

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL



**“CAPITAL HUMANO INDIGENA EN CHILE,
IDENTIDAD Y SU NIVEL DE INCLUSION AL
ENFOQUE DE DESARROLLO ENDOGENO”.**

Tesis para optar al Grado de Magister en
Gerencia Social

Autor:
Genoveva Reuca Neculman

TEMUCO, Abril de 2014.

UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL



**“CAPITAL HUMANO INDIGENA EN CHILE,
IDENTIDAD Y SU NIVEL DE INCLUSION AL
ENFOQUE DE DESARROLLO ENDOGENO”.**

Tesis para optar al Grado de Magister en
Gerencia Social

Autor:

Genoveva Reuca Neculman

Profesor Guía:

Claudio Briceño Olivera
Dr. Procesos Sociales y Políticos en América Latina
Universidad de La Frontera

TEMUCO, Abril de 2014.

“CAPITAL HUMANO INDIGENA EN CHILE, IDENTIDAD Y SU NIVEL DE INCLUSION AL ENFOQUE DE DESARROLLO ENDOGENO”.

Genoveva Alejandra Reuca Neculman

Postgrado en Gerencia Social

Universidad de la Frontera 2014

RESUMEN: El capital humano indígena en Chile es un tema pendiente para la sociedad y el Estado, la carencia de profesionales indígenas con identidad cultural que provengan de zonas rurales, la baja oferta laboral en la que se encuentran, plantean la urgente necesidad de crear mayores espacios de formación, cuyo desarrollo endógeno este en promover desde los territorios y sus actores, un modelo de desarrollo propio, permitiendo una mayor incidencia en el diseño y formulación de políticas públicas orientadas a superar las brechas de desigualdad social entre los pueblos originarios de Chile. (700 caracteres)

Palabras claves: Capital Humano, desarrollo endógeno e identidad

INTRODUCCION

El objetivo de este artículo es analizar la dotación de capital humano indígena en Chile, dando a conocer la realidad nacional de los profesionales indígenas, el aporte y contribución al crecimiento social y económico de las regiones. Para ellos se ha elaborado un análisis teórico sobre el surgimiento del capital humano que explican su significado y su directa relación con el enfoque de identidad social y su aporte a la libertad de elegir el modelo de desarrollo que desean implementar en sus territorios.

La segunda parte dice relación con dar a conocer un análisis descriptivo general del capital humano indígena, cuya principal fuente de información utilizada es la encuesta de caracterización socioeconómica CASEN 2009. Aquí se describen múltiples variables, como el total de población indígena profesional, nivel educacional alcanzado, distribución por zona, distribución de profesionales indígenas por región, principales oficios que desempeñan, tipo de trabajo y contrato. A continuación se realiza un análisis comparativo del capital humano indígena por identidad, situación que da cuenta de la compleja realidad que vivencia la identidad social en profesionales indígenas.

Finalmente se presenta una serie de conclusiones, que en síntesis trata de establecer fundamentos en cuanto a la importancia de aumentar el capital humano indígena con identidad en Chile, cuyo objetivo sea contribuir al desarrollo social y económico de los pueblos originarios de Chile.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad vemos que los pueblos originarios están excluidos de espacios de decisión propia, debido a que son escasos los profesionales indígenas en puestos de influencia y de poder, que permitan analizar e incidir en políticas públicas focalizadas hacia los pueblos originarios, lo anterior nos refleja la carencia de capital humano avanzado en pueblos indígenas, pero más aun nos muestra el nulo conocimiento que tenemos actualmente sobre la realidad emergente de este nuevo grupo humano.

La necesidad de contar con estudios que demuestren cuantitativamente la realidad del capital humano en Pueblos originarios, impulsan y motivan a los emergentes profesionales indígenas a conocer e investigar sobre el área, lo anterior para fundamentar la generación en nuevas propuestas que incorporen a estos actores en el diseño del enfoque de desarrollo en diversas áreas, teniendo la necesidad de contar con mayores actores que promuevan políticas públicas de desarrollo endógeno para pueblos originario.

Para dar respuesta a lo anterior es que el presente artículo tiene como Objetivo General: Analizar el capital humano y el enfoque de desarrollo endógeno en profesionales indígenas y su nivel de identidad e Inclusión en las políticas públicas para los pueblos originarios.

Objetivos específicos:

- i) Caracterizar la situación actual del capital humano avanzado en profesionales indígenas.
- ii) Realizar un análisis comparativo entre profesionales originarios con identidad y profesionales originarios sin identidad.
- iii) Analizar la incidencia actual que tiene este capital humano en la formulación de políticas públicas para pueblos originarios.

Es aquí donde recae la urgente necesidad de conocer la situación actual de profesionales indígenas con o sin identidad, gestando nuevas estrategias de desarrollo, incorporando el capital humano avanzado, que no solamente propone un crecimiento económico, si nos mas bien el crecimiento va afirmando un desarrollo social a partir del aumento de las capacidades individuales colectivas, que sean capaces de generar libertad

de elección y decisión frente a las políticas de desarrollo orientadas a los pueblos indígenas.

I. MARCO TEORICO

EL CAPITAL HUMANO.

La nueva sociedad global distingue estos tiempos como la transición del paradigma de la acumulación de la riqueza al paradigma de la acumulación del conocimiento. Los primeros autores clásicos Marx Engel, Adam Smith, David Ricardo forjaron el capital humano en sociedades industriales, planteando la teoría del valor-costo, colocando al centro del análisis el valor del trabajo, como eje fundamental en el proceso productivo, reivindicando el trabajo para determinar el precio de lo que se produce, lo anterior es complementado por la teoría valor-trabajo, el cual sostiene que el trabajo realizado por los seres humanos junto con los recursos naturales son la base de la producción bienes y del capital que estos representan. El desarrollo de las sociedades industriales estaba sentado sobre la base de las regiones con mayor capacidad generadora de ingresos cuyo soporte era la sociedad trabajadora (Navarro Iván 2009:309, Alhama Rafael 2000; 09)

Sin embargo no solo el trabajo define el nivel de productividad si no también los niveles de formación y tecnicidad frente a un oficio determinado, tratándose entonces de fortalecer las competencias humanas en los sistemas de producción, siendo este el conjunto de capacidades que un individuo adquiere por acumulación de conocimiento, el cual está directamente relacionada con la calidad del trabajo, niveles de producción, elevación de los ingresos, y calidad de vida. Es así que distintos autores neo clásicos han planteado que la inversión en educación y especialización ha venido generando un nuevo tipo de Capital, el humano. (Gary Baker 1964; 310)(Schutz; 1970; 310)

El capital humano es una herramienta individual que se inserta en los sistemas de mercado, como una inversión humana que se evalúa según sus niveles de formación sobre la productividad, (costo-beneficio) (Adam Smith 1994;309, Citado por Navarro; 2009); precursores de la idea de educación y libertad humana señalan que la valoración del trabajo está dada para quienes buscan aumentar su educación, formación y conocimiento, ampliando las posibilidades de elección y aumentando la

libertad humana, es decir mientras mayor educación, mayor será las oportunidades y mayor calidad del trabajo, por ende también se amplía la libertad para poder decidir y aumentar la calidad de vida.(Amartya Sen 2004;02), (Smith 1975; 28), (Shultz 1961:28)

Sin embargo con el tiempo el capital humano no solo va abriendo ventanas para un mayor desarrollo económico si no también es un fuerte aporte para el desarrollo social, por ende el “**capital humano**” no solo se concentra en el carácter de agente “**(agency)**” que usando las habilidades conocimiento y destrezas como medio logran aumentar los niveles de producción sino también es una herramienta fundamental en la expansión de la “**capacidad humana**” concepto que hace alusión al poder de decisión que tienen las personas para dirigir sus vidas incrementando las posibilidades reales de elegir el tipo de vida que consideran más valiosa. (Amartya Sen 2004; 70)

Así mismo este tipo de desarrollo más inclusivo tanto económico como social da un salto sustantivo y fortalece la visión de Adam Smith quien plantea que los talentos naturales y la experiencia laboral no es suficiente para el desempeño, sino que además la elevación de conocimientos específicos en función de elevar los niveles de producción son también instrumentos valiosos de poder, que abren espacios de mayor libertad humana. (Amartya Sen 2004; 70)

El capital humano además contribuye a generar cambios sociales pues mientras más alto sea el acervo cultural, mayor es la influencia en el entorno, propende al respeto y valoración de la sociedad. La educación es entonces un instrumento o un medio para realizar cambios sociales, siendo estos significativos para sociedades con alta desigualdad social. Es así que el capital humano no refiere solamente al ser humano como meros instrumentos de producción. Importantes autores sintetizan que el capital humano es entonces el acervo de conocimientos, capacidades, habilidades y talentos innatas o adquiridas por las personas a través de la experiencia y formación continua, para insertarse con mayores herramientas a la sociedad global, realizando verdaderos aportes sociales, científicos, tecnológico y de innovación, situación que le permita al individuo tener mayor libertad de incidencia, decisión sobre su calidad de vida e influencia en la sociedad actual. (Schütz 1961; 10) (Thurow 1978; 13) (Becker 1964; 29) (Amrtyasen 2000; 67)

Por otro lado el desarrollo humano trata de:

“Un proceso de construcción en cooperación de la vida colectiva e individual, en condiciones de la libre determinación, sin exclusión y racismo de ningún sistema de opresión, explotación ni colonialismo interno dentro de los Estados nacionales actuales, para decidir nuestro futuro económico, político, cultural, espiritual y ambiental, basados en las enseñanzas de nuestros pueblos, desde su cosmovisión, el derecho indígena, nuestra sistema de organización social y ética de trabajo tesonero, en el marco de un equilibrio del uso de los recursos tecnológicos y naturales que nos provee la madre naturaleza, para construir la justicia y la igualdad” (Batzin C. 2005:07)

EL DESARROLLO ENDÓGENO.

El enfoque de desarrollo endógeno, es la creciente capacidad de un territorio para optar por un estilo de desarrollo propio, cuyos actores decidan sobre los mecanismos y estrategias que desean utilizar. El centro de este nuevo enfoque es impulsar y potenciar los recursos internos, refiriéndose a la toma de decisión en el plano político que promueva el diseño y aplicación de nuevas políticas de desarrollo en la región. (Bosier; Clarac 2004; 27)

En el plano económico el enfoque de desarrollo se denomina crecimiento endógeno, sin embargo los procesos de acumulación de capital cuya perspectiva es la identificación y aprovechamiento de los recursos internos, no solamente va de la mano con potenciar la capacidad de los actores sociales de base, plantea además de la apropiación y reinversión local que signifiquen una diversificación de la economía local (Gil Opina; Bosier 2003; 27)

Es decir que este tipo de enfoque impulsa desde las bases de un mismo territorio la capacidad auto generativo de actividades de desarrollo que nacen sobre la base de los componentes culturales presente en el espacio. Lo anterior obliga a los sujetos locales a repensar su realidad para confluir en determinantes sociales de endogeneidad que pueda incorporar una visión de desarrollo común sin afectar la cultura local. Por ende generar las propias manifestaciones no solamente nos habla de la prosperidad económica sino también de la necesidad de reactivar fuerzas sociales incentivando el vinculo y actividades armoniosas con el contexto, generando una visión más constructivista en donde sea posible incorporar las diversas expresiones de la diversidad cultural cuyo crecimiento se forje sobre la base de un desarrollo iintegral permitiendo el reconocimiento,

valoración y cuidado según los intereses socioculturales propios de la comunidad (Boisier; Fuenmayor 2000:56); (Clarac 2004; 15.)

Las estrategias de desarrollo también deben ser sustentables en tiempo cuyo centro debe estar orientado a desplegar las potencialidades del hombre en su entorno, involucrando a los actores sociales en el quehacer cotidiano, el cual consta de tres condiciones básicas:

“La decisión local sobre las opciones de desarrollo. El control local sobre los procesos de desarrollo. La retención de los beneficios del desarrollo en la misma comunidad” (Pilonieta A. Ochoa A, 2006; 21)

“Finalmente, el Desarrollo Endógeno es el llamado a ser el agente catalizador del proceso reconstitutivo del quehacer social, ya que, legitima el surgimiento de un nuevo sujeto (ciudadano), concebido en tanto que miembro de una comunidad y responsable que entiende que el único camino hacia su realización humana, es a través de la realización de sus iguales en armonía con su entorno (social, cultural, familiar y comunitario entre otros). El desarrollo endógeno posibilita que sean los ciudadanos quienes operativicen la reconstitución de la ciudadanía, subjetivando el quehacer social a la opción de desarrollo, genuino y endógenamente escogida en comunidad” (Ochoa A, Petrizzo M. 2006; 71)

LA IDENTIDAD CULTURAL.

En una sociedad moderna con permanentes cambios la cultura e identidad no están exentos de variaciones, así es como la identidad es considerada como un fenómeno subjetivo que se desarrolla tanto de manera personal como colectiva, se construye simbólicamente en el tiempo y en conexión consigo mismo y con otros, es el sentimiento de pertenencia a un grupo sociocultural en donde se comparten creencias y características en común, se forma primeramente a partir de un proceso dialéctico y de autodefinición que precisa la diferencia con respecto a los otros resultando definitorio de la personalidad, así mismo la identidad social o colectiva se elabora a partir de reconocimiento de valores, creencias, rasgos característicos se centra en la igualdad con los demás. La conciencia de sí mismo es permanente en el tiempo a pesar de las transformaciones y cambios de contexto que se suceden. (Tajfel 198; 40) (Laing 1961; 56) (De la Torre 2001; 23)

La identidad cultural es la auto identificación que tiene un individuo ante un grupo social en particular, compartiendo ciertos rasgos culturales

como creencias, costumbre y valores propios de un sector, la identidad está ligada a la historia y al patrimonio cultural, no existe identidad sin el conocimiento de la memoria histórica de un pueblo, recreando individual y colectivamente patrones comunes desde los orígenes. Según autores estudiosos en el área, plantean que este concepto no es estático es más bien dinámico debido a que se alimenta de manera continua con influencia exterior. (Molano O. 2008; 73) (Bukula 2000:169)

Por otro lado la identidad cultural está determinado por la naturaleza Socio psicológica lo cual hace referencia a hechos naturales de conciencia es decir se analizan desde el punto de vista de la educación. La identidad cultural debe ser explicada a partir de su expresión de la vida cotidiana de la población.

“En tal sentido se interpreta como una variable explicada o dependiente, que cambia en sus expresiones concretas como pueden ser: lenguaje, instituciones sociales, idiosincrasia, cultura popular, relaciones familiares, arte y literatura etc.; en función de un conjunto de variables explicativas o independientes, entre las cuales son las de mayor interés: tiempo o momento histórico, espacio geográfico, estructura socio clasista, raza, etnicidad, migraciones, genero y generaciones humanas”. (Maritza García y Cristina Baeza 1996: 23)

METODOLOGÍA.

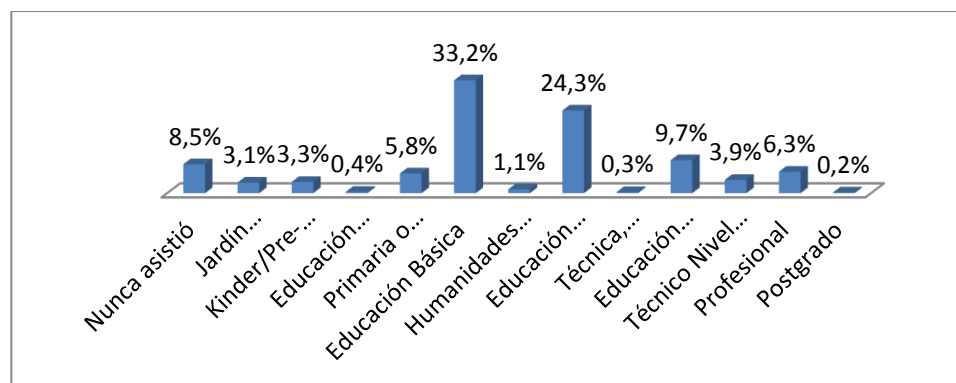
El presente artículo es de tipo cuantitativo, de carácter descriptivo, comparativo y de análisis. Cuyo diseño es transversal, debido a que se sitúa en un solo tramo de tiempo cuyo hito temporal está dada sobre la base de datos disponible en la CASEN 2009. En cuanto a la limitación del campo esta se localizó al espacio territorial de Chile. En cuanto a la muestra los sujetos de estudio lo componen todos los individuos indígenas de Chile que son profesionales egresados de nivel universitario y técnicos de nivel superior, correspondiente a un total de 85.674 profesionales y/o técnicos. El instrumento que se utilizo fue el paquete de programa estadístico cuantitativo SPSS. Con este se procedió a elaborar información sobre la base de datos disponible sobre población: CASEN 2009. En otras palabras, el diagnóstico se basó en el procesamiento de datos secundarios, provisto por dicha base de datos.

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PROFESIONALES INDÍGENAS EN CHILE.

A continuación se presenta el resultado del análisis obtenido en el primer capítulo de este artículo que dice relación con caracterizar la situación actual del capital humano avanzado en profesionales originarios correspondientes a los nueve pueblos indígenas reconocidos como etnias en la constitución Chilena, siendo estos los Pueblos Aymara, Rapanui, Quechua, Mapuche, Atacameño, Coña, Kawesqar, Yagan, Diaguita. La principal fuente de información para el presente análisis fue la encuesta de Caracterización Socioeconómica año 2009.

Actualmente según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN 2009 el número total de habitantes en Chile es de 16.962.515, dentro del cual solo un 8% corresponde a población indígena, este dato a sufrido variaciones significativas en el tiempo cuyo CENSO año 2002 señala que solo un 4,6% de la población manifestaba pertenecer a un pueblo originario, este aumento de la población da cuenta de una sociedad más abierta y plural que a través de un mayor conocimiento histórico y cultural tienen mayor concientización de sus orígenes, reconociendo así su identidad proveniencia.

Grafico N° 1 Nivel Educativo alcanzado.

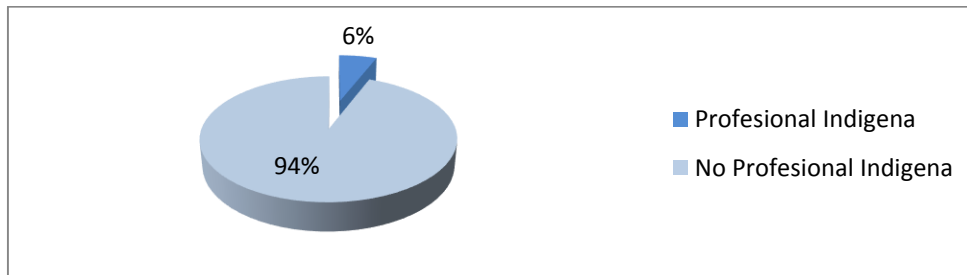


Elaboración propia Fuente CASEN 2009

De los indígenas declarados en la CASEN 2009 el nivel educativo más alto alcanzado corresponde al nivel de enseñanza básica con un 33.2%, en segundo lugar se encuentra el nivel de educación media con un 24.3% y en tercer lugar el nivel de educación media técnica con un 9.7%, lo anterior da cuenta que los niveles educativos de los indígenas en Chile alcanzan en su mayoría el nivel básico y Medio no así los niveles de educación superior. El porcentaje más bajo alcanzado corresponde a

indígenas con postgrados, lo anterior da cuenta de la baja existencia de profesionales expertos que puedan innovar en ciencias y tecnología para el creciente desarrollo de los pueblos originarios.

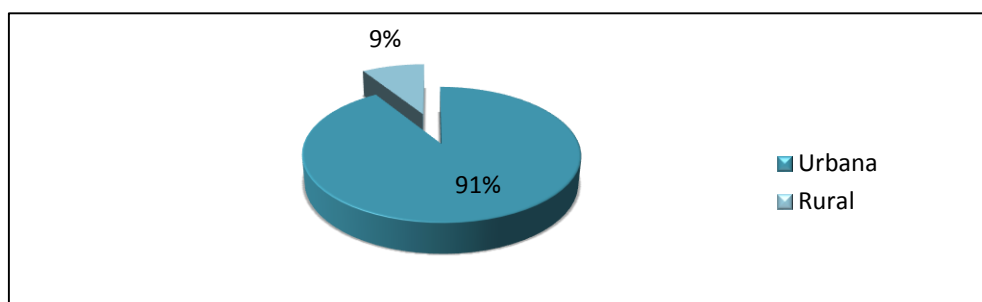
Grafico N° 2 Profesional Originario.



Elaboración propia Fuente CASEN 2009

De acuerdo al concepto de capital humano, se puede observar que de la totalidad de personas reconocidas como indígenas solamente el 6% es profesional. Consecuencia de ello es el alto índice de pobreza concentrada en la población indígena cuya abismante diferencia que existente entre uno y otro da cuenta del alto desafío que tiene el país con incorporar políticas públicas que fomenten mayor capital humano. Por otro lado la misma CASEN arroja que en el País existe más mujeres profesionales indígenas que hombres profesionales indígenas lo anterior con 55% y un 45% respectivamente.

Grafico N°3 Profesional indígena por Zona.

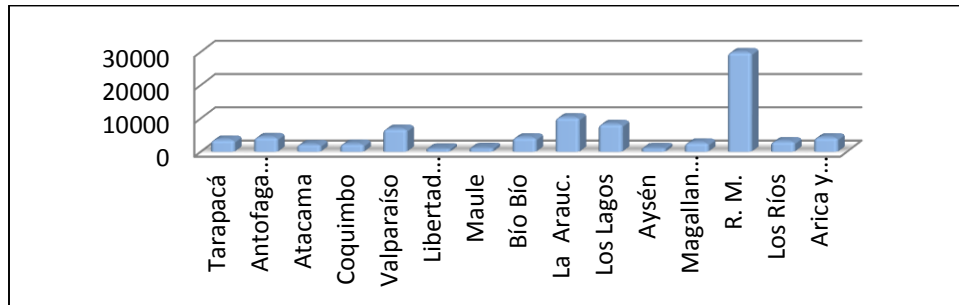


Elaboración propia Fuente CASEN 2009

Los profesionales indígenas declaran provenir mayormente de zonas urbanas que de zonas rurales situación que podemos deducir se debe a las mayores oportunidades educacionales y laborales que presentan, caso contrario son las zonas rurales donde no existen ofertas de empleo ni alternativas de educación superior, siendo las capitales regionales o

ciudades con mayor desarrollo captadores, formadores y retenedores de capital humano.

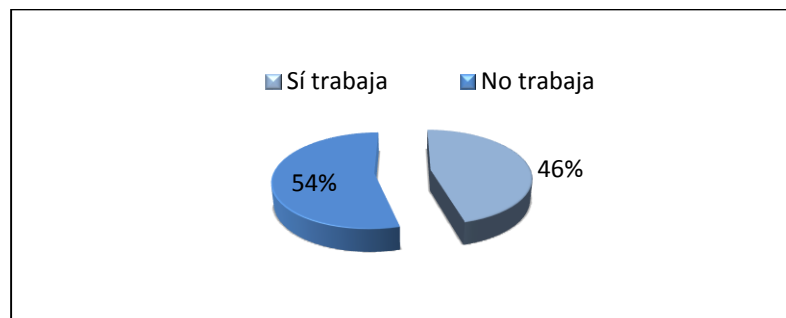
Grafico N° 4 Profesionales distribuidos por región.



Elaboración propia Fuente CASEN 2009

El mayor número de profesionales indígenas se encuentran en la Región Metropolitana con un 35%, en segundo lugar se encuentra la Región de la Araucanía con un 12% del total, le sigue la región de Los Lagos con un 10% y la región de Valparaíso con un 8% de los profesionales. Por último se encuentra la región de Antofagasta, Bio Bio y Arica y Parinacota con un 5% de su población indígena.

Grafico N° 5 Trabajo profesional indígena.



Elaboración Propia Fuentes CASEN 2009

Un dato relevante hace referencia hacia el factor trabajo, debido a que el 46% de los profesionales indígenas actualmente ejerce algún tipo de oficio u/o actividad remunerada, por el contrario el 54% de los profesionales está sin contrato de trabajo, situación que refleja que solo un poco menos de la mitad de los profesionales ejercen algún tipo de actividad remunerada y el resto de los profesionales indígenas no tienen actividad o trabajo formal, reflejando una tasa no menor de informalidad. Este factor refleja una realidad crítica entre los profesionales indígenas, debido a que

según los datos estadísticos descritos anteriormente una profesión universitaria o técnica no garantiza necesariamente una fuente de empleo estable o/u formal, cuya movilidad social se torna más lenta y compleja.

En cuanto al porcentaje de profesionales egresados de nivel universitario y técnicos de nivel superior, se puede señalar que de un total de 85.674 profesionales y/o técnicos, un 26% corresponden a personas que se ofician o trabajan como profesionales y el 74% se ofician o desempeñan como técnico. Para efectos del presente artículo se ha definido trabajar con veintitrés profesiones que son las más ejercidas según la categoría profesional.

Tabla N° 1 Tipos de Profesiones.

	Profesiones	N°	%
1	Profesores y Maestros de la Educación	9239	41%
2	Contadores	2157	10%
3	Gerentes diversas áreas	1718	8%
4	Creadores Analistas y sistema Informático	1525	7%
5	Ingenieros diversas áreas	1593	7%
6	Especialistas en organización y administración de empresas.	1334	6%
7	Arquitectos	1143	5%
8	Autores, Periodistas y escritores.	746	3%
9	Economicistas	619	3%
10	Actores, Directores de cine, Radio, Teatro	474	2%
11	Personal de enfermería	534	2%
12	Trabajo social	382	2%
13	Psicólogos	286	1%
14	Médicos	269	1%
15	Agrónomos y afines	166	0,7%
16	Sociólogos Antropólogos	154	0,6%
17	Químicos	62	0,3%
18	Geólogos y geofísicos	52	0,2%
19	Abogados	35	0,1%
20	Farmacólogos, Patólogos y afines.	24	0,1%
21	Biólogos, Botánicos, zoólogos	18	0%
22	Personal directivo administración publica	15	0%
23	Fuerzas Armadas	8	0%
	Total	22553= 26%	100%

Elaboración Propia Fuente Casen 2009

El cuadro refleja que los profesionales indígenas se desempeñan predominantemente como profesores o maestros de la educación con un porcentaje de 41% de la población, es decir casi la mitad de la gama de profesiones que aquí se declara. Le sigue en segundo lugar y con una baja importante los Contadores con un 10% así mismo en tercer lugar se encuentran los gerentes de diversas áreas con 8 %. Por consiguiente se encuentra los Creadores analistas y sistema informático e ingenieros de diversas áreas que en forma casi proporcional entre sí ocupan el cuarto lugar con un promedio del 7%.

Lo anterior da cuenta que los profesionales indígenas optan mayormente por el área de las ciencias sociales y humanistas que las áreas científicas, la poca diversificación de carreras elegidas por estudiantes indígenas puede deberse a factores que están asociados a la calidad de la base educacional. El acceso a créditos universitarios, duración de la carrera, puntajes de selección son algunas de los factores asociados a determinar el futuro profesional de un joven indígena.

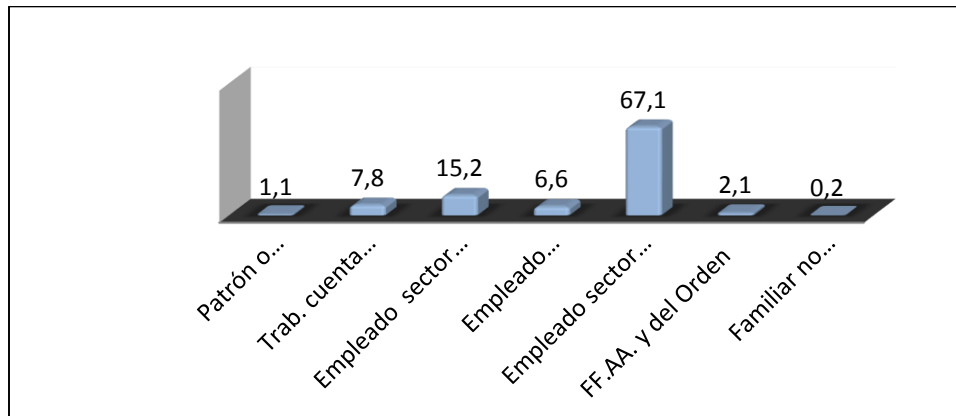
Tabla N° 2 Tipo de Trabajo.

Tipo de Trabajo	N°	Porcentaje válido
Permanente	32963	81,9%
Ocasional o eventual	2370	5,9%
Por plazo o tiempo determinado	2298	5,7%
De temporada o estacional	1973	4,9%
A prueba	648	1,6%
Total	40252	100,0%

Elaboración propia Fuente CASEN 2009

Si bien existe una baja tasa de trabajo formal, el trabajo con el que cuentan es de forma estable y permanente en un 82%, en menor medida se encuentra un 6% que lo hace de forma ocasional o eventual, por plazo o tiempo determinado. Si bien es baja la población de profesionales que actualmente tiene contrato, los que están actualmente ejerciendo, tienen un tipo de contrato permanente, no así el casi 20% de los trabajadores que tiene contrato, se encuentran trabajando de forma inestable. Lo que da cuenta de una mayor estabilidad laboral entre quienes se encuentran actualmente trabajando.

Grafico N° 6 Área de Desempeño.



Elaboración propia Fuente CASEN 2009

El grafico anterior ilustra el área de desempeño del profesional indígena, situación que llama la atención que un 67% de los profesionales actualmente se están empleando en el sector privado, lo cual responde a los tipos de oficios que los profesionales hoy en día están ejerciendo, siendo en este caso profesionales del área de la educación y contadores, cuya oferta proviene mayormente del sector privado como escuelas particulares subvencionadas para el caso de la educación y empresas para el caso de los contadores.

Por otro lado los profesionales que incursionan en el sector publico son un 15,2% demostrando amplia diferencia con el sector privado, sin embargo al comparar el área de desempeño nacional en el sector publico que llega solo a un 4,5% incluyendo a empresas publicas se visualiza una amplia diferencia entre los profesionales indígenas trabajando en el sector publico que mas que triplican al país en general.

La rama en donde menos profesionales indígenas hay son las Fuerzas de Armadas y del Orden con un 2,1% y profesionales independientes o dueños de negocios con 1,1%, lo que puede ser preocupante esto último viendo la baja tasa de emprendimiento e innovación en los profesionales indígenas así como su ya visto alto porcentaje en el sector publico.

En cuanto al tipo de contrato de los profesionales que se encuentran trabajando, un 82% tiene contrato plazo indefinido, lo cual significa que la mayoría de los profesionales indígenas tienen estabilidad laboral, en menor medida con un 18% de los indígenas profesionales que trabajan lo hacen a contrato fijo, lo cual señala que la minoría de ellos tiene probabilidades de movilidad por no contar con un trabajo estable.

IDENTIDAD EN PROFESIONALES ORIGINARIOS EN CHILE.

A continuación se presentan un análisis comparativo entre profesionales que se reconocen ante un grupo con identidad cultural y profesionales originarios que no manifiestan sentido de pertenencia e identidad, lo anterior considerando las variables de zona, sexo, oficio, tipo de carrera, regiones de procedencia de la población de profesionales originarios.

De la totalidad de profesionales indígena solo el 3% de ellos señalan estar adscrito a un grupo humano de identidad cultural y un 97% no participa, lo anterior da cuenta de un enorme vacío de identidad en la mayoría de los profesionales indígenas, reflejando un alto desarraigo de este grupo en particular.

Tabla N° 3 Profesionales indígenas y no indígena según zona y sexo

		Zona		Sexo	
		Urbano	Rural	Hombre	Mujer
Identidad	Frecuencia	1958	769	1238	1489
	Porcentaje	71,8%	28,2%	45,5%	54%
Sin identidad	Frecuencia	76041	6906	37346	45601
	Porcentaje	91,7%	8,3%	45%	55%

Elaboración propia Fuente CASEN 2009

Haciendo un análisis comparativo de zona del cuadro anterior se puede mencionar que la mayor concentración de profesionales indígenas se encuentra en zona urbana, dentro del área urbana los profesionales indígenas sin identidad son el 91% de la población, mientras que los profesionales con identidad corresponden a 71,8% de la población. Por otro lado la concentración de profesionales con o sin identidad es mucho menor en zonas rurales. En síntesis podemos señalar que la mayoría de los profesionales indígenas que provienen de zonas urbanas no tiene ningún apego o identidad cultural con su pueblo de origen.

En cuanto al variable sexo se puede señalar que con un 54% las mujeres profesionales, presentan mayor identidad cultural que los hombres, sin embargo son casi proporcionales entre sí, lo que da cuenta que la variable sexo no es determinante, como la diferencia visible entre variable zona rural urbana.

Grafico N° 7 Profesionales Indígenas según Región e Identidad.



Elaboración propia Fuente CASEN 2009

Los profesionales indígenas con mayor identidad cultural se concentran en la región de la Araucanía con un 38,5% de la población, lo anterior responde a que en esta región habitan los Mapuche, pueblo indígena que en la actualidad se caracteriza por mantener vivas sus costumbres y creencias, representando así el pueblo indígena más numerosos del País.

En segundo lugar se encuentra la región Metropolitana con un 10,4% del total de profesionales, este dato refleja un creciente asentamiento capitalino de muchos indígenas que provenientes de distintas regiones del País, y que buscan en los principales centros urbanos, mayores oportunidades de desarrollo académico.

Le sigue la región de los Lagos con un 9%, la Región del Bio Bio con 8,4 %, Antofagasta 7,9%, Arica y Parinacota con 7%, Los Ríos 6,5% Tarapaca 4,5% y Valparaíso 4,2% de su población.

Por el contrario los profesionales indígenas sin identidad cultural se encuentran en su mayoría en la Región Metropolitana con un 35,7%,

así mismo Los Lagos con un 9.7% y la Región de Valparaíso 8,1%, lo anterior se condice con los datos observados anteriormente que dice relación con que los profesionales sin identidad provienen en su mayoría de las zonas urbanas.

IDENTIDAD, OFICIOS Y PROFESIONES

De un total de 85.674 profesionales y técnicos solo 1167 correspondiente a 1,3% de los profesionales indígenas señalan participar de un grupo de índole cultural, por ende 98.7% no presenta ningún tipo de apego identitario. A continuación la tabla grafica que refleja de forma decreciente los principales oficios entre técnicos y Profesionales que presentan adherencia a un grupo de índole cultural en el País según CASEN 2009.

Tabla N° 4 Profesionales Indígenas con Identidad

PROFESIONES	N°	%
Profesores y Maestros.	567	48%
Gerentes de comercios mayoristas y minoristas	150	13%
Sociólogos, antropólogos y afines	140	7%
Especialistas en Org.y Adm. de Emp, no clasificados	72	6%
Arquitectos, ingenieros y afines, no clasificados	49	5%
Recepcionistas y empleados de informaciones	27	2.3%
Agricultores y Trabaj. calificados de huertas, invernaderos	25	2.1%
Agrónomos y afines	26	2%
Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	18	2%
Otros Op. de máquinas y montadores	18	2%
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	17	1.4%
Empleados de servicios estadísticos y financieros	15	1.2%
Joyereros, orfebres y plateros	15	1.2%
Profesionales del trabajo social	13	1%
Camareros y taberneros	13	1%
Mensajeros, porteadores y repartidores	11	0.9%
Total	1167	100%

Elaboración propia Fuente CASEN 2009

Los oficios que presentan mayor identidad en los profesionales indígenas son los maestros de nivel superior de enseñanza preescolar, primaria y secundaria correspondiente al 48% de la población, así mismo en segundo lugar se encuentran los Gerentes mayoristas y minoristas con un 13% y en tercer lugar los oficios declarados con mayor identidad se

encuentra los sociólogos antropólogos y afines con 7% de los profesionales, le sigue los especialistas en organización y administración de empresas no clasificados con un 6% y Arquitectos Ingenieros y afines, los Agrónomos con 49 casos que se declaran pertenecer a un grupo con identidad.

Tabla N° 5 Profesionales indígenas con o sin identidad

Profesiones y/o oficios	sin identidad	Con identidad
Profesores y Maestros de la Educación		
Contadores	100%	0%
Gerentes diversas áreas	91%	9% ^{0%}
Creadores Analistas y sistema Informático	100%	0%
Ingenieros diversas áreas	100%	0%
Especialistas en organización y administración de empresas.	95%	5%
Arquitectos	96%	4%
Autores, Periodistas y escritores.	100%	0%
Economicistas	100%	0%
Actores, Directores de cine, Radio, Teatro	100%	0%
Personal de enfermería	100%	0%
Trabajo social	96%	4%
Psicólogos	0,3%	0%
Médicos	100%	0%
Agrónomos y afines	84%	16%
Sociólogos Antropólogos	0%	100%
Químicos	100%	0%
Geólogos y geofísicos	100%	0%
Abogados	100%	0%
Farmacólogos, Patólogos y afines.	100%	0%
Biólogos, Botánicos, zoólogos	100%	0%
Personal directivo administración publica	100%	0%
Fuerzas Armadas	100%	0%

Elaboración propia Fuente CASEN 2009

En primer lugar dentro de los profesionales con mayor nivel de identidad se encuentra en un 100% los Sociólogos y Antropólogos, y en segundo lugar con 94% se encuentran los profesionales del área de la Educación, lo anterior da cuenta de la alta asociación que existe entre el área de formación académica y disciplinas elegidas por los profesionales con la definición del grado de identidad social el

cual puede ser altamente concluyente entre los profesionales indígenas.

En general llama mucho la atención que los profesionales siendo indígenas en su mayoría no adhieran a ningún tipo de grupo de identidad, datos que nos ilustran la baja autodefinición que presentan jóvenes, adulto joven y adulto de sí mismos, permitiéndonos conocer el bajo impacto que tienen las políticas públicas de discriminación positivas en educación.

CONCLUSIONES

La teoría del capital humano nos plantea desafíos interesantes a partir del fenómeno de la globalización mundial, de ellos las localidades y los territorios son protagonistas de una nueva faceta en el desarrollo de las personas y sus niveles de conocimiento e innovación, se trata entonces de volver la mirada a lo nuestro y desde allí con libertad y decisión revalorizar el proceso de desarrollo endógeno tan trascendental y rico en el reconocimiento de nuestra diversidad cultural (Amartya Sen 2004, Bosier 2004).

La localidad, su entorno y su riqueza antrópica son necesarios para generar crecimiento que impacte positivamente en las personas, así el eje fundamental en el desarrollo es el capital humano, los avances en los niveles de educación, conocimientos y cultura, define a través de su conocimiento histórico (Molano; 2008) a un ser humano con identidad cultural, lo anterior es la base del crecimiento no solos económico sino también social.

La autodefinición de una persona indígena frente a grupo humano según su territorio y características particulares, involucran a otros actores subjetivamente y emocionalmente al sentimiento de pertenencia y de adherencia a un grupo. Para ello es necesario que la sociedad profundice en la capacidades de resolver el problema de las desigualdades territoriales a través del aumento de capital humano avanzado en Regiones aun mas promoviendo la descentralización del Estado y la redistribución equitativa de las ganancias del PIB, todo con el fin de preparar a través de la educación al capital humano que dará paso al desarrollo en su integralidad y de manera endógena.

En el caso de Chile y la población originaria este desafío se vuelve aún más interesante pues se trata de la más postergada y con los indicadores de desarrollo humano más bajos del País. Es así que este 8% de población indígena ha planteado desafíos enmarcados en la mejora de los niveles de cobertura de la educación en todos sus niveles que lleven a la generación de capital humano pero localizado, es decir desde la identidad como patrón y axioma para desde allí comenzar el camino hacia reconocimiento de la diversidad cultural y el aporte de los pueblos originarios en la dinámica nacional, cuestión aún pendiente.

Es desde aquí que los indicadores arrojan cifras relevantes a la hora de los análisis comparados, por lo que se puede afirmar:

La identidad social (Tajfel 1981) en los últimos tiempos ha ido en aumento en la población originaria por cuanto nos encontramos con una población mayormente auto identificado, reflejando mayor conciencia y auto-aceptación de sus orígenes. Por ende aumento cuantitativamente de un 4,6% a un 8% elevando sus cifras en 3,6 puntos.

Si bien la identidad social en Chile ha experimentado cambios y progresos, los bajos niveles de educación en los pueblos originarios es una realidad nacional con grandes desafíos, el CENSO 2009 refleja que solo el 6% de los indígenas son profesionales, situación que demuestra un estancamiento social que afecta directamente al desarrollo endógeno de la población originaria, debido a las bajas oportunidades que tienen la población Indígena para acceder a la educación superior y desarrollar los recursos internos planteado por Amartya Sen, para lo anterior se debe fomentar no solo el capital humano si no también acompañado de la capacidad humana, aludiendo a los poderes de influencia y decisión de un determinado grupo social.

Se visualiza la urgente necesidad de elevar el capital humano y social de nuestro País, cuya forma de inversión propenda a un fomento de políticas educacionales y sociales que permita a la sociedad indígena activar las habilidades y destrezas sociales, generando con ello la capacidad de crear e innovar con mayor libertad y empoderamiento social en las diversas etapas y zonas, autodefiniendo su tipo de desarrollo y logrando responder a las diversas necesidades para desarrollo social y económico.

En síntesis el 6% de profesionales de pueblos originarios es una cifra baja pero consistente a la hora de analizar que las políticas educacionales no están orientadas a la población originaria, por lo que muchos de ellos en franca desigualdad llegan por sus propios medios y motivación a la educación profesional ya sea media o superior.

La distribución profesional por sexo da cuenta quizás de una de las más dramáticas situaciones que viven los pueblos originarios, resulta sintomático que sean las mujeres quienes ven en la educación una manera de superar la situación de pobreza sufrida tras la incorporación al estado de Chile, por lo que muchas familias privilegian y fomentan el valor de la educación en ellas como la única alternativa de superación, pues las que no alcanzan a desarrollarse a través de la educación resultan ser condenadas a sufrir la precariedad, pobreza y discriminación.

Son las zonas rurales las que presentan mayores niveles de postergación en la inclusión a la formación de capital humano, se trata de localidades con aislamiento y sin conectividad donde solo hace poco años se comenzó a impartir educación básica y media obligatoria, quizás sea esta la principal causa de que los profesionales especialmente de nivel superior no provengan de comunidades indígenas rurales, así mismo que los profesionales indígenas provengan de zonas urbanas responde a que el acceso a la información y a la educación propiamente sea mayor que en zona rural.

Sobre la distribución esta parece proporcional al número de habitantes por región, es así que la región metropolitana presenta más profesionales y en segundo lugar la región de Valparaíso.

En cuanto a trabajos, menos de la mitad de los profesionales ejerce en puestos de trabajo, es decir que el desempleo en los profesionales indígenas es altísimo y aquí entramos a explicar que juegan en contra la falta de redes, contactos y derechamente el bloqueo de contrato de profesionales indígenas sin correspondencia política partidaria tradicional en puestos del sector públicos.

Los oficios que más ejercen los profesionales indígenas son del área de la educación y la educación primaria, se trata de un efecto correlacionar con los ingresos a los tipos de carrera en la educación superior, son las carreras de educación las de más bajo prestigio en Chile por lo que sin una formación sólida de base y sorteando las dificultades propia de la Prueba

de Selección Universitaria llegan a la universidad y por ende son los más egresados.

Los que si logran trabajar lo hacen de forma estable y permanente, poca movilidad laboral es lo que caracteriza a los indígenas. La mayor tasa de trabajo se encuentra en los sectores privados lo que da cuenta de los tipos de profesionales que van egresando de las universidades están cada vez menos ligadas al sector público, haciendo inferencia que los profesores y maestros de la educación trabajan en su mayoría en sectores privado como escuelas, liceos particulares subvencionado.

En cuanto a la identidad entendida desde Casen 2009 como adscripción al grupo se puede inferir que menos de la mitad de los profesionales se adscribe a un grupo de identidad, por lo que quizás el sentido de la educación no radica en la capacidad consiente de valorar, proteger y fomentar la educación formal, sino más bien promover el autoestima y valoración de la cultura indígena acercando la historia y sentimiento de pertenencia a un grupo debido a que la inclusión de la sociedad en el marco de una educación es altamente homogenizaste, no reconoce en el sistema general tampoco en la educación superior la existencia de los pueblos originarios, se trata entonces de la más poderosa de las discriminaciones, la estructural, porque está orientada a la anulación del sujeto en su identidad originaria y el blanqueamiento como mecanismo de anulación de su potencialidad y autenticidad, de allí que por hoy se promueva con urgencia la acción afirmativa en estudiantes de pueblos originarios.

En el plano de la identidad por zonas rurales- urbanas esta da cuenta de que los que más se identifican son los de zonas rurales, es posible que este sector minoritario tenga más arraigada su cultura, que contenga como axioma todo un mundo valórico basado en la cosmovisión y el espacio local, de ahí que su identidad sea un fuerte al contrario del profesional urbano que producto de la migración por generaciones ha perdido parte de su cultura. En este mismo sentido son los hombres en igualdad de proporción quienes se identifican y quienes no, por otra parte las mujeres se identifican más.

Por último los profesionales indígenas con identidad están localizados en la región de la Araucanía, si bien su porcentaje es bajo al compararlos con los de la Región Metropolitana estos aunque mayoría son profesionales sin identidad y adscripción a los pueblos originarios.

CONSIDERACIONES FINALES

Dada la situación general del país, en vías de desarrollo y más específicamente dada las características particulares de la población indígena en cada Región del País es clave ahondar en aquellos elementos que influyen en el denominado “desarrollo”, acercándola a una concepción más realista, introduciéndonos a la vez a la realidad social emergente, fusionando estos elementos con la experiencia de los diversos actores que viven en la complejidad actual. Por cuanto el capital humano indígena es un claro reflejo del esfuerzo, perseverancia y superación siendo la educación la principal herramienta de movilidad social que puede a base de aspectos vivenciales entender y proponer la forma y el fondo las estrategias de desarrollo que mejor se ajusta a la realidad local.

Esta carencia del capital humano avanzado en regiones, falta de identidad cultural territorial, marcado centralismo político administrativo y nulo poder de influencia y decisión frente a las políticas de desarrollo presentes en el País, hacen que muchas veces los enfoques de desarrollo se vean alejadas de la realidad social regional, ejemplo claro son muchas políticas públicas ejecutadas en nuestra región de La Araucanía, el cual se presenta como la región más empobrecida y vulnerable del País, sufriendo un estancamiento económico, social, educacional entre otros, fenómeno sociales de complejidad inminente, de esta misma manera es que la emergente gama de profesionales indígenas observan con gran inquietud la situación real de la región.

He aquí algo significativo y determinante, el capital humano no solamente debe ser impulsado y promovido desde las regiones sino además deben abrirse espacios estructurales para el capital humano indígena, que pueda a través de sus capacidades repensar la realidad local y fomentar la participación activa y libre de capacidades humanas, que deseen ser agentes activos de cambios, considerando enfoques de desarrollo con identidad cultural, pertinente a sus localidades potenciando un estímulo ligado a la identidad territorial en la cual habitan. Para ello se propone.

- 1) Establecer oficialmente un centro de estudios políticas públicas orientadas a Pueblos Originarios de carácter descentralizado, que promuevan propuestas de desarrollo “por indígenas para indígenas”.

Por otro lado el capital humano indígena proviene de zonas urbanas dando claro reflejo de los fenómenos de migración forzada que tienen que realizar muchos de ellos, situación de desarraigo cultural que han sufrido generaciones de familias y en la actualidad los propios jóvenes indígenas para optar a la educación superior. Dada la compleja situación desvinculación comunitaria, desarrollo y superación de los pueblos originarios es que en la Región de la Araucanía actualmente se plantea la necesidad de fortalecer y crear nuevas estrategias que aumenten el nivel de conciencia cuyo fenómeno debe darse de manera personal como colectiva, en conexión con otros, compartiendo características en comunes de autodefinición, así mismo la identidad social o colectiva se elabora a partir de reconocimiento de valores, creencias, rasgos característico se centra en la igualdad con los demás.(Tajfel 199) (Laing 1961) (De la Torre 2001).

Para ello se propone:

- 2) Crear espacios de formación con identidad, fortaleciendo la política de hogares indígenas y aumentando la cobertura en Hogares con centro de desarrollo sociocultural, que propenda a educar con creencias y valores desde las características propias de los Pueblos indígenas en la cual están asentados.
- 3) Crear Universidades indígenas que incorporen en su malla curricular, misión y visión los enfoque de desarrollo endógeno, sostenible y sustentable con identidad cultural para fortalecer y potenciar el desarrollo humano como aporte a la sociedad indígena.

Cabe señalar que el éxito real de este proyecto no viene en aumentar las estadísticas sobre capital humano, si no que hacer crítica al estado actual del capital humano que siendo indígena, ignoran su procedencia e identidad cultural, entonces la poca valoración que tienen de sí mismo y el desconocimiento del patrimonio histórico con el que cuentan es un antecedente no menor debido a que es una realidad antes no visibilizada, es por lo anterior que se hace urgente trabajar desde las escuelas, liceos universidades, hogares y residencias en post de mejorar y aumentar los niveles de identidad entre los profesionales egresados, si se logra avanzar en fomentar y promover el capital humano con identidad y compromiso social hacia los pueblos originarios se lograra en definitiva crear un campo

Reuca Neculman G. 2014 “Capital Humano Indígena en Chile, Identidad y su Nivel de Inclusión al Enfoque de Desarrollo Endógeno”

analítico de profesionales que busquen construir desde sus orígenes y territorios un estilo de desarrollo propio, cuyos actores decidan sobre los mecanismos y estrategias que desean utilizar. El centro de este nuevo enfoque es impulsar y potenciar los recursos internos, refiriéndose a la toma de decisión en el plano, económico, social, político y cultural. (Bosier; 2006)

BIBLIOGRAFÍA

- AMARTYA SEN (2004) “Capital Humano y Capacidad Humana” Cuadernos de economía, Foro de economía Política. Teorías Económicas www.red-vertice.com/fep.
- ADAM SMITH (1776) DAVID RICARDO (1817) citado por Ivan Navarro (2009) en “Capital Humano para los desafíos del desarrollo local y regional: la necesidad de una política de Estado” en “Pensando Chile desde sus Regiones” editorial Universidad de la Frontera, Temuco, Chile.
- ALHAMA RAFAEL (2000) “Capital humano, concepto e instrumentación” Complexus Revista de Complejidad, Ciencia y Estética. Syntesis.
- ALVAREZ J. FRANCISCO (2001) “Capacidades, libertades y desarrollo: Amartya Sen”. Publicado en Máiz, R. “Teorías políticas contemporáneas”, (comp.) Tirant lo blanch, Valencia.
- BOISIER S. (2003). ¿Y si el desarrollo fuese una emergencia sistémica? Revista del CLAD Reforma y Democracia.
- CAPOCASALE BRUNO “Capital humano y educación” http://www.nuso.org/upload/articulos/2826_1.pdf
- DE LA TORRE CAROLINA, (2001) “Las Identidades, Una Mirada Desde la Psicología” la Habana: Centro de investigación y desarrollo de la cultura cubana Juan Marinello.
- FUENMAYOR (2000) «Sentido y Sinsentido del Desarrollo de un País». Consejo de Publicaciones, Consejo de Estudios de Postgrado. Universidad de Los Andes. Mérida
- GARY BAKER (1964) “EL Capital Humano” a theoretical and empirical analysis. Columbia University Press.
- GIMÉNEZ, G (2005) “La dotación de capital, humano de América, Latina y el Caribe” Revista de la CEPAL.

- GARCÍA A. MARITZA Y CRISTINA BAEZA MARTÍN. (1996) S/F. “Modelo Teórico para la Identidad Cultural”. Centro de Investigación y Desarrollo de la Cultura Cubana. Ciudad de La Habana, Cuba.
- KLEIN Y COOK TW SCHULTZ (2005) “El enfoque de capital humano de Emprendimiento” Universidad de Missouri. EEUU
- LAING, R. D. (1961), El yo y los otros, México, Fondo de Cultura Económica, (1974, p. 82.) Madrid.
- MOLANO O. (2008) “Identidad Cultural, Un concepto que Evolucionan” Revista Opera Universidad Externado de Colombia.
- MARX C. Y F. ENGEL (1973) “Obras escogidas en tres tomos”, Tomo II Editorial El Progreso, Moscu.
- OCHOA ARIAS (2006) “Aprendiendo entorno al desarrollo Endógeno” Universidad de los Andes Centro de Investigaciones en Sistemología Interpretativa FUNDACITE Mérida y Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico ULA.
- OCHOA A, PETRIZZO M. (2006) “Ciudadanía y Desarrollo Endógeno. “Hacia la re-constitución del quehacer social” en Ochoa A, 2006 “Aprendiendo en torno al Desarrollo Endógeno” Universidad de los Andes, Centro de Investigaciones en Sistemología Interpretativa FUNDACITE Mérida y Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico ULA.
- PILONIETA A. OCHOA A, (2006) “El Desarrollo Endógeno Sustentable, Una Aproximación Conceptual” en Ochoa A, 2006 “Aprendiendo en torno al Desarrollo Endógeno” Universidad de los Andes Centro de Investigaciones en Sistemología Interpretativa FUNDACITE Mérida y Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico ULA.

- SMITH ADAM (1994); GLEIZER JEROME (2000), GARY BAKER (1964), SCHUTZ; (1970) Citado por Iván Navarro (2009) en “Capital Humano para los desafíos del desarrollo local y regional: la necesidad de una política de Estado” en “Pensando Chile desde sus Regiones” editorial Universidad de la Frontera, Temuco, Chile.
- SMITH ADAMS (1975) “Teoría de los sentimientos morales” editada por Raphael, D y Macfie, A, vol4 24, Clarendon, Oxford.
- SMITH Las Riquezas de la Naciones.
- SCHULTZ T. (1961). American Economic Review.
- TAJFEL H Y TURNER JC (1989) La Teoría de la Identidad Social de la conducta inter grupal. En JF Morales YC. Huici (Eds.) Lecturas en Psicología Social (pp 225-259) Madrid UNED.
- THUROW, LESTER C (1978). “Inversión en capital humano”. Trillas México
- VILLALOBOS MONROY, PEDROZA FLORES (2005) “Perspectiva de la teoría del capital Humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico” Universidad Autónoma del Estado de México.
- VON BAER LOCHOW “Descentralización y desarrollo territorial: ¿barco a la deriva o proyecto país? Fundamentos y propuestas para una Política de Estado Hemiciclo. Revista de Estudios Parlamentarios, 201.