, otro caso se da cuando se reducen las formas sociales a la mentalidad de los sujetos, se trata de una visión psicologista, espiritualista, los problemas sociales son imaginarios, es preferible cambiar al hombre que cambiar el orden social.

Loureau nos advierte acerca de la dialéctica del concepto "institución". Es decir que al hablar de institución podemos referirnos a diversos casos y el contenido y el momento no siempre son los mismos.

Cada forma social posee una **finalidad oficial** dada por la función que se le otorga y la diferencia de otras organizaciones. Asimismo afirma que las finalidades y funcionamiento de las organizaciones no son idénticos. Diferencia el funcionamiento, la finalidad y la organización jurídico- técnica de distintas formas sociales como por ejemplo la cárcel, de una planta industrial o de una escuela.

A pesar de la unidad funcional de toda forma social, en el **momento de la singularidad** es negativa. Esa unidad se da mediante el ordenamiento específico de las funciones sociales en relación con la función oficial que se privilegia y, a su vez en la exclusión latente, accidental o informal.

Esas formas sociales poseen una **unidad y una finalidad oficial**. Esa función es la finalidad automatizada cuya existencia del sistema social, racional diferenciado, donde el lugar que cada individuo ocupa un lugar justo, donde hay una división de trabajo en el que cada individuo presta servicios específicos e irremplazables que a su vez ejercen un poder dentro de esa forma social.

La tipología propuesta por Loureau para pensar las instituciones permite situar los aportes de diversos autores (Fernández; Garay; Enríquez; Yentel) aquí trabajados que también remiten al concepto de institución.

Enríquez Eugene (2002) realiza una distinción entre instituciones y organizaciones, armando su tipología en función de estas últimas.

Así el autor expone sobre el tema de definir las instituciones y marca las diferencias entre organizaciones de producción y organizaciones e instituciones voluntarias.

Define a la institución como aquella que *“da el comienzo, lo que establece y lo que forma”*. *Toda institución tiene como objetivo influir sobre la regulación global de la sociedad, hacer durar esta regulación y asegurar su transmisión* (2002: 57 y 58). Hay institución cuando tenemos grupos que tienen leyes de funcionamiento, sistemas de reglas, modos de transmisión y cierta influencia sobre el funcionamiento de una sociedad.

Las instituciones se fundan se basan sobre un saber, un sistema de valores y acciones que tienen fuerza de ley y que por lo menos en un primer momento se presentan como verdaderas. *“La cohesión de la institución está dada por un saber teorizado y teóricamente indiscutible”*. (2002: 58).

En un segundo punto relacionado con lo anterior, plantea que este *saber teorizado*, que tiene fuerza de ley, debe ser internalizado en comportamientos concretos, debe penetrar en lo más profundo de nuestro ser. En toda institución hay una sumisión activa que se hace con cierto entusiasmo. (2002: 59).

Un tercer punto es que todas las instituciones giran en torno a una persona que ocupa un lugar central y toda institución plantea entonces el problema de la paternidad y filiación y un cuarto punto, resalta que las instituciones tienden a establecerse, mantenerse y reproducirse. Para poder reproducirse, éstas tienen que socializar a los individuos según la concepción de la institución, darles una educación y una formación coherente con los principios de la institución. *“Se podría definir una institución porque asegura un proceso educativo” esto asegura la*

continuidad y la transmisión a una generación futura..” (2002: 61). Así también, observa que en toda institución hay un grado necesario de alienación para poder vivir en la institución.

A partir del relato de diferentes mitos esboza la idea del comienzo de la humanidad en medio de violentas relaciones de fuerza en las que justamente se origina la necesidad de establecer reglas para impedir el conflicto, así la interacción permitió el surgimiento de normas, reglas e instituciones. A partir de los aportes de Levy-Strauss y Cartoriadis expresa que: *“las instituciones sociales son las que normalmente van a permitir vivir en un mundo que ya no sea mundo de relaciones de fuerzas sino por el contrario un mundo donde haya reglas morales y valores”*. (2001: 44).

Para Enriquéz las instituciones representan una forma de conjurar la violencia pero a su vez son expresión de ésta. *“El surgimiento de las instituciones siempre es violento y por eso digo no se puede vivir sin instituciones y al mismo tiempo las instituciones tienen un aspecto asfixiantes (...)”*. (2002:46).

Identifica cuatro mecanismos que hacen a la construcción de las instituciones, a saber: 1º Rechazo y canalización de pulsiones agresivas y amorosas; 2º el mecanismo de creencia o ilusión de lo único o de la unidad, *“...en toda institución está el fantasma de lo único de una identidad compacta, de la idea de la gente pensando y sintiendo lo mismo, de un grupo fuertemente unido de modo que pueda proteger a la institución contra todos los demás.*

El tercer mecanismo está vinculado a la concreción de un proyecto y una tarea; *“...las instituciones desarrollan artefactos fundados en la creencia que apuntan a aumentar la creencia”*. (2002: 49).

Finalmente un 4º mecanismo que refiere a la idealización y sacralización del objeto institución; *“hay un amor recíproco que viene del objeto institución a nosotros. Hay un juego de seducción recíproca en la institución. En las instituciones hay individuos*

e interacciones. La institución es un imaginario que se encarna y hay grupos de poder que manipulan esta necesidad de creencia en la institución". (2002: 54 - 56)

En cuanto a sus argumentos diferencia los conceptos de institución - organización, para el autor las organizaciones parecieran remitirse más bien a los momentos de particularidad y singularidad y no al de la universalidad, planteados por Loureau. Así, las organizaciones de bienes y servicios no se caracterizarían por la voluntad de regulación global de la sociedad como lo son las instituciones.

Distingue diferentes tipos de organizaciones entre ellas las productivas y voluntarias. En el caso de las organizaciones productivas son sistemas de coordinación para alcanzar objetivos concretos y no es obligatorio que todo el mundo comparta el mismo sistema de valores. En el caso de las empresas, hay pocos problemas de formación ya que elige individuos formados mientras que en las instituciones es indispensable (es central) la formación y la educación.

La organización no tiene por objetivo provocar la adhesión y parece reproducir a la inversa el esquema de la institución.

Distingue que las organizaciones voluntarias (partidos, sindicatos, asociaciones, etc.) son aquellas donde uno no está obligado a pertenecer; hay una decisión voluntaria de pertenecer; implica un sistema de valores que tienen que ser interiorizados e integrados por los miembros de la organización; revista más una idea de fraternidad y hay una presión del grupo hacia la uniformidad. Tienen un objetivo que es el de tener influencia social y cuando no se logra, hay una tendencia a la disolución; no se vinculan con la idea de regulación presente en la institución, sino que buscan la transformación.

Advierte que las instituciones se convierten en organizaciones cuando toman estándares de las organizaciones productivas (lógica del mercado) y cuando asumen rasgos de las organizaciones de tipo voluntario al requerirles a sus integrantes que tengan entusiasmo, que participen en la gestión, que adhieran voluntariamente a sus principios, que muestren pertenencia.

El autor diferencia entre instituciones y organizaciones, las organizaciones tienen una misión que es la de darle vida a la institución, operacionaliza la misión de una institución, tiene que asegurar un modo de conocimiento, un modo de ser y un modo de proseguir con la regulación global de la que se hablaba cuando se hable en términos de institución.

“La institución expresa cierta orientación política de la sociedad y también expresa la presencia de lo político en el inconsciente. La institución toca por una parte con las grandes orientaciones de la sociedad y por ello tiene una consecuencia sobre la regulación total de la sociedad y, por otra toca con los fenómenos imaginarios inconscientes dado a que nos lleva a hacer cosas sin ordenarlo de manera explícita porque los valores están interiorizados en nosotros, nos sometemos a la institución sin darnos cuenta simplemente en razón de hábitos y costumbres”. (2002:75)

La organización es lo visible y la institución da el sentido, la significación a la organización. Expresa a la institución pero también puede deformarla.

“El capitalismo es una institución porque representa una manera de pensar, actuar y concebir los fenómenos económicos y sociales... la institución da el sentido, la significación a la organización pero con lo que entramos en contacto siempre es la organización. (2002:75)

En este sentido el autor destaca que por tras de la organización está la institución en tanto sistema cultural, simbólico e imaginario.

En tanto sistema cultural remite a *“un sistema de valores que está mas o menos internalizados, formulados y que orientan la conducta de los individuos; en tanto sistema simbólico, “tiene que tener una ley organizadora de los intercambios que defina el tipo de lenguaje que se puede usar y el tipo de relación que podemos tener entre unos y otros esto termina definiendo la identidad de la organización; cuanto más símbolos fuertes existan, más fuertes será la identidad de la organización; en tanto sistema imaginario, refiere a la representación de lo que es. Siempre hay*

imágenes que funcionan como marcas ya sea para el interior o el exterior y que refuerzan la identidad". (2002:76)

En relación a lo imaginario se tipifican dos formas:

Imaginario anzuelo: nos propone la personificación de la institución a cambio de recompensa. Este es un imaginario que funciona como anzuelo porque nunca una institución puede recompensar a todos de la misma manera. Cuanto más rígida es más se desarrolla el imaginario anzuelo.

Imaginario motor: es todo lo asociado a proyectos de futuro – motor, permite a la gente hacer algo juntos, de tener ganas. Cuanto más flexible, adaptable, se desarrolla el imaginario motor.

A la hora de abordar a las organizaciones, Enríquez (2002) distingue cinco formas de organización: la carismática; la burocrática; tecnocrática; cooperativa; estratégica y democrática. Caracteriza cada una de estos tipos por el imaginario que desarrollan, el comportamiento que prescriben y el tipo de relación que instauran entre sus miembros. Asimismo, aclara que los tipos puros que describe son categorías teóricas y que en la realidad, aparecen como formas mixtas y si se puede reconocer una tendencia a querer lograr la forma pura en los que dirigen la organización.

Organización Carismática: estas organizaciones son extremadamente personalistas y vinculadas a la personalidad excepcional de un líder; es la manera en que esa persona desarrolla sus relaciones personales lo que va a definir la manera en que la gente va vivir en esta organización. El líder carismático encarna el saber, el poder y la causa en el nombre de la cual habla.

En ella se insiste en la personalidad del dirigente, en las capacidades para funcionar como el padre de la organización y en su rol en el logro de la cohesión.

El autor señala que lo esencial en la forma carismática es la forma en que el líder elige a sus colaboradores valiéndose para ello de criterios particularistas que son

los que garantizarían cohesión y sostenimiento de la organización en el tiempo; sistema que a su vez redundaría en el acrecentamiento de su poder como líder.

Esta forma de organización funciona bien mientras la gente que está ahí crea en el carácter excepcional del jefe y que éste dirige la organización en forma positiva.

“Lo esencial es el tiempo de relación personal que existe entre el jefe y sus colaboradores y que puede situarse en una relación psíquica de tipo ascendencia sumisión donde el imaginario que prevalece es la idea de que todos deben sacrificarse por la organización porque que es la mejor causa y no hay que cuestionar al jefe porque él es quien mejor encarna su causa”. (2002: 82).

Concluye que este tipo de organizaciones funcionan bien cuando tienen éxito y mientras está el líder y cuando éste desaparece aparece la orfandad y los mecanismos de nostalgia. Como ejemplos de este tipo de organizaciones cita a la universidad, las escuelas y las organizaciones políticas.

Organización burocrática: en oposición a la carismática en este tipo el lugar del jefe desaparece y los individuos tienen responsabilidad delegada por la organización, funcionan como una máquina. Los individuos son un engranaje. La idea es contar con una organización totalmente racional.

Este tipo de organización se caracteriza por los siguientes rasgos: usar la racionalidad instrumental, representa un tipo de organización formal y funcional; sostiene normas, reglas y procedimientos; asume una estricta división de tareas y aplica reglamentos en forma impersonal e igualitaria para todos. Los organigramas cumplen un papel central ya que encuadran perfectamente las funciones y los límites. Los agentes tienen autoridad limitada y concreta respecto a los problemas, deben tener competencia técnica, deben acatar las reglas y la toma de decisiones les está vedada. La dimensión humana es totalmente irrelevante en este tipo de organizaciones, la personalidad no debe ser expresada en el trabajo, las personas deben ser lo más neutras posibles y hay una separación estricta entre vida privada y

laboral. Asimismo, prevé formas de contratación, de remuneración, brinda posibilidades y criterios de ascenso. El contrapoder es “el sindicato”.

A la organización burocrática no le gusta el conflicto, lo niega. Solo acepta conflictos institucionalizados o sea conjuntos que ya están inscriptos en la regla.

Un punto de tensión que se presenta el tipo burocrático es entre la seguridad que brinda la formalidad y la rigidez de su organización y la innovación (posibilidad de garantía, estabilidad –protección) y la innovación – creatividad (prohibición- riesgo).

El autor presenta distintos perfiles de agentes vinculados a este tipo de organizaciones; el conformista, está de acuerdo con todo; el ritualista, esta de acuerdo con los medios pero no con los objetivos; el que trabaja a desgano, hace lo mínimo indispensable para que no lo despidan; el innovador, está de acuerdo con los objetivos pero en desacuerdo con los medios y el rebelde, es el que está en desacuerdo con todo.

Conformistas, ritualista y trabajadores a desgano son los prototipos de agentes típicos y aceptados en este tipo de organización, a diferencia de innovadores y rebeldes.

Organizaciones cooperativas: Es la idea de asociación de iguales de tipo fraterno, plantea la idea de la construcción de una comunidad afectiva, el supuesto es que las personas en un grupo toman mejores decisiones que individualmente y que hay que aprender a trabajar en grupo. Este tipo de organización requiere de la capacidad de escucharse, entenderse tomar la palabra desarrollar ideas, mantener relaciones humanas fuertes, desarrollar la igualdad y probar de algún modo que la democracia es mejor que otra cosa. En este sentido, la función de los dirigentes es el establecimiento y construcción del vínculo - eslabón. (2002:102).

El autor indica que un riesgo que presentan este tipo de organizaciones tiene tendencia a transformarse en burocráticas, tecnocráticas o estratégicas, destacando que de hecho muchas de estas organizaciones sostienen la figura legal de cooperativa pero funcionan de manera burocrática.

Organización Tecnocrática: La idea fuerza en este tipo de organizaciones es la de poder basada en el saber (saber altamente especializado como fundamento del poder, del poder demostrado científicamente, lo que supone neutralidad ideológica); la idea de gestión racional (requiere de toma de decisiones óptimas, diarias, permanentes y eficientes); apelación a la participación (el tecnócrata le da participación a los escalones más bajos de la estructura para que asuman decisiones menos importantes, en tanto se reserva para sí las decisiones importantes) y lo económico como criterio dominante. El imaginario que desarrolla la tecnocracia es el triunfo de la ciencia y la tecnología, es el de la economía como aquello que lo gobierna todo. La tecnocracia es un modo de dominación sumamente fuerte porque seduce, manipula y trata de integrar.

Organización Estratégica: En la estratégica se privilegia el corto y mediano plazo y en su accionar tiene en cuenta permanentemente el contexto en función de lograr la mejor solución posible. Este tipo de organización comprende dos tendencias, una blanda, semejante a la tecnocracia (competencia, calidad total, el rendimiento y la eficacia propicia la integración de los sujetos) y otra tendencia dura (más allá de la competencia, la posibilidad de expulsión de la organización siempre está presente, no existe la seguridad laboral).

Organización Democrática: propicia el desarrollo la personalidad de cada uno de sus miembros, a pesar de las diferencias entre las personas se promueve el compartir el intercambio de opiniones para cultivar la diferencia y mantener los sentimientos de reciprocidad. Este tipo de organización requiere de un perfil de líder democrático. Para que exista el deseo de entrar en contacto con los demás tiene que haber capacidades de sublimación por encima de la idealización (desarrolla las capacidades de sublimación). Supone una ética de la convicción; de la responsabilidad; de la discusión y de la finitud.

Otra de las contribuciones adoptadas en este apartado es la de Aldo Schlemenson en su texto: "Análisis organizacional y empresa unipersonal. Crisis y Conflicto turbulentos" 1987. Paidós Bs. As.

Define a las organizaciones como: *“un sistema socio técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto tendiente a la satisfacción de las necesidades de sus miembros y de una población de audiencia externa que le otorga sentido. Está inserta en un contexto socioeconómico y político por el cual guarda relaciones de intercambio y de mutua determinación”*. (1987: 38).

Plante como dimensiones de abordaje: el proyecto en el que se sustenta la organización; la estructura organizativa; el sistema político; la de integración psico-social; las condiciones de trabajo y el contexto.

Dimensión el proyecto en el que se sustenta la organización: Responde a la idea (es el aspecto más general y abstracto que justifica la organización) o algo que puede ser creado para satisfacer necesidades internas y externas. Dicha ideas se concretan en un proyecto y un plan de acción que demandan la formulación de políticas. Las políticas constituyen definiciones abstractas de conductas organizacionales requeridas que señalan un canal, una dirección en el trayecto del cumplimiento de la meta. El proyecto requiere responder a necesidades genuinas, ser coherente, resistir al testeo de la realidad, ser suficientemente explícito y compartido por aquellos involucrados en la organización. Plantea que cuanto más involucramiento de los miembros en la discusión del proyecto y la elaboración de las políticas habrá menos alienación y más bienestar, identificación y compromiso.

Dimensión estructura organizativa: refiere al sistema interrelacionado de roles oficialmente sancionado que forma parte del organigrama y de la definición de funciones y responsabilidades diferenciales. Siendo los organigramas y el manual de funciones los que prescriben roles que marcan el comportamiento esperado de sus miembros. Toma a Eliot para precisar la coexistencia de cuatro tipos distintos de estructuras organizacionales distintas: la estructura formal u oficial; la estructura presunta: es la que los miembros perciben como real; la estructura existente, es la que efectivamente opera y la estructura requerida que es la que se necesita.

Indica que la divergencia y contradicción entre estos tipos produce desajustes, ineficiencias y conflicto.

Dimensión integración psico - social: Tiene que ver con el plano de las relaciones interpersonales, tanto verticales (relaciones con la autoridad) y horizontales (entre pares). Explica que la estructura organizativa y el proyecto son el marco continente de las conductas y las relaciones interpersonales, pero a pesar de que el proyecto y la estructura estén claros pueden presentarse problemas interpersonales que inciden en la cohesión, integración y rendimiento.

Dimensión condiciones de trabajo: Esta referida a la satisfacción y realización de los miembros e involucra: salario; tarea y posibilidad de realización personal que esta brinda, alternativas de desarrollo y carrera que se ofrece, oportunidades de participar e control y salubridad de los lugares de trabajo.

Dimensión Sistema político refiere tanto a la organización formal representada en el sistema de autoridad (conducción, distribución y coordinación de las tareas), así como al informal, que funciona en forma paralela representando la organización espontánea de la operación de grupos significativos de poder que poseen intereses propios.

En último lugar, propone una la **dimensión del contexto** la cual permite analizar la incidencia de acontecimientos económicos, políticos y sociales en la dinámica de las instituciones.

Finalmente, presentamos los aportes de Lidia, Fernández (1998) quien esgrime que el término institución posee diferentes acepciones: *“(...) se utiliza para aludir a ciertas normas que expresan valores altamente protegidos en una realidad social determinada.... En general tienen que ver con comportamientos que llegan a formalizarse en leyes escritas o tienen muy cierta vigencia en la vida cotidiana”.* (1998: 13)

Así, la institución se utiliza como sinónimo de regularidad social, aludiendo a normas y leyes que representan valores sociales y pautan el comportamiento de individuos fijando sus límites. Marcan el límite de lo permitido y lo prohibido.

La autora plantea dos tipos de regulaciones: las instituciones externas vigentes en el sistema mayor que entran en el grupo o la organización moldeando sus condiciones de realidad y las internas que son resultantes de acuerdos consolidados en la vida cotidiana y que estas pueden modificar el modo en que operan las instituciones externas.

Otra de las acepciones a la cual hace referencia Lidia Fernández, considera que las instituciones constituyen conjuntos de significados que actúan en la interioridad de los sujetos, ordenando la percepción y la adjudicación de sentido y significado respecto de la realidad, según lo que el grupo social al que pertenecen considere normal y deseable. Significados que se han ido construyendo a partir de las experiencias previas en otras instituciones (que las hemos internalizado) y funcionan como esquemas que van a dar sentido a nuestras las prácticas. Es decir, nos orientan para entender y decodificar la realidad institucional.

Finalmente, plantea que al referimos a las instituciones estamos remitiéndonos a organizaciones concretas, es sinónimo de “*establecimientos*” que cumplen ciertas funciones especializadas, tienen propósitos –objetivos; concretan acciones – actividades; espacio físico y un conjunto de personas responsables del cumplimiento de determinadas tareas que son reguladas por diferentes sistemas de organización. En ese sentido, cada establecimiento concreto configura el momento particular de una norma, por ejemplo, la escuela es la concreción particular de la educación o el hospital de la salud. Estas organizaciones materializan – operacionalizan a la educación – a la salud como norma.

Propone una serie de componentes básicos constitutivos de una institución:

- Un espacio material con instalaciones y equipamiento,
- Un conjunto de personas,

- Un proyecto vinculado a un modelo de mundo y persona social valorados y expresados en un determinado contexto,
- Una tarea global que vehiculiza el logro de los fines y sufre alguna forma de división del trabajo,
- Una serie de sistemas de organización que regulan las relaciones entre los integrantes y los componentes materiales comprometidos en la realización de la tarea.

Todo esto funcionando en un espacio geográfico, en un particular tiempo histórico y en el nivel simbólico de una singular trama de relaciones sociales.

La autora, concluye, esgrimiendo la necesidad de restituir al concepto de institución, la idea de que designan alternativa y simultáneamente lo instituido y lo instituyente. Es decir, comprenderla como algo más que el espacio de concreción de lo instituido. Las instituciones son escenarios que evidencian la relación entre fuerzas instituidas (lo establecido – lo normado – lo pautado - sancionado) y fuerzas instituyentes (prácticas – comportamientos que cuestionan lo establecido).

Comprendiendo a las instituciones desde la propuesta de Fernández implica concebir que un suceso, un acto, una acción en un escenario institucional concreto es la manifestación de concepciones donde se ponen en juego una serie de cuestiones de orden socio-cultural, personal que propenden a la preservación y el cambio de lo instituido de manera simultánea. Entonces, la institución va expresar las relaciones entre normas, reglas, representaciones, comportamientos, etc. que se apoyan implícitamente o explícitamente en la racionalidad establecida y/o la cuestionan.

Entonces la delimitación y caracterización de la institución como objeto – fenómeno es producto de un conjunto heterogéneo de teorías y técnicas que han aportado a su delimitación y caracterización tal cual lo pudimos observar en el recorrido efectuado por los diferentes autores que refieren al tema y que dan cuenta que las instituciones son el resultado de un proceso de construcción complejo y

contradictorio a la vez que requiere se las considere que al momento del análisis como formas sociales, culturales e históricas; porque las instituciones como normas, significados y como organizaciones específicas son formas creadas y recreadas por los hombres (dimensión cultural) y representan las respuestas más adecuadas que éstos han encontrado frente a necesidades de convivencia, de desarrollo y de supervivencia (dimensión social) en un momento histórico determinado(dimensión histórica); que tienen una incidencia determinante en nuestra vida individual y colectiva porque regulan nuestras relaciones, nos preexisten, se imponen a nosotros y se inscriben en la permanencia (dimensión simbólica).

Esto implicaría además, pensar las instituciones como formaciones socioculturales de “existencia dual” o “bi-fronte”, existe “**fuera de los sujetos**” y, a la vez, se halla “**internalizado en y por los sujetos**” (tan entramado están ambos aspectos que el sujeto no es consciente. Sólo toma conciencia si entran en riesgo, en crisis, en conflicto).

BIBLIOGRAFÍA:

DE PAULA FALEIROS, Vicente

1992 *“Trabajo Social e Instituciones”*. HUMANITAS. Bs. As.

DUBET, FRANCOIS

2006 El declive y las mutaciones de la institución. Revista de Antropología Social. Universidad de Bordeaux. 2. Cadiz.

ENRÍQUEZ EUGENE.

2002 La institución y las organizaciones en la educación y la formación. Serie Los Documentos. Ediciones Novedades Educativas. UBA.

ETKIN Y SCHVARTEIN, L.

“Identidad de las Organizaciones – Invariancia y Cambio”. Paidós. Bs. As. s/d.

FERNÁNDEZ LIDIA.

1998 El Análisis de lo institucional en la escuela. Un aporte a la formación autogestionaria para el uso de los enfoques institucionales. Bs. As. Paidós

FOUCAULT, M.

1979 *“Microfísica del Poder”*. Cap. IV, XXI, XXII. De: La Piqueta. Madrid, España.

FRIGERIO, G.; POGGI M. Y TIRAMONTI, GUILLERMINA

1996 Las instituciones educativas. Cara y Seca. Serie FLACSO Acción. Troquel. Cap. 1, 2, 3 de Parte Elementos para la Comprensión. Cap. 2, 3 y 5 de Parte Elementos para su Gestión.

GARAY LUCÍA.

2000 Algunos conceptos para analizar instituciones educativas. Cuaderno de Postgrado. Programa de Análisis Institucional de la Educación. Universidad de Córdoba.

1996 La cuestión institucional de la educación y las escuelas, en Butelman, I., (comp) Pensando las instituciones, Paidós, Bs. As. Argentina.

La intervención institucional en el campo de la educación. Crisis social y crisis institucional en las escuelas publicas de la argentina. Notas de clase. Inédito.

GONZÁLEZ, ROSARIO I.

2008 La importancia de resignificar el papel de las instituciones desde el trabajo social. Revista Perspectivas ISSN 1669-7006 Año 5. Número 5.

KAMINSKY, G. Y VARELA, C.

1991 Una gramática institucional: organigramas y diagramas.....En El Espacio Institucional. Lugar Editorial.

KAMINSKY, GREGORIO

1994 “*Dispositivos Institucionales*”. Lugar Bs. As.

ROTONDI GABRIELA Y OTROS

2007. El Trabajo Social en instituciones educativas: respuestas de intervención y fundamentos teóricos/metodológicos ETS – UN de Córdoba.

2008 Desafíos a la intervención institucional en escuelas. Revista Perspectivas ISSN 1669-7006 Año 5. Número 5.

SCHLEMENSON ALDO.

1987 Análisis organizacional y empresa unipersonal. Crisis y conflicto en contextos turbulentos. Paidós. Bs. As.

YENTEL, NORA.

2006 Institución y cambio educativo. Una relación interferida. 1º edición. Magisterio del Río de la Plata.

ZAPATA ZAPATA MAURO.

2007 La Escuela ente la Encrucijada: Modernidad – Postmodernidad. En Una Mirada a la Escuela y a la docencia en los tiempos actuales. Departamento de Investigación Educativa. Benemérita Escuela Normal Veracruzana Enrique C. Rebsamen

**Guía para descripción del Ministerio de Desarrollo Social provincia
de Misiones según periodo de gobierno**

PERIODO	GOBERNADOR
1991 – 1995	Puerta
1995 – 1999	Puerta
1999-2003	Rovira
2003 -2007	Rovira
2007 - 2011	Closs

Características generales de la Institución:

Período de gobierno:

Denominación:

Autoridades de la repartición:

Argumentos que originaron su denominación:

Organigrama Oficial

Misión y función de las dependencias

Principales líneas de acción según dependencia / Programas – proyectos que desarrolla

Responsables de líneas de acción según dependencia / Programas – proyectos que desarrolla

Formas de financiamiento.

Matriz de datos secundarios sobre periodos de gobierno, gobernador a cargo del poder ejecutivo en el periodo, ministros según tiempo de gestión; principales programas desarrollados por la repartición; entre otras variables consideradas.

MINISTERIO DE BIENESTAR SOCIAL, LA MUJER Y LA JUVENTUD. PCIA. DE MISIONES. DESDE 1.991 HASTA 2.011					
PERIODO de GOBERNADORES	GDOR.	MINISTRO	PERIODO DE MINISTROS	DENOMINACION	ASUNTOS QUE EL MINISTERIO TIENE A SU CARGO
1991 1999	Federico Ramón PUERTA	Lic. Mercedes Oviedo de Infrán.	02/12/1988 09/12/1995	Ministerio de Bienestar Social, la Mujer y la Juventud. LEY N° 2557 29/09/1998	1) - Régimen de Previsión Social, jubilaciones, pensiones y seguros sociales. Fomento y protección del ahorro. 2) - Servicio social para los agentes del Estado. 3) - Asistencia y Acción Social directa. 4) - Protección de la minoridad y de la vejez. 5) - Protección de la juventud y promoción de su participación activa en la sociedad. 6) - Protección y promoción integral de la mujer. 7) - Turismo Social, su impulso y coordinación. 8) - Deportes. 9) - Subsidios y becas y su otorgamiento. 10) - Atención integral de la familia.
1995 1999	Federico Ramón PUERTA	Dra. Emilia Itatí Juaniuk	10/12/1995 16/03/1998		
		Héctor C. Álvarez	16/03/1998 15/01/1999		
		Dr. Jorge O. Brignole.	15/01/1999 10/12/1999		
1999 2003	Carlos Eduardo ROVIRA	T. S Graciela Rodríguez Venegas de Depetris.	11/12/1999 01/10/2003		
		A cargo del Ministerio de Salud Pública (Mtro. Dr. José D. Guccione)	02/10/2003 10/12/2003		
2003 2007	Carlos Eduardo ROVIRA	Ricardo Adolfo Escobar	11/12/2003 10/12/2007	Ministerio de Desarrollo	1) Asistir al gobernador en los temas relacionados a las políticas sociales orientadas a la inclusión social y al

Matriz de daos secundarios sobre periodos de gobierno, gobernador a cargo del poder ejecutivo en el periodo, ministros según tiempo de gestión; principales programas desarrollados por la repartición; entre otras variables consideradas.

2007 2011	Maurice Fabián CLOSS	Mario Joaquín Losada	11/12/2007 10/12/2011	Social, de la Mujer y la Juventud.	desarrollo integral de las personas;
					2) Diseñar, ejecutar y evaluar las políticas sociales orientadas a los sectores más vulnerables de la Provincia;
					3) Desarrollar políticas de promoción, protección y defensa de la infancia y adolescencia, en el marco de la Convención de los Derechos del Niño;
					4) Promover y formular programas destinados a la tercera edad, orientados a la integración social de los adultos mayores;
					5) Intervenir en los programas destinados a la promoción social, formación e inserción laboral de los jóvenes;
				Ministerio de Desarrollo Social, de la Mujer y la Juventud.	6) Intervenir en la ejecución de acciones orientadas a lograr el desarrollo integral de las personas con capacidades diferentes;
				LEY N° 4447 15/09/2008	7) Promover políticas de protección y equidad de género con acciones de capacitación y asistencia directa a familias, niñas, niños y adolescentes en situaciones de abuso, violencia familiar y explotación sexual;
2007 2011	Maurice Fabián CLOSS	Mario Joaquín Losada	11/12/2007 10/12/2011		8) Participar en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas implementadas con fondos nacionales, provinciales y municipales en el ámbito de la Provincia;
					9) Promover políticas destinadas al fortalecimiento de la economía social, orientadas a los sectores más vulnerables de la población en la búsqueda de su inserción laboral y de la rentabilidad de su actividad económica;
					10) Realizar acciones de asistencia directa a personas en situación de riesgo social;

Matriz de daos secundarios sobre periodos de gobierno, gobernador a cargo del poder ejecutivo en el periodo, ministros según tiempo de gestión; principales programas desarrollados por la repartición; entre otras variables consideradas.

					<p>11) Intervenir en los casos de emergencias sociales en coordinación con otros ministerios y organismos del Estado;</p> <p>12) Promover acciones de voluntariado social con entidades públicas o privadas que realicen actividades en beneficio de la población más vulnerable;</p> <p>13) Proponer la organización y coordinación de un sistema de información social de los grupos de población en situación de riesgo, de las familias beneficiarias y de los programas en ejecución;</p> <p>14) Brindar asistencia técnica a las instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil, orientada a su fortalecimiento y a una mayor coordinación de los programas sociales;</p> <p>15) Coordinar con los organismos nacionales la ejecución de políticas sociales y los criterios de asignación de recursos a los distintos municipios y sectores de la población;</p> <p>16) Promover acciones de descentralización de planes y programas sociales a los municipios;</p> <p>17) Intervenir en la promoción de acciones de desarrollo comunitario y de participación de la población en los ámbitos locales y barriales."</p>
--	--	--	--	--	---

Matriz de datos secundarios sobre periodos de gobierno, gobernador a cargo del poder ejecutivo en el periodo, ministros según tiempo de gestión; principales programas desarrollados por la repartición; entre otras variables consideradas.

ANTECEDENTES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, LA MUJER Y LA JUVENTUD.

DENOMINACION	PERIODO	LEY N°
MINISTERIO DE ACCION SOCIAL	22/03/1945 - 13/10/1961	LEY N° 5
MINISTERIO DE ACCION SOCIAL, SALUD Y EDUCACION	14/10/1961 – 06/12/1978	LEY N° 58
MINISTERIO DE BIENESTAR SOCIAL, SALUD Y EDUCACION	07/12/1978 – 31/03/1981	LEY N° 915
MINISTERIO DE BIENESTAR SOCIAL Y EDUCACIÓN	31/03/1981 – 11/12/1987	LEY N° 1384

Guías de entrevistas semiestructuradas para funcionarios de la cartera y profesionales que desempeñaban funciones en distintos períodos de referencia en la institución considerada.

Proyecto de investigación: “La actuación profesional del Trabajo Social en una institución de acción social de la provincia de Misiones, en el período 1990 – 2010. De la demanda a la prescindibilidad de la profesión”. (H16 /325)

EJES CONVERSACIONALES ENTREVISTA A FUNCIONARIOS POLITICOS

OBJETIVO: Relevar información sobre período de gestión en que se desempeñó; cargo y funciones; trayectoria profesional, laboral, de formación y de política del entrevistado; políticas / programas instrumentadas en el período; políticas y programas priorizados; formas de organización definidas para instrumentar políticas / programas y adecuaciones institucionales; política de recursos humanos adoptada; formas de financiamiento; cambios de políticas durante la gestión, principales logros de ese período de gestión.

La información relevada será utilizada en el marco del proyecto de investigación “La actuación profesional del Trabajo Social en una institución de acción social de la provincia de Misiones, en el período 1990 – 2010. De la demanda a la prescindibilidad de la profesión”, actualmente en desarrollo en el ámbito de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales.

Ejes conversacionales:

- ✓ Período de gestión en que se desempeñó.
- ✓ Cargo y funciones.
- ✓ Trayectoria profesional, laboral, de formación y de política.
- ✓ Políticas / programas instrumentadas en el período.
- ✓ Razones por las cuales se encaran esas líneas de trabajo (indagar si las políticas incorporadas a la agenda responden a adhesión de principios internacionales - derecho humanos – infancia – género – mujer / adopción de políticas fijadas a nivel nacional / diagnósticos situacionales provinciales; vinculación de las políticas instrumentadas con la plataforma electoral, etc.).
- ✓ Del conjunto de las políticas encaradas cuales fueron consideradas prioritarias.
- ✓ Formas de organización de la institución (ministerio – subsecretarías – direcciones, etc.
- ✓ Adecuaciones institucionales requeridas para la instrumentación de las políticas.
- ✓ Política de recursos humanos adoptada en función de las políticas institucionales (contratación de equipos técnicos / perfil profesionales / técnicos, subcontratación de servicios).
- ✓ Formas de financiamiento de las políticas.
- ✓ Cambios de las políticas durante la gestión. Motivos de los cambios.
- ✓ Solicitar mirada retrospectiva de la gestión / Principales logros de ese período de gestión.