

## ENTREVISTA

## ENFRENTANDO LA CRISIS QUE PRODUCE LA CESANTIA

*CARMEN LEONVENDAGAR VALENZUELA es Asistente Social titulada en la Universidad Católica el año 1970. Es monitora Familiar formada en el Centro Nacional de la Familia CENFA. Ha trabajado en la Caja de Compensación Metalúrgica y en empresas constructoras. En 1983 se trasladó a la Comisión Social de la Cámara Chilena de la Construcción, hoy Fundación de Asistencia Social de esta misma entidad. Actualmente se desempeña como jefe de Servicio Social de la Fundación.*

*A través de la entrevista, nuestros lectores podrán conocer un interesante y creativo programa destinado a los trabajadores de la construcción y sus familias para enfrentar la situación de cesantía.*

R.T.S.: Carmen, nos gustaría que en primer lugar explicaras brevemente aspectos generales, respecto a la organización en que te desempeñas, para que luego nos des a conocer las tareas que realiza el trabajo social, lo cual es de gran interés para todos nuestros lectores.

C.L.V.: Es necesario que primeramente me refiera al nacimiento de la Comisión Social de la Cámara Chilena de la Construcción, organización que surgió en 1982 en plena recesión de la actividad económica del país, y en un momento especialmente crítico para la construcción, obedeciendo a una iniciativa presentada por un grupo de empresas socias de la Cámara, que se hicieron eco del estudio que habíamos efectuado un grupo de asistentes sociales de esas mismas empresas, sobre el impacto que estaba produciendo la cesantía en los trabajadores de la construcción. (\*)

Este estudio mostraba las dramáticas repercusiones de la cesantía en todo el grupo familiar de los afectados, daños no sólo de índole material, sino también daños psicológicos tales como: sentimientos agresivos, dirigidos principalmente a la propia familia, alteraciones en las conductas, fatalismos y actitudes sumisas o dependientes.

Hoy, la Fundación, es una institución de derecho privado, sin fines de lucro (obtuvo personalidad jurídica en el mes de Julio de 1986 como Fundación de Asistencia Social). Cuenta con la colaboración de más de 50 empresas y de 3.500 trabajadores. Su administración la ejerce un directorio integrado por nueve personas designadas por el Directorio de la Cámara Chilena de la Construcción, dos de los cuales deben ser trabajadores de empresas socias de la Cámara.

Esta institución nace en Santiago, pero la intención es expandirse a otras regiones. Ya se ha formado una oficina que ha iniciado las actividades en Valparaíso.

Nuestro equipo de trabajo de la Fundación está conformado por el Gerente de la organización, (un ingeniero civil) tres asistentes sociales, auxiliares sociales, monitores de alfabetización, alumnos en práctica de la Escuela de Nutrición de la Universidad de Chile y de Trabajo Social de la Universidad Católica y del Instituto Profesional del Pacífico.

Puede afirmarse que esta institución nace y se fundamenta en la solidaridad compartida por trabajadores y empresarios de la construcción, quienes asumen la responsabilidad de ayudar a aquellos que queden cesantes. Esta responsabilidad se concreta a través del aporte mensual que los trabaja-

(\*) Las conclusiones de esta investigación realizada por María Angélica Alvear, de Constructora Salfa S.A., Laura Gormaz de Constructora Cruz del Sur, y Carmen Leonvendagar y M. Teresa Moreno de Constructora Moller y Pérez Cotapos, fueron publicadas en Revista Trabajo Social Nº 39 en págs. 50 a la 54.

dores activos acuerdan entregar a la Fundación, aporte que es emulado en una suma igual por las empresas adherentes y de la participación voluntaria de trabajadores y empresarios.

La política institucional de la Fundación, se inspira principalmente en cuatro principios básicos que son: solidaridad, valoración de la persona, valoración de la familia y desarrollo integral, principios que constituyen los pilares de la acción social, que aquí realizamos.

R.T.S.: Nos gustaria saber como se inicia el trabajo social en esta organización, y cuál ha sido el camino recorrido desde su inicio hasta ahora.

C.L.V.: La intención del estudio al cual recientemente he aludido, fue el aportar ideas constructivas que ayudaren a paliar los efectos negativos del desempleo prolongado, y proponer la creación de una oficina de servicio social que afrontara situaciones puntuales, y destinada a dar orientación a los trabajadores y familiares, respecto a los recursos que podían obtenerse de la comunidad. Nosotros postulábamos que debía darse una atención individualizada a los trabajadores cesantes y a sus familias en relación al mejor aprovechamiento de recursos externos disponibles, tales como asignaciones familiares, atenciones de salud, asesoría legal gratuita, etc..., y a la entrega de orientación necesaria para afrontar problemas familiares y asignación de ciertos beneficios que se pudieran establecer para el mejor enfrentamiento del problema de la cesantía, tales como ayudas de alimentación, bolsas de trabajo, etc.

“ **EXISTEN PROBLEMAS ANTERIORES A UNA SITUACION DE CESANTIA, LOS QUE AFLORAN EN TODA SU AMPLITUD CUANDO ESTA SE HACE PRESENTE.** ”

Desde que se inició la organización hasta ahora, hemos vivido todo un proceso, como equipo de trabajo. Iniciadas nuestras tareas, nos fuimos paulatinamente absorbiendo por un cúmulo de actividades de tipo asistencial, ya que eran cada vez más los trabajadores que acudían a nosotros solicitando ese tipo de ayuda. De esta forma fuimos también conociendo muy de cerca la problemática del trabajador cesante. Nos dimos cuenta que las personas traían, si puede expresarse así, una serie de problemas anteriores a su cesantía, y que ésta constituía una especie de detonante, que hacía que éstos afloraran en toda su amplitud. El hombre al estar cesante, (y me refiero al hombre por cuanto estamos hablando de trabajadores de la construcción, que son básicamente hombres), deja de ser el proveedor de su familia, siente perdida su seguridad y su valía de persona, -Esta percepción de la realidad también afectaba a las señoras de los trabajadores.

Aún cuando realizábamos una acción asistencial, todo se hacía a través de reuniones con los beneficiarios, exigiéndose como requisito que acudiera la pareja. Estas reuniones tenían por objetivo y lo tienen también hoy, el posibilitar un encuentro de la pareja, y de éstas con los otros, a fin de que se objetivicen los problemas, de tal modo que aquello que se sentía como meramente individual, se tratara como un problema social. Actuando de esta forma se liberan sentimientos de culpa, los cuales frecuentemente no están siquiera en un nivel consciente. Sin constituir un grupo terapéutico, el compartir un problema tiene ya, el efecto de una catarsis.

Uno de los objetivos que postulamos es darle una importancia muy grande a los sentimientos, ya que percibimos que el nivel de comunicación que existe es sólo de traspaso de información. En algunos casos el cesante, por ejemplo, podía obtener el apoyo económico de su mujer, pero prácticamente no se le acompañaba, no se compartía su situación. Es común que se escuchen palabras como éstas: "él es un flojo, y no busca trabajo"; lo que nos está mostrando esa falta de real comprensión de una situación tan adversa como lo es, el estar sin trabajo.

Partimos tratando que la pareja se contactara aprovechando el tiempo que les dejaba la cesantía. Se formaron grupos de parejas de matrimonio. A través de las sesiones de grupo, las personas empezaron a descubrir lo que les pasaba, tomaban conciencia de su comunicación, y las esposas comprendían el proceso que vivían. Es así como surgió el trabajo de grupo, el que denominamos grupos de desarrollo.

R.T.S.: Podrías tu explicarnos las principales características de este trabajo, y los supuestos tanto respecto a valores como a metodologías de trabajo que hay detrás de ellos.

C.L.V.: En el trabajo de grupo lo central es el hombre, y el reforzamiento de las relaciones familiares. Las personas tienen valor por ser personas y no por tener o hacer ciertas cosas. Es importante señalar que todos tenemos una gran capacidad de desarrollo y que tenemos fe en ella, en la medida en que nosotros mismos como personas experimentamos esa capacidad de cambio. Es por esto que nos interesa que las personas vivencien su propia experiencia, que toman real contacto con ella, para que a partir de esa crisis que tienen que enfrentar, surjan no divididos en perdedores y ganadores, sino como pareja reforzada y revitalizada. Uno de los supuestos implícitos es que una buena relación con el otro, se logra en la medida en que yo primero conozco lo propio. Estas sesiones se realizan en períodos de tres meses, en forma semanal con una duración aproximada de dos horas cada sesión. Conjuntamente a la acción grupal, el trabajador tiene acceso a los programas de apoyo que se implementan. Entre ellos cabe destacar la ayuda alimenticia que se entrega en cada sesión asistida.

Alrededor de 1984, cambiaron algunas características que rodean a la cesantía, lo que también afectó nuestro programa. El hombre tuvo acceso a trabajos esporádicos, y buscó nuevas alternativas de sustento. Se hizo difícil trabajar con las parejas, y habría sido absolutamente contradictorio, el que hubiésemos frenado, el que ellos salieran a buscar ese tipo de trabajo. Reorganizamos nuestras actividades y grupos, orientándolas fundamentalmente a las esposas, haciendo hincapié en que esto era producto de las circunstancias, ya que se requería de la participación de la familia como tal. En este trabajo buscamos el motivar a las mujeres que se inquieten por descubrir y reconocer sus capacidades y deficiencias, de tal modo que posteriormente puedan desarrollarse las propias capacidades. El supuesto implícito es que a partir de un conflicto, como lo es la situación que deben afrontar, puede obtenerse un gran poder generador de fuerzas.

Nuestro primer contacto, lo tenemos con el propio trabajador, con el cual se tiene una entrevista de conocimiento inicial y de orientación respecto fundamentalmente a recursos. Se le pide que asista a una nueva entrevista con su esposa. En ella, se les motiva a participar en los distintos programas implementados. Para nosotros lo ideal es que las personas participen, como primera actividad en un grupo de desarrollo. Estos grupos tienen dos etapas; en la primera se toma contacto consigo mismo, en la segunda se vive un proceso de desarrollo con los demás.

## “ LAS PERSONAS DEBEN ENFRENTARSE CON SU VERDAD, LO QUE LOS CONVIERTE EN PERSONAS AUTONOMAS. ”

Creemos que en el nivel socio-económico con el cual trabajamos, más que atacar el problema de la cesantía, frente al cual estamos muy limitados, podemos activar potencialidades, y hacer surgir una mayor valoración de sí mismo. Nos nos interesa que se aprendan cosas por aprender, todo está centrado en el propio trabajador. No existe para nosotros las palabras adaptación y resignación ya que las personas deben enfrentarse con su verdad, lo que los convierte en personas autónomas.

Otra característica de nuestros programas, es que no se comprueban situaciones a través de visitas domiciliarias, por ejemplo. Para nuestra organización, actúa como comprobante de una situación de necesidad, el uso que el trabajador y su familia hacen de los recursos a los cuales pueden acceder, especialmente los comprendidos en la denominada red social de las políticas sociales de gobierno. Nuestra institución actúa en ciertos aspectos que no se trabajan en otras instancias, o en aquellos problemas que no se cubren en forma suficiente.

R.T.S.: Tu haces mención a otros programas, además de estos grupos de apoyo. ¿Podrías tu describir brevemente los objetivos de estos programas?.

C.L.V.: En primer lugar debo explicitar el objetivo general de los programas de la Fundación para el año 1987. Este es el promover los auténticos valores que dignifiquen a las personas lo que implica una preocupación por las condiciones socio-económicas y por el desarrollo personal de los trabajadores y sus grupos familiares. Los programas que se han establecido para el presente año son:

- Programas generales de atención social y apoyo asistencial, que incluye el informar y orientar en la solución de los problemas y en la obtención de beneficios, la formación de grupos de trabajadores y cónyuges, sobre lo cual ya he hablado, y el otorgar una alimentación mínima que atenúe las carencias alimenticias del cesante y su grupo familiar en extrema pobreza.

- Programas específicos tales como el proporcionar vestuario y zapatos a aquellos que más lo necesiten, proporcionar medicamentos a cesantes y a su grupo familiar en situaciones extremas, distribuir materiales de construcción, a las familias más necesitadas, y ubicar en los registros de la Fundación Social, a los trabajadores solicitados por empresas y particulares, de acuerdo a su especialidad laboral.
- Realizar los talleres I y II de formación o desarrollo personal, a lo cuales recién me he referido. Realizar talleres dirigidos a parejas para que se tome conciencia de la responsabilidad que se tiene en la relación que se establece, talleres dirigidos a promover una mejor relación de padres e hijos, y por último en esta misma línea nos interesa poder realizar talleres con y para adolescentes.
- Programas específicos de capacitación. Capacitación de tipo laboral, a través de diversas entidades de capacitación, programa de alfabetización especialmente dirigido a las cónyuges de los trabajadores, un programa de educación nutricional, que orienta en aspectos de alimentación, nutrición e higiene personal y familiar, capacitación en primeros auxilios, de tal forma que los participantes logren aprender prácticas universales para atender emergencias, lesiones y/o accidentes sin requerir de recursos especiales, y capacitación en técnicas económicas de subsistencia. Finalmente es un desafío para este año el partir con un programa de adiestramiento de monitores, para que los participantes puedan desempeñarse como tales en grupos de desarrollo, en su ámbito local.
- Nos interesa también la realización de pequeños programas que incentiven el deporte, la recreación y la extensión cultural, enfocado en un contexto familiar, no individualista.
- El desarrollo del autoempleo es considerado un programa complementario, destinado a dar capacitación y un pequeño financiamiento para la iniciación de trabajos alternativos, que signifiquen un ingreso económico. Este programa no es de responsabilidad de Servicio Social, pero sí tenemos una participación en él.
- Finalmente, estamos otorgando un servicio social a trabajadores activos, del sector de la construcción, a requerimiento de sus respectivas empresas. Un beneficio de tipo general que se otorga a todos los participantes de los programas es el pago de la movilización requerida para participar en sus programas, en razón del elevado costo que significa para los cesantes y personas de bajos ingresos.

## “ EL TRABAJADOR SOCIAL DEBE COMPRENDER PROFUNDAMENTE LAS CONDUCTAS DEL SER HUMANO. ”

- R.T.S.: Ya que has hecho mención al programa destinado a cubrir las necesidades de servicio social que una empresa puede tener, a través de una institución, como lo son uds., ajena a la empresa misma, ¿qué ventajas percibes tú que tiene para las empresas y sus trabajadores un sistema de esta naturaleza?
- C.L.V.: Las principales ventajas que le veo a un sistema de este tipo son las siguientes: El que se atiendan los problemas sociales de los trabajadores y sus grupos familiares por personal que trabaja en equipo, el que en la eventualidad de quedar cesante o cambie de empresa, el trabajador tenga continuidad de servicio, el que pueda atenderse a las personas que lo requieran en horario de mucho mayor amplitud, que si se realiza trabajo social empresa por empresa, el que las personas puedan tener acceso a programas generales de la Fundación, lo que no puede hacerse en empresas con un número reducido de trabajadores o de interesados en los programas, y por último el dar atención a los trabajadores y/o familiares en oficinas especialmente habilitados, lo que no siempre se da en las empresas.
- R.T.S.: Finalmente Carmen, a modo de síntesis, podrías tú referirnos algunas condiciones que debiera tener el trabajador social para realizar un trabajo de esta naturaleza.
- C.L.V.: El trabajador social en una experiencia como la que desarrollamos en la Fundación, actúa más bien como un facilitador de un descubrimiento personal que se debe ir logrando. Es por esto que veo necesario el que el propio profesional, haya vivido un proceso de desarrollo personal que le

permita percibir y entender muy bien lo que le está pasando al otro.

El trabajador social debe comprender profundamente las conductas del ser humano; debe percibir en que detrás de una rabia puede ocultarse una tristeza inmensa, detrás de un no me importa, o una indiferencia, un miedo a enfrentarse a una realidad etc... El haber cambiado tiene en mi opinión una gran importancia, ya que cuando yo he vivido un proceso de cambio es cuando me convencí que los demás también pueden cambiar.

Otro aspecto importante de destacar es la firme convicción que debe tener el trabajador social de las potencialidades que las personas tienen, dado que son esas potencialidades las que se trata de activar.

La primera actitud del hombre que pierde su trabajo es de agresividad. El trabajador social deberá entonces facilitar el que en forma conjunta se transforme esta conducta en una fuerza positiva que impida que el trabajador cesante caiga en el abatimiento o en un abandono total. Este trabajador necesita ser escuchado, acogido y orientado. Parte fundamental en ésto, lo tiene la propia familia. Es por esto que se debe integrar al grupo familiar en toda la acción social que se realice.

El trabajar con cesantes requiere de un gran compromiso solidario, y de mucha creatividad en el diseño de programas, actividades y obtención de recursos económicos y también humanos.