

¿Cómo citar los artículos de este libro?

Apellidos, Nombre (del autor del texto elegido) (2010). "Texto" (del artículo), en Aguilar Gil, M. (Coord.) *Construcciones y deconstrucciones de la sociedad*. Toledo: ACMS, pp. (de inicio y final del artículo elegido).

CARMEN SABATER FERNÁNDEZ.

SERGIO ANDRÉS CABELLO.

(Universidad de La Rioja).

Resumen

Esta comunicación presenta un análisis de la aplicación del concepto de "capital social" en el futuro del trabajo. Se plantea la crisis del trabajo en el proceso de la globalización, con un análisis de:

1. El cambio de paradigma del concepto de trabajo, tal y como se entendía en el industrialismo (*work*) y como base de la actividad política (*labor*), debido a las crisis de mantenimiento de un sistema basado en el empleo estable, que ha afectado al funcionamiento del propio sistema empresarial.
2. El contexto actual de trabajo, con elementos diferenciadores como el aumento de los riesgos y la incertidumbre (subempleo, precariedad, flexibilidad); el cambio del valor del trabajo: del valor ético a otro estético, como 'jugueto' en palabras de Bauman; la fragmentación del mercado de trabajo (mercado central y el periférico); la deslegitimación del trabajo, etc.

En este contexto, la cronificación de los riesgos del trabajo requiere de propuestas sociales que mitiguen la mercantilización de la experiencia humana. El concepto de "capital social" introducido por Coleman como "recursos insertos en la estructura social" que facilitan que las metas individuales se vertebren en redes sociales, y desarrollado por Putnam mediante normas de reciprocidad y confianza, se presenta como una perspectiva para crear nuevas alternativas organizativas que chocan con el proceso de individualización, deslegitimación del trabajo y pérdida de confianza en las instituciones sociales.

Palabras clave: Capital social. Cohesión social. Redes sociales. Sociología del trabajo. Futuro del empleo.



NUEVAS PROPUESTAS ORGANIZATIVAS EN EL FUTURO DEL TRABAJO: LA PARADOJA DEL “CAPITAL SOCIAL”

Introducción

Las nuevas alternativas deben pasar por la potenciación y generación de vínculos y solidaridades entre los individuos de “abajo a arriba”; la creación de confianza como base para la reciprocidad y el intercambio; y su aplicación en el entorno laboral mediante la potenciación de los reductos tradicionales y de la potenciación de las TICs en las nuevas redes.

Los cambios en la economía en la última década han dado lugar a una transformación del mercado de trabajo. Así, los teóricos de la postmodernidad y los especialistas en Sociología del Trabajo, entre otros muchos científicos sociales, asisten y tratan de analizar un objeto de estudio en permanente cambio. Un objeto de estudio, el mundo del trabajo, que cuenta con un impacto central en todos los ámbitos, tanto desde un punto de vista individual como social. Por un lado, el trabajo se convirtió en uno de los mecanismos fundamentales en la dotación de identidad del sujeto, tanto en su autoimagen como en su posición exterior. Igualmente, era una de las “seguridades” o “certidumbres” del individuo. Por otro lado, el trabajo es uno de los aspectos que marcan a una sociedad, especialmente en tiempos de crisis y ausencia del mismo.

Los cambios en el mundo del trabajo en las últimas décadas, su flexibilización y su precarización, así como la ruptura o dilatación de la conexión formación-empleo/profesión, están dando lugar a importantes y graves consecuencias tanto en el ámbito individual (anomia, alienación, insatisfacción, etc.), como en el colectivo (deslegitimación institucional, deslocalizaciones, etc.)

Ante este escenario, el concepto de capital social se presenta como una vía para enfocar el futuro del trabajo. Sin embargo, también ofrece sus sombras, tanto en su conceptualización clásica como ante los nuevos retos a los que se enfrenta, como por ejemplo la propia transformación del mundo del trabajo o el desarrollo de las Nuevas Tecnologías de la Información.

En las siguientes páginas nos proponemos analizar la situación actual del mundo del trabajo, prestando especial atención a los aspectos con mayores consecuencias en el individuo, su imagen y su identidad. Por otra parte, el concepto de capital social y su evolución, partiendo de la importancia que se presta a algunos de sus elementos como la solidaridad, el compromiso y el vínculo social, y la formación y el conocimiento, tanto como transmisores del mismo como generadores. Así, llegamos a la hipótesis de que este concepto de capital social puede ser aplicado al mundo del trabajo en un contexto como el actual, pero se enfrenta a diferentes sombras y riesgos.

1. El nuevo contexto de la economía.

El nuevo mercado de trabajo se desarrolla en un entorno de la nueva economía informacional y global.

Castells señala que la globalización es un mito en el sentido de que el 80-90% de la población mundial trabaja en mercados locales. Aunque la venta en exportaciones es importante, la empresa hace lo esencial en el mercado nacional o regional. No es una economía mundializada, no es el mundo el ámbito de trabajo de la economía y del mercado de trabajo. Lo que ocurre es que las actividades nucleares de todas las economías, sí están globalizadas. Por globalizadas hay que entender que trabajan como una unidad en tiempo real a nivel planetario. O sea que las actividades económicas centrales, nucleares, de nuestras economías, trabajan como una unidad, en tiempo real, a nivel planetario a través de una red de interconexiones.

2. La crisis del paradigma del trabajo: La evolución del valor del trabajo desde la aparición de la “sociedad industrial” hasta la actualidad.

En la sociedad moderna “industrial”, el trabajo adoptó un gran valor cultural hasta el punto de que se convirtió en el eje de la existencia. Este concepto de “work” se desplaza hacia el de “labor”, que representa una vinculación con la actividad política. Desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta los años 70, esta idea contribuye al desarrollo del Sindicalismo –que aumenta su poder negociador- y del Estado de Bienestar y se producen notables mejoras sociales y económicas en amplias capas de la población (políticas sociales de bienestar). La visión de la Sociología del Trabajo es optimista y surgen teorías relacionadas con “la sociedad del ocio”, pronto contrarrestadas por visiones más negativas como la de Braverman que enfatiza la descalificación y el control capitalista de la división del trabajo. Durante esta etapa, en los años 60 se producen los Nuevos Movimientos Sociales que denuncian, sobre todo, la persistencia de la pobreza, las desigualdades, la alienación del consumo y el deterioro medioambiental.

La crisis del petróleo de 1973 supone la primera gran sacudida al sistema al cuestionar sus propios cimientos. Se produce un aumento del desempleo, la extensión de un nuevo modelo de producción (“lean production”) en un contexto dominado por la deslocalización productiva y el incremento de las transacciones financieras. La reducción de costes se realizó en el ámbito salarial. Imperan normas internacionales de la OMC y del FMI en un entorno de gran competitividad internacional. El Estado-Nación presenta especiales dificultades para controlar su economía que se suman a las nuevas condiciones demográficas que hacen peligrar la viabilidad del sistema de la seguridad social. Se extiende la explicación neoliberal de la crisis que enfatiza la figura del empresario como creador de riqueza y empleo, con el predominio de una cultura individualista, hedonista, basada en el cálculo y en el “*sálvese quien pueda*”.

3. El mercado de trabajo o el viaje de las estaciones fantasma.

3.1. Comprar el billete sin conocer el destino: Flexibilidad y precariedad

El pleno empleo se sustituye por el subempleo generando una mayor seguridad e incrementando los riesgos, gran parte de los cuales van a caer en los segmentos de trabajadores más desprotegidos, inicialmente jóvenes y mujeres, extendiéndose en las décadas siguientes a gran parte de los trabajadores. A partir de los años 70, la legislación amplía la flexibilidad y la desregulación, aspectos en los que se profundiza con las crisis actuales. La flexibilidad implica la capacidad de adaptación y la reorganización de la producción para adaptarla a las nuevas necesidades del mercado. Las situaciones “atípicas” ocupan franjas más extensas de la población activa (trabajo a tiempo parcial, trabajo por prestación, contrataciones intermitentes, subcontratación y teletrabajo). Se extienden otras fórmulas de flexibilización: prejubilaciones, expedientes de regulación de empleo, despidos y cambios en las condiciones de trabajo. El lado oscuro es la precariedad que hace que el empleo sólo sea, en muchas ocasiones, una solución temporal.

El trabajo también adquiere el valor del consumo. Se convierte en una elección de consumo inmediato, pasa de un valor ético a otro estético: “quizá ‘jugueto’ sea el término que mejor expresa la nueva naturaleza del trabajo, divorciado del grandioso diseño de la misión común y universal de la humanidad y del no menos grandioso diseño de vocación de vida” (Bauman, 2006: 149). El empleo en la sociedad flexible pierde su sentido de trascendencia, de identidad. Si en la sociedad industrial era un fin, en la postmoderna es un medio. Pero, lejos de romper con las ataduras anteriores ha generado unas nuevas basadas en la inestabilidad y en la incertidumbre, consecuencia de la victoria del capital sobre el trabajo. Un capital con más libertad de movimientos que nunca, liberado de las ataduras del trabajo, rompiendo ese “matrimonio de convivencia” a través de numerosos medios, como por ejemplo las deslocalizaciones.

Para Reich nos encontramos con cuatro tipos de personas encuadrados en la actividad económica como consecuencia de los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo, y por tanto en la sociedad:

1. Manipuladores de símbolos: creadores e inventores de ideas, así como de los modos de hacerlas atractivas y deseables para el mercado.
2. Los encargados de la reproducción del trabajo, es decir, los educadores, funcionarios del Estado, etc.
3. Servicios personales: vendedores cara a cara del servicio prestado, generando el deseo de que esos productos sean adquiridos.
4. Los trabajadores rutinarios, que están ligados a la cadena de montaje o a la red de computadoras, son prescindibles e intercambiables y no cuentan con poder para negociar en el mercado flexible. Viven en el corto plazo, en la incertidumbre y en la inestabilidad.

La situación de este último grupo, también en crecimiento y cuyo estado se extiende a otros ámbitos, es que "sabe que son descartables y, por ende, no tienen motivos para desarrollar un vínculo o compromiso con sus tareas o para establecer vínculos duraderos con sus compañeros de trabajo" (Bauman, 2006: 162).

3.2. Viajeros de primera, viajeros de segunda, polizontes. La fragmentación del mercado de trabajo y su repercusión en el sindicalismo

Se está produciendo una fragmentación o dualización entre un "mercado central" formado por trabajadores con contrato estable y posibilidades reales de promoción, y un "mercado periférico" caracterizado por la infracontratación, la temporalidad y la precariedad. De esta forma, se crean intereses contrapuestos que deslegitiman la acción de los sindicatos.

El propio Beck afirmaba que "se originará una nueva escisión del mercado de trabajo entre la parte normal propia de la sociedad industrial y otra correspondiente al mercado del subempleo, flexible y plural, expuesta a riesgos sociales" (2006: 233). El problema es que el proceso es imparable, el segundo grupo superará al primero. Así, la pérdida de valor del trabajo se agudiza y las aspiraciones, y expectativas, de alcanzar los niveles de seguridad se convertirán en problemas sociales y psicológicos.

Miguélez considera que "... los inseguros tienen razones para pensar que, en un universo empresarial cada vez más antisindical, les conviene aplicar estrategias individuales de permanencia y mejora en el empleo más bien que estrategias colectivas" (Miguélez, 2002: 45).

Como consecuencia del neoliberalismo, del empleo flexible y del "corto plazo", ha descendido la solidaridad. La individualización da lugar al "sálvese quien pueda", donde no hay lugar para el compromiso con el grupo, con la comunidad y la sociedad: "A diferencia de la época del mutuo compromiso a largo plazo, hoy existen pocos incentivos para interesarse de manera seria y crítica por la importancia de los emprendimientos colectivos y otros asuntos afines que, de todos modos, también tienen carácter efímero" (Bauman, 2006: 158).

En este sentido, las relaciones personales y los vínculos en la postmodernidad también estarían caracterizadas por un valor consumista. Y si lo analizamos en el ámbito del trabajo, en las relaciones sociales y personales derivadas del mismo, se magnifica. Así, para Bauman se produce una desintegración de los vínculos humanos. La alternativa pasaría por la necesidad de reorganizar la acción sindical y de ampliar los valores cívicos y el compromiso social para afianzar la economía y la democracia.

3.3. ¿Hacia dónde viajaba?... La deslegitimación del trabajo

La pérdida del valor del trabajo se debe sobre todo a la marginación de los trabajadores y sus organizaciones. Es una crisis de legitimación. Su pérdida de centralidad ha sido sustituida por la centralidad del capital y del empresario como sujeto. Bauman emplea el concepto de *procrastinación* para explicar el cambio de valor del trabajo, que implica el tiempo como peregrinaje, movimiento de acercamiento a un objeto. El valor del presente se da en relación con lo que está por venir.

La crisis del trabajo es una realidad, no como fin del trabajo sino como pérdida de legitimidad en una guerra que duró veinte años y de la cual la clase obrera y sus proyectos históricos fueron derrotados. Sin embargo, el reinado del neoliberalismo no es el de la uniformización global de condiciones de vida y de trabajo, sino el de una nueva situación social internacional. Además, la declinación simbólica del trabajo se produce en la esfera pública, pero no en lo privada, en la que el trabajo sigue siendo una aspiración central del individuo, que le dota de identidad e imagen.

3.4. Las paradójicas estaciones fantasma. El lugar de la formación

Asistimos a la ruptura de la relación entre formación y empleo. No hay habilidades, ni experiencias que garanticen la obtención de un empleo. Pero, la formación es necesaria ya que se demanda, incluso para acceder a estos puestos precarios y flexibles (“zona gris”). El problema es cuando esta situación coyuntural, se convierte en estructural. Y, paradójicamente, este es uno de los hechos centrales en las generaciones que accedieron a mayores niveles de formación, bajo la “promesa” de un empleo acorde a sus cualificaciones. Estas generaciones, que en España podemos identificar con las del “baby boom” de las décadas de los 60 y 70, están sufriendo esa ruptura entre la formación y el empleo. Para las siguientes generaciones forma parte de su biografía, aunque la “promesa” transmitida a las anteriores sigue estando presente.

El crecimiento de la productividad no se ha visto acompañado por un crecimiento proporcional del empleo en el mundo. Hay aspectos que nos llevan al pesimismo como la extensión de la desigualdad, el aumento de la flexibilidad, la extensión de lo *macjobs* (“trabajo basura”) como experiencias estructurales, más anomia y más conflictos de valores... Ante esta situación, es urgente construir un nuevo paradigma en Sociología del Trabajo sobre las nuevas posibilidades de organización del trabajo, que suponga tener en cuenta el despliegue de todas las capacidades personales, y la revalorización de las instituciones de agregación social, favoreciendo la formación de redes sociales.

4. El capital social.

4.1. Introducción

El uso del concepto de “capital social” es relativamente reciente pero se encuentra vinculado a una idea que parte de finales del siglo XVIII: la importancia de las asociaciones entre diversos agentes de la sociedad civil ya destacada por Montesquieu, Ricard y Adam Smith. Estos autores señalan los vínculos entre el comportamiento económico y el comportamiento social, en términos morales.

La introducción del término, tal y como se conoce en el debate contemporáneo, se debe básicamente a la Sociología (Ayala Calvo: 1061, 2007). En el análisis de la paternidad del término, los autores coinciden

en señalar la influencia de la publicación del libro "La democracia en América" de Alexis de Tocqueville como básica en el nacimiento del concepto. La democracia depende del compromiso cívico de los ciudadanos. Para Tocqueville, el "arte asociativo" basado en normas de reciprocidad y confianza posibilita un mejor funcionamiento de la democracia en América. Junto a esta influencia, no se puede olvidar la importancia de los vínculos asociativos de la cohesión y cooperación sociales como base de la solidaridad de las sociedades modernas señalada por los autores clásicos (Durkheim, Weber y Marx).

Pero el introductor del término fue un joven educador y reformador social, L. Judson Hanifan en 1916. Hanifan, que trabajó en el sistema escolar del medio rural, llegó a la conclusión de que los graves problemas sociales, económicos y políticos de las comunidades sólo podían ser resueltos mediante el fortalecimiento de las redes de solidaridad entre los miembros de esas comunidades. Observó que las viejas costumbres de ayuda entre los hombres del campo y el compromiso cívico estaban cayendo en desuso.

Bajo esta preocupación Hanifan escribió en 1920 el libro *Community Center*. En ese texto urgió a renovar los lazos sociales de las asociaciones civiles para reforzar la democracia y el desarrollo económico. Hanifan fue quien, verdaderamente, acuñó el término 'capital social.' Y lo explicó de la siguiente manera:

"Al usar el término capital social no hago referencia a la acepción en que comúnmente se usa el término capital, más que en un sentido figurado. No hago alusión a algún bien pecuniario o a una propiedad personal o a dinero en efectivo, sino más bien a aquello que, en la vida cotidiana de las personas, es una materia tangible que cuenta. O sea, la buena voluntad, compañerismo, simpatía, relaciones sociales entre los individuos y las familias que construyen la unidad social...El individuo, en términos sociales, está desamparado si se deja solo... Si, en cambio, él entra en contacto con su vecino, y ellos con otros vecinos, allí habrá una acumulación de capital social, que quizá satisfaga inmediatamente sus necesidades y acaso albergue la capacidad suficiente para mejorar sustancialmente las condiciones de vida de la comunidad en su conjunto" (Hanifan, L. J., 1920: 130-138 cit. por Putnam, 2002: 4)

Sin embargo, ni esta aportación –que ya incluía los principales elementos de las futuras construcciones del concepto- ni las realizadas por otros autores para abordar distintas cuestiones consiguieron despertar el interés académico, hasta que, en 1986, Pierre Bourdieu realizó un esfuerzo por conceptualizar el término.

Precisamente, el concepto de capital social y su influencia en las Ciencias Sociales se debe especialmente a las aportaciones de Pierre Bourdieu, James Coleman y Robert Putnam, que identifican el capital social como "el conjunto de normas y organizaciones sociales –verticales y horizontales- que facilitan la cooperación de los agentes en la persecución de un beneficio común y tienen un impacto en la eficacia y eficiencia de una comunidad" (Rodríguez Modroño y Román del Río, 2005)

4.2. Principales aportaciones teóricas.

La definición estructural de capital social se deriva fundamentalmente de los trabajos de Bourdieu y Coleman. Ambos definen el capital social como un conjunto de recursos disponibles para el individuo derivados de su participación en redes sociales.

Siguiendo a Macarena López Fernández et al. (2002), para Bourdieu, el capital social está representado en las relaciones sociales que un individuo puede usar para aspirar al acceso de recursos, ya sea en cantidad o calidad, de aquellos sujetos con los que se encuentra conectado. Además, especifica que este capital sólo se transmite y acumula en determinados hechos sociales fundamentales como la afiliación a clubs y la familia. El capital social en P. Bourdieu estaría configurado por dos elementos:

1. La relación social, que permite a los individuos estar conectados mutuamente.
2. Las ventajas (cantidad y calidad de recursos) que se acrecientan en los individuos gracias a esa construcción deliberada de sociabilidad

De esta forma, Bourdieu define el capital social como “la suma de recursos reales o potenciales ligados a posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizados de reconocimiento mutuo” (Bourdieu, 1985: 138)

Coleman (1988, 1990) propone algo parecido ya que identifica el capital social con la capacidad que poseen las personas para trabajar en grupos, en base a un conjunto de normas y valores compartidos. No obstante, a diferencia de Bourdieu, para Coleman, el capital social no radica en las relaciones sociales, sino en la estructura de la red en la cual los individuos están insertos. Precisamente, el autor plantea, desde la teoría de la acción racional, la definición de capital social como “recursos insertos en la estructura de las relaciones sociales”.

Para Coleman (1990: 103), el capital social se caracteriza por dos rasgos fundamentales: consiste en algún aspecto de la estructura social, y facilita ciertas acciones de individuos que están situados dentro de esa estructura. Estos recursos derivados de la participación en redes sociales pueden consistir en la adquisición de información, obligaciones de reciprocidad derivadas, por ejemplo, de sistemas de confianza mutua, o el aprovechamiento de normas sociales cooperativas, entre otros.

Al igual que otras formas de capital, el capital social es productivo y hace posible el logro de ciertos fines que serían inalcanzables en su ausencia [...] Por ejemplo, un grupo cuyos miembros manifiestan confiabilidad, y confían ampliamente unos en otros, estará en capacidad de lograr mucho más en comparación con un grupo donde no existe la confiabilidad ni la confianza [...] En una comunidad agrícola [...] donde un agricultor necesita que otro le embale el heno y donde los instrumentos agrícolas son en su mayoría prestados, el capital social le permite a cada agricultor realizar su trabajo con menos capital físico en forma de herramientas y equipos (Putnam, 1994: 212)

Siguiendo a Millán y Gordon, esta caracterización comprendería los siguientes elementos:

- a) la interacción se conforma como un recurso porque la estructura de esa interacción obliga a la reciprocidad y conduce al intercambio;
- b) la estructura de la relación es un recurso para el actor —el agricultor— ya que le permite llevar a término sus metas e intereses a un menor costo; este beneficio individual resulta, como puede apreciarse, de la interdependencia de la relación;
- c) el granjero pudo lograr sus metas individuales porque su convocatoria seguramente se basó en redes y presupuso la capacidad de organizarse con miras a un fin (embalar el heno).

Es decir, organizarse para determinados fines, de conformidad con interacciones de confianza, da viabilidad al capital social.

En este sentido, el capital social se presenta, en el plano individual, ya que gracias a la integración del individuo en su red de contactos sociales se logran objetivos personales que, en caso de ausencia de este capital, no podrían alcanzarse. Sin embargo, este autor también concibe que “los individuos no

actúan independientemente, los objetivos no son alcanzados independientemente y los intereses no son completamente egoístas" (Coleman, 1990: 301)

El capital social, por lo tanto, es un recurso que sirve para alcanzar ciertos fines, al igual que el capital físico y el capital humano. Comparte con el capital humano su carácter intangible, aunque esta característica es probablemente mayor en el caso del capital social (Herreros Vázquez, 2002: 130).

Putnam, por su parte, se adhiere a una perspectiva republicana, ligada a las tradiciones políticas que apelan al carácter virtuoso de las relaciones, como planteaba Tocqueville. Donde Coleman destaca la estructura de la relación, Putnam hace énfasis en la forma de los vínculos y la forma de la organización, con lo cual acentúa el carácter de las relaciones y hace intervenir tanto un factor externo a la estructura (la confianza) como ciertos elementos que le dan continuidad y definen su carácter: las redes y las normas que las rigen. Este autor enfatiza el hecho de que la implicación de los ciudadanos en los asuntos que conciernen a sus grupos y comunidades influye en gran medida en el logro de ciertos objetivos de interés nacional, fundamentalmente, gracias al grado de confianza y reciprocidad que existe entre los actores sociales, a las normas de comportamiento cívico practicadas y al nivel de asociatividad que caracteriza a la sociedad. El elemento central que hace que el capital social fomente la cooperación es el compromiso cívico, que es el factor clave en el que hace descansar el buen desempeño de la democracia.

El capital social para Putnam (Ayala Calvo, 2002: 1064) se basa en los siguientes aspectos:

1. Se crea en las redes o contactos, que se forman entre las personas o entre los grupos y sin las cuales las sociedades no podrían organizarse ni funcionar.
2. Surge gracias a cuatro elementos fundamentales: compromiso cívico, reciprocidad, confianza y asociatividad.
3. Produce beneficios tanto para quien forma parte de la red como para los individuos que, sin formar parte de la red, guardan cierto nivel de relación con la misma.

4.3. Controversias sobre el uso del término

El concepto de capital social es utilizado cada vez por más académicos de distintas disciplinas, cuerpos gubernamentales como el Banco Mundial y organizaciones no lucrativas como el Programa de las Naciones Unidas. De hecho, es uno de los conceptos básicos en la generación de clusters y estrategias de desarrollo locales, regionales y nacionales, como por ejemplo los aplicados por la Unión Europea en sus estrategias de desarrollo (fondos FEDER, programas LEADER), sin olvidar su fuerte presencia en los programas de I+D+i (el caso de Silicon Valley es uno de sus paradigmas).

La variabilidad del término en sus heterogéneos análisis del objeto de estudio, las variables, el nivel de análisis, los beneficiarios y los fundamentos teóricos hacen que algunos autores (Lappe y Du Bois, 1997 y Narayan y Pritchett, 1999) vean el capital social como un concepto tan "asombrosamente elástico" que pueda utilizarse como la panacea universal para solucionar cualquier problema o desafío. Por otra parte, la expansión de este concepto a prácticamente cualquier ámbito y problemática social implica en cierto sentido una banalización del mismo, perdiendo parte de sus componentes originales.

5. Aplicación del capital social al ámbito de las relaciones laborales.

Si partimos de la identificación del capital social con la virtud cívica de Putnam, se podrían extraer una caracterización preliminar del capital social:

1. El capital social supone relaciones sociales, formales o informales, que tienen cierta permanencia y regularidad, se cimientan en lazos de confianza y apoyan la cooperación y la solución conjunta de problemas.
2. En principio, la existencia de organizaciones sociales, funcionales y territoriales, constituye una señal de presencia de capital social, asumiendo que en la interacción que las sustenta existen bases de confianza y reciprocidad, y que su lógica principal es la cooperación. Sin embargo, estas organizaciones no constituyen necesariamente un depósito de capital social. Es necesario hacer un análisis más complejo, evaluando las bases de reciprocidad y confianza que sustentan a estas asociaciones, así como su capacidad de movilizar activos para sus participantes.
3. Una red social es capital social cuando los actores involucrados en la relación de intercambio aportan distintos tipos de recursos, que se disponen en la red para que otros tengan acceso a ellos. (Galo Viteri, 2007)

La aplicación de este concepto presenta claras dificultades al partir de términos como confianza que, por su abstracción, implica problemas adicionales al intentar buscar indicadores. Y es que hay que insistir en que este concepto está basado en un importante número de elementos de naturaleza intangible, variables y de compleja medición, que incluso se transforman de una sociedad a otra. La confianza es una decisión bajo riesgo. El que se expone a confiar, no está seguro si esa segunda persona es o no digna de su confianza. La confianza es, por tanto, subjetiva ya que parte de expectativas de reciprocidad, aspecto este último presente en gran parte de los teóricos del capital social. Desde este análisis, la confianza puede leerse como una decisión racional o como un componente personal (actitudes y valores)

Conseguir confianza –uno de los principales presupuestos del capital social- es el auténtico reto de las nuevas organizaciones sindicales y empresariales. Sin embargo, esta creación de confianza se enfrenta con la individualización (Beck, 1986) que pone de relieve el mayor protagonismo que la cultura actual concede a las opciones y decisiones individuales frente a las normas sociales en ámbitos como la profesión, la política y la vida familiar. La individualización significa “la creciente autonomía de las biografías individuales de las instancias que en el pasado han guiado la aparición de determinados hitos y tránsitos vitales, tales como el matrimonio, el nacimiento del primer hijo, el inicio de la biografía laboral, etc; instancias que estaban constituidas fundamentalmente por el sexo, la edad y el origen social o regional” (Meil, 2004: 264). Frente a la “biografía normal” o socialmente estandarizada surge la “biografía elegida” que, por un lado, significa una mayor posibilidad electiva en las opciones vitales fundamentales -dimensión liberatoria-, pero que, por otra parte, también significa mayores incertidumbres y menor seguridad en la validez de las normas e instituciones sociales tradicionales, que nos lleva a una dimensión de desencantamiento de la vida moderna (Beck, 1986: 206) y está presente en el proceso de deslegitimación del trabajo y de sus asociaciones tradicionales.

Este individualismo (exacerbado en lo económico), con un clima de crisis, incertidumbre y crispación de la clase política, hacen difícil la creación de un clima social de confianza que sustente un capital social digno de llevar ese nombre. Si los propios representantes de los ciudadanos, de los trabajadores no alcanzan a consensuar soluciones para el beneficio colectivo, los trabajadores pueden sentirse impotentes al intentar instrumentalizar soluciones de salida a una crisis derivada de elementos económicos poco controlables para el ciudadano.

Junto a los problemas generales, aparecen problemas específicos como la existencia de actores sociales con una gran vulnerabilidad que no tienen capacidad para aportar y movilizar recursos, por falta de tiempo, formación y/o capacidad de establecer relaciones, que demandan una tutela más asistencial.

La deslegitimación del trabajo y de sus instituciones más representativas hace difícil coordinar auténticas soluciones colectivas que impliquen a sus beneficiarios, dado que:

- El actual contexto laboral no posibilita una simetría en la defensa de los intereses de los trabajadores. El capital social desde arriba, en el sector más favorecido del mercado laboral, con posibilidad de movilizar recursos y funcionar por normas de confianza y reciprocidad hacia fines individuales y colectivos. En este ámbito, podrían localizarse los empresarios con una mayor estabilidad o posibilidad de supervivencia (entidades bancarias, multinacionales) y los trabajadores del sector central.
- Las soluciones aportadas al capital social no alcanzan a potenciar la movilización de recursos y la creación de expectativas de reciprocidad: son propuestas con una relación proteccionista, como es el caso de las cooperativas sindicales de viviendas. La movilización de activos es limitada ya que no implica un auténtico compromiso moral, más allá del fin utilitario de conseguir una vivienda a un menor coste.

En este escenario, y partiendo de las premisas anteriores, el capital social aplicado a un mundo del trabajo como el actual se encuentra ante diversas fases y procesos que, en su conjunto, enfatizan su carácter paradójico: por un lado se apela al compromiso, la solidaridad, la reciprocidad y la confianza, elementos centrales del capital social; pero la nueva economía y sus consecuencias sobre el mercado de trabajo han dinamitado buena parte de las mismas en este ámbito.

En primer lugar, los teóricos del capital social partían, en gran medida del empleo de las potencialidades derivadas de los vínculos y solidaridades existentes entre los individuos de un grupo social o de un territorio. Es decir, nos encontramos ante unos lazos preexistentes que se muestran como claves en la solución de crisis o conflictos. A continuación, diversas investigaciones y experiencias también nos muestran que esos lazos pueden generarse, pero ya con el fin explícito de conseguir un fin de determinada naturaleza, como por ejemplo fortalecer la cohesión social o mejorar el desarrollo económico de un grupo. En un contexto como el presente, la llamada a estos lazos y a la solidaridad son continuas, incluso aparecen en campañas en medios de comunicación. Pero la generación de este capital social puede resultar "sospechosa" para el individuo. Como veremos a continuación, en un mundo donde se han cortado diversos lazos colectivos y priman valores más individualistas, el sujeto puede verse menos motivado ante estas opciones, especialmente si vienen de determinados ámbitos institucionales, que han sufrido procesos de deslegitimación y de pérdida de confianza. Además, en

no pocos casos, especialmente los que conllevan un componente fundamentalmente económico, estos procesos de generación de capital social no surgen espontáneamente y sus integrantes cuentan con una expectativa fundada.

La “institucionalización” del capital social podría implicar, por lo tanto, una pérdida de su potencial valor. Un ejemplo de creación de redes sociales y lazos que impliquen capital social son las relaciones intergeneracionales. El acervo de conocimientos y experiencias de las generaciones de mayor edad podría ser aprovechado por las nuevas generaciones. Se han institucionalizado canales y vehículos de comunicación en esa dirección, como SECOT constituida por Seniors –jubilados y pre-jubilados- dedicados a la cooperación técnica en la creación de empresas, pero habría que analizar sus resultados en comparación con las relaciones establecidas de forma informal, como son las de nietos a abuelos.

En segundo lugar, hay que resaltar el componente afectivo-emocional de las redes sociales y del tejido que conforma el capital social. Conceptos como el de la confianza y la solidaridad están muy mediatizados por el mismo. De hecho, diversas investigaciones muestran cómo en las redes primarias (familiares, de amistad, etc.) se encuentran algunas de las conexiones que generan dicho capital social clave para el desarrollo económico (Rodríguez Modroño y Román del Río, 2005). Por una parte, es uno de los elementos a los que habría que prestar una mayor atención en el ámbito teórico, es evidente que a mayor nivel de afectividad puede desarrollarse una mayor confianza, reciprocidad y solidaridad. Pero, por otra parte, y en un sentido más práctico en un escenario como el presente, es evidente que las instituciones han perdido gran parte de su confianza y, aún más, capacidad para generar una identificación afectiva o emocional por parte de los individuos. Derivado al mundo del trabajo, la situación es más negativa ya que lo que se ha instalado entre este ámbito y los trabajadores es la desconfianza.

Este punto nos lleva a una tercera cuestión que es la gran paradoja de la aplicación del capital social al futuro del empleo. Existe una demanda de generación de capital social para el desarrollo económico. En las empresas priman, a priori y en teoría, modelos de relaciones humanas, que tratan de conseguir un ambiente y clima de trabajo más “humano”. El aprovechamiento del capital humano y de las relaciones sociales que se crean en el trabajo ha sido fundamental para el desarrollo y crecimiento de empresas y sectores. Sin embargo, en el otro lado de la balanza el sistema neoliberal ha dinamitado gran parte de las bases que podrían generar ese capital social en el mundo del trabajo. Como se ha señalado anteriormente, se ha perdido confianza y solidaridad, dos elementos claves dentro del capital social. A lo largo del apartado dedicado a la situación del trabajo hemos expuesto la flexibilización del mercado de trabajo y cómo ha generado un mayor individualismo debido a una competencia feroz por unos recursos cada vez más escasos.

En este sentido, tampoco debemos dejar de señalar de nuevo el proceso de institucionalización del capital social, en este caso delimitado al ámbito del mundo del trabajo. En gran parte de las ocasiones, este proceso es vertical, va de arriba a abajo, y en un clima de desconfianza y de pérdida de solidaridad sus efectos pueden ser contraproducentes, aunque también han existido experiencias positivas, como apuntamos en nuestra conclusión.

Finalmente, un cuarto aspecto del capital social queremos vincularlo a la implantación de las Nuevas Tecnologías de la Información. Aunque a priori ofrecen también un handicap debido a que pueden aislar a los individuos, no es menos cierto que son nuevas formas de relación, horizontales en su gran mayoría, que permiten la transmisión de información y conocimiento, otro aspecto central del capital

social, y pueden generar también confianza, empatía y solidaridad. Sin duda alguna, es un ámbito que exige una mayor profundidad de análisis pero el potencial de la red ha quedado demostrado en no pocas ocasiones.

No queremos finalizar con una visión pesimista. Más bien al contrario, creemos que el futuro del trabajo está unido al potencial del capital social desde:

- Los reductos tradicionales: La familia, el grupo primario y su configuración en la sociedad moderna constituye la referencia básica del capital social, que se extiende al ámbito laboral en redes informales diversas (grupos de amigos, pequeñas empresas familiares). Así, vemos cómo pequeñas empresas han puesto en marcha soluciones de capital social de emergencia ante la crisis, mediante una distribución/reparto del trabajo para todos/as y una búsqueda de soluciones simbióticas entre empresa y trabajador. Los trabajadores forman parte de sus relaciones de confianza y reciprocidad. Son parte de los hechos sociales significativos de los que hablaba Bourdieu, empresas que son "familias", sedes de protección del "sálvese quien pueda".
- Las nuevas redes sociales que favorecen sinergias de asociaciones e individuos con intereses comunes. La base de las redes del futuro deberá centrarse en la tecnología, el talento y la tolerancia. La interacción colaborativa ("global brain"), la creatividad, la interculturalidad y la integración de "la diferencia" enlaza con modelos organizativos más flexibles dentro de la empresa: Si se pretende generar capital social, hay que apostar por un modelo de empleado proactivo orientado al logro y la innovación, que genere expectativas de reciprocidad con una empresa receptiva a sus necesidades.

Bibliografía

- ALONSO, L.E. (1991)** “Los nuevos movimientos sociales” en Vidal-Beneyto J. (Ed.) España a debate. II La sociedad. Tecnos: Madrid.
- ARENDT, H. (1996)** La condición humana, Madrid, Paidós.
- BAUMAN, Z. (2000)** Trabajo, consumismo y nuevos pobres, Barcelona, Gedisa.
- (2002), Modernidad líquida, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- (2006), Vida líquida, Barcelona: Paidós.
- BECK, U. (1986) [2006]**, La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad, Barcelona: Paidós.
- BILBAO, A. (1995)** Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera, Madrid: Trotta.
- BOURDIEU, PIERRE. (1985)**. «The forms of capital». En RICHARDSON, J. G. (ed.) (1985). Hand-book of theory and research for the sociology of education. Nueva York: Greenwood.
- CASTILLO, J.J. (1998)** A la búsqueda del trabajo perdido, Madrid: Tecnos.
- (1999) “Trabajo del pasado, trabajo del futuro: por una renovación de la Sociología del Trabajo” en Castillo, J.J. (Editor) El trabajo del futuro. Madrid: Editorial Complutense.
- CASTELLS, M. (1995)**, La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. I: La sociedad red, Madrid: Alianza.
- (1998) “Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa” en La Factoría nº 7. Octubre, 1998.
- (1996) “Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global”. Octubre, 1996. Disponible en
- (2005) “Competitividad y emprendimiento” 22/01/2005
- CLAUDE, M. (2008)** “Crisis del capitalismo: hacia el fin de la era liberal” en Argenpress.info. 7 de octubre de 2008.
- COLEMAN, JAMES S. (1988)**. «Social Capital in the Creation of Human Capital». American Journal of Sociology, 94: 95-120.
- COLEMAN, JAMES S. (1990)**. Foundations of Social Theory. Cambridge: Harvard University Press.
- CORTINA, A. y CONILL, J. (2002)** “Cambio en los valores del trabajo” en Revista Sistema 168-189, La degradación del trabajo, julio 2002.
- DE LA GARZA, E. (2001)** “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo” en De la Graza, E. (comp.) El trabajo del futuro. El futuro del trabajo. Buenos Aires: CLACSO.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1998)** “La transformación del trabajo” en La Factoría Nº 7. Octubre de 1998.
- FITOUSSI, J-P. (2001)** “¿La Bolsa o el empleo?” en El País 10.6.2001.
- GALBRAITH, J.K. (2006)** “Desafíos que plantea el nuevo milenio” en La Factoría Nº 30-31. Mayo-Diciembre 2006.
- GALLIE, D. (1988)** “Dalla Sociologia Industriale alla Sociologia del Lavoro”, Sociologia del Lavoro, 35-36.
- GARCÍA FERRANDO, M., POVEDA, M., SANCHÍS, E. y SANTOS, A. (1995)** “Trabajo y ocio en la sociedad contemporánea” en García Ferrando, M. (coord.) Pensar nuestra sociedad. Valencia: Tirant lo Blanch.
- GEORGE, S. (1999)** “Una breve historia del neoliberalismo: veinte años de economía de élite y de oportunidades emergentes para el cambio estructural” en Conferencia sobre Soberanía Económica, Bangkok, Marzo de 1999.

- GIL VILLA, F. (2002)** La exclusión social, Barcelona: Ariel.
- GONZÁLEZ FERRERA, G. (2004)** "Transformaciones que la globalización ejerce sobre el trabajo" en Contribuciones a la economía.
- GORZ, A. (1995)** Metamorfosis del trabajo, Madrid: Sistema.
- HOLLINGSWORTH, J.R. y BOYER, R. (1999)** Contemporary Capitalism, N.Y., Harvard University Press
- HANIFAN, L.J. (1920)** The Community Center. Boston: Silver Burdett.
- HERREROS VÁZQUEZ, F. (2002)** "¿Son las relaciones sociales una fuente de recursos? Una definición de capital social" en Papers nº 67, 2002. Pp. 129-148.
- JACKSON, G.:** "¿Qué puede hacer la gente?" en El País, 10.11.2003. Pp. 13.
- JURGENS, U. (1995)** "Shaping the Future of Work" in British Journal of Industrial Relations Number 33. Pp. 4.
- KÖHLER, H.D. y MARTÍN ARTILES A. (2005)**, Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Madrid, Delta Publicaciones Universitarias.
- LÓPEZ FERNÁNDEZ, M. et al. (2007)** "Una revisión del concepto y evolución del capital social" en Ayala Calvo, J.C. (coord.) (2007) Conocimiento, innovación y emprendedores. Camino al futuro. Logroño: Universidad de La Rioja. Pp. 1061-1073.
- MEIL LANDWERLIN, G. (2004)** "Cambios en las relaciones familiares y en la solidaridad familiar" en Arbor, Junio 2004. Pp. 263-312.
- MIGUÉLEZ, F. (2002)**, "¿Por qué empeora el empleo?". En Revista Sistema 168-169: La degradación del trabajo, Julio 2002.
- MILLÁN, R. y GORDON, S. (2004)** "Capital social: una lectura de tres perspectivas clásicas" en Revista Mexicana de Sociología, año 66, núm. 4, octubre-diciembre, 2004. México, D. F. Pp. 711-747.
- NAVARRO, V. (2000)** "¿Están los Estados perdiendo su poder con la globalización?" en revista Sistema 155-156 El legado de Keynes. Abril 2000.
- PARAMIO, L.** "¿Hasta cuando la globalización?" en El País, 25.7.2001.
- PEÑA, M. (2002)** "Sí, es verdad, los lunes al sol" en El País, 21.10.2002. Pp. 16.
- PÉREZ ADÁN, J. (1992)** "Trabajo y sociedad" en Nemesio, R., Pérez Adán, J. y Serra, I.: Organización y trabajo. Temas de sociología de la empresa. Valencia: Nau Llibres. Cap. 4.
- PÉREZ GARCÍA, L. (2005)** "El legado de Braverman y la salud en el trabajo. Limitaciones y aportaciones teóricas y metodológicas" en Artemisa. Vol VII. Nº 2. Agosto 2005.
- PRIETO, C. (2000)** "Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)" en Revista Política y Sociedad, nº 34. Monográfico Qué es el empleo. Mayo-Agosto 2000.
- PUTNAM, R. (1993)** Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy. Princeton, New Jersey, Princeton: University Press.
- PUTNAM, R. (2002)** Democracies in Flux. Oxford. Oxford University Press.
- REICH, R. (1991)**, The Work of Nations, Nueva York: Vintage Books.
- RIFKIN, J. (2000)** La era del acceso. La revolución de la nueva economía. Madrid: Paidós.
- RITZER, G. (1996)** La Mcdonalización de la sociedad: un análisis de la racionalización en la vida cotidiana. Barcelona: Ariel.
- RODRÍGUEZ MOROÑO, P. y ROMÁN DEL RÍO, C. (2005)** «El capital social como factor de competitividad y desarrollo empresarial» en Ekonomiaz nº 59, 2º Cuatrimestre, 2005.

- SABEL,, CH. (1986) Trabajo y política: la división del trabajo en la industria. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SARRIÉS, L. (1993) Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna. Zaragoza: Mira.
- SENNET, R. (2000) La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.
- VITERI DÍAZ, G. (2007) “Capital social y reducción de la pobreza” en Revista OIDLES Vol 1, nº 2.

Referencias en la WEB

- <http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm> (datos obtenidos: 14 de Abril de 2010)
- <http://www.ugt.es/globalizacion/mcastells.htm> (datos obtenidos: 14 de Abril de 2010)
- <http://www.trabajastur.com/trabajastur/doc/otrosdocumentos/competitividadyemprendimiento.pdf> (datos obtenidos: 14 de Abril de 2010)
- <http://www.argenpress.info/2008/10/crisis-del-capitalismo-hacia-el-fin-de.html> (datos obtenidos: 14 de Abril de 2010)
- <http://www.lafactoriaweb.com/articulos/gosta7.htm> (datos obtenidos: 14 de Abril de 2010)
- <http://www.revistalafactoria.eu/articulo.php?id=370> (datos obtenidos: 14 de Abril de 2010)
- <http://www.ugt.es/globalizacion/susan1.htm> (datos obtenidos: 7 de Abril de 2010)
- http://www.eumed.net/ce/2004/ggf-trabajo.htm#_ftn24 (datos obtenidos: 13 de Abril de 2010)
- http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/gmeil/publications/solidaridad2004.pdf (datos obtenidos: 17 de Marzo de 2010)
- <http://www.eumed.net/rev/oidles/02/Diaz.htm> (datos obtenidos: 14 de Mayo de 2010)