

# Work as Key to the Social Question

The Great Social and Economic Transformations and the Subjective Dimension of Work



## La Contribución de las ONGs a la Dimensión Subjetiva del Trabajo

(The Contribution of the Non-Governmental Organizations (NGOs) to the Subjective Dimension of Work)

---

by [Dr. José María Larrú Ramos](#)  
Universidad San Pablo-CEU, Madrid

### Abstract

In the globalization era, the NGOs are having a very active paper in the critics against the negative implications that are having the polarization of the world due to non access of poor people to the new technologies, the speculative international movements of capital and the exalting of the instrumental reason everywhere -between others-, without considering their economic, policy and social effects as higher inequalities, the persistency of poverty, the inequity in opportunities and the lack of liberties in so many zones of the world.

In the paper, the role which the NGOs -as collective actors- are having and promoting in the subjective dimension of the human work, is analysed. The study is divided in three sections.

In the first one, the mean characteristics the NGOs are described, as voluntary work associations, framed in which it is known as the “non profit sector”. A classification of five types of NGOs is made, that can be considered as “generations”.

In the second section, the “ad intra” (“towards inside”) dimension of labour within a NGO is analyzed, in the sense that in a NGO coexists volunteers and contracted (paid) workers. How are those new labour relations? How it affects to the subjective dimension of the human work the voluntary work? How a NGO must harmonize those two types of work?

In the third part of the paper, the analysis is centered in the type of work that the NGOs organizes and promotes “ad extra” (“towards outside”). That is to say in their projects and programmes, in their social vindications and advocacy. What characteristics must have the NGOs’ initiatives if they want to promote a truthful human development? Can the social doctrine of the church contribute something in this aspect?

The conclusion is that the NGOs are already an essential collective actor in the structure of

the new world-wide society. Their political pressure, their denunciations of the injustices, their demonstrations against the globalization (e.g. Seattle, Prague, and so on) are having an increasing world-wide impact. They define themselves as organizations based on values. A fluid dialogue between the social doctrine of the church and the NGOs seems to be necessary for a mutual enrichment.

1. Introducción.
2. Generaciones de ONGs.
3. El trabajo “ad intra” en las ONGs. Contratados y voluntarios.
4. El trabajo “ad extra”: el promovido por las ONGs.
5. Conclusiones.

## **1. Introducción.**

En un sentido amplio, las Organizaciones No Gubernamentales no son un fenómeno novedoso, y menos para la Iglesia católica. Desde su existencia, todas sus organizaciones han sido “no gubernamentales” y muchas de ellas han promovido el desarrollo humano ligado a las acciones misioneras y evangelizadoras.

Pero en sentido estricto, las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD), tal como las conocemos en la actualidad, nacen a finales del siglo XIX, a menudo ligadas a conflictos bélicos que demandan una intervención humanitaria rápida, eficaz y políticamente neutral. Uno de los rasgos más sobresalientes de las ONGD va a ser su asombroso crecimiento. A finales del siglo XX se calcula que superan las 30.000 y su presencia está extendida en todo el mundo. Hoy en día existen más de un millón de ONGD en la India, 210.000 en Brasil o 5.000 en Túnez (IMF 2001; Edwards 1999). Evidentemente esta dimensión hace que existan buenas ONGD y malas, de izquierdas y de derechas, religiosas o laicas. El rasgo más destacado de este tipo de organizaciones es su enorme heterogeneidad.

Pero dentro de esta diferenciación hay algo común que las une y las identifica: su deseo de crear un mundo más humano, justo y solidario, y su trabajo en pro del desarrollo humano en los países del Tercer Mundo. Son organizaciones que trabajan con relativamente poco personal contratado y tratan de canalizar una fuerte corriente de trabajo voluntario. Y este es el rasgo que justifica su introducción en un congreso como este, dedicado a la dimensión subjetiva del trabajo. ¿Qué diferencia a la gente que trabaja en una ONGD de las demás? ¿Qué tipo de trabajo tratan de promover con sus acciones, sean proyectos y programas de desarrollo, denuncias y presiones políticas o actividades de educación para el

desarrollo?

La globalización ha afectado a conceptos como gobernabilidad, Estado-nación o sociedad civil. Las ONGD aparecen como un nuevo y activo actor en la globalización, pero no para promoverla o simplemente criticarla, sino para tratar de introducir nuevas variables y conceptos que la humanicen. Es el caso de términos como capital social (*social capital*), fortaleza institucional (*capacity building*), asociación (*partnership*), defensa y mediación (*advocacy*) o apropiación (*ownership*).

Las ONGD presentan rasgos positivos como su cercanía a los pobres y su talante democrático y participativo, funcionan con bajos costes y cuentan con apoyo popular y de los medios de comunicación. Pero también tienen sus puntos débiles como generalizar la evaluación de sus acciones y la rendición de cuentas transparente, o la fuerte dependencia financiera hacia los fondos públicos que tienen algunas de ellas (Larrú 2001). De todas formas, a pesar de que su legitimidad aún sea controvertida, se han ido ganando un puesto relevante como interlocutor en los organismos internacionales de desarrollo y en la mayoría de los gobiernos de los países donantes de ayuda externa. No son una moda pasajera y sus contribuciones en campañas como la destrucción de las minas anti-persona, la deuda externa o el comercio de armas ligeras está siendo indudablemente importante. Las ONGD se muestran capaces de presentar alternativas creativas a problemas mundiales o dan seguimiento a acuerdos internacionales, en temas tan relevantes como la erradicación del trabajo infantil o el medio ambiente. Las ONGD pueden ser un eficaz instrumento de conexión entre la acción global y el debate local, a menudo muy desconectados.

Pero a este estado de realidad no se ha llegado de repente y muchas de las ONGD internacionales han ido evolucionando a lo largo de su existencia, a través de diferentes concepciones del desarrollo, primando el uso de unos instrumentos o de otros y resaltando aspectos novedosos que han ido surgiendo a lo largo de la historia de la lucha por la erradicación de la pobreza en el mundo. Es lo que se conocen como “las generaciones” de ONGD, que exponemos en el segundo apartado del trabajo. En una tercera sección comentaremos cómo viven estas organizaciones la dimensión subjetiva del trabajo “hacia dentro”, es decir cómo enfocan y organizan el trabajo dentro de sus propias instituciones. En la cuarta sección comentaremos la dimensión del trabajo hacia fuera, o el tipo de trabajo que promueven en sus acciones y reivindicaciones. Terminaremos el trabajo con las principales conclusiones obtenidas.

## **2. Generaciones de ONGD.**

Desde la referencia que hizo la Carta de Naciones Unidas, capítulo X, artículo 71, facultando al Consejo Económico y Social a “hacer arreglos adecuados para celebrar consultas con Organizaciones No Gubernamentales que se ocupen en asuntos de la competencia del Consejo”, hasta las definiciones identitarias actuales de las propias ONGD han pasado varios años y se ha acumulado bastante experiencia en las relaciones internacionales. Entre los esfuerzos por superar la ambigüedad que aporta un sustantivo en

negativo (No Gubernamental), merecen la pena destacarse la “Carta de las ONGD” aprobada en octubre de 1997 por numerosas organizaciones europeas [1], o el “Código de Conducta” aprobado por la Coordinadora española de ONGD (CONGDE) en marzo de 1998 [2].

La “Carta de las ONGD” del Comité de Enlace de las ONGD con la Comisión de la Unión Europea, presenta a estas organizaciones fundamentadas en valores. En concreto se destacan:

- La justicia social, la equidad y el respeto por los Derechos Humanos.
- La participación de las distintas sociedades por las que trabajan.
- El compromiso de la sociedad civil con la cooperación al desarrollo.
- Estar al servicio de sus socios del Sur.

Además, presentan un enfoque sobre la cooperación al desarrollo basado en los siguientes principios:

- Dar un enfoque profesional a sus acciones, entendiéndolo por ello "el incluir estudios de monitoreo, evaluación y seguimiento de la implementación de sus acciones".
- Desarrollar la capacidad de sus socios del Sur aprovechando sus conocimientos, la experiencia y las estructuras locales ya existentes o fomentando su constitución.
- Apoyar a los grupos especialmente desfavorecidos.
- Trabajar para reducir las desigualdades de género.
- Utilizar sistemas apropiados de captación de fondos.
- Asegurarse de que sus acciones son sostenibles a largo plazo, y que a corto plazo, sus acciones no impiden que las instituciones locales u otros actores asuman sus funciones.
- Tomar parte en educación para el desarrollo, sensibilización e incidencia política en el Norte.
- Hacer uso de su capacidad de puente para unir diferentes sectores de la sociedad, ya que reconocen que no son más que uno de los muchos actores comprometidos en la lucha contra la erradicación de la pobreza.

Por su parte, el “Código de Conducta” español, en su punto 1.1 expone las siguientes características propias para identificar una ONGD:

1. Ser una organización estable que dispone de un grado mínimo de estructura.
2. No poseer ánimo de lucro.
3. Trabajar activamente en el campo de la cooperación para el desarrollo y la solidaridad internacional.
4. Tener una voluntad de cambio o de transformación social,
5. Poseer respaldo y presencia social.
6. Tener independencia.
7. Poseer recursos propios, tanto humanos como económicos.
8. Actuar con mecanismos transparentes y participativos de elección o nombramiento de sus cargos, promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
9. Ser transparentes en su política, en sus prácticas y en sus presupuestos.
10. Estar basadas y articuladas en torno a los fines de solidaridad internacional y cooperación.

De esta forma, la Coordinadora estatal define a estas entidades como *“organizaciones autónomas, legalmente constituidas y sin fines de lucro, que trabajan en cooperación internacional para el desarrollo. Están formadas por ciudadanos y ciudadanas que creen que, además de la ayuda entre los gobiernos, es necesaria la cooperación solidaria entre los pueblos”* [3]. Es importante recalcar ese “además” que no se confronta con la cooperación bilateral para el desarrollo sino que se entiende complementaria. Muchas de estas características han sido recogidas en la definición legal de las ONGD que contiene la Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo, que dedica los arts. 31 a 36 a este agente de internacionalización.

En cuanto a su manera de entender el desarrollo, la Coordinadora sintetiza su modelo en cuatro rasgos fundamentales:

- Sostenible. Entendiendo por tal aquél que garantiza el bienestar de las generaciones presentes y futuras, defendiendo el medio ambiente y los Derechos Humanos.
- Endógeno. Es decir, basado en la participación directa de los beneficiarios.
- Equilibrado. Incluyendo las dimensiones sociales, políticas y económicas que causan la desigualdad mundial.
- Global. Es decir, afectando a las estructuras y dependencias entre el Norte y el Sur.

Ahora bien, a este modelo no se ha llegado de repente o se tenía desde un principio, sino que se ha evolucionado a lo largo de lo que se conocen como *generaciones* de ONGD [4].

La *primera generación* se podría llamar asistencialista, ya que entiende que la ayuda al desarrollo se centra en las acciones de emergencia, en la distribución de alimentos o de bienes y servicios de primera necesidad. La beneficencia se ofrece por los países del Norte desarrollado a cambio de nada. La parte positiva de esta manera de actuar es que en situaciones de extrema necesidad, lo que más interesa es salvar vidas, “darles pescado para que algo puedan comer”. Además potencian la donación y la gratuidad como un gesto valioso y valorado por los pobres que han recibido demasiadas veces el rechazo personal y social y su baja autoestima puede conducirles a creer que su situación es irreversible, merecida y definitiva. La parte negativa, evidentemente, es que carece de visión a medio plazo, que no educa ni fomenta las capacidades personales de los pobres para intentar salir por ellos mismos de su situación y, que carece de un análisis profundo de las causas, interdependencias y relaciones que provocan el subdesarrollo.

Esta generación tiende a utilizar imágenes de niños hambrientos, de situaciones catastróficas para reclamar fondos y sus mensajes se dirigen sobre todo a la zona afectiva, emotiva en su parte periférica de la persona, y su dimensión temporal prevalente es la inmediatez, el corto plazo. El criterio de actuación es la eficacia y no se cuenta con una estrategia política.

De alguna manera, las primeras ONGD españolas participaron de estas características. Su vinculación religiosa las hacía ser, ante todo, caritativas. Pero en la actualidad pueden existir organizaciones que, sin llevar a extremos estas características, tiendan a funcionar así. Mucha de la ayuda humanitaria y la respuesta ante catástrofes, sobre todo en los primeros momentos, tienen estos principios de actuación [5].

La *segunda generación* puede fecharse entre la década de los sesenta y los primeros setenta. La problemática del subdesarrollo se centra en temas como la cobertura de las necesidades básicas y los efectos de la descolonización. El instrumento protagonista es el proyecto, destinado a cubrir deficiencias como falta de agua potable, ausencia de centros primarios de salud o la creación de locales para escuelas. Se comienza a creer en que la autoayuda de los propios pobres puede generar un efecto de autosuficiencia básica, al menos en las pequeñas comunidades rurales. Se apoya acompañar el fortalecimiento de la organización de estas pequeñas comunidades o pueblos. Además, se va configurando cierta estrategia política de sensibilización ciudadana sobre las penosas condiciones de vida de las poblaciones del Sur y se problematiza la escasa captación de fondos propios. Es una etapa de protesta, pero con poca capacidad de ofrecer alternativas. Se desea promover la solidaridad, entendida de forma unilateral (de Norte desarrollado a Sur subdesarrollado), “dándoles la caña para que ellos mismos puedan pescar”, superando el paternalismo propio de la primera generación. De alguna manera, se pasa de trabajar *por* los pobres a trabajar *con* los pobres.

La *tercera generación* de ONGD evoluciona desde mediados de los setenta a

principios de los ochenta. El fin de la dictadura en nuestro país y el comienzo de la democracia, con la libertad de asociación, prensa y organización, contrasta terriblemente con las difíciles condiciones políticas de muchos países de Iberoamérica. La crisis de la deuda externa obliga a plantearse temas profundos de macroeconomía y financiación del desarrollo que a muchas de las ONGD les superan. Pero otras nacen con esta vocación de análisis y estudios y se refuerzan los lazos con las universidades. La denuncia causal toma protagonismo reivindicativo y se comienza a tener claro la necesidad de afrontar la dimensión política del subdesarrollo. La actuación mediante proyectos es claramente insuficiente para afrontar crisis financieras internacionales, dependencias comerciales y deterioro constante en la relación real de intercambio o problemas de corrupción política y falta de libertades para la participación activa de la población del Sur en las decisiones que afectan a sus vidas y destinos. El alcance de las actuaciones pasa de ser local a nacional o regional y el tiempo de actuación es constante, ya no sólo mientras dure el proyecto. Comienzan a elaborar programas nacionales de actuación, de mayor alcance y coordinados, para superar las limitaciones del proyecto.

Ante la magnitud de los problemas, las ONGD se plantean la colaboración estrecha con organizaciones locales (la concepción del partenariado). Muchas de esas organizaciones locales ya son capaces de formular propuestas y diseñar proyectos que las ONGD españolas tratarán de financiar. Se puede decir que se pasa de la concepción de trabajar por los pobres a trabajar *junto a* los pobres, ya que el desarrollo es siempre una experiencia vivida, nunca una experiencia recibida [6]. El desarrollo se concibe como crecimiento más cambio estructural y si los beneficiarios eran simples receptores de ayuda en la primera generación y actores en la segunda, en esta tercera generación son los protagonistas. Como gráficamente se ha escrito, estas ONGD “pasan a preguntarse por qué unos tienen cañas y otros no, qué impide que los pescadores lleguen al río y porqué ya no hay peces, y quién se los llevó” [7]

La *cuarta generación* de ONGD se irá desarrollando a lo largo de la segunda mitad de los ochenta de los noventa. Recordemos que es el tiempo del *boom* no gubernamental español, y que nuestro propio país ingresa en el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE el 3 de diciembre de 1991. El modelo de desarrollo se va enriqueciendo con la doctrina internacional generada por las cumbres de Naciones Unidas y el propio CAD, y se incorporan los temas de equidad de género, medio ambiente y fortalecimiento político e institucional que aseguren que los países en vías de desarrollo se dotan de un buen gobierno democrático, del imperio de la ley y el respeto a los derechos humanos. Es una época en las que algunas ONGD comienzan a profesionalizarse y preocuparse por la calidad de sus servicios. Se organizan algunos departamentos de estudios que elaboran documentos que sirven para la crítica política, materiales didácticos de educación para el desarrollo en los colegios, y se organizan campañas de sensibilización y presión política en torno a temas como el comercio justo y el consumo responsable, el comercio de armas y su incidencia en el subdesarrollo, apoyo a las campañas internacionales de condonación de la deuda externa o la supresión de fabricación de minas antipersonal. Muchas de las grandes ONGD españolas se asocian a redes internacionales para compartir esfuerzos, información y pensamiento.

Esta generación acentúa la presión política en el Norte y el “empoderamiento” de las

poblaciones del Sur, ya que el desarrollo es una acción local que debe pensarse y analizarse globalmente. El crecimiento económico debe ser equitativo y sustentable ecológicamente y el desarrollo un proceso de largo plazo que exige la acción concertada de la comunidad internacional, ya que los problemas son globales. La estrategia de la cuarta generación es la protesta más la propuesta, la denuncia y la acción, la presión política respaldada por la investigación, la movilización ciudadana con la educación para el desarrollo, el uso de los medios de comunicación social y las telecomunicaciones.

Se intenta superar el trabajar junto a los pobres para que trabajen ellos mismos. El acompañamiento, el diálogo y la verdadera asociación (*partnership*) entre las organizaciones, tratándose en plano de igualdad es identitario de esta generación, así como la preocupación por la calidad de la ayuda, por la evaluación del impacto de las acciones y por trabajar bajo un plan estratégico coherente e integral de todas las dimensiones del desarrollo.

Hasta aquí la descripción de esta evolución en los modelos de ONGD españolas y de su presencia internacional. Ahora es conveniente mirar hacia el futuro y tratar de configurar, aunque sea muy someramente, qué características pueden configurar la *quinta generación* de ONGD. Se trata de recopilar una especie de “agenda” sobre las proyecciones de futuro, los temas candentes que preocupan a estas organizaciones, los puntos fuertes que pueden aportar y los débiles que deben vigilar para seguir creciendo y contribuyendo a la internacionalización de nuestro país.

Uno de los retos que tendrá que superar la organización que quiera considerarse de quinta generación es el paso del deseo de evaluar seriamente sus acciones a su ejecución sistemática, mediante un sistema de evaluación propio que le permita conjugar la rendición de cuentas transparente con el aprendizaje constante sobre las causas de éxito de sus proyectos, programas, campañas y demás acciones de desarrollo. En este sistema de evaluación han de involucrarse a todos los agentes participantes: beneficiarios, organizaciones locales o contrapartes, socios y donantes y la propia ONGD. Como reconoce una reciente publicación del CAD, las lecciones aprendidas deberán ser breves, relevantes y de calidad, así como adaptadas a cada agente involucrado. Es imprescindible que la evaluación se tenga en cuenta desde la identificación y formulación de las acciones hasta la retroalimentación final que oriente nuevas programaciones [8].

Un segundo reto que tienen delante muchas de las ONGD españolas es su legitimación social. Algunas deben trabajar en el apoyo recibido mediante captación de socios (puestos a pedir, estables y comprometidos), otras pueden organizar mejor su voluntariado en los aspectos de formación interna, relaciones con el personal contratado o delegación de tareas concretas que hagan crecer honradamente al voluntario. Por último, está la legitimación social en función de la audacia de sus propuestas, campañas, métodos de denuncia y de captación de fondos, formas publicitarias y el conjunto amplio de elementos que conforman la “imagen social” de la organización. Huyendo de los tópicos, cada organización debería saber identificarse claramente en sus aspectos diferenciales, en el modelo de desarrollo que promueve y en los instrumentos elegidos para tal fin.

En tercer lugar, el reto de la autonomía financiera es de sobra conocida. Es necesario aumentar los recursos propios (privados) y ponderar equilibradamente la opción de recursos públicos, para alejar definitivamente la sospecha de que las ONGD no son más que un “mercado de la caridad” que funciona con dosis aisladas de buena voluntad para las buenas causas, pero que carece de la transparencia, honradez, audacia o creatividad que a menudo se las supone sin demasiado fundamento. Las ONGD de la quinta generación habrán sabido especializarse ofreciendo servicios de alta calidad y pudiendo obtener economías de escala, o bien habrán optado por un modelo más generalista, pero que basándose en economías de alcance les permita servir a sus fines mediante una gama diferenciada de medios, bien complementados y relacionados entre sí.

En cuarto lugar, y muy relacionado con lo anterior, las ONGD del futuro inmediato deben superar el actuar únicamente a base de pequeños proyectos, para consolidar otras áreas que a lo largo de las generaciones antes descritas se han revelado imprescindibles. En este sentido hay que destacar una preocupante tendencia a la baja en los recursos dedicados a la educación para el desarrollo [9], así como la escasez de organizaciones que cuentan con departamentos de estudios e investigaciones, o las pocas que realizan acciones de incidencia política proponiendo alternativas realistas y bien fundamentadas a las políticas públicas y multilaterales que critican.

En definitiva, las ONGD pueden evolucionar hacia un mayor equilibrio entre las acciones en el Sur y las dirigidas hacia el Norte. Es muy difícil resolver la pobreza sin un cambio de mentalidad y de modelo de desarrollo del Norte y, aunque pueda ser menos gratificante, las acciones para humanizar el mal-desarrollo del Norte son tan necesarias como las realizadas en el Sur. Esto tiene grandes consecuencias para la estructura de las organizaciones, para el perfil de su personal -tanto contratado como voluntario- que deberá estar más formado, para su distribución presupuestaria. En definitiva, plantea una crisis de identidad que requiere cambios (no se puede crecer sin dolor) y aprovechar las oportunidades. Como dijo Gramsci, lo malo de las crisis es que lo viejo no termina de morir mientras que lo nuevo no acaba de nacer.

### **3. El trabajo “ad intra” en las ONGD. Contratados y voluntarios.**

Una de las características más remarcadas del personal que trabaja en las ONGD es la alta posibilidad que tienen de convertir su trabajo objetivo en trabajo humanizante y autorrealizador, es decir que su dimensión subjetiva del trabajo es altamente valiosa (L.E. 5). El staff de las ONGD, sobre todo su personal contratado a tiempo completo, presenta un perfil peculiar. Suelen ser personas con alta sensibilidad ante los problemas sociales, que se toman el trabajo como una vocación y opción personal y por tanto están altamente motivados. La retribución monetaria por el trabajo desempeñado pasa a un segundo plano en la escala de valoración, ya que asumen que –por coherencia- la organización debe trabajar con ajustados costes laborales de forma que la mayoría de los ingresos puedan dedicarse a las labores sociales que son prestadas por la organización. La ausencia de lucro –ya lo

hemos dicho- condiciona asimismo la retribución monetaria.

Las ONGD pueden cumplir de forma satisfactoria las sugerencias que hace Juan Pablo II (L.E.14) para que el trabajador sea copropietario de su trabajo: las ONGD pueden ser *“una rica gama de cuerpos intermedios con finalidades económicas, sociales y culturales: cuerpos que gocen de una autonomía (son no-gubernamentales) efectiva respecto a los poderes públicos, que persigan sus objetivos específicos (el desarrollo humano) manteniendo relaciones de colaboración leal y mutua (es decir, cooperativas con sus contrapartes u organizaciones no gubernamentales del Sur) con subordinación a las exigencias del bien común (su compromiso con una ética cívica mundial es muy característico) y que ofrezcan forma y naturaleza de comunidades vivas, es decir que los miembros respectivos sean considerados y tratados como personas y sean estimulados a tomar parte activa de dichas comunidades”*. En este sentido, su diferencia respecto a las empresas mercantiles orientadas al lucro es clara, y presentan un perfil mucho más humano.

Además, en las ONGD existe una combinación –no exenta de dificultades- entre dos tipos principales de trabajadores: los contratados o profesionales, y los voluntarios. La diferencia entre ambos más clara, es que el voluntario no cobra por su contribución a la causa de la ONGD y el contratado sí. Puede haber otras diferencias como la cantidad de tiempo dedicado al trabajo, el grado de responsabilidad asumido, la disponibilidad, etc. pero que son achacables a cada sujeto, no a la condición de contratado o voluntario. Lo mismo pasa con la calidad de su trabajo. La de ambos debe aspirar a ser la más alta posible, así como su cualificación o formación. Indudablemente los conocimientos de los profesionales pueden ser más técnicos, y estar actualizándose de forma más activa mediante el *learning-by-doing* pero también pueden existir voluntarios con este mismo perfil: pensemos por ejemplo en jubilados experimentados, de alta cualificación o incluso experiencia en cooperación para el desarrollo, que no necesitan del sueldo para mantenerse a ellos mismo y su familia. Por tanto, la dimensión subjetiva del trabajo debe ser la misma tanto para voluntarios como para profesionales-contratados. Ambos están aprendiendo, formándose, cooperando y tratando de hacer su trabajo objetivo de la mejor forma posible (“profesional”, si se quiere). Como expresa Vernis (1998:52):

“Los profesionales voluntarios son las personas que se dedican de forma remunerada a trabajar en una organización no lucrativa... Un profesional voluntario está motivado por la misión de la organización, trata de entender a las personas voluntarias que trabajan en ella, intenta ser constructivo... Al mismo tiempo, un profesional voluntario sabe que continuamente ha de estar aprendiendo. En otras palabras, para trabajar en una organización no lucrativa hay que ser no sólo un excelente profesional, sino estar imbuido de los valores de la organización”.

Por tanto, sean profesionales asalariados o voluntarios, su valor añadido a la organización no puede diferenciarse por su calidad técnica, motivación o disponibilidad para la acción. Pero también es verdad que al profesional-contratado puede exigírsele mayor valor (se le paga por ello) y que normalmente será el responsable último de los proyectos y acciones de desarrollo que representan a la organización. Un voluntario no tendrá

responsabilidad civil, ni laboral, a no ser en casos aislados que no sean representativos de la norma general.

Otro aspecto de interés que presenta el estudio del trabajo en las ONGD es la posibilidad real de que en un futuro no muy lejano, con las jubilaciones anticipadas, el estrechamiento de la vida laboral activa remunerada y la reducción de a jornada laboral en los países desarrollados, las ONGD se vayan nutriendo cada vez más de “trabajadores” no remunerados, con plenitud de capacidades mentales, amplia experiencia laboral y gran flexibilidad horaria para aportar valor añadido a las acciones de las organizaciones. Esta posibilidad de contemplar el ocio como un momento vital de alta y creciente importancia, es relevante, ya que humaniza el estilo de vida de las personas de mayor edad, que ven en su contribución a la ONGD una forma valiosa de continuar su autorrealización humana, una vez que pasan a ser clases pasivas. El aumento del tiempo de ocio es un signo de desarrollo y un valor complementario al “trabajad la tierra” del libro del Génesis. El ocio permite a la persona “crecer y multiplicarse” y ser dueño de lo producido, de forma que lo puede disfrutar. El compartir el ocio, no sólo el trabajo, es un reto que deben ir afrontando las sociedades opulentas. El ocio, empleado como voluntariado social en pro de la mejora de las condiciones de vida de los necesitados, invita a valorar un atributo primariamente divino: la gratuidad. Las ONGD pueden canalizar el mandamiento “gratis lo recibisteis, dadlo gratis”. Este mensaje se presenta cargado de novedad a una sociedad opulenta orientada hacia la exclusiva valoración de lo productivo, lo valioso entendido como valor-producto material, comercializable, no como valor-trabajo, máxime contemplado en su dimensión subjetiva.

En conclusión, la dimensión subjetiva del trabajo en las ONGD, permiten situar al hombre en el centro y valorarlo como persona humana intrínsecamente digna. La diferenciación entre profesional contratado (asalariado) o voluntario, no debe hacerse conforma a pautas como calidad de su trabajo (profesionalización), formación o tiempo dedicado. La mayor disponibilidad de ocio que traen consigo las sociedades desarrolladas, pueden fomentar el voluntariado y hacer de este trabajo objetivo, un medio privilegiado de continuidad en el desarrollo de valores como la responsabilidad, la constancia, la entrega, etc. y puede convertirse en una gran ocasión para acrecentar valores como la gratuidad, la valoración objetiva de personas y hechos sin estar presionados por condicionantes de lucro, salario, desarrollo profesional, etc. Vemos así como las ONGD pueden ser una especie de laboratorio donde la persona humana continúa desarrollando su potencial axiológico, y contribuye a aumentar el grado de humanidad de la dimensión subjetiva del trabajo. Las ONGD pueden poner de manifiesto de forma muy relevante que *“el trabajo es un bien para el hombre –es un bien de su humanidad-, porque mediante el trabajo el hombre no sólo transforma la naturaleza adaptándola a sus propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido ‘se hace más hombre’ (L.E. 9).*

De esta forma, también se verá incrementada la riqueza de su discurso hacia la dimensión objetiva del trabajo, en sus reivindicaciones políticas, que pasamos a analizar a continuación.

#### **4. El trabajo “ad extra”: el promovido por las ONGs.**

El objetivo de esta sección es presentar los rasgos más básicos del discurso que presentan las ONGD ante el trabajo. La verdad es que no existe un discurso “oficial” u homogéneo que podamos atribuir a las ONGD, pero sí existen rasgos, sobre todo en el conjunto de valores que defienden y en campañas que promueven en el ámbito internacional, que nos permiten presentar algunos contenidos de interés.

Quizá sea la campaña internacional para la erradicación del trabajo infantil uno de los signos más claros de lo que queremos expresar aquí, y también la campaña de promoción sobre el comercio justo y el consumo responsable [10]. En estas campañas se pone muy de manifiesto que el trabajo debe ser un elemento humanizante, que es un medio de autorrealización de la persona y no un fin en sí mismo. El trabajo permite al hombre llegar a ser plenamente hombre.

Si esto es así, se deduce que las condiciones objetivas del trabajo no son indiferentes. Aquellos medios que permitan la humanización serán medios adecuados, y aquellos que le degraden en su dignidad humana, serán ilícitos. Es por eso por lo que las ONGD tratan de defender ciertos principios intrínsecos a las condiciones de trabajo, ya sea en los trabajos que promueve con sus proyectos y programas de ayuda externa, ya sea en sus actividades de presión política, sensibilización ciudadana y denuncia internacional. Entre estos principios podemos destacar los siguientes:

- Salario justo: el trabajador debe percibir por su trabajo un salario que le permita vivir y mantener a su familia con dignidad.
- Equidad retributiva entre los sexos: a igual trabajo realizado por varón o por mujer, le corresponde una remuneración idéntica. El sexo no puede constituir nunca una diferencia en la contraprestación por el trabajo realizado.
- Trabajo ecológico y sostenible: el trabajo realizado debe ser respetuoso con el medio ambiente y debe permitir legar a las generaciones futuras unas oportunidades para desarrollar aquellas capacidades que les permitan llevar el tipo de vida que tengan razones para valorar. (Anand y Sen, 2000).
- Deben respetarse los derechos humanos universales, y en nuestro contexto, especialmente aquellos que hacen referencia al trabajo (arts. 23 y 24).
- Las ONGD apoyan decididamente el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) promovido por la OIT, para asegurar que ningún menor de 18 años es excluido de un periodo formativo y educativo esencial antes de la vida laboral adulta [11].
- Las ONGD también impulsan las “cláusulas sociales” en materia de comercio, producción y condiciones de trabajo, que recogen convenciones de la OIT como: la libertad de asociación de los trabajadores (convención 87); el derecho a la

organización y la negociación colectiva (convención 98); la edad mínima de admisión al trabajo (convención 138); la ausencia de discriminación en el trabajo por motivo de raza, género, religión, opinión política, etc. (convención 111); y la exclusión del trabajo forzoso (convención 29 y 105).

Como no es difícil de percibir, estas actuaciones y reivindicaciones están muy cercanas al corpus de la Doctrina Social de la Iglesia. Esto permite detectar un interesante punto de encuentro entre esta doctrina y un conjunto de organizaciones humanitarias no necesariamente religiosas, que luchan por condiciones similares, con muchos aspectos antropológicos en común. Es un ejemplo de cooperación y enriquecimiento mutuo cuando se busca el bien común.

## **5. Conclusiones.**

A lo largo de este trabajo se han podido ver algunas de las contribuciones de las ONGD a la dimensión subjetiva del trabajo humano. Se comenzó por presentar y caracterizar a las ONGD y se ha comentado su evolución histórica a través de lo que se conoce como “generaciones” de ONGD. Desde la actuación más asistencialista y unilateralmente caritativa de las primeras ONGD a la actualidad ha habido una interesante evolución. Las ONGD más modernas se caracterizan por un modelo de desarrollo centrado en valores humanos, equitativo, sostenible y endógeno, donde la cooperación internacional es entendida como asociación entre iguales y se fomenta la participación activa y democrática de las comunidades a las que se ayuda. También está creciendo la importancia de las actuaciones con fuerte carga política, para promover los cambios estructurales que la pobreza globalizada requiere.

En un segundo momento hemos analizado cómo las ONGD practican dentro de sus propias organizaciones las condiciones de trabajo que señala la *Laborem Exercens* para considerar al trabajo como humanizante y autorrealizador de la persona. Hemos resaltado el equilibrio que debe existir en las ONGD entre profesionales contratados y voluntarios y cómo sus diferencias no pueden establecerse en aspectos como su profesionalidad (calidad del trabajo), nivel de formación y conocimientos técnicos o tiempo de dedicación. Aunque lo normal sea que estos parámetros sean más altos en los profesionales contratados, su menor nivel no es intrínseco al voluntario sino a la persona concreta que ejerza su trabajo en cada organización y caso concreto. La extensión del tiempo de ocio que proporciona el desarrollo de las sociedades opulentas, permite dedicar mayor cantidad de tiempo y energías a este tipo de trabajo, en forma de voluntariado, que cuando se concrete en personas de altos valores, habilidades y experiencia laboral supondrán una adición de valor añadido a la organización no gubernamental que alentará su futuro.

Las ONGD se presentan así como lugares donde se puede llevar a la práctica las condiciones expuestas por Juan Pablo II en L.E. 14 para que el trabajo y la propiedad (junto con una relación armónica con el capital) se complementen de forma tal que hagan crecer al

hombre en su condición de homo faber.

Pero la dignidad del trabajo no sólo intenta ser practicada dentro de las ONGD, sino que sus acciones exteriores, a través de proyectos y programas de desarrollo y a través de reivindicaciones y presiones políticas en forma de campañas de denuncia internacional, están siendo tenidas en cuenta en muchas ocasiones. Muchas de sus denuncias están directamente relacionadas con el incumplimiento de convenios y tratados internacionales sobre las condiciones de trabajo, promovidas por la OIT, así como en la defensa por el respeto de la declaración universal de los derechos humanos. La aportación de las ONGD en estos campos es ya reconocida internacionalmente y cada vez más son sentadas a la mesa en los foros de la comunidad internacional. La proximidad en los planteamientos de muchas de ellas (no todas, es cierto) con la Doctrina Social de la Iglesia, hace que sea interesante ampliar el mutuo conocimiento y colaboración. De alguna manera es lo que hemos pretendido con esta aportación a este Congreso Internacional.

### ***BIBLIOGRAFÍA:***

**AKE, C. (1996)** "Los fundamentos políticos del desarrollo sostenible en África".  
*Información Comercial Española* 755, 73-84.

**ANAND, S. y SEN, A. (2000)** "Human Development and Economic Sustainability", *World Development* vol. 28, nº 12, 2029-2049.

**BARRAT BROWN, M. (1998)** *Comercio justo, comercio injusto. Hacia una nueva cooperación internacional*. Icaria. Barcelona.

**CAD (2001)** *Evaluation Feedback for Effective Learning and Accountability*. Evaluation and Aid Effectiveness N°5. OECD-DAC. Paris.

**CLONGD (1997)** *Carta de las ONGD. Principios básicos de las ONG de Desarrollo y Ayuda Humanitaria en la Unión Europea*. Coordinadora de ONGD-España. Madrid.

**CONGDE (1995)** *Participar como iguales con los pueblos del mundo en la causa común del desarrollo*. Coordinadora de ONGD-España. Madrid.

**CONGDE (1998)** *Código de Conducta de las la Coordinadora de ONG de Desarrollo*. Coordinadora de ONGD-España. Madrid.

**CONGDE (2001)** *Directorio de ONGD 2000*. Coordinadora de ONGD-España. Madrid.

**EDWARDS, M. (1999)** *Future positive: International Cooperation in the 21<sup>st</sup> century*. Earthscan. London.

**GÓMEZ GALÁN, M. y SANAHUJA, J.A. (1999)** *El sistema internacional de cooperación al desarrollo. Una aproximación a sus actores e instrumentos*.

CIDEAL. Madrid.

**International Monetary Fund (IMF) (2001)** *IMF Survey*, vol.30, n° 8. April 16.

**JUAN PABLO II (1981)** *Laborem Exercens*. Ciudad del Vaticano.

**KORTEN, D. (1987)** “Third Generation NGO Strategies: A Key to People-centered Development”, *World Development* 15, 145-159.

**KORTEN, D. (1991)** *Getting to the 21<sup>st</sup> Century: Voluntary Action and the Global Agenda*. Kumarian Press. West Hartford.

**LARRÚ, J.M. (2000)** *La evaluación en los proyectos de cooperación al desarrollo de las ONGD españolas*. Tesis Doctoral. Universidad San Pablo-CEU. Madrid.

**LARRÚ, J.M. (2001)** “¿Públicas o privadas? La financiación de las ONGD españolas.” *Revista de Fomento Social*, vol. vol.56, N°221, págs. 93-127, ETEA, Córdoba.

**Ministerio español de Asuntos Exteriores (MAE) (1999)** *El programa de Erradicación del Trabajo Infantil en Iberoamérica*. Informes de evaluación 6/1999. MAE-SECIPI. Madrid.

**MARTÍNEZ OROZCO, S. (1996)** *Comercio justo, consumo responsable*. INTERMON. Barcelona.

**ORTEGA CARPIO, M.L. (1994)** *Las ONGD y la crisis del desarrollo*. IEPALA. Madrid.

**SENILLOSA, I. de (1997)** “El papel de las ONGD en el Norte”, en INTERMÓN, *Juntos para la erradicación de la pobreza*. Intermón. Barcelona. pp.67-89.

**SENILLOSA, I. de (1998)** “A new age of social movements: a fifth generation of non-governmental development organizations in the making”, *Development in Practice* vol. 8, N°1.

**VERNIS, A. et al. (1998)** *La gestión de las Organizaciones No Lucrativas*. Deusto. Bilbao.

[1] Véase CLONGD (*Comité de Liaison avec les ONGD*) (1997).

[2] Véase CONGDE (1998).

[3] CONGDE (1995).

[4] Como toda clasificación, las generaciones de ONGD no son conceptos cerrados, sino

dinámicos. Muchas de las ONGD participarán de rasgos de más de una generación y no es conveniente entenderlas como un proceso lineal de obligado cumplimiento, de forma que la última generación es mejor en todos los aspectos y escenarios de cooperación internacional. De hecho, no hay acuerdo en el número de generaciones en las que se pueden clasificar las ONGD. Mientras Ortega Carpio (1994:133) y Kortén (1987) elaboran tres, el propio Kortén (1991) describió una cuarta generación y Senillosa (1998) ofreció rasgos para una quinta. Comentarios sobre estas generaciones los hacen Gómez Galán y Sanahuja (1999:222-224) y Senillosa (1997).

[5] También pueden encuadrarse aquí acciones de posible trivialización de la ayuda que únicamente pretenden recaudar fondos a base de colectas televisadas o apadrinamiento acríptico de niños.

[6] Ake (1996:76).

[7] Gómez Galán y Sanahuja (1999:223).

[8] CAD (2001:11-12).

[9] Según los datos aportados por las ONGD federadas en la CONGDE y publicados en el directorio anual, el porcentaje de gasto en educación para el desarrollo sobre el total gastado se ha ido reduciendo desde 8,7% de 1996 al 4,7% en 1999. El resto de recursos, en el ejercicio de 1999 se repartió de la siguiente manera: proyectos 58,1%; ayuda de emergencia 11,9%; administración 10,6%; acción humanitaria 8,9%; formación 3,5%; comunicación 1,8%; publicaciones 0,36%; e investigación 0,1%.

[10] Una interesante evaluación sobre la cooperación internacional para la erradicación del trabajo infantil es la realizada por la cooperación española en MAE (1999). Para las campañas sobre comercio justo y consumo responsable véanse Martínez Orozco (1996) y Barrat Brown (1998).

[11] El Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (C182) se adoptó en la sesión 87ª de la OIT en Ginebra el 17 de junio de 1999, y hasta el momento ha sido ratificado por 89 de los 182 países miembros de Naciones Unidas. Puede consultarse su contenido en [www.ilo.org/ipec](http://www.ilo.org/ipec).