

XIV

LAS CREENCIAS SOCIO-LABORALES COMO VARIABLE DE INTERVENCIÓN SOCIO-CULTURAL PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN CONDICIONES DE IGUALDAD: LA EXPERIENCIA DEL PROYECTO EUROPEO ODISEA

Pablo GALINDO CALVO
Universidad de Granada

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. EL PROYECTO ODISEA	298
II. GUÍA DE CONOCIMIENTO PARA LA CONCILIACIÓN EN IGUALDAD	299
III. LA SITUACIÓN DE CONCILIACIÓN EN IGUALDAD	300
IV. FINALIDAD Y OBJETIVOS	301
V. LA CULTURA ÉTICO-EMPRENDEDORA	302
VI. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN SOBRE LAS SITUACIONES DISCRIMINATORIAS DE LA MUJER ANTE EL EMPLEO Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL	305
VII. DISEÑO Y DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES	306
VIII. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	306
1. Análisis de contenido	307
2. Estudio con especialistas de los ámbitos de actuación	308
3. Panel de expertos/as	308
3.1. Análisis semidirigido de textos	308
3.2. Seminario de Panel de expertos/as	309
4. Registro de creencias	310
IX. RESULTADOS Y PÁGINA WEB	311
X. BIBLIOGRAFÍA	312

El riesgo, la innovación, la responsabilidad, la iniciativa, el logro, el dinamismo o la proactividad son elementos cruciales para el óptimo desarrollo de la aventura empresarial en particular y laboral en general; en otras palabras, si no se es emprendedor difícilmente se puede ser un buen empresario, e igualmente, si no se es emprendedor difícilmente se puede cuajar en una empresa y al mismo tiempo mantener unos niveles de empleabilidad aceptables que permitan una constante adaptación al mercado de trabajo.

Para la consecución de unos niveles armoniosos de conciliación de la vida laboral y familiar de la población activa se necesita una intervención encaminada hacia el verdadero desarrollo de una cultura emprendedora que no se reduzca al fomento de las iniciativas empresariales, sino que se centre en el desarrollo de valores, creencias y actitudes en clave emprendedora, es decir, deben potenciarse, entre desempleados, empresarios, trabajadores, y población activa en general, *valores de competencia* como la afiliación, la proactividad, la creatividad, la constancia, la cooperación, la propensión al riesgo calculado, el dinamismo, la flexibilidad, la iniciativa, la innovación, el logro o la perseverancia.

En este trabajo abordamos la experiencia que sobre cultura emprendedora y conciliación de la vida laboral y familiar se ha desarrollado en el marco de un proyecto europeo, centrado en la variante cultural y psicosocial del mundo del trabajo: el Proyecto ODISEA, acogido a la Iniciativa Comunitaria EQUAL (desarrollado por la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo de la Junta de Andalucía y dirigido por Marcial CAÑADILLA GÓMEZ).

I. EL PROYECTO ODISEA

El Proyecto ODISEA plantea una estrategia de diagnóstico e intervención sin precedentes, en la que se aborda la igualdad de oportunidades desde la perspectiva innovadora de la cultura ético-emprendedora. Aunque estimamos que son numerosas las medidas de tipo político, legal, económico y social que se orientan a favorecer la igualdad de oportunidades, estas medidas se tornan insuficientes cuando constatamos que los comportamientos discriminatorios y escasamente emprendedores en general, y los relativos a la igualdad de oportunidades de la mujer en particular, son generados por el sistema de creencias y valores compartidos por individuos y grupos sociales indeterminados, y se manifiestan con independencia de cualquier rasgo externo tal como el sexo, la edad, la situación laboral, la ubicación geográfica o de cualquier otra variable tratada habitualmente como el nivel de renta o de estudios, etcétera.

El Proyecto ODISEA diseña una estrategia de abordaje de las situaciones de desigualdad ante las que reclama la presencia de la cultura ético-emprendedora a sabiendas de que son los aspectos culturales (mentales, inmateriales) y no los biológicos o del entorno (físicos observables) los que determinan la aparición de comportamientos discriminatorios.

El Catálogo de Creencias E2 y el Directorio de Saberes E2 configuran, de entre el conjunto de actuaciones contempladas en el Proyecto ODISEA, el segmento de acciones de I+D que conforman el soporte científico de la cultura ético-empresarial como rumbo y modelo estratégico de referencia, así como perspectiva psicosocial y cultural en la que se apoya el proyecto.

El *Catálogo de Creencias E2* es una herramienta dinámica que permite recoger, clasificar y discriminar las distintas creencias que circulan a través del proceso de comunicación social, en torno al mundo del empleo y la conciliación en igualdad.

El *Directorio de Saberes E2* es un instrumento que establece, clasifica y prioriza itinerarios de saberes para un adecuado conocimiento del entorno en clave E2, con base en los cuales se favorecen comportamientos ético-empresariales en los que se fundamenta la mejora de la empleabilidad y la anhelada conciliación en igualdad.

Su tratamiento conjunto ha cristalizado en la elaboración de la *Guía de Conocimiento E2 para la Conciliación en Situación de Igualdad*, herramienta altamente innovadora que nos permite plantear la extraordinaria importancia que cobra el valor del conocimiento cuando nos enfrentamos a la resolución de problemáticas tan complejas como lo son el acceso de la mujer al empleo y la conciliación en igualdad.

II. GUÍA DE CONOCIMIENTO PARA LA CONCILIACIÓN EN IGUALDAD

El contenido, diseño y estructura de la Guía de Conocimiento E2 para la Conciliación en Situación de Igualdad nos permite:

- Integrar el estudio de creencias, valores y saberes ético-empresariales, como elementos psicosociales y culturales que determinan nuestras actitudes, competencias, toma de decisiones y comportamientos, ante el empleo y la conciliación en igualdad de la vida familiar y profesional.
- Acceder a un registro abierto, que posibilita el conocimiento y la reflexión acerca de la trascendencia que adquieren las creencias y saberes que se transmiten a través de los procesos de comunicación social, y que interiorizamos en relación al empleo y la conciliación.
- Conocer en torno a qué valores se agrupan las creencias y saberes ético-empresariales, como claves de conocimiento que pueden contribuir a nuestros objetivos de desarrollo, en relación al acceso de la mujer al empleo y el logro de la conciliación en igualdad.
- Comprender el influjo que estos elementos ejercen en competencias-comportamientos responsables, cooperativos, valientes, respetuosos y dinámicos que deberán regir las formas de proceder de la población activa para favorecer el desarrollo personal, profesional y socioeconómico de individuos, grupos, comunidades y entorno en que se insertan.
- Orientar y complementar estratégicamente el resto de actuaciones y otras que se vienen realizando a través de otras instancias, en materia de empleo,

formación, orientación e igualdad de oportunidades, para afrontar las situaciones de discriminación que viven las mujeres ante el empleo y la conciliación de la vida familiar y profesional.

III. LA SITUACIÓN DE CONCILIACIÓN EN IGUALDAD

Actualmente, nos encontramos con un panorama en el que predominan creencias y pautas de comportamiento escasamente ético-emprendedoras que provocan que las mujeres ubicadas en el ámbito de actuación del Proyecto ODISEA mantengan en relación a su inserción y desarrollo profesional en conciliación con su vida familiar una gran distancia respecto de la situación de conciliación en igualdad, anhelada por cada vez más hombres y mujeres.

Las barreras que dificultan la conciliación de la vida familiar y profesional en condiciones de igualdad, ya sea por cuenta propia o ajena, son de diversa índole. En este sentido, las estrategias de intervención de carácter económico (ayudas, subvenciones, microcréditos...), jurídico-político (ley de conciliación, planes de igualdad, políticas de recursos humanos, reparto de tiempos...) y sociales (creación de guarderías, ludotecas y centros de día, bancos del tiempo...) ven mermadas la consecución de sus objetivos porque no se producen en un entorno cultural apropiado, y aunque si bien son absolutamente necesarias, se tornan a todas luces insuficientes para procurar el cambio en los comportamientos de individuos, grupos y organizaciones que supondría el establecimiento de las verdaderas condiciones y situaciones de conciliación en igualdad; un cambio que requiere, sin lugar a dudas, avanzar en el terreno psicosocial y cultural que nosotros entendemos como el origen de muchas de las principales barreras de diversa índole que obstaculizan la conciliación en igualdad.

La situación de conciliación es un problema del núcleo familiar, aunque afecta de manera especial a las mujeres que forman parte de ellos. Con base en esto, podemos afirmar que las mujeres de la zona de actuación del proyecto parten de una situación que no favorece, precisamente, la conciliación de su desarrollo profesional sin tener que renunciar a su vida familiar, sobre todo en el caso de las mujeres desempleadas. Hablamos, en suma, de mujeres que presentan un elevado nivel de cargas tanto laborales como familiares, que las coloca en una situación de clara desventaja de cara a la consecución de la conciliación en igualdad. Ante esta circunstancia, el Proyecto ODISEA aborda la conciliación en igualdad afrontando las situaciones discriminatorias que sufre la mujer ante el empleo, desde la perspectiva innovadora de la cultura ético-emprendedora.

En nuestra opinión, las barreras que dificultan la conciliación surgen, en su mayoría, de comportamientos espontáneos, que radican en un sistema de valores y creencias, interiorizado por los hombres y las mujeres que conforman el núcleo familiar, impregnado de conflicto, pasividad, falta de conocimiento de las situaciones reales, irresponsabilidad, individualismo, etcétera.

La eliminación de muchos de los obstáculos que dificultan la conciliación sólo será posible en una situación E2. Es decir, en la medida en que seamos capaces de

implantar una nueva cultura basada en el respeto mutuo, la co-responsabilidad, la iniciativa, el dinamismo, la cooperación, la valentía, así como el resto de valores y creencias ético-empresariales que definen el camino por el cual accederemos a las metas anheladas, en este caso, el acceso de la mujer al empleo desde la conciliación en igualdad.

Para el logro de la conciliación en igualdad el papel determinante lo ostentan los factores psicosociales y culturales, y por tanto su consecución precisa de soluciones culturales, que vendrán de la mano de la adquisición de creencias y valores, a través del Proceso de Comunicación Social (PCS), y que generarán la adopción de competencias ético-empresariales que servirán para encauzar las situaciones de discriminación vividas hacia nuevas situaciones de conciliación en igualdad.

Para profundizar en el conocimiento del escenario que describe la situación actual que vive la mujer ante el empleo y la conciliación de la vida familiar y profesional, le remitimos a la consulta en el sitio web oficial del Proyecto ODISEA (www.equalodisea.org) del Estudio sobre las posibilidades y formas de conciliación de la vida familiar con la puesta en marcha de iniciativas empresariales⁽¹⁾. Esta investigación se ha realizado con la finalidad de desvelar en qué medida y de qué manera las barreras de carácter psicosocial y cultural dificultan la conciliación de la vida familiar y la puesta en marcha de iniciativas de empleo y autoempleo, con especial énfasis en estas últimas, con objeto de, posteriormente, intervenir sobre dichas barreras a través de las diferentes actuaciones que se enmarcan en el proyecto.

IV. FINALIDAD DE OBJETIVOS

La Guía de Conocimiento E2 para la Conciliación en Igualdad evidencia la importancia que desde el Proyecto ODISEA se concede al valor del conocimiento como elemento indispensable para promover una renovación social y cultural.

Esta herramienta psicosocial y cultural posee un marcado carácter innovador tanto en aspectos metodológicos como en contenidos:

- a) Integra el tratamiento conjunto de creencias, valores, saberes e influjo en competencias-comportamientos, con la finalidad principal de profundizar en los planteamientos teórico-prácticos en que se asienta el Proyecto ODISEA.
- b) Investiga el conocimiento de las claves psicosociales y culturales que condicionan la adopción de competencias ético-empresariales, así como en las consecuencias generadas en relación al acceso de la mujer al empleo y la

(1) El Proyecto ODISEA, acogido a la Iniciativa Comunitaria EQUAL, ha sido dirigido por Marcial CAÑADILLA GÓMEZ, Director de Innovación y Proyectos de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo, perteneciente a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía. El profesor Pablo GALINDO CALVO ha participado como investigador en el desarrollo de las actuaciones configuradoras del Catálogo de Creencias E2 y el Directorio de saberes E2.

conciliación en igualdad. Mediante el fomento de valores, creencias, competencias y saberes de carácter ético-empresarial, se favorecerá la evolución personal y profesional de las mujeres, afrontando las situaciones de discriminación que éstas sufren en torno al empleo y la conciliación en igualdad.

La Guía de Conocimiento E2 para la Conciliación en Igualdad nos va a permitir lograr los siguientes objetivos operativos:

- Realizar un diagnóstico cultural o identificación y taxonomía de las creencias, valores y saberes ético-empresariales en contraste con los que se transmiten, a través del proceso de comunicación social, en relación al mundo del trabajo y la conciliación de la vida familiar y profesional en condiciones de igualdad.
- Analizar en profundidad el contenido de las creencias identificadas en relación a la generación de competencias que favorecen u obstaculizan el acceso de la mujer al empleo y la conciliación en igualdad.
- Determinar las áreas y parcelas de conocimiento influyentes y necesarias para el óptimo desarrollo de competencias técnicas y transversales en clave E2.
- Dilucidar cómo los saberes ético-empresariales establecidos contribuyen a la adquisición y puesta en práctica de competencias en clave E2 para favorecer el desarrollo personal, profesional y socioeconómico en condiciones de igualdad.
- Promover la comprensión y adquisición de competencias de carácter ético-empresarial para resolver las situaciones de discriminación que sufre la mujer ante el empleo y la conciliación en igualdad.
- Orientar los procesos de aprendizaje permanente de los colectivos de mujeres con riesgo de exclusión sociolaboral, en particular, y de la población activa en general, favoreciendo el establecimiento de «itinerarios de saberes E2» y su instrumentación a través de «programaciones didácticas».

Promover el acceso generalizado al conocimiento en clave E2, mediante la difusión y el efecto multiplicador de esta herramienta a través de su edición en formato digital y su introducción en Internet mediante un sitio Web desarrollado en el marco del Proyecto ODISEA.

V. LA CULTURA ÉTICO-EMPRESARIAL

El término cultura se emplea principalmente bajo acepciones simples y reduccionistas que no ahondan ni explican la complejidad de la realidad social y cultural que nos acontece. Los usos habituales y coloquiales como los referidos a las manidas expresiones de «cultura del pelotazo», «cultura del subsidio» o los utilizados en política y medios de comunicación nos hacen intuir un amplio abanico de situaciones,

circunstancias, conocimientos, habilidades, valores, etcétera, que nunca abordan ni profundizan con mínimo rigor en explicitar esa gama de comportamientos, ni las causas, ni su encuadre y relación con culturas globales, o bien reducen su significado a manifestaciones artísticas, folclóricas, gastronómicas o deportivas, desproviniendo el término de la mayor y más relevante parte de su contenido. Las confusiones a las que aludimos y que se generan en torno a su uso, se traducen en la ausencia de una orientación adecuada que afecta a las decisiones que se toman y a los comportamientos que se adoptan en relación a las circunstancias que se afrontan en los distintos ámbitos del mundo del trabajo.

El concepto de cultura que planteamos extraído de una perspectiva antropológica es de gran amplitud y trasciende y supera el uso habitual e indiscriminado que se hace de este término, comprendiendo todo lo que es socialmente aprendido (conocimientos, creencias, valores, actitudes, pautas de comportamiento, costumbres, arte, moral, derecho,...) y compartido por los miembros de una sociedad. La cultura constituye prácticamente todo lo que no tiene que ver con el mundo físico y natural. Recoge las competencias y comportamientos que se derivan del conocimiento que tenemos ante la necesidad de resolver los problemas que nos acontecen, desde el origen del hombre hasta el siglo XXI y en el día a día para mantener nuestros niveles de vida.

Cada cultura, además de los conocimientos que posee tiene interiorizados unos valores que son los que individuos, grupos, organizaciones y comunidades ponen en juego a la hora de tomar decisiones y adoptar comportamientos. Por tanto, la cultura debe concretarse rigurosamente en torno a una serie de valores bien definidos por el conjunto de creencias que a cada uno le corresponden.

No debemos olvidar que las personas recibimos cultura como parte de una herencia social, pero también podemos contribuir a la conformación de ésta introduciendo nuevos cambios, que posteriormente formarán parte de la herencia cultural de las siguientes generaciones.

La introducción del componente ético en nuestro concepto de cultura no responde a la influencia de creencias en torno al bien o al mal, sino a la creencia asentada en la profunda certeza de que la adopción de rasgos éticos obliga a adoptar comportamientos emprendedores que beneficiarán a los individuos u organizaciones que los presentan.

Desde el inicio de nuestros trabajos en el ámbito del proyecto Melkart hemos constatado cómo la expresión «cultura emprendedora» englobaba diversas creencias, actitudes y/o valoraciones que excedían los límites semánticos del término «emprendedor» y se adentraban en otros ámbitos del pensamiento y del comportamiento. La profunda y extendida ambigüedad existente en torno al concepto «emprendedor» y, sobre todo, las diferentes interpretaciones que hacen de este término los distintos emisores de éste, todas ellas carentes del componente ético, nos obligó a definir un nuevo concepto. Este nuevo concepto engloba los diferentes rasgos, tanto de carácter ético como emprendedor, que consideramos imprescindibles para el óptimo desarrollo personal, profesional y socioeconómico; dichos rasgos conforman lo que llamamos cultura ético-emprendedora (E2). Por cultura ético-emprendedora nos re-

ferimos al conjunto de valores, creencias y actitudes que presentan conjuntamente un carácter ético y un carácter emprendedor.

El Proyecto ODISEA basa sus actuaciones en el protagonismo que presentan los factores culturales y psicosociales para el desarrollo de los grupos, organizaciones y comunidades, así como para el crecimiento personal y profesional de los individuos que los componen, planteando una estrategia de diagnóstico e intervención sin precedentes y abordando el acceso de la mujer al empleo y la conciliación en igualdad desde la innovadora perspectiva de la cultura ético-emprendedora (E2).

La articulación entre valores-creencias-actitudes ha sido en la psicología social un tema central, siéndolo igualmente en la cultura E2. Aunque se trata de conceptos no exentos de controversia, su debate conceptual es funcionalmente útil para el análisis de la cultura, por lo que a continuación explicitamos nuestra posición respecto su significado y posibilidades de uso en nuestro marco de actuación.

Actualmente, la psicología social presenta un amplio consenso sobre los términos que exponemos a continuación:

1. **Creencias**

- Proposición simple, consciente o inconsciente, que presenta contenidos de carácter descriptivo y/o valorativo y/o recominatorio que predispone a la acción.
- Se configuran con base en tres componentes: cognitivo, afectivo y operativo.
- Constituyen el elemento básico e irreductible de la cultura.
- Representan el componente fundamental tanto de los valores como de las actitudes, dotándolos de contenido.
- Integran un único mensaje, claro, preciso, definible e indisoluble que trasciende y supera el mero poder simbólico.
- Se constituyen en los verdaderos principios orientadores y determinantes de la conducta.

2. **Valores o Sistemas de Valores**

- VALORES. Objeto de conocimiento que se convierten en términos orientadores de la conducta social.
- No prescindimos de ellos de cara a la intervención porque a diferencia de las actitudes, los valores sí cumplen su función intelectual y de pensamiento, aun cuando no entren en el campo del comportamiento.
- No son entendidos unánimemente (responsabilidad, justicia, honestidad ...) sino que hay que dotarlos de contenido en virtud del conjunto de creencias.
- Son símbolos lingüísticos o semánticos que sintetizan un determinado conjunto de creencias inabarcables a través de las cuales se expresa y describe su significado (componentes cognitivos y afectivos).

- SISTEMA DE VALORES. Conjunto de principios orientadores y configuradores de la conducta... correlato positivo de las necesidades sociales... foco común de un proceso de socialización... que se presenta como una realidad objetiva poseedora de validez universal.

3. Actitudes

- Conjunto de predisposiciones para la acción relacionadas entre sí y organizadas en torno a un objeto o situación.
- Relegamos a un segundo plano este concepto en nuestra intervención por su indefinición, incertidumbre entre lo pensado (predisposición) y lo hecho o no (comportamiento).
- Cómodo hábito semántico que traslada capacidades, cualidades, o habilidades al sitio de lo virtual: «actitud creativa», «actitud honesta», «actitud machista».

Para nuestros objetivos frente al empleo y la conciliación en situación de igualdad no es suficiente con articular medidas de tipo económico, legal y/o social, sino que es necesario fomentar un conjunto de creencias, valores y comportamientos de carácter ético-empresarial (conocimiento, responsabilidad, cooperación, logro, dinamismo, constancia, valentía, riesgo, etcétera) ausentes en la mayoría de los colectivos objeto de intervención en el marco del Proyecto ODISEA, así como erradicar otras como la pasividad, el conformismo, la irresponsabilidad y el inmovilismo que se constituyen en el caldo de cultivo que imposibilita el acceso de la mujer al empleo y conforman las barreras psicosociales que impiden conciliar la vida familiar y profesional en condiciones de igualdad.

VI. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN SOBRE LAS SITUACIONES DISCRIMINATORIAS DE LA MUJER ANTE EL EMPLEO Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

Desde nuestro planteamiento queda patente que para la aparición de comportamientos no discriminatorios y emprendedores, en un entorno social y unos colectivos determinados, no va a ser suficiente el desarrollo de programas formativos ni la instalación de grandes centros de asesoramiento, ni todo el esfuerzo debe seguir encaminado exclusivamente en esa dirección, sino que además será necesaria la transmisión y adopción de un sistema de valores y creencias de carácter ético-empresarial que oriente la toma de decisiones y comportamientos hacia esas metas. Por ello consideramos necesario profundizar en la situación psicosocial y cultural relativa al mundo del trabajo y la conciliación de la vida familiar y profesional en la que actualmente estamos inmersos/as y que determina nuestras creencias, valores y comportamientos.

VII. DISEÑO Y DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES

Las actuaciones diseñadas y desarrolladas guardan una gran congruencia con los requisitos de innovación y complementariedad establecidos en la Iniciativa Comunitaria EQUAL, respondiendo a la vocación de laboratorio de dicha iniciativa.

Nuestro principal objeto de estudio ha sido poner de manifiesto la enorme determinación que ejercen los factores culturales, presentes o ausentes para favorecer la erradicación de comportamientos discriminatorios hacia la mujer y propiciar su acceso al empleo desde la conciliación en igualdad.

En la elaboración de esta herramienta psicosocial y cultural, hemos desechado la metodología cuantitativa, evitando así reducir el estudio de los hechos sociales a variables numéricas y al establecimiento de asociaciones cuantitativas, que si bien permiten una gran manejabilidad de los datos, no tienen en cuenta la conciencia interna de los actores que producen o sufren esos hechos sociales.

Los esfuerzos estratégicos y metodológicos para la construcción de la Guía de Conocimiento E2 para la Conciliación en Igualdad inciden en su elaboración desde una perspectiva eminentemente cualitativa con base en la cultura ético-empresarial como referente teórico-práctico, lo que nos ha permitido realizar un minucioso trabajo de recogida, análisis y contraste de los mensajes que circulan a través de los actuales procesos de comunicación social en torno al mundo del empleo y la conciliación en igualdad, presentándose por tanto como la metodología más adecuada para el estudio de valores, creencias, competencias y saberes, en definitiva, algo tan dinámico, complejo, intangible e inmaterial como es la cultura.

VIII. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Para obtener la información primaria y secundaria en la que sustentar la elaboración de la Guía de Conocimiento E2 para la Conciliación en Igualdad hemos diseñado y llevado a la práctica las siguientes técnicas y estrategias de investigación psicosocial:

- Análisis de contenido.
- Panel de expertos/as.
- Análisis semidirigido de textos.
- Seminario del panel de expertos/as.
 - Estudio con especialistas de los ámbitos de actuación.
 - Registro de creencias y saberes.

La combinación de las técnicas y estrategias mencionadas nos ha permitido analizar y estudiar en profundidad las creencias, valores, saberes e influjo en competencias-comportamientos como aspectos psicosociales y culturales que determinan la evolución personal y profesional de individuos, grupos y organizaciones, ahon-

dando en la influencia y consecuencias que generan para propiciar el acceso de la mujer al empleo y la conciliación en igualdad.

1. ANÁLISIS DE CONTENIDO

Esta técnica consiste en analizar el contenido de un conjunto de documentos, previamente seleccionados, para la identificación de mensajes existentes en formato de creencias.

Su utilización ha permitido estudiar y analizar la naturaleza del discurso social de una forma sistemática y objetiva. Con base en ella, se ha realizado un profundo estudio de los mensajes que circulan actualmente, a través del proceso de comunicación social, en torno al mundo del trabajo y la conciliación en igualdad además de los ámbitos temáticos de cada realidad específica.

La identificación de mensajes en formato de creencias es una tarea muy compleja, para lo que ha sido necesario tener en cuenta una serie de aspectos esenciales:

- En primer lugar, nuestro análisis se ha centrado por un lado en la realidad manifiesta, o la que aparece tal cual en el documento objeto de estudio y, por otro lado, la realidad latente o que subyace a las manifestaciones expresas.
- En segundo lugar, esta técnica nos ha permitido acceder a los fenómenos inaccesibles a la observación y a la ciencia empírica, es decir, a las creencias. Para ello, hay que tener en cuenta que las creencias no siempre se han encontrado enunciadas de forma manifiesta, sino que para su extracción ha sido necesario desarrollar cierta inferencia sociolingüística y tener un adecuado conocimiento del contexto y la temática objeto de estudio.

La implementación de esta técnica se ha iniciado con la selección de un conjunto de documentos de trabajo, procedentes de distintas fuentes, que han sido objeto de estudio: investigaciones recientes (tanto cuantitativas como cualitativas), informes, ensayos y críticas, experiencias, modelos teóricos, programas formativos, artículos de prensa y revistas especializadas, libros de texto, Internet, etcétera.

Los criterios de selección de documentos han sido, entre otros, los siguientes: actualidad, calidad, diversidad de opiniones, carácter académico-profesional, base empírica y/o teórica, seriedad y capacidad de contraste, potencialidad en la identificación de creencias, etcétera.

De todos ellos, se ha puesto un especial énfasis en el análisis de las diversas investigaciones que se han desarrollado en Andalucía sobre población desempleada, trabajadores/as en activo, mujer, procesos emprendedores, etcétera, así como con varios estudios realizados por la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo llevados a cabo desde un prisma eminentemente cultural y psicosocial.

2. ESTUDIO CON ESPECIALISTAS DE LOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

El objetivo de este estudio ha sido complementar y enriquecer los resultados obtenidos con anterioridad mediante la técnica de Análisis de Contenido.

Esta actuación ha consistido en el envío de creencias previamente identificadas a un grupo de especialistas y/o expertos de los ámbitos de actuación del Proyecto ODISEA que desempeñan su actividad profesional en torno al empleo, la formación, la orientación profesional y la mujer para que se posicionen y emitan su opinión en torno a ellas, los mensajes que transmiten, su relación con los valores E2 y las consecuencias que generan para la evolución personal, profesional y socioeconómica de individuos, grupos, comunidades y entorno en que se insertan.

Para la recogida y análisis de la información se han elaborado fichas de trabajo mediante las que se ha presentado a los participantes una muestra de pares de creencias relacionadas con las realidades de autoempleo, desempleo y conciliación de la vida familiar y profesional. Igualmente, con el ánimo de incrementar en calidad y cantidad los resultados obtenidos, estas fichas de trabajo también han sido presentadas a algunos/as de los/as expertos/as que han participado en el Panel de expertos/as.

Finalmente, este estudio ha contribuido a enriquecer el trabajo realizado hasta el momento, permitiendo al mismo tiempo validar el grado de consistencia que presenta el conjunto de creencias identificadas y analizadas.

3. PANEL DE EXPERTOS/AS

Esta técnica de recogida de información ha aportado un gran valor teórico-reflexivo al proceso de investigación psicosocial y cultural desarrollado para la implementación de la Guía de Conocimiento E2 para la Conciliación en Igualdad.

Para su realización hemos contado con más de una veintena de expertos/as de ámbito nacional y transnacional, procedentes del mundo de la consultoría, universidad y empresa y que desempeñan su actividad profesional en torno a los ámbitos del empleo, la formación, la orientación y la igualdad de oportunidades.

Los expertos/as han sido seleccionados para su participación en el Panel bajo un riguroso criterio de prestigio, profesionalidad, calidad de sus publicaciones y participación en investigaciones y especialización en recursos humanos, psicología, sociología, filosofía, economía, derecho y, en general, pertenecientes a las ciencias sociales y humanas.

La realización de este Panel de expertos/as ha constado de dos fases diferenciadas y estrategias claramente definidas:

3.1. Análisis semidirigido de textos

Mediante esta técnica, cada uno/a de los/as expertos ha contestado a un documento de trabajo previamente elaborado cuyo contenido recoge diversas tesis y

cuestiones relativas al bloque temático de Ciencias Sociales (ciencia política, economía, psicología social, antropología cultural y filosofía).

Las tesis y cuestiones presentadas en el documento de trabajo se han construido y planteado desde la perspectiva de la cultura ético-empresarial (E2) según la cuál sólo podremos culminar con éxito los procesos de desarrollo personal, grupal, organizacional y socioeconómico en general, cuando los comportamientos de la población activa estén regidos por el sistema de creencias y valores E2: responsabilidad, conocimiento, honestidad, respeto, cooperación, solidaridad, dinamismo, valentía y constancia.

Las tesis y contenidos planteados no son excluyentes. Por el contrario, en nuestro trabajo hemos animado a los/as expertos/as a que manifiesten otras que consideren de interés por su relación con el tema y que contribuyan a enriquecer los resultados.

Tras la recepción de los documentos de trabajo enviados por los/as expertos/as se procedió a la reconstrucción de los datos con base en las categorías diseñadas de antemano en el documento de trabajo con el objeto de decodificar la información y diseñar tablas de contraste en las que aparecen las tesis reflejadas así como las discrepancias y coincidencias manifestadas. Las respuestas ofrecidas por el grupo de expertos/as han sido analizadas desde la perspectiva de la cultura E2 con objeto de elaborar un borrador de resultados susceptibles de un análisis conjunto posterior celebrado en el Seminario del Panel de expertos/as.

3.2. Seminario del Panel de expertos/as

Esta técnica ha consistido en la organización de tres mesas redondas cuyo objetivo principal ha sido el de contrastar y consensuar conjuntamente los planteamientos expresados individualmente por los/as expertos/as que han participado en el proceso de análisis anterior.

Mediante esta técnica se ha evidenciado de manera conjunta entre los/as expertos/as participantes en el Panel la relación existente entre la presencia o ausencia de determinados conocimientos científicos y los sistemas de creencias y valores que ponen en juego las personas a la hora de tomar decisiones y adoptar comportamientos favorables o desfavorables ante las circunstancias del empleo que les afectan y las posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar en situación de igualdad.

La grabación y posterior transcripción de las cintas de audio que recogen la celebración de las mesas redondas han permitido disponer de una valiosa información de referencia para propiciar la posterior explotación de datos, donde, lejos de contrastar frecuencias y asociaciones numéricas, nos hemos centrado en el análisis del discurso social en torno a los saberes y tesis planteadas.

Los resultados obtenidos en su conjunto por la técnica del Panel de expertos/as nos han permitido reflexionar y profundizar sobre la cultura E2 como base conceptual y metodológica en que se apoya el Proyecto ODISEA, cristalizando en un conjunto de saberes y tesis E2 que, en unión al catálogo de creencias identificadas,

conforman los elementos psicosociales y culturales que determinan la evolución personal, profesional y socioeconómica en general de individuos, grupos, comunidades y entorno en que se insertan.

4. REGISTRO DE CREENCIAS

El sistema de clasificación refleja el carácter reticular de interacción múltiple que rige el sistema de creencias, de manera que se favorece el establecimiento de relaciones entre los diferentes campos interdependientes objeto de nuestro estudio.

El conjunto de creencias recogidas en el Catálogo de Creencias E2 aparecen clasificadas en relación a las siguientes categorías:

- Valores ético-emprendedores.
- Realidades específicas.
- Ámbitos temáticos.
- Paradigma cultural E2 o anti-E2.
- Carácter sexista o no sexista.

a) *Valores ético-emprendedores*: responsabilidad, conocimiento, honestidad, respeto, cooperación, solidaridad, dinamismo, constancia y valentía.

b) Las *realidades específicas* nos permiten estructurar y acotar el tratamiento de las creencias para nuestro objeto de estudio, frente al empleo y la conciliación en igualdad. Las tres realidades específicas en torno a las que hemos agrupado las creencias identificadas en el Catálogo de Creencias E2 son:

- Procesos emprendedores.
- Desempleo.
- Conciliación en igualdad.

c) Los *ámbitos temáticos* delimitan el análisis de las creencias en cada una de las realidades específicas. Los ámbitos temáticos analizados son:

- *Procesos emprendedores*:
 - Valoración del autoempleo.
 - Competencias para emprender.
 - Formación y autoempleo.
 - Factores de éxito empresarial.
 - Barreras/limitaciones para el autoempleo.
 - Acepciones de emprendedor.

- *Desempleo*:
 - Valoración y concepción del trabajo.
 - Atribuciones de causalidad en torno a la situación laboral.

- Estrategias de búsqueda.
- Formación y desempleo.
- Competencias para el empleo.

— *Conciliación en Igualdad:*

- Conciliación y asignación de roles.
- Igualdad de oportunidades.
- Toma de decisiones.
- Barreras/limitaciones para conciliar.
- Cargas familiares, laborales y acceso a recursos.
- Autoempleo y conciliación.
- Desempleo y conciliación.

d) El *paradigma cultural* hace referencia al carácter E2 o anti-E2 de las creencias.

e) El *carácter sexista o no sexista* viene determinado por la carga discriminatoria y no igualitaria que poseen las creencias de referencia.

IX. RESULTADOS Y PÁGINA WEB

Los productos resultantes del proyecto ODISEA se encuentran en la web oficial del proyecto (www.equalodisea.org). Para cualquier duda y/o sugerencia se ruega enviar un correo electrónico a marcialca@faffe.es.

Catálogo de Creencias E2

Las creencias identificadas circulan a través del proceso de comunicación social en el que se encuentran inmerso/as y aparecen agrupadas en torno a los siguientes parámetros:

- Valores ético-emprendedores.
- Realidades específicas.
- Ámbitos temáticos.
- Paradigma cultural E2 o anti-E2.
- Carácter sexista o no sexista.

El uso y manejo de esta herramienta permitirá al usuario reflexionar acerca de la importancia que cobra la adopción de creencias y valores ético-emprendedores en aquellas áreas vinculadas al acceso de la mujer al empleo y la conciliación de la vida familiar y profesional en situación de igualdad. Al mismo tiempo, le permitirán analizar las consecuencias que generan estas claves culturales y psicosociales para su desarrollo personal y profesional, así como para el desarrollo socioeconómico de los grupos, colectivos y comunidades de su entorno.

Directorio de saberes E2

Las tesis y saberes E2 aparecen agrupados en torno a los siguientes parámetros:

- Valores ético-emprendedores.
- Áreas de conocimiento:
 - Ciencias Físicas y Naturales (astrofísica, biología, física de partículas, genética y genómica y neurofisiología).
 - Ciencias Sociales (economía, antropología, sociología, psicología y derecho).
- Macrotesis y capítulos.

El uso y manejo de esta herramienta permitirá al usuario reflexionar acerca de la importancia que cobra la adopción de saberes ético-emprendedores, en aquellas áreas vinculadas al acceso de la mujer al empleo y la conciliación de la vida familiar y profesional en situación de igualdad. Al mismo tiempo, le permitirán analizar las consecuencias que generan.

X. BIBLIOGRAFÍA

- BERGER, P., y LUCKMANN, T. (1986): *La construcción social de la realidad*, Madrid, Amorrutu-Murguía.
- BUCHANAN, J.M. (1995): *Ética y progreso económico*, Colección de Estudios e Informes, núm. 3, Servicio de Estudios, La Caixa.
- CAÑADILLA GÓMEZ, M. (dir.) (2000): *Manual-Guía para el fomento de la Cultura Ético-Emprendedora (E2)*, Fondo Formación, Granada.
- (2005): *Guía de Conocimiento E2 para la Conciliación en Igualdad*, FAFPE, Consejería de Empleo, Junta de Andalucía.
- CASTELLS, M. (1997): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, vol. 1, *La sociedad red*, Madrid, Alianza Editorial.
- DALLA COSTA, J. (1999): *El imperativo ético*, Barcelona, Paidós.
- INGLEHART, R. (1991): *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*, CIS, Siglo XXI, Madrid.
- MCCLELLAND, D.C. (1968): *La sociedad ambiciosa*, Guadarrama, Madrid.
- PARSONS, T. (1982): *El sistema social*, Madrid, Occidente.
- LEWIN, K. (1946): «Action Research and Minority Problems», en *Journal of social Issues*, vol. 2, núm. 4, pp. 34-46.
- LIPPITT, R.; WATSON, J., y WESTLEY, B. (1958): *La dinámica del cambio planificado*, Amorrutu Editores, Buenos Aires.

PEREDA, S., y BERROCAL, F. (1999): *Gestión de Recursos Humanos por Competencias*, Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.

REQUENA SANTOS, F. (1999): *Sociedad, cultura y desarrollo*, Universidades de Málaga y Almería.

WEBER, M. [1911-1912] (1997): *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Barcelona, Península.