



# Auzolan

Hoja Informativa del Colegio Navarro de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología – Nafarroako Politologoen eta Soziologoaren Elkargoaren Berripapera

Número 5 - junio-julio de 2006

5. zenbakia - 2006ko ekaina-uztaila

## Editorial ●●●●●●●●●●●●●●●●

Abrimos el quinto número de Auzolan con una entrevista a Manuel Rodríguez, secretario de formación, empleo, política social y migraciones en Comisiones Obreras de Navarra. Desde este destacado puesto, Rodríguez hace unas reflexiones muy interesantes sobre la sociología y el mundo laboral.

En cuanto a las noticias del Colegio, en este periodo se ha completado el proceso de constitución legal del Colegio con la aprobación de sus Estatutos por el Gobierno de Navarra (Resolución 120/2006 de 24 de febrero, del Director de Presidencia) y su publicación en el Boletín Oficial de Navarra nº 68, de 7 de junio de 2006.

Por otro lado, en la Asamblea General del día 29 de junio, que contó con un gran éxito de asistencia, se aprobó por unanimidad la candidatura

propuesta por la Junta para el Consejo Profesional de Ciencias Políticas y Sociología de Navarra – Nafarroako Politika Zientzia eta Soziologiaren Kontseilu Profesionala, órgano consultivo y asesor del Colegio. En este número informamos del acuerdo adoptado en la asamblea y del perfil de las personas elegidas, a las cuales desde aquí transmitimos nuestro reconocimiento y nuestra enhorabuena.

### Desarrollo sostenible

Informamos también de la reciente constitución de dos comisiones de trabajo en el Colegio: la Comisión de Apoyo Técnico y la Comisión de Desarrollo Sostenible. Desde aquí queremos agradecer el interés mostrado por los colegiados/as para trabajar en estas comisiones.

En este número de la Hoja Informativa quisiéramos dedicar una atención especial al campo del desarrollo sostenible, de gran interés en la actualidad y donde creemos que nuestros profesionales pueden tener un importante papel. A este respecto, ofrecemos una interesante entrevista con las dos sociólogas del CRANA (Centro de Recursos Ambientales de Navarra), Ana Etxaleku y Ana Carmen Irigalba, y una reflexión de nuestro colegiado Víctor Aierdi, técnico de sostenibilidad en Vizcaya.

Una de las funciones del Colegio es dar a conocer el trabajo de los profesionales de sociología y ciencia política de nuestra Comunidad. En esta ocasión recogemos información de dos eventos realizados recientemente en la Universidad de Navarra: la

presentación de un estudio reciente del Instituto de Ciencias de la Familia y el Congreso sobre Población Española. Incluimos también un artículo de José Ramón Díez Collado, sociólogo del Ayuntamiento de Pamplona, sobre la Ley de Servicios Sociales.

### Periodo de colegiación

Finalmente, quisiéramos incidir en la necesidad de aumentar el nivel de colegiación. Desde el acceso de la nueva Junta se ha producido un importante aumento, pero creemos que todavía no hemos llegado al nivel deseado. Para facilitar la colegiación, hemos decidido abrir un segundo periodo de colegiación en el año: esto es, los profesionales que se colegien ahora tendrán pagada su cuota hasta junio de 2007.

## CREADAS DOS COMISIONES DE TRABAJO

Recientemente el Colegio ha creado dos comisiones de trabajo:

- Comisión de Apoyo Técnico
- Comisión de Desarrollo Sostenible.

La Comisión de Apoyo Técnico tiene como función asistir a la Junta en labores de relanzamiento del Colegio, desarrollo del Plan de Actuación y archivos, documentación e información.

Por otro lado, la labor de la Comisión de Desarrollo Sostenible consistirá en definir el papel del Colegio en este campo y proponer líneas de actuación. Se realizará un primer trabajo en julio, y la comisión proseguirá sus actividades en septiembre.

Los interesados/as en participar en estas comisiones pueden dirigirse a la Junta.

## Entrevista ●●●●●●●●●●

# Manuel Rodríguez

Secretario de Formación, Empleo, Política Social y Migraciones en Comisiones Obreras de Navarra



Manuel Rodríguez

### Perfil

- Licenciado en Sociología y Ciencias Políticas en la UCM
- Entre 1987 y 1996 ejerció como docente, inicialmente en la Escuela de Trabajo Social y, posteriormente, en la UPNA.
- Desde 1996 es director general de la Fundación de CC.OO. FOREM.
- Desde 2000 ocupa un puesto en la Ejecutiva de CC.OO. de Navarra, con las responsabilidades de formación, empleo, política social y migraciones.

**Con una perspectiva profesional de más de diez años, Manuel Rodríguez propone una formación para los sociólogos que se adapte mejor a las exigencias del mercado laboral, a través de diversas especializaciones.**

**- Después de ver su perfil, ¿en qué consisten estas labores de formación, empleo, política social y migraciones?**

Coordino varias fundaciones y grupos de trabajo. Dentro de la formación y el empleo, el instrumento básico es la Fundación FOREM, que atiende a unas 20.000 personas al año. Se dedica a

impartir formación a trabajadores desempleados y ocupados, así como a orientar laboralmente a aquellas personas que lo solicitan, tanto en el acompañamiento hacia la inserción como en el asesoramiento en los casos de autoempleo. Desde la perspectiva del sindicato mi función consiste en coordinar en los diferentes ámbitos cercanos a estos temas y negociar materias como el Plan de Empleo o el Acuerdo de Navarra para la Formación Profesional.

**- ¿Qué hay del área de Política Social?**

Nuestro objetivo principal consiste en influir en las diferentes Administraciones en la mejora de los aspectos sociales (Ley de Dependencias, Ley de Servicios Sociales, etc.). En cuanto a Migraciones, atendemos de forma integral a los trabajadores inmigrantes que llegan a la Comunidad. Para ello disponemos de una Fundación específica (ANAFE-CITE-CC.OO.), que realiza todo tipo de tareas de ayuda a este colectivo: documentación, escolarización, vivienda, salud, empleo, formación... Atiende a unos 9.000 inmi-

grantes anualmente, para una base de datos de 40.000 acumulados en el tiempo. Por otro lado, coordino el Gabinete de Estudios con el que el sindicato cuenta desde hace seis años.

**-Has mencionado distintos departamentos y fundaciones. ¿Cómo se coordinan entre sí?**

En FOREM trabajan alrededor de 50 personas a tiempo completo (docentes no incluidos): unos 20 en el área de empleo, 15 en el área de formación y otros 15 con carácter bien transversal, bien

→ continúa en la página siguiente

→ viene de la página anterior  
 polivalente. Entre ellos existen técnicos de formación, técnicos de empleo, técnicos de gestión económica y de recursos humanos y personal administrativo para todas las áreas. Mientras, en ANAFE trabajan 20 personas que se distribuyen en técnicos de empleo, técnicos de incorporación social, mediadores y administrativos. Por último, seis personas pertenecen al Gabinete de Estudios.

**- ¿Cuántos sociólogos/as trabajan en los campos que coordinas? ¿Qué tareas realizan?**

En el Gabinete de Estudios todos son sociólogos y básicamente investigan sobre diferentes variables del mercado de trabajo, aunque también participan en proyectos europeos de intervención laboral. En FOREM, cuatro sociólogos (el director-gerente, un técnico en formación y dos orientadores laborales) realizan distintas funciones. Por otro lado, en ANAFE están contratados tres sociólogos: el director de la entidad y otras dos personas que se dedican al ámbito de la incorporación laboral, lo que implica contactos con empresas, proce-

sos de formación, diseño de instrumentos de acogida social e investigaciones puntuales. En cualquier caso, en todas las áreas las distintas variables exigen polivalencia y adaptabilidad.

**- Con esta perspectiva, ¿qué puntos fuertes y carencias detectas en su formación?**

Como puntos fuertes destaco una gran dosis de voluntad y de ganas por experimentar en la práctica los conocimientos adquiridos, una buena base teórica y una buena predisposición a la adaptación y al aprendizaje. Como puntos débiles, una visión, en ocasiones, demasiado estricta del campo profesional de la Sociología y cierta debilidad en el uso instrumental de las técnicas de investigación y comunicación.

**- En ese sentido, ¿cómo valoras la situación de los estudios de Sociología en la UPNA?**

Creo que están excesivamente basculados hacia la teoría sociológica, con pocos referentes a otros posibles ámbitos profesionales que no sean la investigación o a la docencia. Un mayor conocimiento del mundo laboral y algunas especialidades más

ligadas a las exigencias de las empresas deberían formar parte troncal de estos estudios.

**- De la formación gestionada por tu sindicato, ¿cuál puede tener un especial interés para jóvenes sociólogos/as?**

Aunque en gran medida se centra más en colectivos de trabajadores de menos cualificación, hay iniciativas interesantes como complemento. Entre ellas se encuentra el uso de las nuevas tecnologías de la

comunicación, la prevención de riesgos, los sistemas de calidad, la prevención medioambiental, técnicas de comunicación y negociación o formación de formadores.

**- Tu puesto es un "observatorio privilegiado" del mundo laboral y de la empresa navarra. ¿Qué tendencias de cambio y qué retos observas?**

La formación permanente, que es un reto de la sociedad europea, va a ir muy ligada a la propia evolución de nuestro modelo productivo. Mientras que en estos años hemos visto cómo el proceso de industrialización iba madurando y el sector servicios desarrollándose, todo ha sido relativamente fácil. A partir de ahora es preciso incidir en nuevos aspectos. La búsqueda de una mayor competitividad en nuestras empresas se debe basar irremediamente en procesos de trabajo más productivos, y esto sólo es posible con más y mejor tecnología, con más y mejor valor añadido y con más y mejores trabajadores. Este último factor, el más importante, se logra desde unas condiciones laborales estables y sobre procesos de cualificación permanentes y constantes. Constituye un

desafío mantener la tensión competitiva desde la perspectiva empresarial y laboral.

**- ¿Qué nichos de empleo detectas como potencialmente interesantes y accesibles para los sociólogos/as? ¿Cómo pueden acceder a las empresas, y especialmente a las PYMES, que constituyen la mayor parte de nuestro tejido empresarial?**

Los recursos humanos suponen un campo aún sin explorar por los profesionales de la Sociología, y eso que su formación les permitiría acercarse a él con nuevas perspectivas. La gestión de la flexibili-

dad y los mercados de productos más volátiles exigen nuevas habilidades directivas frente a las tradicionales de la Ingeniería o el Derecho. Asimismo, las nuevas exigencias en materia de igualdad de oportunidades, medio ambiente o prevención de riesgos abren oportunidades que deberían ser aprovechadas. Sin duda, las PYMES requieren profesionales polivalentes capaces de dar respuesta a estos retos.

**- ¿Cuál es el papel del Colegio ante este panorama**

Debería actuar como mediador entre el conocimiento teórico y académico y la realidad laboral. Para ello requiere incidir en una formación específica acorde con las demandas reales de las empresas, así como un esfuerzo en transparentar las realidades y las posibilidades a los titulados. Y cómo no, la defensa de la profesión, para lo que es necesario un impulso inicial de definición de ésta en el espacio social en que nos desenvolvemos, y un esfuerzo de extensión de su conocimiento al conjunto de la sociedad y de las instituciones

La formación continua es un reto de la sociedad europea ”



**Master en Dirección de Recursos Humanos y Organización**

Aporta una visión global de lo que representa una empresa y del peso específico que los recursos humanos juegan en este tipo de organizaciones. Se trata de un estudio de postgrado que resulta especialmente recomendable para trabajadores en activo o recién titulados que quieran actualizar sus conocimientos o bien desarrollar aspectos relacionados con la organización y los recursos humanos de sus organizaciones.

Para más información: [www.esic.es](http://www.esic.es)

**5 % descuento para colegiados**



→ viene de la página anterior  
 navarra y tratar de que ésta se vaya corresponsabilizando en su conservación y mejora constantes, colaborando de esta manera en la construcción de una sociedad más sostenible desde el punto de vista económico, social y ambiental. Esto lo hace a través de cinco áreas: información y documentación, divulgación de tecnologías limpias y exposiciones, formación y estudios socioambientales, participación, y comunicación.  
 Aporta tanto una base conceptual amplia y versátil como una “caja de herramientas” metodológica de técnicas e instrumentos para el análisis y la intervención socioambiental.

**- ¿Cuáles consideráis que son las principales líneas de desarrollo profesional de la Sociología en el área del medio ambiente?**

Algunos ejemplos son los procesos de participación social (estrategias, planes, agendas 21); el diseño, gestión e impartición de planes formativos; los proyectos y campañas de sensibilización y concien-

ciación; los estudios socioambientales, diagnósticos y evaluaciones; la gestión de proyectos; y las propuestas de intervención a través del desarrollo de planes y su puesta en marcha.

**- ¿Qué formación complementaria requieren?**

Existen máster y cursos de especialización en Navarra y a nivel estatal y europeo que profundizan en los aspectos sociológicos. Otros aportan los conocimientos ambientales: nosotras hemos recibido e impartido.

**-¿Cómo veis la carrera desde el punto de vista formativo y de inserción profesional?**

Retomamos una vieja reivindicación sobre el desarrollo práctico de un proyecto fin de carrera y la posibilidad de realizar prácticas en empresas e instituciones a lo largo de los estudios. Comprendemos que Navarra no ofrece demasiadas posibilidades en este sentido, pero sería bueno que existieran líneas de especialización y también un esfuerzo por el reciclaje profesional.

**- ¿Cómo percibís la situación de la Sociología en Navarra?**

## CRANA

El Centro de Recursos Ambientales de Navarra es una fundación promovida por el Departamento de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Vivienda del Gobierno de Navarra, y sus empresas públicas: “Gestión Ambiental, Viveros y Repoblaciones de Navarra S.A.” y “Navarra de Medio Ambiente Industrial S.A.”

Su objetivo es acercar el conocimiento del Medio Ambiente a la sociedad navarra y tratar de que ésta se vaya corresponsabilizando en su conservación y mejora constantes, colaborando de esta manera en la construcción de una sociedad más sostenible desde el punto de vista económico, social y ambiental.

**Más información:** <http://www.crana.org>

C/ Padre Adoán 217 bajo

Tfno: 948 140 818

Cuando llevas unos años ejerciendo tienes la oportunidad de reencontrarte con compañeros de distintas promociones que están trabajando en Navarra en muy diversos campos de la Sociología y resulta muy gratificante y motivador. En general, ésta es una comunidad muy pequeña que no puede absorber a todos los titulados; no obstante, también posee un nivel de desarrollo socioeconómico que genera necesidades para las que los sociólogos pueden dar respuesta. El papel del colegio profesional es clave tanto para impulsar la inserción profesional en el caso de los recién titulados como la consolidación de nuestra labor profesional en Navarra a través de la formación continua y el intercambio entre colegas



## PROYECTOS ACTUALES DEL CRANA

- **Ecobarómetro de Navarra 2006** (Encuesta sobre percepción social del medio ambiente de la población de Navarra), que ya se hizo con el equipo de Mercedes Pardo en el año 2000 y en el que trabaja otro compañero de promoción, Javier Frago
- **Programa Empresa y Medio Ambiente** que a través de tres proyectos integra la implantación de sistemas de gestión ambiental con actividades de comunicación, sensibilización y formación. Hemos iniciado también la constitución del Foro de Responsabilidad Social Empresarial junto con otras entidades
- **Programa de Formación Ambiental de Técnicos de la Administración Pública de Navarra**
- **Programa de Formación Ambiental del Personal de Campo de la Dir. General de Medio Ambiente** (guardas)
- **Programa de Fomento del Voluntariado Ambiental de Navarra**
- **Plan de Gestión Ambiental interno del CRANA y el de Prevención de Riesgos Laborales**
- **La continuidad de la ENEA**

## De interés ●●●●●●●●●●

### Las madres navarras exigen flexibilidad horaria para conciliar familia y trabajo

- Así lo demuestran los últimos datos del estudio realizado en la Universidad de Navarra bajo el título “Vínculos entre fecundidad, trabajo femenino y políticas familiares”

La mayoría de las madres piden mayor flexibilidad horaria para conciliar familia y trabajo.

Este es uno de los últimos datos del estudio “Vínculos entre fecundidad, trabajo femenino y políticas familiares” que ha hecho públicos el Instituto de Ciencias para la Familia (ICF) de la Universidad de Navarra.

Con motivo del seminario interdisciplinar “¿Es posible conciliar trabajo y familia?”, la socióloga **Nuria del Olmo** presentó los resultados de la investigación cualitativa, para la que se han realizado 51 entrevistas en profundidad y desarrollado seis grupos de discusión con mujeres navarras de 25 a 49 años.

Esta parte del estudio completa la fase cuantitativa que corre a cargo de las profesoras Carolina Montoro y Dolores López, cuyos primeros resultados se dieron

a conocer en enero de 2005 y que sigue adelante con una muestra de 1.040 madres de una media de 35 años.

Entre las conclusiones, la analista del ICF explicó que una de las principales demandas hacia las empresas “consiste en implantar jornadas intensivas de mañana o coincidentes con el horario escolar. También reivindican más flexibilidad horaria y el incremento de los contratos de tiempo parcial”.

Asimismo, apuntó que las protagonistas exigen elegir los turnos más convenientes cuando se dé rotación en el puesto, “y la implantación de bancos de horas para recuperar después el tiempo tomado por razones familiares”.

#### “Una política horaria desfasada”

Por otro lado, Nuria del Olmo señaló algunas de las peticiones que dirigieron las mujeres encuestadas a la Administración pública: “En primer lugar, una subida de las ayudas económicas, directas e indirectas -como subvencionar el transporte



Dolores López, Carolina Montoro y Nuria Del Olmo

escolar, el comedor o las actividades extraescolares-, así como la mejora del servicio de guardería y la oferta de cursos de reciclaje para reincorporarse al mercado laboral”.

Precisamente sobre estas medidas se habló en una mesa redonda que reunió a los principales agentes de la conciliación y a la que asistieron Beatriz Sanz García, directora del Servicio de Colocación del Servicio Navarro de Empleo; Carmen Bravo, secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras; y María Victoria Vidaurre, presidenta de la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra.

Al final de la jornada, organizada por la Universidad de Navarra dentro de los actos

programados por el 25 aniversario del ICF, la experta del Observatorio de los Horarios Españoles Yolanda Cano impartió una conferencia sobre organización y conciliación exitosa.

#### Mayor productividad

En ella, la especialista subrayó “la falta de una cultura horaria en España, que nos hace permanecer desfasados respecto a Europa”.

En este sentido, aclaró que “no se trata de unificar horarios sino de armonizarlos para converger con las empresas europeas”.

Además, recordó que no debemos permanecer un tiempo excesivo en el puesto de trabajo, “pues impide la conciliación y no aumenta la productividad”.



## Colegiate

Nueva temporada de colegiación, plazo abierto desde julio

- Cuota normal 90 euros
- Cuota parados y estudiantes 50 euros (presentando la cartilla de desempleo)

Más información: [colsoचना@terra.es](mailto:colsoचना@terra.es)

Telf.: 630 236 028

## De interés

# La Sociología en el desarrollo sostenible

**Víctor Aierdi**

El técnico de desarrollo sostenible o de sostenibilidad es una profesión con una demanda creciente en la que los y las titulados en Sociología pueden encontrar un atractivo ámbito de desarrollo profesional.

El Desarrollo Sostenible suele definirse como aquel modelo o estrategia de progreso que satisface las necesidades locales del presente sin hipotecar la capacidad de desarrollo de otras áreas geográficas o de futuras generaciones.

### Un nuevo paradigma

Su objetivo es mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, actuando de acuerdo a la sostenibilidad económica, social y ambiental. Esto es, propiciando una prosperidad económica compatible con un medio ambiente saludable y de calidad, y con la cohesión y justicia social.



Ello implica cambios en el actual modelo de desarrollo, en los hábitos de producción y consumo y también en los estilos de vida. Supone un compromiso social y también personal, mundial y local.

Este nuevo paradigma emerge en un momento en el que la variable ambiental está internalizada en la estrategia de desarrollo local (público) o empresarial (privado) junto a los puntos de vista económico, el tradicional, y el social, el que fue en su momento el primer cambio de paradigma. En la actualidad, el factor ambiental es un aspecto clave para la mejora de la calidad de vida de las personas y las comunidades. En la administración pública local se canaliza a través de las Agendas Locales 21. En la empresa, a través de la Responsabilidad Social Corporativa.

El Desarrollo Sostenible se asienta en una planificación estratégica que subraya la importancia de la participación y de la comunicación. A los destinatarios de las acciones de mejora se les invita a aportar sus puntos de vista y prioridades, tanto en la descripción de la situación



Víctor Aierdi

de partida como, especialmente, en el establecimiento de los objetivos de mejora.

### Especialización

Del mismo modo, la comunicación horizontal y vertical entre representantes políticos, personal técnico de las diferentes áreas de los diferentes niveles de la administración, agentes económicos y sociales y ciudadanía en general son claves para el éxito del proceso de mejora. El técnico de sostenibilidad no es el técnico de medio ambiente que ha habido hasta hace poco en administraciones y empresas, más centrado en emisiones, ruidos, licencias, etc., en principio más acorde con la formación de CC. Ambientales, Biología, Química o Derecho Ambiental.

El técnico de sostenibilidad

tiene la función y es responsable de armonizar las políticas, estrategias y actuaciones económicas, sociales y ambientales de las administraciones u organizaciones empresariales. En un proceso que incluye diseño e implementación: diagnóstico de sostenibilidad, plan de acción y plan del seguimiento a través de indicadores; puesta en marcha de las acciones, evaluación y revisión.

Las necesidades y características de esta actividad se adaptan bien al oficio del sociólogo. Dependiendo del itinerario académico y profesional, la especialización en esta nueva profesión, en el caso de los sociólogos, debe reforzar la dimensión medioambiental y económica, para lo que existe una amplia oferta formativa.

## Ley de Servicios Sociales: del dicho al hecho

Hace unas semanas asistí como oyente a una mesa redonda, organizada por el Observatorio del mayor de Navarra, con representantes de cinco partidos políticos

del ámbito navarro (Aralar, CDN, IU/EB, PSN y UPN), siendo el objeto de la misma la exposición de sus respectivos puntos de vista ante el Proyecto de Ley de la

José Ramón Díez Collado  
(Publicado en Diario de Noticias el 23 de junio de 2006)

Dependencia, o ley de promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia. La conclusión que saqué resultó algo perpleja;

me explico. Hubo unanimidad en cuanto a la necesidad de la Ley, pero claras discrepancias en las cuestiones que los organizadores plantearon a la mesa (modo

de financiación, atención domiciliaria y residencias); parecía, por un lado, como que no se quería ir contra corriente (los electores potenciales podrían sentirse perjudicados y ...) aunque, por otro, no había más remedio que dejarse ver el plumero ("la pela es la pela"). Mucho se habla y escribe sobre el Estado de Bienestar (aquel que trata de satisfacer las necesidades y aspiraciones de sus ciudadanos mediante políticas, programas y servicios sociales, al objeto de redistribuir los bienes generados por el mercado), no obstante, muchas ideas que a él se asocian, últimamente, colaboran más a su desmantelamiento que a consolidarlo; tal es el caso, por ejemplo, de propuestas como la subida de impuestos,

el copago y la privatización de servicios, ante las cuales hay que ponerse en guardia y concretar al

máximo, porque "obras son amores y no buenas razones". Viene esto a cuento de la reciente presentación del Anteproyecto de la nueva Ley Foral de Servicios Sociales (Baluarte, lunes 5 de junio), Ley que sustituirá a la actual, de 1983, tras pasar la fase de debate y aportaciones. El Ante-proyecto incluye novedades como el diseño, por parte del Gobierno Foral y las entidades locales, de carteras anuales de servicios sociales con su cuantificación económica en los presupuestos correspondientes; además, la evolución desde la perspectiva asistencial a la del derecho de todo ciudadano a las prestaciones y servicios sociales supone un paso más en la aceptación del Estado de Bienestar, a pesar de la ambigüedad que se

**el objetivo principal de los servicios es sociales promover el bienestar social de la población navarra** ”



observa en la indefinición del bienestar social. Hay contenidos de la Cartera de Servicios Sociales que quedan en el aire y que deberán ser objeto de serio debate y aportaciones concretas; por ejemplo, cómo conocer la realidad navarra, el modo de establecer qué prestaciones serán esenciales y cuáles generales, qué requisitos y condiciones se aplicarán para acceder a ellas y en qué se sustentará la cifra económica anual, cuantía de la cual dependerá la calidad de los servicios y la magnitud de población beneficiada.

**La futura Ley**

En el glosario de términos de la futura ley también aparece el Plan Estratégico, o conjunto ordenado y sistematizado de acciones agrupadas en proyectos y programas para alcanzar unos objetivos generales en un período de tiempo determinado y partiendo de una situación social concreta que, se supone, será la realidad navarra del momento. Para este plan habrá que aportar ideas sobre el modo de ordenar y sistematizar las acciones, los cri-

terios para fijar los objetivos generales y la perspectiva desde la que se visualizará la situación social concreta a presentar al Parlamento. Se plantea como objetivo principal de los servicios sociales promover el bienestar social de la población navarra, en especial el de los más desfavorecidos, y como objetivos específicos la mejora de la calidad de vida y otros más que no son sino aspectos de la misma; uno (el principal) y otros (los específicos) suponen ideas afines que denotan el propósito de mejorar la situación vivencial de las personas, la satisfacción de sus necesidades, su bienestar. Y en relación con esto último he de recordar dos características del bienestar: una, que es consecuencia de ciertas condiciones sociales que permiten satisfacer las necesidades con garantía y continuidad; otra, que siempre es mejorable, puesto que el óptimo del bienestar social y sus niveles no son permanentes, al transformarse uno y otros en el proceso de cambio social. En mi opinión, estos rasgos del bienestar son

**El control para la mejora del bienestar exige disponer de un instrumento de medida estandarizada** ”

claramente dependientes de la parte presupuestaria asignada a ellos: a más cuantía económica mayor bienestar y calidad de vida. Pero, independientemente de esta afirmación, la mejora del bienestar social requiere de su medida y conocimiento, esto es, de su control por parte de las autoridades políticas y administrativas, porque el incremento no puede derivar de procesos sociales impensados, sino de la aplicación de programas y políticas sociales dirigidas a la población, previamente planificados. El control para la mejora del bienestar exige describir prioridades y disponer de un instrumento de medida estandarizado que sirva de mecanismo con el que determinar el avance o retroceso en el grado de bienestar de la población en general, si unos grupos avanzan en el mismo mientras otros retroceden y si las estrategias de la Política Social contribuyen efectivamente a lo que se pretende o resultan ineficaces. La medida no será única, sino a través de los elementos integrantes de la vida grupal y social, de las áreas de la vida social (nivel de vida y renta, trabajo, salud, familia, entorno urbano y vivienda, ocio y tiempo libre, participación en la vida pública, autorrealización personal, etc.); incluirá situaciones sociales de hecho (aspecto objetivo del bienestar social) y percepciones de condiciones sociales (aspecto subjetivo).

El gobierno responsable del bienestar deberá conocer las insatisfacciones y prioridades para organizar planes de bienestar positivos y para identificar qué aspectos y qué sectores de la población se



presentan como posibles campos de aplicación de programas, aun siendo conscientes de que no podrá implicarse en el desarrollo de programas de bienestar en todas las áreas de la vida con las que algún grupo está descontento, dada la limitación de recursos económicos. Como aportación para el Plan Estratégico propongo llevar a cabo un sistema de control para conocer las variaciones del grado de satisfacción de las necesidades a través del tiempo, lo que

permitiría una mayor comprensión de la sociedad y sus procesos de cambio y, a la vez, orientar las acciones de las autoridades competentes. Esta técnica básicamente consiste en una medición inicial de las necesidades y prioridades, un consecuente análisis del bienestar (qué satisface y qué no, qué es importante y qué no, qué se quiere de las diferentes áreas de la vida, qué grupos sociodemográficos están más satisfechos-insatisfechos; en suma, una ayuda impres-

cindible para definir las prestaciones esenciales y generales, los requisitos y las condiciones de acceso y la cuantía económica mínima necesaria), una determinación del plan de acción (programas de bienestar positivo y priorización de los mismos en función de los objetivos generales) y una segunda medición (a los cuatro años, por ejemplo) con un análisis exhaustivo de cómo y porqué cambian en el tiempo las necesidades y prioridades de la gente.

Y a modo de comentario final simplemente quiero recordar la importancia de la idea de redistribución de bienes y servicios generados por el mercado, asociada al Estado de Bienestar, y los argumentos de quienes con su “cordura”, excesivamente economicista, no buscan sino la crisis de este modelo de estado. ¡Ah!, y para ellos también recuerdo que en él los beneficios radican en el bienestar ciudadano, no en la rentabilidad económica de unos pocos.

## “La repatriación es una medida comprensible y esperada pero de dudosa eficacia”

**- Así lo afirmó el catedrático de Sociología David S. Reher durante el X Congreso de la Población Española organizado en la Universidad de Navarra**

Para el catedrático de Sociología David S. Reher, las repatriaciones que ha acordado el Gobierno español con países como Senegal y Camerún “resultan una medida comprensible y esperada pero de dudosa eficacia”. Así lo aseguró en la Universidad de Navarra con motivo de la apertura del X Congreso de la Población Española.

El profesor de la Universidad Complutense subrayó que esta política supone además “un verdadero drama para los afectados, aunque permite al estado dar la impresión de que hace algo para limitar los flujos migratorios”. En este sentido, afirmó que los inmigrantes subsaharianos están dispuestos a mayores riesgos que los marroquíes, ecuatorianos o rumanos para llegar a Europa. Por ello, el traslado de patrulleras y equipos de la Guardia Civil a las costas africanas “no impedirá que lo sigan intentando”.

El experto recordó también que el rechazo social hacia los inmigrantes siempre se ha dado en procesos de este tipo: “Esa reacción, especialmente presente en escuelas y barrios, no debe sorprendernos. El reto de la Administración consiste en tratar a este colectivo según la heterogeneidad que le caracteriza”. Asimismo, concluyó que las regularizaciones extraordinarias pueden generar un efecto llamada en los países de origen, “pero no sabemos hasta qué punto”.

### **La Encuesta Nacional de Inmigrantes**

Por otro lado, el catedrático presentó el proyecto de la Encuesta Nacional de Inmigrantes, que desarrollará el Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a petición del Grupo de Estudios Población y Sociedad de la Universidad



David S. Reher

Complutense de Madrid. Se trata de una herramienta novedosa en Europa con la que se entrevistarán entre 12.000 y 14.000 inmigrantes mayores de 16 años nacidos fuera de España. “Gracias a ella podrán conocerse sus trayectorias y estrategias migratorias, laborales y residenciales”, aclaró.

El congreso, que coincide con el 50 aniversario de la Facultad de Filosofía y Letras, versará en esta edi-

ción sobre la movilidad espacial de la población. “Para abordarlo, contaremos con especialistas como Luigi Di Comite, Rosa Aparicio o José Ramón Valero”, precisó Juan José Pons, profesor del departamento de Geografía y Ordenación del Territorio de la Universidad de Navarra. En total, 38 universidades de 16 comunidades autónomas aportarán 16 ponentes invitados y más de 81 trabajos originales.

## De interés

# CREACIÓN DEL CONSEJO PROFESIONAL

### FUNCIONES

#### ARTÍCULO 55

“el Consejo Profesional prestará asesoramiento a la Junta de Gobierno en el desempeño de sus funciones profesionales, e informará con carácter previo en cuestiones como las reformas de los Estatutos, código deontológico, reglamento de la profesión, aseguramiento de la calidad del ejercicio profesional, recomendación de honorarios, planes de estudios y todos aquellos temas que la Junta de Gobierno le someta a consideración”.

### COMPOSICIÓN

#### ARTÍCULO 56

“catedráticos de materias de Ciencias Políticas y Sociología o áreas afines de ciencias sociales pertenecientes a claustros de las universidades de Navarra; catedráticos de universidad de dichas áreas de otras universidades que tengan un vínculo o relación con Navarra; así como profesionales, doctores o licenciados en dichas áreas de los ámbitos público o privado, que cuenten con un desempeño profesional destacado en investigación social, docencia, medios de comunicación o gestión de organizaciones públicas o privadas. Todas las personas mencionadas podrán estar en activo o jubiladas.”

### MIEMBROS

#### ARTÍCULO 57

“el Consejo tendrá un número máximo de 10 miembros y que la Junta de Gobierno propondrá a la Asamblea General para su aprobación la composición y nombramientos del Consejo Profesional para un periodo bianual”.

En las distintas discusiones que hemos tenido respecto a este tema en las reuniones de la Junta, hemos acordado como norma de funcionamiento que los miembros de la Junta no formen parte a su vez del Consejo. De este modo podemos emplear a más personas en las tareas de gobierno (Junta) y asesoramiento (Consejo) del Colegio.

La elección no ha sido fácil. Hay un número importante de profesionales que podrían estar en el Consejo, pero sólo podíamos incluir a diez. Esperemos que las personas que han quedado fuera puedan incorporarse en futuras renovaciones del Consejo o de la Junta.

En las reuniones de la Junta se han ido madurando los criterios y las decisiones de elección, procurando contar con personas de los distintos ámbitos de ejercicio de la profesión.

Las personas elegidas y su perfil son, por orden alfabético, las siguientes:

### Berriain Rázquin, Josetxo

Licenciado en sociología y en filosofía, master en sociología por la New School for Social Research de Nueva York y doctor en sociología por la Universidad de Deusto. Profesor titular de Teoría Sociológica en la Universidad Pública de Navarra. Cuenta con una larga trayectoria de publicaciones, entre las que pueden destacarse los libros: Representaciones colectivas y proyecto de modernidad, Estado de Bienestar, planificación e ideología, La integración en las sociedades modernas, La identidad colectiva: vascos y navarros, La lucha de los dioses en la modernidad y Formas cambiantes de clasificación: tiempo, religión y mujer. Ha sido director del Departamento de Sociología de la UPNA.

### Castro Alfín, Demetrio

Licenciado y doctor en Historia y Geografía y licenciado en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense. Como docente inició sus funciones en la citada universidad madrileña, incorporándose a la UPNA en 1994 como catedrático de Historia del Pensamiento y de los Movimientos Sociales y Políticos. Ha sido Senior Visiting Fellow en el St. Anthony College de la Universidad de Oxford. En 1997 fue el subdirector de Estudios e Investigación del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Entre otros cargos relevantes destaca el de director del Depto. de Sociología de la UPNA, coordinador del área de Ciencias Sociales en la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) y vocal de la comisión de Ciencias Sociales y Jurídicas del Programa de Mención de Calidad en Programas de Doctorado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

## Corera Oroz, Concepción

Diplomada de Trabajo Social y licenciada en Ciencias Políticas y Sociología. Ha sido directora de la Escuela de Asistentes Sociales "San Vicente de Paúl" (1977-1984), así como directora de la Escuela Universitaria de Trabajo Social del Gobierno de Navarra (adscrita a la Universidad de Zaragoza) desde 1984 hasta 1992. Desde 1996 hasta 2002, ha sido directora del departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra. Presidenta del Foro Gogoa, miembro fundadora de la Fundación Bartolomé de Carranza y Secretaria del Patronato, miembro de la Fundación Argibide y adjunta al Rector para relaciones sociales y de la comunidad de la UPNA.

## Gaminde Inda, Idoia

Licenciada en CC. Políticas y Sociología, sección Sociología, por la Universidad Complutense de Madrid (1982). MSc in Sociology with special reference to Medicine. Es funcionaria del Gobierno de Navarra. Su trabajo se centra en el apoyo (docencia y asesorías) y gestión de la investigación en salud. Ha participado en la elaboración de planes de salud, Encuesta de Salud de Navarra y en un gran número de trabajos y publicaciones sobre sistemas de información y planificación de los sistemas públicos de salud.

## Laparra Navarro, Miguel

Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense y doctor en Sociología por la UNED. Profesor titular de universidad en Trabajo Social y Servicios Sociales en la Universidad Pública de Navarra. Desde 1986 ha formado parte de la Escuela Universitaria de Trabajo Social del Gobierno de Navarra hasta 1992 en que el centro se adscribió a la UPNA. Miembro del Comité Español para el Bienestar Social y de la Red en Navarra de la Lucha contra la Pobreza y la Exclusión. Ha participado en más de una treintena de proyectos de investigación, ha sido coautor de 15 libros, además de otros trabajos científicos, comunicaciones y ponencias.

## Vilches Plaza, Carlos

Licenciado en CC.PP. y Sociología por la Universidad Complutense y doctor en Sociología por la Universidad Pública de Navarra. Fundador de la empresa de Investigación Social y de Mercado Taller de Sociología S.L., que cuenta con una larga trayectoria en estudios de carácter social, sanitario, educativo y cultural. Entre los clientes de esta empresa destacan las administraciones públicas, los movimientos sociales y las pymes. Ha sido profesor en la UNED de Bergara y en las antiguas escuelas de Graduados Sociales y Asistentes sociales de Pamplona. Actualmente es profesor asociado de la Universidad Pública de Navarra. Posee el Diploma de reconocimiento profesional por sus 25 años de colegiación en el Colegio de CC. Políticas y Sociología.

## Díaz de Rada Egúzquiza, Vidal

Doctor en Sociología por la Universidad de Deusto. Completó su formación en la Universidad de Essex, Arizona y en el Centre for Survey Data Analysis del Departamento de Estadística Social de la Universidad de Southampton, Reino Unido. Profesor titular de técnicas de investigación social de la Universidad Pública de Navarra. Es autor de diversos trabajos sobre metodología y sociología del consumo destacando los libros Problemas originados por la no respuesta en investigación social, Organización y gestión de los trabajos de campo con encuestas personales y telefónicas, y Tipos de encuestas y diseños de investigación.

## Gaviria Labarta, Mario

Licenciado en Derecho por la Universidad de Zaragoza. Realizó estudios de economía y sociología en Nancy Estrasburgo (Francia). Como docente ha sido profesor universitario en el Instituto de Estudios de Admon. Local de Madrid (1968-1973), la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid (1976-1983), la Univ. de Pensilvania (USA) y la Escuela de Arquitectura de la Univ. de California (USA). Desde 1989 hasta su jubilación fue profesor de Trabajo Social y Servicios Sociales la UPNA. Su trabajo ha alcanzado una gran proyección social y reconocimiento nacional e internacional. Como muestra de ello, en 2002 fue nombrado Hijo Adoptivo por el Ayuntamiento de Zaragoza y en 2005 recibió el Premio Nacional de Medio Ambiente, otorgado por el Ministerio de Medio Ambiente del Gobierno español.

## Sarabia Heydrich, Bernabé

Catedrático de Sociología de la Universidad Pública de Navarra desde 1997. Doctor en Filosofía y Licenciado en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid. Profesor en el Departamento de Psicología Social de la Facultad de Sociología y Ciencias Políticas de la UCM desde 1972 hasta 1995, año en el que obtiene una plaza de profesor titular de Sociología en la UPNA. Ha sido profesor en la Uniwersytet Warszawski (Universidad de Varsovia) y en otros espacios académicos como el Curso de Postgrado del CIS. Ha sido asesor del Secretario de Estado de Educación y Universidades. En la actualidad es Vicepresidente de la fundación Carl G. Jung. Tras ser Secretario de Redacción de "Revista de Occidente" y Director Adjunto de "Cuenta y Razón", fundó "Interacción Social". Cuenta con una larga trayectoria de publicaciones en sociología

## Zufía Sanz, Carlos

Licenciado en Sociología (Universidad de Deusto). Amplió sus estudios en la Universidad de París. Codirector de la empresa CIES S.L. de estudios de opinión y de mercado, que cuenta con una larga trayectoria de 25 años. Los principales clientes de CIES son los medios de comunicación, los institutos de Research Alliance, algunas grandes empresas y las pymes.



***FELICES FIESTAS  
¡SAN FERMÍN 2006!  
JAI ZORIONTSUAK  
OPA DIZKIZUEGU***

**Edita:** Junta del Colegio Navarro de Doctores/as y Licenciados/as en Ciencias Políticas y Sociología - Nafarroako Politologoen eta Soziologoen Elkargoa: Begoña Arrieta, Izaskun Colomo, Javier Erviti, Ricardo Feliú, Fernando Lacabe, José Luis Lalinde, Iñaki Lavilla, Mikel Olazarán (decano), Ignacio Sánchez Yncera y Luis Sarriés

**Diseño Gráfico:** Javier Erviti

[COLSOCPONA@terra.es](mailto:COLSOCPONA@terra.es)

[www.colsocpona.org](http://www.colsocpona.org)