

GESTION DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGIA

Artículos de México, Argentina,  
Venezuela, Cuba y Chile

Reseñas de Libros  
Personas y Eventos



TODOS  
PRACTICANDO



**REVISTA GPT EN SU  
TERCER ANIVERSARIO**

# Índice



Acceso a empleos de  
calidad en el  
aglomerado Gran La  
Plata (Argentina):  
diferencias inter e  
intra-géneros **06**

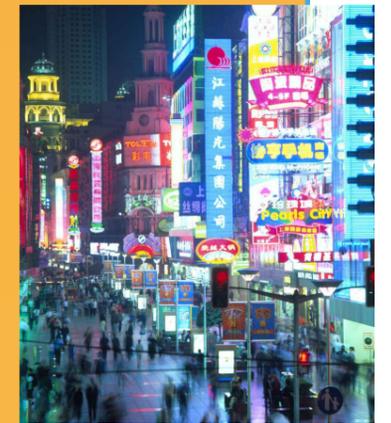


EL INSTINTO  
ADMINISTRADOR  
El caso  
de la autogestión en  
la economía de  
solidaridad **14**



Las estrategias  
económicas del  
movimiento de  
trabajadores  
desocupados en  
Argentina. El  
caso del MTD de  
Lanús **24**

Ciencia, Innovación y  
Desarrollo  
Económico en Asia  
Oriental: lecciones  
para América Latina **44**



El docente del siglo  
xxi como gestor del  
conocimiento social  
tecnológico: una  
necesidad de la nueva  
Venezuela. **54**



Formación de  
emprendedores e  
innovación  
tecnológica **62**



En esta ocasión no sólo presentamos la décima edición de la Revista Electrónica “**GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA**”, sino que además, celebramos su tercer año de vida. En efecto, este medio electrónico cumple tres años desde que nació en el mes de mayo del año 2008. Hoy, con experiencia y camino recorrido podemos decir que estamos en una etapa de consolidación, crecimiento e internacionalización.

Consolidación porque la revista ya está indizada en DIALNET, LATINDEX y a fines del año pasado en DOAJ - Directory of Open Access Journals. También está presente en Enlace Académico.Org y la Red de Revistas de la Asociación Latinoamericana de Sociología, ALAS. Crecimiento, porque hoy tenemos más de 75.000 visitas en nuestra página web y los artículos – ensayos, resultados de investigación y reseñas de libros – nos llegan para su evaluación y posterior publicación de los diferentes países de América Latina. Esto último muy ligado a la tercera dimensión antes señalada, esta es, internacionalización. Hoy podemos decir con orgullo que la Revista Gestión de las Personas y Tecnología ha traspasado las fronteras de nuestro país y se proyecta al ámbito latinoamericano como un referente en los temas de recursos humanos y tecnología en su más amplia concepción.

En esta décima edición y de manera muy consistente con lo anteriormente planteado, los artículos provienen de diferentes países de este continente, tales como México, Argentina, Venezuela, Cuba y Chile.

Los artículos que se presentan en la sección **Personas** en esta décima edición son: **Acceso a empleos de calidad en el aglomerado gran la plata (argentina): diferencias inter e intra-géneros** de los autores Amalia Eguía, Juan Ignacio Piovani, María Laura Peiró y Juliana Santa María; **El instinto administrador el caso de la autogestión en la economía de solidaridad** del autor Leonel Betancur; **Las estrategias económicas del movimiento de trabajadores desocupados en argentina. El caso del mtd de lanús** del autor Ariel Fontecoba y **¿Reconocimiento y Redistribución? Develar la situación de las asalariadas rurales citrícolas del noroeste argentino a la luz de la teoría de Nancy Fraser** de la autora Vanesa Vazquez Laba.

En la sección **Tecnología**, se exponen los trabajos: **Ciencia, innovación y desarrollo económico en Asia oriental: lecciones para América Latina** de autor: José Antonio Cervera Jiménez; **El docente del siglo XXI como gestor del conocimiento social tecnológico: una necesidad de la nueva Venezuela** de las autoras Carmen Moreno Becerra y Yudith Ontiveros Murcia , **Formación de emprendedores e innovación tecnológica: una aportación de la universidad autónoma metropolitana para los universitarios** de la autora Irene Guillén Mondragón y **La**

**universidad cubana actual y la gestión de la innovación en función del desarrollo local** de las autoras Maricela González Pérez y Saray Núñez González.

En esta edición se presentan dos reseñas de libros, la primera elaborada por Rocío Castillo Vallade sobre el libro “**La alta Rentabilidad de la Felicidad**” del autor David Fischman y la segunda del libro, “**El Arte de la Idea y Como Puede Cambiar tu Vida**”, del autor John Hunt, elaborada por Humberto Donoso Rojas.

Recordamos a todos los lectores que el Comité Editorial de la revista está integrado por los Académicos del Área de Administración de Personal del Depto. de Tecnologías Generales de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile Sra. Myrna Videla Aros ( ) y Sres. Miguel Portugal Campillay ( ) y Luis Ovalle Díaz ( ).

También forman parte del Comité las profesionales externas: Srta. Clarisse Droval ( ) de Brasil, la Dra. Bibiana Arango Alzate, Coordinadora Académica Postgrados Gestión Tecnológica - Escuela de Ingenierías – de la Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia ( ), la Sra. Carolina Maliqueo, Tecnóloga en Administración de Personal y actual Directora de la Revista Capital Humano en Chile ( ). Desde la octava edición nos acompañan también como integrantes del Comité Editorial: Irina Francioni, Consultora internacional de nacionalidad italiana - venezolana, Licenciada en Comunicación Social, con postgrado en Administración Estratégica y una Maestría en Negocios y Asesoría gerencial ( ) y Diego Cuartas Ramírez, Ingeniero Electrónico de la Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia (UPB), Master en Gestión Tecnológica de la UPB y Profesor Titular de la Escuela de Ingenierías de la UPB ( ).

Finalmente, informamos que las opiniones expresadas por los autores y autoras son de su exclusiva responsabilidad. Confiamos, al igual que en nuestras versiones anteriores, que esta décima edición de la revista Gestión de las Personas y Tecnología cumpla las expectativas y sea del máximo agrado de todas las amigas y amigos lectores.

Julio González Candia  
Director Ejecutivo

Mayo 30 de 2011

# Revista de Investigación Científica **GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA**

## Instrucciones para los autores

**Naturaleza de la Revista:** Gestión de las Personas y Tecnología es una Revista electrónica científica arbitrada e indizada del área de Administración de Personal del Depto. de Tecnologías Generales de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile, con una frecuencia de tres ediciones anuales (mayo, agosto y noviembre), en el área de las ciencias sociales aplicadas. Abierta a todos los investigadores y profesionales nacionales y extranjeros.

Conforme a la política editorial de la revista, las revisiones se hacen en doble ciego-juicio de pares, por lo cual el o los autores de los trabajos desconocen quienes lo han revisado así como también los revisores desconocen el nombre de él o los autores. Se cuenta además, con árbitros o evaluadores internos y externos pertenecientes a universidades nacionales y extranjeras.

Su dirección electrónica se encuentra disponible en [www.tap.usach.cl/gpt](http://www.tap.usach.cl/gpt)

Tal como su nombre lo indica, la revista se divide básicamente en dos partes: Gestión de las Personas y Tecnología. Dentro de cada gran apartado se organiza en las siguientes secciones: Resultados de Investigación y Ensayos. Adicionalmente, la revista ha considerado relevante otras secciones tales como: Reseñas de Libros, Entrevistas a Personajes destacados y Personas y Eventos.

### **Forma y preparación general de los artículos:**

- El trabajo (resultados de investigación y ensayos) debe tener una extensión máxima de 12 hojas tamaño carta (incluidos gráficos, cuadros, citas y fuentes bibliográficas). En el caso de las Reseñas de Libros, la extensión máxima es de 04 hojas.
- Las hojas deben estar elaboradas con 2.5 centímetros de margen (izquierdo, derecho, superior e inferior), letra Arial tamaño 12 e interlineado 1.5 (espacio y medio).
- El trabajo no debe contener ningún elemento a

color.

- El trabajo debe ser remitido electrónicamente sin datos del autor o autores. Los datos del autor o autores deben ser consignados en hoja aparte, incluyendo nombre y apellido, grados académicos, experiencia de investigación en la temática del trabajo, lugar de trabajo (nombre de la institución y/o empresa), número de teléfono y o correo electrónico.
- Se aceptarán trabajos con la autoría de hasta tres personas.
- El trabajo debe ser inédito. Al mismo tiempo, el envío del mismo a la Revista Gestión de las Personas y Tecnología, implica la obligación del autor o autores de no someterlo simultáneamente a la consideración de otras publicaciones.

### **La estructura para los artículos “Resultados de Investigación” es el siguiente:**

El trabajo debe estar precedido de un resumen y/o abstract de media hoja de extensión (conservando los mismos márgenes, tipo y tamaño de letra e interlineado) en idioma español e inglés.

- Deben presentarse de 3 a 4 palabras claves al pie del resumen, en español e inglés.
- La estructura será: introducción, desarrollo del trabajo (considerando tres partes: 1. Antecedentes Teóricos y/o de carácter empírico que sustenta el artículo; 2. Metodología de la investigación utilizada; y 3. los resultados y su discusión), conclusiones y referencias bibliográficas (ver más abajo).

### **La estructura para los artículos “Tipo Ensayo” es el siguiente:**

El artículo “Tipo Ensayo” debe estar precedido de un resumen y/o abstract de media hoja de extensión (conservando los mismos márgenes, tipo y tamaño de letra e interlineado) en idioma español e inglés.

- Deben presentarse de 3 a 4 palabras claves al pie del resumen, en español e inglés.

Los artículos del “Tipo Ensayo” se organizarán de la siguiente manera: introducción, desarrollo del tema o tópico, conclusiones y referencias bibliográficas (ver más abajo).

Tanto en los artículos “Resultados de Investigación” como “Tipo Ensayo”, se pueden utilizar opcionalmente elementos de apoyo tales como tablas, cuadros y gráficos y notas aclaratorias.

**Las referencias bibliográficas y las notas deben ir al final del respectivo artículo utilizando numeración secuencial según orden de aparición en el texto.**

**Ejemplos para realizar las Referencias Bibliográficas:**

### **Referencias Materiales Impresos**

#### **Libros**

Saracho, José María. 2005. Un modelo general de gestión por competencias. Primera Edición. Ril Editores. Chile.

#### **Artículos en publicaciones periódicas y/o revistas especializadas**

Arnaíz, Beatriz, Osses, Raúl. 2009. Cambio Organizacional y Tecnológico: los duelos colectivos. Revista Gestión de las Personas y Tecnologías. Vol. 01 No. 3. Chile. Págs. 24-31. Fuente: [www.tap.usach.cl/gpt](http://www.tap.usach.cl/gpt) (Consultado el 16-04-09).

#### **Publicaciones de eventos y/o congresos científicos**

Sánchez Peredo, Alejandro. 2009. El rol de recursos humanos en la gestión de las organizaciones. Ponencia presentada en el VI Seminario Internacional de Recursos Humanos organizado por la Asociación de Administradores de Personal. Buenos Aires. Argentina. Fuente: [www.as.edu.ar/vseminario](http://www.as.edu.ar/vseminario) (Consultado el 15-03-09).

#### **Referencias a Materiales On-line o Webgrafía**

Morales Negrete, Juan. 2007. Tecnología y Sociedad: un vínculo indisoluble. Universidad de Santiago de Chile. Fuente: <http://www.usach.cl> (Consultado el 24-10-07).

**En el desarrollo del artículo – sea éste resultado de investigación o ensayo, las referencias bibliográficas se realizarán cumpliendo las normas del sistema "Harvard":**

- Referencias no textuales indicar apellido y año. Ejemplos: un solo autor (Freire, 2008), dos autores (Godoy y Osorio, 2008) y con más de dos autores (Godoy y otros, 2008).
- Para las citas textuales, las cuales deberán ir encerradas entre comillas en el desarrollo del artículo, adicionar el número de página o rango de páginas. Ejemplos: (Astudillo, 2007:10) o (Astudillo, 2007:12-20).
- Para diferenciar obras del mismo autor con el mismo año de publicación utilizar letras minúsculas de la siguiente manera: (Pérez, 2008a) y (Pérez, 2008b).

El Comité Editorial se reserva el derecho de realizar los ajustes y cambios de forma que aseguren la calidad de los artículos aceptados para su publicación.

La Revista Gestión de las Personas y Tecnología autoriza la reproducción parcial de los artículos siempre y cuando se respete la normativa de Propiedad Intelectual y se reconozcan los créditos de la revista y de los autores. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de él o los autores.

**El trabajo debe ser remitido al correo electrónico de la revista:**

E-mail: [revistapersonastecno@usach.cl](mailto:revistapersonastecno@usach.cl), [julio.gonzalez@usach.cl](mailto:julio.gonzalez@usach.cl) o [natalia.romero@usach.cl](mailto:natalia.romero@usach.cl)

Santiago, Mayo de 2011

# Acceso a empleos de calidad en el aglomerado Gran La Plata (Argentina): diferencias inter e intra-géneros

**Autores: Amalia Eguía**

Dra. en Ciencias Naturales (orientación Antropología). Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales. Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de la Plata /CONICET  
Correo electrónico: aeguia@ciudad.com.ar

**Juan Ignacio Piovani**

Dr. en Metodología de las Ciencias Sociales. Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales. Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de la Plata /CONICET  
Correo electrónico: jpiovani@unibo.edu.ar

**María Laura Peiró**

Lic. en Sociología. Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales. Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de la Plata /CONICET.  
Correo electrónico: laurapeiro@infovia.com.ar

**Juliana Santa María**

Lic. en Sociología. Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales. Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de la Plata /CONICET.  
Correo electrónico: jusantamaria@gmail.com



Los estudios sobre la evolución del mercado de trabajo latinoamericano coinciden en destacar la creciente participación femenina en las últimas décadas, aunque manteniendo niveles menores que los hombres. Pero dado que las categorías “hombre” y “mujer”, a pesar

de su importancia para entender los fenómenos sociales por el modo en que éstos se estructuran a partir de diferencias de género, esconden poblaciones heterogéneas en cuanto a la posición en la estructura social, el nivel educativo, la situación socio-familiar, los recursos simbólicos, etc., hemos creído fructífero, en términos interpretativos, sumar al análisis de las diferencias de género un análisis al interior de cada subgrupo.

En este sentido, en trabajos previos hemos explorado las diferencias inter-géneros en el mercado de trabajo del aglomerado Gran La Plata (Argentina), complementando el análisis con una descripción de las diferencias intra-géneros. En este artículo nos proponemos profundizar el estudio de las diferencias inter e intra-géneros en el acceso a empleos de calidad, enriqueciendo los modelos estadísticos ya aplicados. **Palabras claves:** mercado de trabajo - empleo de calidad - heterogeneidad inter e intra-géneros.

## Abstract

The studies focused on the evolution of the Latin American labor market point out the increasing participation of women in the last decades, yet maintaining lower levels of involvement than men. However, the categories “man” and “woman”, despite their significance to understand social phenomena that are gender-structured, hide heterogeneous populations in terms of status, educational level, family situations, symbolic resources, etc. For these reasons, it results useful to enrich the gender approach to the study of the labor market with specific analysis of each gender group.

In former articles we have explored the inter-gender inequalities in the labor market of the Greater La Plata (Argentina), enriching the analysis with a detailed description of intra-gender differences. In this article we propose to deepen the study of inter and intra-gender differences in the access to quality employments, also improving the statistical models used in our former studies.

**Key words:** labor market - quality employment - inter and intra-gender heterogeneity

## 1. Introducción

Las investigaciones empíricas focalizadas en el análisis de la evolución reciente del mercado de trabajo en países de América Latina coinciden en destacar la progresiva participación femenina en la esfera extra-doméstica, aunque manteniendo niveles menores que los hombres y concentrando

de modo persistente la mayor parte de las tareas domésticas.

Para dar cuenta de este incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, así como del modo diferencial en que hombres y mujeres se integran al mismo, se han propuesto diversas explicaciones. Algunas enfatizan las dificultades de las mujeres en el mundo laboral y destacan una supuesta potenciación de sus desventajas relativas. En este sentido, Sefa (1994:37-38) afirma: “El número creciente de mujeres en la fuerza de trabajo en América Latina no puede ser interpretado como un indicador de progreso [...] Las mujeres trabajan en los empleos peor remunerados y más inestables.” Otras posiciones, reconociendo el contexto general de deterioro de las condiciones de trabajo en la mayoría de los aglomerados urbanos latinoamericanos, subrayan el mayor éxito relativo de las mujeres en los últimos años, así como un achicamiento de la brecha con respecto a los varones.

Una estrategia posible para acortar las distancias entre estas dos interpretaciones antagónicas, que hemos seguido desde hace varios años en el estudio del mercado laboral del Gran La Plata (GLP) (véase Eguía y Piovani, 2002; 2007; Eguía y otros, 2008), parte del reconocimiento de que las categorías hombre y mujer, a pesar de su importancia para entender los fenómenos sociales por el modo en que éstos se estructuran a partir de diferencias de género, esconden poblaciones heterogéneas en cuanto a: posición en la estructura social, nivel educativo, situación socio-familiar, recursos simbólicos, etc. Por lo tanto, además de abordar las diferencias inter-género en el

mercado de trabajo, lo cual permite reforzar con mayor sustento empírico una u otra de las explicaciones arriba señaladas, hemos abordado también las diferencias intra-género, dando así lugar a interpretaciones más complejas que dejan entrever la mayor pertinencia de una u otra de las explicaciones aludidas según las características diferenciales de cada subgrupo intra-género.

Para dar cuenta de este incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, así como del modo diferencial en que hombres y mujeres se integran al mismo, se han propuesto diversas explicaciones.

Con el fin de dar cuenta de esta heterogeneidad interna hemos considerado variables de segmentación poblacionales tales como condición de pobreza y nivel educativo, entre otras. En el marco de esta estrategia hemos analizado, utilizando las bases usuarias de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos de la Argentina (INDEC), las brechas inter e intra-género en la probabilidad de acceso a empleos de

calidad en el período 2003-2006 (Eguía y otros, 2008), etapa de interés tanto por su actualidad como por representar un ciclo de crecimiento económico en el que se registraron mejoras generales en los indicadores de pobreza y ocupación.<sup>2</sup> Aquí nos proponemos profundizar esta línea, aplicando un modelo que busca corregir el posible sesgo de selección dado por las personas que directamente no acceden a un empleo.

Pero antes de focalizarnos en estas cuestiones, creemos relevante situar el problema en el marco contextual de la evolución del mercado de trabajo argentino durante los últimos años, con especial atención a sus manifestaciones en el aglomerado Gran La Plata.

## 2. Antecedentes: Mercado de trabajo en Argentina y el GLP

Durante la década de 1990 se consolidó en Argentina un modelo caracterizado por la concentración económica y la contracción del Estado, que repercutió en el mercado de trabajo produciendo modificaciones en su estructura y una creciente precarización, fenómenos que a su vez tuvieron como consecuencia la caída del ingreso de amplios sectores de la población y el aumento de la pobreza. Estos procesos recesivos derivaron en una profunda crisis socioeconómica cuyos efectos más devastadores se verificaron hacia fines del año 2001.

A partir de 2003 se introdujeron instrumentos macroeconómicos que, en un contexto de precios internacionales favorables a los productos de exportación nacionales, generaron condiciones propicias para un crecimiento que impactó en el mercado de trabajo, cayendo las

tasas de desempleo y subempleo; pero sin que su estructura y calidad cambiaran sustantivamente (Salvia y Tuñón, 2007). En el caso del Aglomerado GLP, en los últimos años ha habido una mejora en los indicadores referidos a la actividad económica: aumentó la tasa de empleo y bajó la tasa de desocupación, aunque con incidencia de los planes estatales. Asimismo, surgieron nuevas modalidades de relación salarial basadas en la extensión de la precariedad y la retracción del empleo pleno (entendido como estable y con todos los beneficios sociales) (Adriani y otros, 2003).

En el período 2003-2006, la tasa de desocupación femenina se mantuvo con valores superiores a la masculina, siendo las mujeres pobres las que registraron las más altas. Por otra parte, se ha podido constatar que el sexo, la edad y el nivel educativo inciden en las probabilidades de obtener un empleo de calidad: los hombres, la población con niveles educativos medios y altos, y de edad media, tuvieron en promedio las mayores probabilidades. En este sentido, quedan en evidencia importantes diferencias inter e intra-género al considerar segmentaciones: en general, en el acceso a empleos de calidad han resultado más perjudicadas las mujeres pobres, más jóvenes y de menor nivel educativo.

## 3. Metodología

El objetivo del modelo<sup>3</sup> construido para este estudio fue analizar los determinantes de la probabilidad de acceder a un empleo de calidad, buscando corregir el sesgo de selección previa dado por las personas que no acceden a un empleo. Cuando

En el período 2003-2006, la tasa de desocupación femenina se mantuvo con valores superiores a la masculina, siendo las mujeres pobres las que registraron las más altas.

se realiza un análisis de probabilidad de acceso a un determinado tipo de empleo se plantea el problema de considerar o no la totalidad de las personas activas en edad laboral, más allá de que se encuentren trabajando en el momento de relevarse los datos. Si bien todas estas personas conforman el mercado laboral, el hecho de que algunas no logren ocuparse genera un problema en las estimaciones, ya que sólo se observan las características del empleo de quienes lo tienen, mientras que del resto sólo se sabe que están desocupadas. Esto se define como sesgo de selección, ya que los datos de la variable relevante (poseer un empleo de calidad), están disponibles sólo para los ocupados de la Población Económicamente Activa (PEA). Una forma de superar esta limitación, y estimar consistentemente los parámetros del modelo, es a través del método de dos etapas propuesto por Heckman



(1979), que permite utilizar toda la información disponible. En este caso, en una primera instancia se definió la ecuación de selección y se calculó la probabilidad de que la persona trabaje. Luego se estimó el modelo de probabilidad de acceso a un empleo de calidad utilizando la información obtenida en la estimación anterior.

En la ecuación de selección se incluyeron las variables: años de educación, edad, sexo, asistencia a una institución educativa formal, cantidad de hijos, rol en el hogar, condición de pobreza y si la persona es menor de 18 años. A través de la regresión se estimó la probabilidad de acceder a un empleo de calidad, habiendo corregido el sesgo de selección y considerando las variables: nivel educativo, sexo, rol en el hogar, cantidad de hijos, condición de

pobreza, interacción entre educación y género.

Como ya se mencionó, se utilizaron las bases usuarias de la EPH Continua (EPH-C) del INDEC correspondientes al período 2003-2006. La población de estudio fue la PEA y se definió a las personas que tenían un empleo de calidad como aquellas que gozaban de aportes jubilatorios y beneficios sociales (seguro de salud) o cuyo ingreso les permitía acceder a una cobertura social por su cuenta y que no deseaban cambiar de trabajo ni trabajar una mayor cantidad de horas.

#### 4. Resultados

4.1. Resultados generales de la estimación  
Se presentan en primer lugar los resultados de la estimación de la probabilidad de

acceso a empleos de calidad (Anexo: Tabla 1). Si bien en la tabla se pueden observar los resultados para todas las variables consideradas, destacamos sólo las cuestiones más relevantes: Los individuos con nivel educativo medio y alto tienen en promedio mayores probabilidades de acceder a empleos de calidad que los que tienen nivel educativo bajo, presentando este dato alta significatividad durante todo el período —a excepción del segundo semestre de 2006—.

En relación con la cuestión etaria, las dos variables (edad y edad<sup>2</sup>) se presentan con signos diferentes, mostrando de esta manera la relación esperada —con forma de U invertida— que indica que los más jóvenes y los adultos mayores tienen menor probabilidad de acceso a empleos de calidad.

En lo que refiere al sexo, son los hombres quienes durante todo el período mantienen una mayor probabilidad de acceso a estos empleos, presentándose significativo este dato en todos los semestres analizados a excepción del primero de 2004 y el segundo de 2005.

A partir de los resultados de la regresión se construyeron también una serie de tablas que permiten establecer comparaciones inter e intra-géneros, contemplando distintas situaciones (ver Anexo). En ellas se presentan la probabilidades condicionales de tener un empleo de calidad en función del género, la edad, el nivel educativo y la condición de pobreza. Con el fin de sintetizar la información se seleccionaron sólo los segundos semestres de cada año y cuatro intervalos de edad, considerados analíticamente relevantes. Luego se

calculó la evolución de las brechas de probabilidad entre varones y mujeres en idéntica situación (definida por edad, nivel educativo y condición de pobreza). A continuación se presenta la interpretación de los resultados.

#### 4.2. Brechas inter-géneros

Respecto de las diferencias inter-géneros en la probabilidad de acceder a empleos de calidad (Anexo: Tabla 2) se observa que prácticamente durante todo el período la situación de los hombres es considerablemente ventajosa respecto de las mujeres, aunque con contrastes importantes al considerar las segmentaciones por condición de pobreza, edad y nivel educativo. Si bien la tendencia mencionada —a idéntica situación de ingresos, edad y educación, mayores probabilidades para los hombres— se mantiene en todos los subgrupos, las brechas se amplían en los subgrupos pobres, más jóvenes y de menor nivel educativo. Asimismo, al considerar la evolución de las diferencias en el período, se observa que las tendencias se acentúan en 2003, atenuándose en 2004 y 2005 y volviendo a crecer en 2006. A modo de ejemplo podemos tomar el año 2003, momento de mayor amplitud en las diferencias: allí se observa que en el grupo más joven, de nivel educativo bajo y no pobre, las mujeres tenían un 72,4% menos de probabilidades que los hombres del mismo perfil de tener un empleo de calidad; mientras que al considerar el mismo subgrupo en la población pobre encontramos que las mujeres tenían un 86,7% menos de probabilidad. En 2005 —cuando las brechas se hacen menores en este perfil— se constata que las mujeres

no pobres tenían 41,6% menos de probabilidades que los varones, mientras que en el caso de las pobres la brecha ascendía al 54,8%.

Como contrapartida, las menores brechas se presentan en los subgrupos de nivel educativo alto, especialmente en los de edad adulta (30 a 35 años y siguientes), llegando a revertirse la situación de desventaja femenina en el año 2005. En el caso del año 2003, las mujeres no pobres de entre 30 y 35 años con nivel educativo alto tenían un 8% menos de probabilidades que los varones del mismo perfil de tener un empleo de calidad, diferencia que subía al 18,7% en el caso de la población pobre. Hacia el año 2005 se da en este subgrupo la excepción a la tendencia general, ya que las mujeres con un alto nivel de educación —tanto pobres como no pobres— muestran en todos los grupos etarios una brecha positiva respecto de los varones en idéntica situación.

Por otra parte, se aprecia que las brechas de las mujeres respecto de los varones de nivel educativo medio —para todos los grupos etarios y situación de ingresos— revelan una tendencia progresivamente decreciente hasta 2005 y vuelven a aumentar en 2006. En cambio, para el caso de los grupos de nivel educativo bajo el comportamiento es diferente: el achicamiento de la brecha en todos los subgrupos se da entre 2003 y 2004, volviendo a aumentar —a excepción del tramo de menor edad— de manera progresiva a partir de 2005. Cabe destacar para este análisis que, a pesar de que en cada nivel educativo mencionado se dan las mismas tendencias entre población pobre y no pobre, siempre los subgrupos

de población pobre presentan brechas entre varones y mujeres mucho más amplias.



#### 4.3. Brechas intra-géneros

Con relación a las diferencias que se plantean en cada grupo de género, a partir del análisis de la Tabla 3 (ver Anexo) se constata, al igual que en los trabajos previos, que otras variables adquieren relevancia a la hora de definir el acceso a empleos de calidad.

La condición de pobreza aparece como una variable importante que establece contrastes significativos. Si bien debe tenerse en cuenta que esto puede explicarse circularmente, se observa que a lo largo de toda la serie las mujeres y hombres en situación de pobreza presentan, en promedio, menor probabilidad de acceder a empleos de calidad respecto de mujeres y hombres no pobres en los mismos tramos de edad y situación educacional.

En el caso de las mujeres, para todos los grupos de edad y niveles educativos

considerados, las probabilidades de las no pobres son superiores por más del doble a las de las pobres, llegando en algunos perfiles particulares a alcanzar probabilidades más de diez veces superiores —especialmente en el tramo de edad más joven y entre las de menor nivel educativo—. Por ejemplo, puede apreciarse que en el año 2003, mientras que en promedio las mujeres pobres de entre 15 y 20 años con nivel educativo bajo tenían un 0,4% de probabilidades de tener un empleo de calidad, las mujeres no pobres con dicho perfil tenían una probabilidad considerablemente mayor: 6,3%. Asimismo, mientras las mujeres pobres de entre 30 y 35 años de nivel educativo bajo tenían una probabilidad de 6,8%, las no pobres con iguales características tenían 34,5% de probabilidad de acceder a este tipo de empleos.

En el caso de los hombres se observa la misma tendencia general, aunque las distancias entre pobres y no pobres en cada perfil son un poco más atenuadas. Para continuar con el ejemplo del año 2003, puede verse que en el caso de los hombres pobres de entre 15 y 20 años con nivel educativo bajo, las probabilidades de tener un empleo de calidad eran en promedio de 3,3%, mientras que entre los no pobres del mismo perfil éstas ascendían a 22,6%. Los hombres pobres del tramo de edad de 30 a 35 años con nivel educativo bajo tenían en promedio 24% de probabilidades de acceder a estos empleos, mientras que para los no pobres del mismo subgrupo la probabilidad era del 64,9%.

El nivel educativo alcanzado también se presenta como una variable relevante

que marca diferencias intra-géneros. Tanto entre los hombres como entre las mujeres, a mayor nivel educativo mayores las probabilidades de acceso a empleos de calidad. Si bien el peso de la educación se observa en ambos sexos y para todos los subgrupos, en el caso de las mujeres —tanto pobres como no pobres— las distancias entre las probabilidades de aquellas con nivel educativo bajo y alto son mucho más amplias que entre los varones. Para ejemplificar, podemos ver que en el año 2006, en promedio, las mujeres no pobres de entre 15 y 20 años con nivel educativo bajo tenían tan sólo un 23% de probabilidades de tener un empleo de calidad, ascendiendo entre las de nivel educativo alto a un 51,9%. Para el mismo perfil de hombres, en cambio, las probabilidades de aquellos con nivel educativo bajo eran de 49,7%, las de los de nivel medio eran de 50% y las de aquellos con nivel alto eran de 58,4%. Por último, cabe considerar la edad como otra de las variables que inciden en el acceso diferencial a empleos de calidad en los dos grupos de género. Tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, el mayor salto en las probabilidades se aprecia entre el grupo de 15 a 20 años y el de 30 a 35 años, situación esperada debido a los conocidos problemas de precariedad que enfrentan los jóvenes al insertarse en el mercado laboral. Si bien esta desventaja del grupo más joven se presenta en todos los perfiles, adquiere mayor intensidad entre mujeres y hombres pobres. A modo de ejemplo, puede observarse que en 2004, en promedio, las mujeres pobres de educación baja de entre 15 y 20 años tenían apenas 5,3% de probabilidades y

las de entre 30 y 35 tenían 20,3%, mientras que las de entre 45 y 50 tenían 30,8% y las de entre 60 a 65 el 26,4%. Si bien las probabilidades de tener empleos de calidad vuelven a caer para los grupos de edad avanzada, no se llega a los niveles tan bajos que caracterizan las posibilidades de inserción de los jóvenes.

## 5. Conclusiones

En este trabajo hemos indagado acerca de las desigualdades de género en el mercado laboral del Gran La Plata (2003-2006), incluyendo un análisis de la heterogeneidad interna de cada subgrupo (mujeres y hombres) a partir de variables como condición de pobreza, nivel educativo y edad. De acuerdo con los resultados alcanzados podemos concluir que:

- Los hombres mantienen una mayor probabilidad de acceso a empleos de calidad durante todo el período; aunque se presentan contrastes importantes al considerar las segmentaciones ya aludidas;
- Las brechas entre hombres y mujeres se amplían más en el caso de los subgrupos pobres, más jóvenes y de menor nivel educativo. Asimismo, al considerar la evolución a lo largo del período, se observa que estas tendencias se presentan de manera más acentuada al comienzo —año 2003—, atenuándose entre 2004 y 2005 y volviendo a crecer en 2006. En contraposición con ello, las menores brechas se presentan en los subgrupos de nivel educativo alto, especialmente en los de edad adulta;
- Para cada grupo de género también estas otras variables adquieren relevancia a la hora de definir el acceso a empleos

de calidad: a lo largo de toda la serie mujeres y hombres en situación de pobreza presentan, en promedio, menor probabilidad de acceso respecto de mujeres y hombres no pobres en los mismos tramos de edad y situación educacional. Asimismo, tanto entre los hombres como entre las mujeres, a mayor nivel educativo mayor probabilidad de acceso. Por último, se observa para ambos sexos una situación desventajosa del grupo más joven –que adquiere mayor intensidad entre la población pobre– así como de los grupos de edad avanzada, aunque en este caso con menor fuerza. Estos resultados, obtenidos a partir de un perfeccionamiento de la estrategia metodológica, confirman las tendencias ya detectadas y la importancia de considerar variables de segmentación para lograr una comprensión más acabada de la problemática de la desigualdad de género en el mercado de trabajo.

## Notas

<sup>1</sup> Este trabajo se inscribe en el marco del proyecto Distintas perspectivas para el análisis de la pobreza y las políticas sociales, radicado en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMeCS/IdIHCS - CONICET) y el Dpto. de Sociología de la Facultad de Humanidades y Cs. de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Cuenta con el apoyo del Programa de Incentivos del Ministerio de Educación de la Nación, del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica y de la Comisión de

Investigaciones de la Pcia. de Bs. As. Una primera versión fue presentada en el XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (Bs. As., 2009).

<sup>2</sup> Al respecto resulta pertinente remarcar, como señala Lindenboim (2007), que estas mejoras son relativas –ya que representan un avance en relación con los años inmediatamente anteriores, perdiendo peso al situarlas en una perspectiva histórica más amplia.

<sup>3</sup> Se utilizó un modelo no lineal con la siguiente forma funcional:  $P_i = F(X_i)$ ; donde  $P_i$  es la probabilidad de acceso a un empleo de calidad del individuo  $F(z)$  cuya función tiene las siguientes propiedades:  $F(-) = 0$ ,  $F() = 1$ ,  $f(x) = d(F(x) / dx > 0)$  y  $X_i$  es un índice lineal que comprende a las características particulares de cada individuo ( $X_i$ ) y la forma en que éstas afectan a ( $P_i$ ). Las especificaciones metodológicas y resultados del modelo se encuentran en el citado informe Zoloa, J.I. (2009).

## Referencias bibliográficas

1. Adriani, L., M. J. Suárez y A. Alvariz. 2003. Dinámicas económicas nacionales y modificaciones en el mercado de trabajo del Gran La Plata: el proceso de precarización laboral en el período 1998-2003. Ponencia presentada en las III Jornadas de Sociología, UNLP. Argentina.
2. Eguía, A. y J. I. Piovani. 2002. Género, pobreza y trabajo en el Gran La Plata (1988-1999). Cuadernos del Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales. UBA. Argentina.
3. Eguía, A., J. I. Piovani y A. Salvia (comp.) 2007. Género y trabajo: estudio de las asimetrías intergéneros e

intragéneros en áreas metropolitanas de la Argentina (1992-2002). Eduntref. Bs. As: Eguía, A. y J. I. Piovani: Desigualdades entre géneros e intragéneros en el mercado laboral del GLP (1992-2002) y Salvia, A. e I. Tuñón: Diferenciales de género en el ingreso horario en el GBA una desigualdad que perdura al compás de la feminización de la oferta laboral.

4. Eguía, A.; J. I. Piovani; M. L. Peiró y J. Santa María. 2008. Brechas intergéneros e intra-géneros en el acceso a empleos de calidad en el Aglomerado Gran La Plata (Arg.) 2003-2006. Ponencia presentada en III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población. Universidad de Córdoba. Argentina.

5. Heckman, J. 1979. Sample selection bias as a specification error, *Econometrica* N° 47.

6. Lindenboim, J. 2007. Calidad de empleo y remuneraciones: el desafío actual. *Realidad Económica*, N° 228. IADE. Argentina.

7. Safa, H. 1994. La mujer en América Latina: el impacto del cambio socio-económico. Bustos, B. y G. Palacios (comp.) El trabajo femenino en América Latina. Los debates de la década de los noventa. Universidad de Guadalajara. México.

8. Zoloa, J. I. 2009. Probabilidad de acceso a empleos de calidad 2003-2006. Un análisis con corrección por sesgo de autoselección. CEDLAS-UNLP. Argentina

# Licenciatura en **ORGANIZACIÓN y Gestión Tecnológica**

Ingreso Agosto 2011

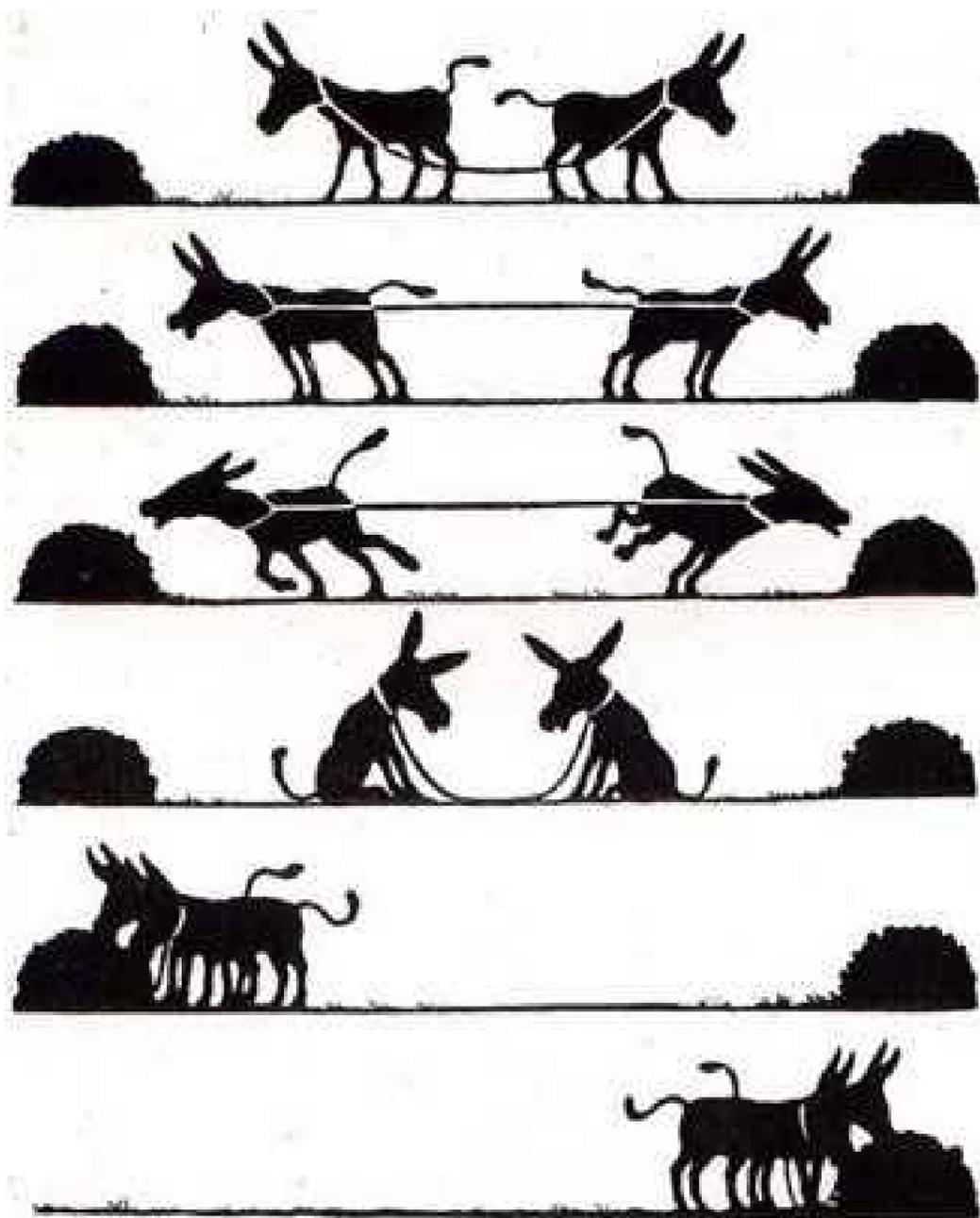
[www.logt.usach.cl](http://www.logt.usach.cl)

Fono contacto: 7180533



# EL INSTINTO ADMINISTRADOR

## El caso de la autogestión en la economía de solidaridad



La gestión o gobierno en las llamadas empresas solidarias, más que un factor productivo cualificado o especializado, emerge hoy como una suerte de instinto administrador antes que una inteligencia y un saber específico puestos al servicio y orientación empresarial. Lo anterior pasaría sin ninguna trascendencia, salvo un hecho que lo mejor es no seguir desconociendo: cada día, en América Latina y desde hace dos o tres

Autor: Leonel Betancur

Magíster Ética Social y Desarrollo Humano de la Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile.

Investigador del tema administrativo en la economía solidaria. Profesor Uvirtual.net y Universidad Bolivariana, Santiago de Chile, en el magister Economía solidaria y desarrollo sustentable. Correo electrónico: leobetancur@gmail.com

décadas ya, en el ámbito más general posible de lo económico, la llamada economía formal pierde terreno, y terreno que necesariamente conquistan otras formas de la economía, siendo una de estas la economía de solidaridad. Adentrarse un poco en el cómo una economía o unas formas empresariales dadas logran abrirse camino en la realidad, es hablar del factor que combina a los demás factores en el proceso productivo: el factor gestión.

Cuáles sean las particularidades en el modus operandi del factor gestión en la economía y en las empresas solidarias es el interés del artículo; por lo mismo, el artículo se atreve en algo con la esencia, las características y los elementos que posibilitan tal factor productivo. Igual, propone e inicia la discusión sobre lo que sería el particular proceso administrativo autogestionario, en términos weberianos, acaso una auténtica gestión autocéfala.

**Palabras clave:** factor gestión, empresa solidaria, proceso administrativo autogestionario, economía de solidaridad.

Abstract

The Management or government in the so-called solidarity organizations, rather which a qualified or specialized productive factor, emerges as a kind of instinct administrative rather than as an intelligence and a specific knowledge put to the service and

business orientation. Above would go through without any transcendence, except a fact that it is best not continue to ignore: Every day, in Latin American, and two or three decades ago, in the most general level of economic, so-called formal economy loses ground, ground that necessarily conquer other forms of economy, being one of the solidarity economy. Delving a little on the how the economy or given businesses are both able to break through into reality, is speech about factor that combines the others factors in the productive process: the management factor.

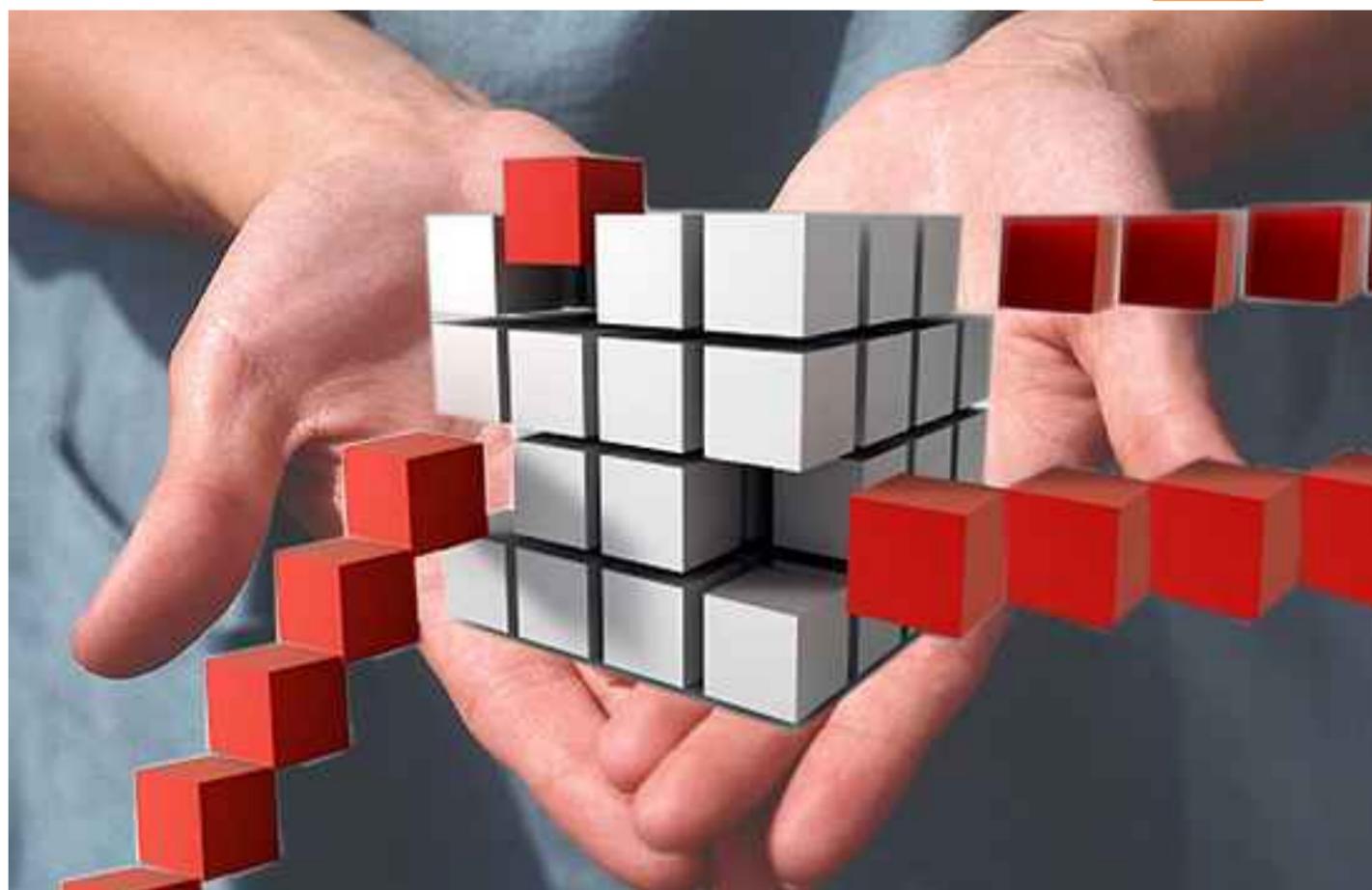
Which are the peculiarities in the modus operandi of the management factor in the economy and solidarity corporations is the purpose of this paper: By the same, the article dares something with its essence, its characteristics and the elements that facilitate it. Also, proposed and initiated the discussion about what would be the particular "self-governing administrative process", in Weberian terms, perhaps a real management autocephalous, a true "peaceful exercise of powers disposition.

**Key words:** factor management, Solidarity Corporation, self-governing administrative process, economy solidarity

## I. INTRODUCCIÓN

### Tesis centrales

En términos **económicos**, las personas o sociedades más



carentes del factor productivo financiamiento –de modo convencional “factor capital”–, poseen una visión y una percepción más directa de la realidad que aquellas personas o sociedades mejor dotadas del mismo. Para el efecto, “lo económico” se concibe acá como la racionalidad aplicada en el usufructo de aquellos factores productivos que de modo particular emplea la economía de solidaridad(2).

Igual, para el caso, en las auténticas organizaciones de la economía de solidaridad, aquellas que más pululan entre personas y grupos humanos de menos capital, el despliegue del factor productivo gestión es una actividad que se desarrolla más en términos de instinto que de ciencia administrativa propiamente tal; es decir, no ocurre

acá como en el caso de la economía convencional, donde tal despliegue se corresponde más con un sentido bastante científico y cuantitativo de lo que es prever los actos y las operaciones necesarias a la realización sistemática de un plan dado.

### Breve terminología...

Argumentando lo dicho, la más breve ampliación terminológica dice lo siguiente. Aún siendo inaprensible e innumerable, entendemos por realidad aquello que cada persona percibe, concibe o recibe de todo cuanto la rodea material e inmaterialmente; llamamos auténtica organización solidaria a la unidad empresarial que opera con recursos y factores productivos propios, no externos(3) y en la cual ocupa un lugar eminente el

denominado factor C(4); es instinto aquella relación directa que se tiene con la realidad y el entorno –relación directa, esto es, sin mayor mediación de elementos de carácter intelectual o de pensamiento, tales como los conceptos o algún método procedimental–. Viene siendo inteligencia aquella forma propia del pensar de la persona que observa la realidad no de manera directa (o instintiva), sino mediante las relaciones establecidas en el uso de los conceptos que utiliza para asir esa realidad. Por lo demás, es economía la ciencia encargada de la satisfacción de las necesidades, aspiraciones, deseos y proyectos humanos, sin olvidar lo anotado por Weber (1997: 46): “Debe llamarse ‘economía’ a una gestión económica autocéfala”(5).

### Breve constatación, previo a continuar

Contando como factores de producción el **trabajo** (capacidad laboral de la persona), el **capital** o financiamiento (dinero propio o confianza que despierta un emprendimiento), los **medios materiales** (herramientas, instalaciones y objetos necesarios a la producción), **la tecnología** (un saber-hacer específico al interior de cada empresa), el **factor C** (un esfuerzo inteligente emergido en cada persona y en el grupo por la emoción del compartir) y la **gestión** (cierta capacidad directiva para guiar a los demás factores), cualquier constatación empírica permite educir que la **economía de solidaridad** –ecosol–, las más de las veces,

opera con una escasa dotación de factores de producción que, no obstante, no impide su hacer propiamente económico sino que, por el contrario, pareciera impulsarla más aún(6). Negar lo anterior, sería afirmar que hoy no existe o no es visible una forma diferente, otra, de hacer empresa y alcanzar cierta satisfacción de necesidades mediante eso que los más denominan “empresa solidaria”.

## II. DESARROLLO

### La Gestión solidaria

Siendo pues la gestión uno de los factores económicos intervinientes e indispensables en el más amplio concepto de la actividad productiva, queda agregar que su función esencial consiste en la toma de decisiones en torno a cómo ha de desempeñarse cada recurso y cada factor productivo al interior de la empresa. Ahora, la gestión, tal como ocurre con los factores tecnología y trabajo, es en sí misma una energía (virtud creadora) y una información (saber cómo y para qué actuar) que se hace necesario desplegar en sus potencialidades para que se constituya en la decisión que, orientando a los demás factores, posibilite la existencia de la empresa en el tiempo.

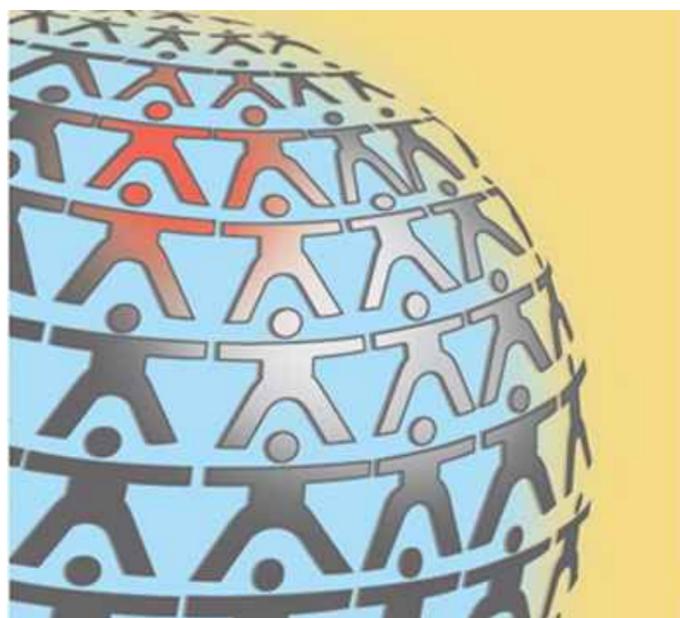
Pero este desempeño de los factores en la empresa solidaria es uno que difiere sustancialmente del verificado en las economías convencionales (pública y capitalista) donde los factores, o bien compiten



entre sí en procura cada uno de su interés individual (economía de intercambios) o bien se subordinan a la instrucción que les viene desde un poder central (economía regulada). Esta diferencia viene dada por lo siguiente: más que de una organización especulativa o una de corte planificado en su operación, en la ecosol la actuación de los factores entre sí es una de tipo complementario o sinérgico, esto es, los factores interactúan con un grado tal de coordinación, que tanto el proceso productivo general como el logro de los objetivos propuestos por el colectivo empresarial se perfeccionan día a día, quedando la empresa en mejores condiciones que antes para seguir operando. Y es esta organización sinérgica o complementaria de los factores –tanto como el mejor funcionamiento alcanzado–, lo que acá se denomina **gestión solidaria**.

Ahora, en el ánimo de no dejar inconclusa la reflexión, bueno es recalcar el resultado concreto de esos tres sentidos posibles o modos de gestionar recursos y factores en la empresa. Así se tiene, respecto del proceso productivo como de los fines perseguidos por la estructura económica llamada empresa, un **sentido particular** en la actuación y desempeño de los factores (empresa de capital); emerge un corte o **sentido uniformador** (empresa pública) y, finalmente, se facilita percibir un **sentido globalizador** o **englobador** (empresa solidaria, sentido que

quizá en las últimas décadas, sea lo que haya venido perfeccionando e incrementando la capacidad económica de las personas y empresas menos dotadas del factor capital, a la hora de “hacer empresa”). Lo que distingue estos tres sentidos entre sí, es la mayor o menor relación directa entre el uso, la adaptación y el acople de los recursos y factores disponibles, y los fines y propósitos que éstos se establecen: en suma, la eficiencia; esto es, con cuánto, qué y cómo producir, de modo que se logren grados crecientes de satisfacción en la empresa solidaria, a la vez que menos externalidades negativas.



### ¿Qué posibilita la gestión solidaria a la economía de solidaridad?

Parodiando a Razeto, lo que la gestión solidaria posibilita a la economía de solidaridad es el desarrollarse, transformarse y perfeccionarse en el tiempo(7). Pregunta siguiente y que nos

adentra aún más en la sustancia de este trabajo es en sí sencilla. Lo que logra, ¿cómo lo logra la gestión solidaria?: por intermedio de su lealtad y fidelidad al fin o al objetivo perseguido; por fidelidad, de momento, consideremos un lazo muy particular que anuda las relaciones acontecidas al interior de la ecosol, y que ya dilucidaremos.

Al delinear y compartir una cierta forma para los resultados del trabajo que el colectivo va a realizar, es decir, al planear (primera fase del proceso administrativo), en la ecosol, lo que del futuro se representan los miembros de la empresa es la satisfacción posible y concreta, acorde a sus posibilidades, de la necesidad que los lleva a unirse; al no darse una variación sustancial de ese objetivo al vaivén del día a día (cosa de la cual no pueden decir lo mismo las economías regulada o de intercambios, dado el peso que en sus decisiones acapara la incertidumbre que apareja el porvenir), disponer y actuar sobre los recursos y los factores existentes le resulta a la ecosol mucho más sencillo. En otras palabras, al mantenerse más firme el propósito que orienta a la empresa solidaria –debido a su poca variación en el tiempo–, es menor el número de avatares que ésta debe afrontar.

Mucho de las contingencias que caracterizan al porvenir proviene de la subjetiva apreciación con la que quien gestiona una empresa evalúa y considera el futuro. Una enorme

dificultad de esto que igual por momentos aparece como una gran condición humana –anticipar algunas consecuencias–, consiste en tratar como hechos a circunstancias que aún no lo son y, por tanto, decidir frente a las mismas (aún no siendo) puede alterar así ese hipotético hecho que una decisión dio por seguro. En todo lo anterior, fácil es constatarlo, se advierte la gran capacidad de alguien que puede considerarse como bastante inteligente o muy poderoso. Mas esa misma inteligencia o capacidad de establecer relaciones entre los elementos de la realidad (que de acuerdo a la línea de lectura del presente trabajo aparece en la ecosol en buena parte representada por el instinto), apareja para la empresa convencional, no pocas veces, dificultades a la hora de administrar –por lo ya dicho, aquello de tratar como ocurridos hechos que aún no lo son–. Ahora, tales dificultades son harto menores en la ecosol, dado que la falta de información o la menor capacidad de razonamiento fino o elucubración que acompañaría a las personas gestoras de la empresa solidaria, termina por mantenerles más firmes en los propósitos y los objetivos establecidos al momento de la planeación.

Así la evolución de la empresa, lo que en ella sucede con los recursos y los factores productivos involucrados y con los fines que la misma persigue, forma en la ecosol

**un solo cuerpo**; se confunden de una manera casi tan absoluta factores y objetivos, que de ahí se deriva para la empresa la solidez que no le daría la actuación un tanto aislada de cada factor que buscara sólo su propio interés. En la ecosol, los recursos y los factores se agrupan o reagrupan de una forma que no ocurre en otras economías; es una economía donde la división social del trabajo se encuentra o menos avanzada o recompuesta, una suerte de división menos verificada aún o quizá un tanto ya superada(8).

En la ecosol, los recursos y los factores se agrupan o reagrupan de una forma que no ocurre en otras economías; es una economía donde la división social del trabajo se encuentra o menos avanzada o recompuesta, una suerte de división menos verificada aún o quizá un tanto ya superada.

## El Proceso autogestionario

Con lo dicho, una proposición coherente con lo formulado se abre paso: al interior de la ecosol, la gestión es una de distinto cuño a la que de común predica la ciencia administrativa; esto es, está siendo posible otra(9) forma de administrar, una radicalmente distinta en su proceder, aunque igual en cuanto existente con atributos propios. De paso, y cosa que acá apenas se esboza pero que merece ampliación, para nada se exagera si se plantea que muy probable, y sólo en la economía solidaria, hoy se cumple mejor aquello de Weber al mencionar a economía como a una gestión autocéfala(10), ni qué decir de su concepto gestión económica como “ejercicio pacífico de poderes de disposición” (Weber, 1997: 46); gran tema para otra ocasión: economía y paz.

Regresando al hilo conductor, la forma de desenvolvimiento que comporta esa gestión de distinto cuño y que se realiza sólo al interior de la ecosol es algo que, entre otras circunstancias y basado a ese planteamiento weberiano de una gestión autocéfala y autónoma, hemos optado por definir como proceso administrativo autogestionario, proceso que, como su nombre lo plantea, nos esboza de manera natural(11) y nítida cuatro fases mínimas, y cuyos respectivos contenidos nos permitimos ahora sólo esbozar:

**1. Autodeterminación.** Dado que

cualquier tarea a cumplir en toda empresa supone de los recursos y los factores económicos un cierto preacuerdo para la actuación, es que se hace necesario tratar de anticipar lo que puede ocurrir de cara a satisfacer necesidades, aspiraciones, deseos y proyectos.

Este preacuerdo resulta algo materializado en lo que se entiende bajo la noción y concepto de plan: un plazo y un derrotero preliminares asignados a la satisfacción de una necesidad o colmo de un deseo, que traza y encierra un futuro que ofrece razones para ser apreciado. En la empresa solidaria, esa elección que subyace en tal preacuerdo, por realizarse de forma democrática, colectiva y consensuada, es lo que este trabajo denomina autodeterminación y que, en términos comunes pero guardadas las proporciones, se identifica con lo que la ciencia administrativa denomina fase de planeación.

**2. Predisposición.** Se trata del momento en el que los factores de producción, identificados con los objetivos que la fase **autodeterminación** ha establecido –el objeto social de la empresa solidaria–, comprometen su actuación y posición en la empresa, y anticipan lo que será el rol de cada uno de ellos; la ciencia administrativa diría fase de organización.

De manera gráfica, tanto la fase autodeterminación como la de predisposición corresponden a una **etapa estática**, de carácter virtual

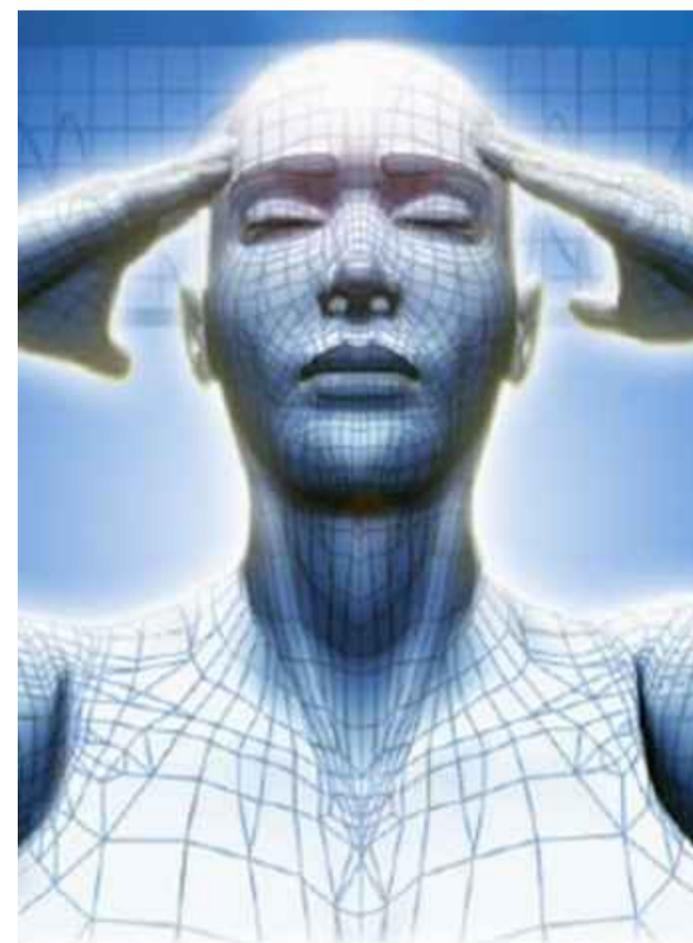
o abstracto, dentro del **proceso autogestionario**, previa la acción propiamente tal.

**3. Autorización.** Es el justo instante que supone el progreso o paso de lo que hasta entonces era estático y virtual (el compromiso de actuación de los recursos económicos), a la acción propiamente tal de unos factores productivos que acatan la autoridad que ellos mismos transfieren a uno de sus compañeros de empresa: el factor gestión. La ciencia administrativa diría fase de ejecución.

De modo gráfico, la **autorización** es la etapa en la cual el compromiso y la energía acumulada y expectante que guardan los factores entran a la acción del plan que ayudaron a confeccionar, donde se desfoga y se materializa tal energía a la vez que se apoya el despliegue y sello particular aplicado propia y directamente por el factor gestión a su propia función.

Esta fase de autorización y la siguiente, configuran la **etapa dinámica**, de carácter fáctico, dentro del **proceso autogestionario**. Hay total coherencia hasta acá del proceso autogestionario: no se actúa sin el previo disponer de los haberes, ni se los predispone sin antes establecer simpatía con lo por hacer.

**4. Autocontrol.** Es el momento final, cierre del proceso (que se hallaría siempre inconcluso en ausencia de esta fase), en el cual se tiende y extiende una consideración sobre



lo alcanzado por la empresa en su tránsito por las tres fases anteriores. La ciencia administrativa designa esto como fase de control.

De una forma gráfica, el autocontrol no es nada distinto que volver sobre las tres fases anteriores y, recogiendo y acaso mejorando lo que de ellas ha podido salir bien, lanzarlo nuevamente hacia esa cercana realidad que es el futuro, de manera tal que, de ser posible, vengan de nuevo y respectivamente, esa satisfacción, logro, cumplimiento y oportunidades para las necesidades, aspiraciones, deseos y proyectos de quienes conforman la empresa solidaria.

El cierre del proceso es bastante coherente: partiendo de una circunstancia de insatisfacción, ausencia, carencia y privación, cuyo

deseo de colmo todo lo inicia, se llega a una de utilidad; para el caso, es utilidad el mérito que prestan las cosas, materiales o inmateriales, y que hace que las personas y la empresa busquen procurárselo como fin o como medio para otro fin estimado superior.

### III. CONCLUSIONES

\* En la ecosol, el ejercicio de la gestión –desplegar dicho factor productivo–, resulta más un oficio que una profesión. Para el caso, es oficio aquel desarrollo de la propia labor que, aunque inherente a la esencia genérica –no específica– del factor tecnología, se relaciona íntima e indisolublemente con los hábitos y las particularidades del factor trabajo; y, es profesión, tanto un marco laboral específico que establece la misma sociedad, limitándolo con los márgenes propios de la división técnica del trabajo, como esa suerte de voto de conocimiento intelectual que exhibe aquella persona a quien por ello se le denomina profesional. Por lo demás, en el caso concreto y muy particular del factor gestión, su esencia no es otra que aquella función consistente en **tomar decisiones** al interior de la empresa; decisiones que, siempre y en todo caso, recaen sobre los factores productivos que la gestión gobierna en la empresa: no se decide sobre algo que no sea un factor.

\* Hay otra racionalidad actuando y

tomando decisiones en la ecosol, justo caracterizada por corresponder en muchos casos más a la naturaleza instintiva de la vida que a su forma intelectual o exclusivamente razonada. Lo anterior desvirtúa el hecho de que la administración tendría sólo una forma de desplegarse. Actuar de forma rigurosamente intelectual o reflexiva no ofrece un único camino administrativo posible. No es única la manera de disponer de los recursos y los factores productivos en la organización empresarial: la ecosol resulta un auténtico corolario de ello: existe, se mantiene y crece permanentemente, no obstante la casi absoluta carencia de conocimiento científico-administrativo que caracteriza a quienes hacen gestión solidaria.

Hay otra racionalidad actuando y tomando decisiones en la ecosol, justo caracterizada por corresponder en muchos casos más a la naturaleza instintiva de la vida que a su forma intelectual o exclusivamente razonada.

\* El que exista una gestión distinta y diferente, otra, es ahora **un hecho innegable**. Que mejore, se perfeccione, avance y universalice es –como sucede con la posibilidad de ocurrencia de un hecho– imposible de negar. En número, hay hoy en el mundo muchas más empresas de tipo solidario, que la cifra de empresas que juntas puedan alcanzar las racionalidades de intercambios y la regulada; no verlas es no querer verlas, nunca que no estén ahí.

\* En términos del factor productivo gestión, base del presente trabajo, lo que causa admiración es lo siguiente. Innegable –por enorme– la existencia y presencia de una actividad económica basada en la solidaridad de y entre sus recursos y factores productivos, y contrastada su gestión solidaria con la ciencia administrativa convencional (ésta que pudo erigir los grandes conglomerados empresariales que hoy parecieren haber llegado a su tope de gigantismo), la conclusión no es difícil de percibir: decidir no es un asunto tan complejo, se limita sí a escoger una de entre varias situaciones posibles a futuro –o a confeccionar una con los mejores elementos de las varias situaciones posibles–. ¿Qué le resta complejidad a una decisión administrativa o empresarial, o qué la hace más sencilla?: en quien o quienes deciden, la lealtad para con los objetivos o el plan trazado y a seguir.

En otros términos, y a la luz de la administración convencional, ¿qué sentido pudo tener la cuasi infinita complicación del asunto empresa –y todo lo que la misma involucra–, contrastada con la delicada simplicidad del tema decidir?

\* Buena parte de la función administrativa al interior de una empresa se cumple planeando la manera como esta ha de desenvolverse. Para el caso de la ecosol, dicha planeación, en términos de anticipación del futuro, comprende una fracción de tiempo que es siempre relativamente pequeña o de corto plazo (a la gran empresa o al Estado, les caracteriza una planeación que va del mediano al largo plazo). Bien, he ahí, paradójicamente, una de las fortalezas de la gestión en la ecosol y causa, a su vez, de motivo de permanencia y crecimiento de la misma: al poder sólo decidir sobre el inmediato o el corto plazo, corre menos riesgos de equivocación dada la inmediatez de los resultados esperados o la enorme posibilidad de corregir casi de forma simultánea una decisión que se advierta no acertada.

Decidir es elegir, y una elección supone per se una cierta anticipación del futuro entre una de varias opciones. Así, es más fácil errar esa anticipación mientras más largo sea el plazo sobre el cual se decide; en sentido contrario, mientras menor sea el plazo en que dicha anticipación deba hacerse, más

posibilidades existen de acierto. La empresa solidaria, ésta que ya hemos dicho varía poco en el tiempo su objetivo principal, se torna de esta manera altamente eficiente en cuanto a obtención de los resultados y la conformidad con la satisfacción generada al interior de sus miembros: he ahí el porqué esa instintiva gestión solidaria es una que ha llegado para quedarse y mantenerse en el tiempo.

#### IV. NOTAS Y BIBLIOGRAFÍA

1. Este trabajo cuenta como marco teórico la Teoría Económica Comprensiva del profesor chileno Luis Razeto, cuya obra puede consultarse en y en

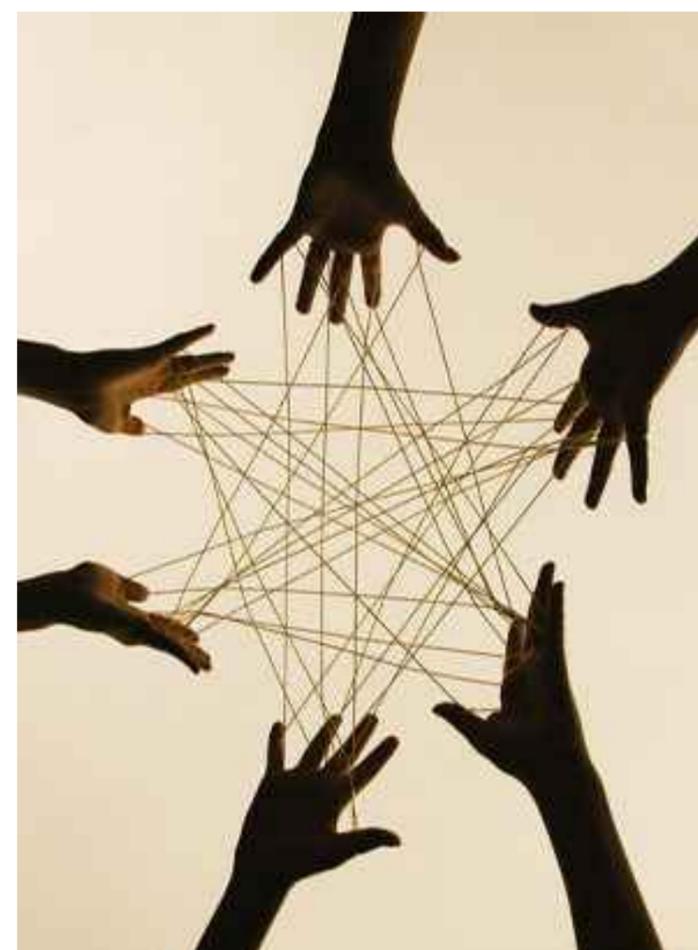
2. Economía de solidaridad es, en términos de la Teoría Económica Comprensiva, la pretensión por darle un marco humano, económico y científico a las relaciones sociales que generan las diversas formas de trabajo y producción fundamentadas en la ayuda mutua entre y para las personas y, a la vez, el término que plantea la urgente necesidad de introducir la solidaridad en la economía, de incorporar la solidaridad en la teoría y en la práctica de la economía.

3. Operar con recursos y factores propios significa que el **trabajo** proviene de las personas propietarias asociadas a la empresa, que el **dinero** y los **medios materiales** comprometidos en la empresa pertenecen a esas mismas

personas; que igual la **tecnología** o el conocimiento necesarios en la operación es llevada a cabo por idénticas personas y que, en lo que a este trabajo importa, la **gestión** de la empresa es desplegada por tales personas asociadas. Como se colige, ninguno de los factores de producción señalados es contratado de manera externa por la unidad económica, estando, por tanto, todos vinculados al desarrollo de la misma.

4. **Factor C**, en términos de Razeto, es “aquella energía social que surge de la unión de conciencias, sentimientos y voluntades tras un objetivo común”.

5. Para Weber es gestión económica “un ejercicio pacífico de poderes de disposición, orientado



económicamente (...) esto es que su sentido subjetivo esté orientado por el deseo de obtener ciertas utilidades” (Weber, 1997: 46).

6. La contraria es una situación que no ocurre. Empíricamente comparado el modus operandi del sector solidario con sus antípodas o sus antecos, los sectores de intercambios y regulado, la constatación es sencilla: éstos últimos, a diferencia de lo que sucede con la ecosol, no contarían capacidad alguna de subsistencia si operaran en medio de las adversidades que le son comunes al sector solidario.

7. Ya se vio antes, de la manera más simple pero innegable posible, como la ecosol es hoy una de las realidades más extendidas, contundentes e inclusivas en el paisaje económico del mundo. A propósito, y como los números siempre alguna importancia comportan, bueno es no perder de vista algo de lo que se estima acerca de la generación de trabajo en América Latina: promediando, el 40% de las fuentes de trabajo provienen de la llamada economía formal (sectores privado y público); otras economías, necesariamente, son responsables entonces del porcentaje restante, un contundente 60%, ¿habrá quién siga mal llamándolas economías “invisibles”? (El dato corresponde a estimaciones del Banco Mundial, y está sustentado en dos criterios básicos:

personas trabajadoras no registradas en los llamados sistemas de seguridad social, y personas trabajadoras asalariadas informales o independientes).

8. Y, bueno es decirlo, esa compactación o recompactación de los factores en pro de un objetivo común –característica nunca menor de la ecosol–, no puede provenir de un elemento que no sea él mismo un factor: es lo que Razeto ha conceptualizado como factor C, si se quiere, el modo particular de inteligencia que posee el instinto comunitario, una inteligencia que engloba antes que separar o someter: solidaridad, en suma, y que de esta manera, resulta siendo,

de un lado, ese lazo indisoluble que ata entre sí a los recursos y los factores en la economía y la empresa solidaria y, del otro, la autodefensa que ese instinto comunitario esgrime contra peligros tales como el egoísmo o la subordinación, practicados en grados excesivos.

9. “Otro es aquello que es distinto y diferente de algo, siendo este algo lo que le permite un punto de comparación y, bueno es recordarlo, la comparación ocurre sólo en términos de igualdad de categoría o de atributo, no de características propias: un gato es distinto de un conejo, pero ambos comportan, por igual, la categoría de ser en sí



mismos un animal (por lo demás y a la par, lo distinto y lo diferente evocan la noción de lo diverso, esto es, aquello que, para ser, requiere siempre presentarse como desemejante). Una segunda consideración, y desprendida íntimamente de la primera, es la siguiente: otro es también aquello que, de algún modo, es igual a eso con lo que se le compara, pero que le difiere en tanto que es un ser o una realidad independiente: una gata es una entidad distinta de otra, pero ambas son gatas”. Salgado, Dora Cristina. 2008. ¿Qué es lo otro en otra economía? Medellín, inédito.

10. Como antípoda de lo dicho, esto de la economía solidaria quizá como la economía más autocéfala de las existentes y teorizadas, puede estar hoy la denominada economía de capital, sobre todo cuando se piensa en el rescate que los Estados debieron hacerle para enfrentar la reciente crisis económico-financiera del 2008; esto es, el sistema capitalista es uno no autónomo y, muy probablemente, su cabeza puede estar, por extraño que parezca, agazapándose en el cuerpo del Estado.

11. Entendiendo por “natural” aquello que una vez adquirido o asimilado se establece y consolida de manera espontánea, no artificial; lo adjetivamos proceso natural dado que, analizadas en profundidad sus fases constitutivas, las mismas resultan menos de la capacidad

intelectual del ser humano que de su comportamiento instintivo. En efecto, en el despliegue de cualquier acción humana, es fácil advertir que su ejecución se lleva a cabo transitando por lo que sería una suerte de etapas donde, en el comienzo de la acción, se advierte espontánea y libremente un deseo o necesidad de actuar (trazo), seguido de un cálculo o consideración respecto lo que se posee para efectivamente actuar (organizar o disponer), en tercer lugar viene propiamente la acción (ejecución, actuación) seguida, las más de las veces –durante el proceso o al final del mismo– de un miramiento o consideración sobre lo actuado (evaluación o control), de donde se incrementa la experiencia. Sobraría advertir que, a la par de cierto logro de aquello que inició siendo sólo un impulso, necesidad o deseo, el proceso igualmente deja una cierta experticia, un conocimiento, si se quiere.

### Bibliografía

1. Bergson, Henri. 1973. La evolución creadora. Editorial Espasa-calpe. España.
2. Mora Rendón, Sol Bibiana. 2010. La configuración del factor gestión en organizaciones empresariales de economía solidaria. Medellín. Inédito.
3. Razeto, Luis. 2000. Desarrollo, transformación y perfeccionamiento de la economía en el tiempo.

Primera edición. Universidad Bolivariana. Chile.

4. Salgado, Dora Cristina. 2008. ¿Qué es lo otro en otra economía? Medellín, inédito.

5. Weber, Max. 1997. Economía y sociedad. Primera reimpression de la segunda edición en español de la cuarta edición en alemán. Fondo de de Cultura económica. Colombia.

### Webgrafía

6. Betancur, Leonel. 2006. El Factor Productivo Gestión en la Pequeña Empresa Solidaria de Tipo Asociativo: del Concepto de Proceso Administrativo al de Proceso Autogestionario. Riless. Fuente: (Consultado 13-02-11).

# Las estrategias económicas del movimiento de trabajadores desocupados en Argentina. El caso del MTD de Lanús

Autor: Ariel Fontecoba

Licenciado en Ciencia Política y Doctorando en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

Docente de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA.

Trabaja en el Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IDIHCS) de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) y del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Argentina.

Correo electrónico: arielfontecoba@yahoo.com.ar



El presente trabajo indaga en las estrategias económicas del Movimiento de Trabajadores Desocupados de Lanús para resolver las necesidades de subsistencia de sus miembros y sus hogares. Las estrategias económicas abarcan tres variantes básicas relacionadas mutuamente: la administración de planes sociales, la organización colectiva del consumo en comedores y el desarrollo de micro-emprendimientos productivos. Este abanico de estrategias da muestra de los intentos reiterados de la organización por superar los límites de una economía de subsistencia mediante iniciativas autogestivas. Estas prácticas encuentran fuertes limitaciones materiales y su mayor valor está en las relaciones sociales y los aspectos subjetivos que emergen de las mismas. Precisamente, esta tensión entre la subsistencia y la autogestión es uno de los elementos emergentes que resumen las características generales de las estrategias económicas de la organización.

**Palabras clave:** Movimientos sociales – Autogestión – Estrategias de subsistencia

## Abstract

The present work investigates in the economic strategies of Unemployed Workers Movement of Lanús to solve the needs of subsistence of his members and his households. The economic strategies include three

basic variants related mutually: the administration of social plans, the collective organization of the consumption in soup kitchens and the development of micro-enterprises. This range of strategies gives sample of the repeated attempts of the organization for overcoming the limits of an economy of subsistence by means of self-management initiatives. These practices find strong material limitations and his major value is in the social relations and the subjective aspects that emerge of the same ones. Precisely, this tension between the subsistence and the self-management is one of the emergent elements that summarize the general characteristics of the economic

strategies of the organization.  
**Keywords:** Social movements – Self-management – Subsistence strategies

### Introducción

En este trabajo nos aproximaremos a la experiencia del Movimiento de Trabajadores Desocupados de Lanús (en adelante MTD). El MTD de Lanús es una de las organizaciones de desocupados más críticas de las políticas asistenciales aplicadas por las administraciones públicas y que ha puesto mayor énfasis en la elaboración y concreción de proyectos productivos y comunitarios. De allí que este caso resulte particularmente interesante

a la hora conocer las modalidades organizativas, las formas de participación y los principios que inspiran a estas prácticas asociativas, así como sus límites y posibilidades. En este ensayo nos apoyaremos en el material recabado de una investigación en curso, cuya etapa de campo se inició a mediados del año 2008, y que combina entrevistas en profundidad con referentes y miembros del MTD, con la observación no participante de comedores comunitarios y emprendimientos productivos y el análisis de documentos producidos por el movimiento.

Recurriremos a la noción de estrategia económica como marco que nos permitirá aglutinar una serie de prácticas y actividades relativamente heterogéneas. Para nuestro caso, definiremos a las estrategias económicas como un conjunto de acciones colectivas de variada índole que procuran mejorar las condiciones de reproducción social de las personas involucradas y/o de personas vinculadas a ellas por lazos de parentesco, vecindad o asociación. Se trata de acciones cuyas características y modalidades no necesariamente responden a objetivos explícitos o intencionales, aunque sí pueden serlo. Las estrategias no suponen, a priori, cálculos abstractos ni la puesta en juego de una racionalidad instrumental (Torrado, 1981). Asimismo, el carácter económico de las mismas debe ser comprendido en un sentido amplio, combinando



actividades mercantiles y no mercantiles, formales e informales, productivas y no productivas, como parte de las condiciones materiales de existencia de los individuos o conjuntos involucrados (Coraggio, 1999).

La idea central de este trabajo es que las estrategias económicas desplegadas por el MTD se desarrollan a partir de la articulación conflictiva entre el plano social y plano político del movimiento. En relación a la dimensión social, las estrategias económicas contribuyen a mejorar las condiciones de reproducción material de las bases sociales (2) del movimiento. En relación a la dimensión política, estas estrategias se desarrollan según ciertas modalidades de organización, que establecen determinadas condiciones de participación y acceso a los recursos disponibles por el movimiento, condiciones que tratan de encuadrar y movilizar a las bases sociales en torno a los lineamientos políticos del MTD. En este sentido, las formas solidarias y cooperativas que asumen algunas de estas estrategias responden precisamente a las modalidades de construcción política de la organización. Asimismo, las estrategias económicas de la organización están sobredeterminadas por las características de las políticas sociales y de empleo, que constituyen la principal fuente de acceso a recursos del MTD. El carácter asistencial de estas políticas

condicionan severamente las posibilidades de desarrollo de las iniciativas productivas y comunitarias del movimiento, así como de sus rasgos solidarios y cooperativos.

La idea central de este trabajo es que las estrategias económicas desplegadas por el MTD se desarrollan a partir de la articulación conflictiva entre el plano social y plano político del movimiento.

### **Entre la subsistencia y la autogestión Planes y comedores**

Desde fines de la década del 90 en Argentina, los cortes de rutas y calles se han convertido en un formato de protesta socialmente extendido, que se muestra sumamente efectivo a la hora de canalizar las reivindicaciones de los sectores populares. Como el conjunto de las organizaciones de

desocupados, el MTD recurre a esta herramienta de lucha popular con el fin de paliar las necesidades de subsistencia de sus bases sociales. Desde entonces, la administración de distintos planes sociales constituye una de las constantes en la trayectoria organizativa del movimiento y una de las principales estrategias económicas de la organización.

Territorialmente, la organización se encuentra presente en cuatro barrios de la localidad de Monte Chingolo, en el Partido de Lanús. El movimiento administra un determinado "cupó" (3) de planes sociales por barrio, en función de la cantidad de desempleados que existen en cada uno de ellos. Estos planes son gestionados por un área de administración, compuesta por miembros del movimiento y un referente barrial. Esta área se encarga de asignar y distribuir los planes, informa sobre las novedades que surgen en materia de política social, comunica los problemas de cada barrio y toma decisiones sobre las dificultades que emergen cotidianamente.

Para acceder a estos planes, la organización fija ciertas condiciones para sus miembros que, en cierta forma, se superponen y alteran parcialmente los requisitos formales que establecen los Estados nacional y provincial. El criterio de acceso que fija la organización se basa en un orden de mérito que pone como principal variable a la participación de los miembros en

sus actividades, especialmente en relación con las movilizaciones y protestas, las asambleas barriales y las tareas comunitarias y productivas. En tal sentido, una de las preocupaciones principales de la organización es evitar convertirse en mediadora de las políticas asistenciales de las administraciones gubernamentales.

Junto con la obtención de los subsidios de desempleo, el MTD organizó comedores y merenderos en cada barrio. Si bien este tipo de estrategias económicas no formaba parte inicialmente de la política de la organización, fue una demanda recurrente de las bases sociales que el movimiento se vio obligado a tomar. Desde entonces, cada comedor ha sido reconocido oficialmente por el Municipio y recibe

la ayuda alimentaria que distribuye el mismo. Los “grupos de cocina” (4), compuestos por miembros del movimiento, generalmente mujeres, se encargan de realizar las labores cotidianas de los comedores, que se computa como contraprestación del plan que reciben. A diferencia de los subsidios de desempleo que gestiona el MTD, los comedores y merenderos son “abiertos al barrio” (5) y puede concurrir cualquier vecino que lo necesite.

En el discurso de la organización, especialmente en el relato de sus referentes, los planes y las ayudas que gestiona el movimiento “no son un regalo de nadie”, se obtienen “saliendo a las calles”, con “la lucha” (6), son fruto del esfuerzo y la acción colectiva. De allí que los requisitos impuestos

por el movimiento para acceder a los beneficios de las políticas sociales sean un medio para “ganarse el plan” (7). Las condiciones de acceso y participación de la organización no sólo transforman, a nivel subjetivo y hacia el interior del movimiento, en un producto de “la lucha” lo que en un principio fue pergeñado como un medio para contener el reclamo de los desocupados; también funcionan, ante la escasez de recursos, como una vía para establecer prioridades entre los potenciales beneficiarios. Una de las características de la gestión de recursos del movimiento es que las necesidades de su base social siempre exceden los medios disponibles por la organización para satisfacerlas (Merklen, 2005). Esta



brecha entre recursos disponibles y necesidades insatisfechas obligan al movimiento a fijar criterios diferenciales de acceso y asignación entre su base social. Esos criterios de acceso y distribución descansan, precisamente, en las condiciones de participación y membresía que establece el MTD.

### **Los emprendimientos productivos**

Otra de las estrategias económicas que ha practicado el MTD desde sus inicios es la creación de emprendimientos productivos, integrados por miembros de la organización que reciben alguno de los subsidios de desempleo de las administraciones gubernamentales. Actualmente, el MTD sostiene ocho emprendimientos productivos: dos panaderías, dos herrerías, un taller de serigrafía, una carpintería, un taller de costura y una bloquera. Todos ellos han surgido principalmente con el fin de crear una fuente de ingresos alternativa para los miembros del movimiento, con la aspiración de constituirse a mediano plazo en una alternativa de trabajo estable, intentando superar el carácter asistencial de los planes sociales. Este objetivo, sin embargo, no pudo ser alcanzado en casi ningún caso. La mayoría de los emprendimientos funcionan como trabajos que se realizan eventualmente, integrando a pocas personas que deben combinar estas tareas con otras fuentes de ingreso.

Otra de las estrategias económicas que ha practicado el MTD desde sus inicios es la creación de emprendimientos productivos, integrados por miembros de la organización que reciben alguno de los subsidios de desempleo de las administraciones gubernamentales.

Una dificultad común de los emprendimientos productivos es el capital de trabajo. La mayoría de ellos cuenta con un capital mínimo, siendo su principal factor productivo la propia fuerza de trabajo de sus miembros. Los lugares de trabajo, por su parte, suelen contar con infraestructuras poco adecuadas al tipo de tareas que desarrollan. Mientras algunos comparten el espacio físico con otras actividades del movimiento, el resto se desarrolla en construcciones precarias y de dimensiones inferiores a las óptimas. En el último tiempo, el financiamiento estatal de micro-emprendimientos (8) ha permitido la capitalización o

creación de nuevas iniciativas productivas por parte de la organización. Esta ayuda, sin embargo, dado su carácter puntual y en ausencia de un acompañamiento y una perspectiva de promoción integral, ha sido a todas luces insuficiente.

En cuanto a los conocimientos laborales y técnicos, los emprendimientos dependen usualmente de los saberes ya disponibles de miembros con algún oficio o experiencia laboral previa, quienes usualmente se convierten en formadores de sus compañeros. En otros casos, la modalidad de aprendizaje y transmisión de los conocimientos parece haberse apoyado básicamente en el ensayo y error, dimensión del aprendizaje laboral que, en mayor o menor medida, está presente en todas las iniciativas. El déficit mayor, sin embargo, se encuentra en los conocimientos vinculados a cuestiones administrativas, de comercialización y contabilidad. En estas tareas, la intervención de los referentes barriales de la organización suele ser un recurso vital para los emprendimientos.

Los emprendimientos carecen en su mayoría de canales de comercialización formales, estando sujeta a la visibilidad que puedan alcanzar dentro de los límites del barrio. El recurso principal para vender u ofrecer servicios ha sido las relaciones interpersonales que establecen los propios miembros de estas iniciativas. Dicha modalidad

se apoya en las redes sociales preexistentes, basadas en lazos de vecindad, parentesco o amistad. En algunos casos, los estrechos límites territoriales que supone esta forma de comercialización han impedido un mayor desarrollo de los emprendimientos. Lo mismo puede decirse de la informalidad, condición que suele dificultar la reproducción ampliada de los mismos.

Por los inconvenientes mencionados, los emprendimientos productivos están signados por la inestabilidad, lo cual impide asegurar un volumen y un ritmo de trabajo regular. Los ingresos, en consecuencia, suelen ser bajos e infrecuentes, no superando el carácter de complemento o ayuda ocasional ante las necesidades de quienes participan en los mismos. Estas características hacen que el número de personas que participan en estas actividades sea bajo y, en algunos casos, los emprendimientos se sostienen únicamente por la voluntad y el compromiso de los referentes. De allí que la búsqueda de una cierta sostenibilidad, la generación de un excedente y la posibilidad de obtener ingresos suficientes para sus integrantes, constituyan generalmente objetivos que apuntan al mantenimiento y la reproducción de las iniciativas asociativas de la organización.

Las carencias y las dificultades materiales que encuentran los emprendimientos productivos del movimiento son un aspecto significativo de su carácter social,

pero no es el único rasgo destacable. El mayor valor de estas iniciativas está en las relaciones sociales y los aspectos subjetivos que emergen de las mismas. La noción de trabajo que postulan y las relaciones laborales que entablan los miembros de los emprendimientos productivos son indicadores de una práctica que procura desarrollar lazos de reciprocidad, cooperación y ayuda mutua.

Las carencias y las dificultades materiales que encuentran los emprendimientos productivos del movimiento son un aspecto significativo de su carácter social, pero no es el único rasgo destacable.

En todas las iniciativas productivas aparece fuertemente la idea del “trabajo sin patrón” (9) como denominador común de las mismas. El “trabajo sin patrón” aparece en los discursos generalmente asociado

a la posibilidad de decidir colectivamente sobre el curso de los emprendimientos, al reparto equitativo de los excedentes y las responsabilidades y a la presencia de un clima de trabajo más distendido y flexible. Esto es altamente valorado por las personas que han permanecido más tiempo en los emprendimientos y por los referentes del movimiento. El “trabajo sin patrón” expresa, de alguna manera, un cierto imaginario colectivo de carácter igualitario que aúna las definiciones de los referentes y los miembros más activos de la organización. En tal sentido, es posible observar criterios comunes en la organización del trabajo cotidiano que dan cuenta de estas pautas colectivas de acción. Esto se evidencia especialmente en el caso de los referentes del MTD, quienes apelan constantemente al compromiso grupal como sustitutos de la disciplina impuesta externamente desde la figura de un patrón o capataz. La posibilidad de trabajar en los emprendimientos está sujeta a la aceptación de estas reglas de organización interna, basadas en la participación igualitaria y la responsabilidad colectiva. Esto ha generado conflictos en más de una oportunidad con personas que, por diversos motivos, no se adaptaban a esta modalidad de trabajo. Es por ello que estas definiciones van acompañadas en el discurso de los referentes con demandas de “esfuerzos” y “sacrificios”, de

muestras de “voluntad” e “iniciativa”, así como de mayor “participación” y “dedicación”, especialmente hacia aquellos miembros que son vistos como “no activos” o “poco responsables” (10).

Indudablemente, la necesidad de contar con un ingreso extra es un motivo que esgrimen comúnmente las personas que trabajan o han trabajado en los emprendimientos. Sin embargo, no es el único motivo. En los relatos de personas que han permanecido por un cierto tiempo es posible advertir otras dimensiones de la participación en los emprendimientos, dimensiones ligadas al mejoramiento de la estima personal, la gratificación ante el propio trabajo y la búsqueda de reconocimiento. La posibilidad de “aprender algo nuevo” o de “hacer lo que a uno le gusta”, el hecho de “trabajar sin horarios fijos ni una persona que los controle”, tener la libertad de “trabajar escuchando música” o “tomando mate” (11), son aspectos igualmente valorados por las personas que participan en el movimiento. De igual forma, es posible encontrar relatos que enfatizan cómo el paso por alguno de los emprendimientos produjo cambios en el comportamiento personal. El hecho de “aprender a compartir y a escuchar”, el ser “más solidario” o “reflexivo”, el “interesarse por el otro” o el haber aprendido a “defender el propio punto de vista” (12), son indicadores de estos cambios, más o menos significativos según los casos, en las conductas

individuales y en las relaciones interpersonales.

En cuanto a la toma de decisiones, todos los emprendimientos están comandados por los grupos de trabajo, reunidos periódicamente según sus necesidades, con el fin de decidir sobre la gestión cotidiana de los mismos. Esto suele variar en función del volumen de trabajo con que cuenta cada iniciativa y el número de personas involucradas, aunque cada grupo posee una gran autonomía sobre su organización interna. Lo mismo sucede con el reparto de los ingresos, realizado en todos los casos en forma igualitaria. Si bien cada grupo de trabajo tiene un responsable o referente a cargo, así como existen diferencias en el tipo de tareas realizadas o en los conocimientos que posee cada uno de sus integrantes, esto no suele influir sobre la manera en la cual se distribuyen los ingresos. En tal sentido, se premia, por sobre distinciones de este tipo, el esfuerzo y el compromiso de cada miembro, lo cual es visto como una consecuencia natural del “trabajo sin patrón”.

### **Las políticas sociales y de empleo en Argentina**

Un factor que ha incidido fuertemente en los últimos años en la economía popular del MTD ha sido el congelamiento en el monto

En cuanto a la toma de decisiones, todos los emprendimientos están comandados por los grupos de trabajo, reunidos periódicamente según sus necesidades, con el fin de decidir sobre la gestión cotidiana de los mismos.

que perciben los beneficiarios de los subsidios de desempleo y su depreciación frente a los aumentos de precios. Este factor se ha combinado con el congelamiento de los cupos de beneficiarios al que pueden acceder las organizaciones de desocupados. Por otro lado, la mejora en los índices de desocupación ha posibilitado el acceso a empleos para un número creciente de trabajadores. La acción conjunta de estas variables ha repercutido sobre los niveles de participación de la base social del MTD, que en muchos casos ha sustituido su asistencia a un emprendimiento productivo o a una labor comunitaria por el acceso a

un empleo, generalmente informal. A esto se ha sumado el hecho de que la política social, en lo fundamental, no ha modificado su carácter asistencial.

Más allá de lo pregonado, las políticas sociales y de empleo no han avanzado hacia el desarrollo de una estrategia integral de promoción de las iniciativas autogestivas de los sectores populares. En la experiencia del MTD, uno de los mayores inconvenientes radica en la implementación secuencial de los programas de apoyo a los emprendimientos productivos y en los excesivos tiempos burocráticos comprometidos en su gestión. Las demoras y trabas burocráticas hacen que los grupos de trabajo constituidos para llevar adelante los emprendimientos sufran el desgaste y la decepción colectiva, lo cual se traduce usualmente en su descomposición y recomposición permanente. De esta manera, la poca experiencia acumulada se pierde y las iniciativas sobreviven a fuerza de la voluntad y el empeño de los referentes o los miembros más comprometidos con la organización. Asimismo, el simple hecho de aportar dinero a un emprendimiento nuevo o en funcionamiento, en ausencia de otros medios de promoción de estas prácticas, como el apoyo en la comercialización y en la capacitación de los grupos de trabajo, no alcanza para generar alternativas de trabajo autosostenibles. En definitiva, lo que parece faltar desde las políticas

públicas es una estrategia integral de desarrollo local que contemple el tiempo de maduración que todo emprendimiento de estas características supone (Coraggio, 2006).

De esta manera, los intentos locales del MTD por superar el carácter asistencial de las políticas públicas y la dependencia material de la organización frente a los recursos estatales han encontrado fuertes limitaciones. Esto se evidencia tanto en la autoadministración de los planes sociales como en los intentos de desarrollar emprendimientos autogestivos que superen el asistencialismo de la ayuda social. El contexto de precariedad y la falta

de recursos que los caracteriza termina condenándolos a una inestabilidad crónica, impidiendo, en definitiva, un desarrollo pleno de los rasgos solidarios y cooperativos que potencialmente poseen.

### A modo de conclusión

Los requisitos impuestos por el MTD para acceder a los recursos y las ayudas que gestiona, así como las condiciones de participación en los emprendimientos productivos, dan cuenta de los intentos de la organización por articular sus estrategias económicas, que buscan paliar las necesidades materiales de sus bases sociales, con ciertos criterios de organización y



participación interna, que apuntan a dar un sentido y una dirección común a las actividades del movimiento en función de sus lineamientos políticos.

Estos criterios organizativos responden tanto a las necesidades políticas de la organización como a la necesidad de discriminar en el reparto de los escasos recursos disponibles. Sin embargo, no se trata de una tarea fácil. Como hemos visto, las estrategias económicas del MTD adquieren modalidades que no contemplan únicamente criterios políticos de asignación –la participación en las asambleas y las movilizaciones para acceder a los planes sociales-, sino también situaciones en las que se flexibilizan

o eliminan estos requisitos -como en el caso de los comedores y merenderos-, dando respuesta a las necesidades de los vecinos más allá del tipo de vínculo que establece cada uno de ellos con el movimiento. A manera de hipótesis, consideramos que en estas dificultades se expresa una tensión entre la dimensión social de las actividades del movimiento, que le otorgan legitimidad y arraigo territorial, y la dimensión política de la organización, a través de la cual procura alentar la participación y la movilización colectiva en torno a ciertas demandas, objetivos y principios.

Esto se evidencia, por ejemplo, en la importancia dada por el MTD

a la participación en las asambleas barriales y las movilizaciones callejeras como condición de acceso a los subsidios al desempleo. Como se ha señalado, estas condiciones impuestas por el movimiento resignifican parcialmente los requisitos formales de estos planes presentándolos, no como una concesión o una prebenda, sino como un producto de “la lucha” y, por lo tanto, como un derecho ganado con justicia. De esta forma, se les otorga un sentido político preciso que desafía a las definiciones burocráticas. Lo mismo podría afirmarse sobre las modalidades de organización del trabajo que siguen los emprendimientos productivos. La importancia dada al “trabajo sin patrón” sólo puede comprenderse políticamente, en tanto la autogestión es definida por el MTD como una práctica prefigurativa de nuevas formas de sociabilidad. Sin embargo, como también fue señalado, se presentan ocasiones que dan lugar a excepciones, flexibilizando las condiciones y requisitos políticos de participación. Por ejemplo, cuando circunstancialmente se dispone de mayores recursos a los previstos y son repartidos con mayor liberalidad, o cuando se presentan casos de personas que por enfermedad o situaciones familiares no pueden asistir a una asamblea o a una movilización y son eximidas de ese compromiso. Lo mismo sucede, como se ha precisado, con los



comedores del MTD, donde el reparto de alimentos parece estar sujeto simplemente a la cantidad de medios disponibles. En estas situaciones, el hecho de dar respuesta a las necesidades sociales de las bases parece imponerse sobre los criterios políticos de asignación.

Esta tensión entre lo social y lo político expresa, en nuestra visión, los conflictos y dificultades que emergen al intentar canalizar políticamente las estrategias económicas que desarrolla el movimiento. Asimismo, estas dificultades y conflictos no pueden interpretarse en forma aislada, sólo a partir de la dinámica interna de la organización, sino que deben ser relacionados con el contexto social y político, especialmente en su vínculo con el Estado y las políticas públicas que, lejos de permitir superar algunas de las contradicciones señaladas, las perpetúan al condenarlas a un marco de subsistencia y asistencialismo.

## Notas

1. El Movimiento de Trabajadores Desocupados (MTD) de Lanús es una organización territorial compuesta mayormente por trabajadores desempleados, surgida al calor de las protestas y movilizaciones protagonizadas por distintos actores sociales en Argentina, hacia fines de la década del noventa. La organización se

encuentra en la provincia de Buenos Aires, en la localidad de Monte Chingolo, perteneciente al partido de Lanús, en el sur del denominado Conurbano Bonaerense.

2. Por base social del movimiento nos referiremos tanto a las personas que han recibido alguna ayuda de la organización y/o han participado en sus actividades, sin asumir responsabilidades o tareas de mayor envergadura o importancia, como a las personas que, sin haber participado o recibido alguna ayuda de la organización, habitan en los barrios en los que el movimiento tiene presencia, siendo interpeladas por el mismo y constituyéndose en referentes de sus acciones.

3. Los “cupos” es una jerga de la organización que hace referencia a la cantidad de subsidios de desempleo que obtiene o dispone. Estos subsidios fueron creados por el gobierno nacional y las administraciones provinciales para responder a las protestas sociales generadas por la demanda de empleo. Los más conocidos son el plan “Jefes y Jefas de Hogar Desocupados” y el plan “Barrios Bonaerenses”.

4. Los “grupos de cocina” es la expresión utilizada en el MTD para referirse a los colectivos, generalmente de mujeres, encargados de desarrollar las actividades ligadas a los comedores comunitarios.

5. Referente del MTD de Lanús.

6. Referente del MTD de Lanús.

7. Referente del MTD de Lanús.

8. Se trata del Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social Manos a la Obra, implementado por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación desde el año 2003.

9. Referente del MTD de Lanús.

10. Referente del MTD de Lanús.

11. Miembros del MTD de Lanús que participan en los emprendimientos productivos.

12. Miembros del MTD de Lanús que participan en los emprendimientos productivos.

## Bibliografía

1. Coraggio, José Luis. 1999. Política social y economía del trabajo. Alternativas a la política neoliberal para la ciudad. Miño y Dávila Editores-UNGS. Buenos Aires.

2. Coraggio, José Luis. 2006. Sobre la sostenibilidad de los emprendimientos mercantiles de la economía social y solidaria. Cuadernos del CENDES. Núm. 61. Caracas.

3. Merklen, Denis. 2005. Pobres ciudadanos. Las clases populares en la era democrática (Argentina, 1983-2003). Editorial Gorla. Buenos Aires.

4. Torrado, Susana. 1981. “Sobre los conceptos de ‘estrategias familiares de vida y proceso de reproducción de la fuerza de trabajo’”. Notas teórico-metodológicas”. Revista Demografía y Economía. Vol XV. Núm, 2 (46). El Colegio de México. México.

# ¿Reconocimiento y Redistribución? Develar la situación de las asalariadas rurales citrícolas del noroeste argentino a la luz de la teoría de Nancy Fraser

Autora: Vanesa Vazquez Laba  
Licenciada en Sociología, Magíster en Investigación y Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.  
Investigadora asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Profesora de la Universidad de Buenos Aires, Argentina.  
Correo electrónico: vanesavazquez.laba@gmail.com



El artículo plantea el dilema de la mala distribución y el erróneo reconocimiento de las mujeres asalariadas rurales en el norte de la Argentina. La teoría sobre la justicia social de Nancy Fraser ha sido iluminadora de nuevas formas encubiertas de desigualdad de género en el mundo laboral moderno.

**Palabras claves:** género; reconocimiento; redistribución; rural.

**Abstract** The article propose the dilemma of poor distribution and erroneous recognition of employed women in rural northern Argentina. The theory of social justice, Nancy Fraser has been enlightening new covert forms of gender inequality in the modern workplace.

**Keys words:** gender; recognition; distribution; rural.

## Introducción

En la Argentina, en los últimos quince años, las trabajadoras de zonas rurales que se emplean en las producciones agroindustriales más modernas vienen atravesando por un proceso de mayor “visibilidad social” (Vazquez Laba, 2007; 2008), hasta el momento nunca concebido. Se encuentran transitando, puntualmente, un cambio de posición laboral en relación a su pasado no muy lejano; están dejando de pertenecer a la categoría histórica de “ayuda familiar”

y convirtiéndose en trabajadoras individualmente “asalariadas”. Esta transformación conlleva, necesariamente, a observar y analizar los cambios en relación a las desigualdades que sufrían por su estatus de “trabajadoras secundarias” cristalizados en invisibilidad, irrespeto y desvalorización económica y social.

Hoy en día, existe un número importante de mano de obra femenina que se emplea como asalariada en las agroindustrias dedicadas fundamentalmente a la producción de exportación de fruta fresca fundamentalmente hacia Europa y Estados Unidos.. En general, estas empresas aplican el sistema moderno y formal de contratación de mano de obra (regulado por la ley de trabajo), y las trabajadoras son empleadas de forma individual, con contratos temporales, remuneración salarial y seguridad social y ocupando puestos de trabajo “generizados”, es decir, exclusivamente para mujeres. Este es el caso de las asalariadas de la producción citrícola en la provincia de Tucumán, Argentina.

La actividad agroindustrial citrícola –fundamentalmente la producción de limón en fresco-, viene incorporando trabajo asalariado femenino desde hace aproximadamente dos décadas, momento de auge basado en el crecimiento de la cantidad de

hectáreas plantadas y cosechadas, y del aumento de las exportaciones por la ampliación de venta en mercados internacionales. Esta transformación de la actividad productiva sino también, generando cambios directamente en la dinámica de la organización del trabajo, en las condiciones laborales y en las calificaciones de los/as trabajadores/as (Aparicio, 2005).

Si bien históricamente las trabajadoras han formado parte del trabajo rural en las provincias norteñas de Jujuy, Salta y Tucumán, fundamentalmente en las producciones de caña de azúcar y de tabaco, lo han hecho como “ayuda familiar”. Eran generalmente sus compañeros varones –esposo, padre o hermano- los contratados directamente por el empleador y quienes llevaban al resto de la familia a las cosechas para aumentar la productividad diaria, y por lo tanto los ingresos. Mujeres, niños y niñas han trabajado a la par del varón pero sólo éste era quien estaba registrado laboralmente y cobraba por toda la producción del grupo familiar. De esta manera, tanto el trabajo productivo de las mujeres como su condición de trabajadoras fue invisibilizado, es decir, no ha tenido reconocimiento socialmente: “las mujeres ayudan en la cosecha” (entrevista a cosechero citrícola, 2003).

En la actualidad, se puede

observar una situación diferente en el caso de algunas trabajadoras rurales, como es el caso de las asalariadas citrícolas tucumanas, que han adquirido el estatus de “asalariadas”, obteniendo los beneficios materiales y simbólicos de esa condición. Ahora bien, estas trabajadoras sólo pueden emplearse en determinados puestos de trabajo dentro de las actividades de “selección de la fruta” y “control de calidad” en sólo dos eslabones de la cadena productiva: en la actividad de cosecha, en la etapa primaria y en actividad de empaque, en la etapa industrial. Este condicionamiento laboral en la organización del trabajo produce efectos a nivel material y simbólicos en las trabajadoras que afectan su vida cotidiana (Vazquez Laba, 2007; 2008).

En la actualidad, se puede observar una situación diferente en el caso de algunas trabajadoras rurales, como es el caso de las asalariadas citrícolas tucumanas, que han adquirido el estatus de “asalariadas”, obteniendo los beneficios materiales y simbólicos de esa condición.

Es en este sentido, que en el presente artículo nos preguntamos sobre la nueva situación de las trabajadoras a partir de los siguientes interrogantes: ¿hasta qué punto el reconocimiento como “asalariadas” mejora la situación socio-económica de las mujeres?; ¿la segmentación del mercado laboral citrícola en función del género no estará reproduciendo situaciones de injusticia económica y cultural?; ¿el reconocimiento laboral femenino no oculta otras desigualdades culturales al ser reconocido desde patrones culturales masculinos?.

Las indagaciones presentadas han sido formuladas a la luz del enfoque teórico sobre la justicia social de la filósofa Nancy Fraser, en relación al dilema bidimensional reconocimiento-redistribución, y se han respondido a partir del análisis de la información empírica de base primaria obtenida de varios trabajos de campo llevados a cabo en la provincia de Tucumán entre los años 2001 y 2007, en los cuales se aplicaron diferentes técnicas de captación de información tales como, entrevistas en profundidad, observaciones participantes, notas de campo y relatos orales; y realizadas a diferentes actores sociales: trabajadoras/es citrícolas, empleadores y jefes de personal, familiares, entre otros. También se complementó con información primaria cuantitativa producida por una encuesta a asalariados/as citrícolas (1998).

### **Trabajadoras rurales citrícolas: ¿otra situación o más de lo mismo?**

En una investigación anterior sobre trabajo femenino y familias en dos provincias del noroeste argentino (Vazquez Laba, 2008), se arribó a la conclusión de que las trabajadoras rurales comienzan a ser visibles como trabajadoras a partir de su incorporación al trabajo asalariado. No obstante, su situación de “asalariadas” presenta características que podríamos definir como de “no reconocimiento”, ya que existen desigualdades en la organización del trabajo y puestos generizados, y de “mala distribución” porque se evidencian diferencias de género en materia salarial y en las condiciones de empleo.

Se arribó a la conclusión de que las trabajadoras rurales comienzan a ser visibles como trabajadoras a partir de su incorporación al trabajo asalariado.

Como se ha mencionado en la introducción, la creciente incorporación de las trabajadoras como asalariadas en la actividad citrícola agroindustrial se enmarca

en un proceso más amplio de transformaciones productivas y laborales de las últimas dos décadas. La modernización agrícola fue promovida por el crecimiento de las exportaciones y la apertura hacia nuevos mercados internacionales de mayor exigencia en relación a la calidad del producto, lo que afectó, inmediatamente, las pautas de demanda de empleo y de la organización del trabajo en las agroindustrias.

Las transformaciones en la citricultura propulsaron, por un lado, el reconocimiento laboral de las trabajadoras revalorizando las “calificaciones tácitas” que portan las mujeres rurales a partir de la creación de puestos de trabajo femeninos tales como “cosechera” y “seleccionadora” del limón. Y, por otro lado, dicho reconocimiento también estuvo acompañado de una redistribución material más equitativa entre los géneros; las trabajadoras comienzan a percibir sus propios salarios de forma individual y obtienen la seguridad social al igual que sus pares varones.

Es evidente que el empleo femenino citrícola ha generado en las mujeres de esta región cierta autonomía económica y motivación para tomar mayores decisiones personales en el ámbito familiar; la negociación de la división sexual del trabajo familiar es un ejemplo de las modificaciones de los roles tradicionales de género (Vazquez

Laba, 2008).

Pero, a pesar de este nuevo estatus adquirido, el trabajo femenino se enmarca en condiciones de precariedad e inestabilidad laboral basadas en patrones laborales androcéntricos y sexistas que generan fuertes desigualdades. Podemos observar que los puestos femeninos, tanto en cosecha como en el empaque, tienen una remuneración menor, los contratos son por un tiempo más acotado y no existe la movilidad ocupacional.

Por otro lado, el ambiente y la organización cotidiana del trabajo se producen bajo patrones y normas que privilegian los rasgos asociados a la masculinidad. Las trabajadoras

Pero, a pesar de este nuevo estatus adquirido, el trabajo femenino se enmarca en condiciones de precariedad e inestabilidad laboral basadas en patrones laborales androcéntricos y sexistas que generan fuertes desigualdades.

deben comportarse como trabajadores, es decir, acomodarse y relacionarse bajo los códigos laborales que producen los mismos varones. Por ejemplo, las cosecheras de limón son reconocidas en su tarea cuando despliegan habilidades asociadas con la masculinidad: “es buena, trabaja como un hombre” (entrevistas a cosecheros de limón, 2003; 2004; 2005). Dicho comentario evidencia que el reconocimiento del trabajo femenino se da con la masculinización de las trabajadoras, lo que demuestra el patrón androcéntrico del trabajo citrícola.

En relación a los puestos genericos, existe un reconocimiento de las calificaciones tácitas que éstas traen como, por ejemplo, paciencia, delicadeza, buen ojo, atributos que hacen a la femineidad tradicional y necesarios para la selección del limón, no obstante, la posición de estos puestos en la estructura laboral evidencia su desvalorización sexista.

En definitiva, es evidente que la actividad agroindustrial citrícola muestra rasgos de desigualdad de género en su estructura organizacional basado en estereotipos y normas androcéntricas que posiciona a las mujeres trabajadoras no en una situación de iguales derechos que sus pares varones sino, por el contrario, de nuevo en un lugar de inferioridad, de marginación y de desventaja social.

A continuación, desarrollaremos el enfoque teórico de Nancy Fraser y cómo éste ilumina esta nueva situación de injusticia social para las mujeres en la modernidad del empleo.

### **El dilema redistribución-reconocimiento: postulados teóricos de Nancy Fraser**

Desde mediados de la década de los '90 hasta el 2005, Nancy Fraser centró su análisis de filosofía política en la búsqueda de una articulación entre la teoría crítica del reconocimiento (fundamentalmente de género y de raza), que defiende únicamente aquellas versiones de la política cultural de la diferencia que puedan combinarse coherentemente con la política social de la igualdad. Entendiendo que la justicia social, hoy en día, requiere de ambas dimensiones, redistribución y reconocimiento, de manera relacionada, apoyándose una en la otra en lugar de devaluarla. Fraser (2001), advierte que en el mundo real las economías de lo cultural y lo político se encuentran siempre entrelazadas, y prácticamente todas las luchas contra la injusticia, bien entendidas, implican exigencias de reconocimiento y de redistribución. Sin embargo, para un mejor análisis y comprensión de la problemática, es necesario realizar una distinción analítica.

La autora amplía el concepto de injusticia a partir de dos concepciones fundamentales: la socioeconómica, por un lado, arraigada a la estructura política-económica de la sociedad, que produce explotación y/o marginación económica y/o la privación de los bienes materiales indispensables para llevar una vida digna. La segunda forma de entender la injusticia es la cultural o simbólica, la cual se encuentra arraigada a los patrones sociales de representación, de interpretación y de comunicación –ejemplo de ellos son la dominación cultural, el no reconocimiento y el irrespeto.

La presentación de esta distinción analítica de los tipos de injusticias supone una diferenciación también analítica de sus soluciones, plantea Fraser. Para la injusticia económica la solución es algún tipo de reestructuración político-social; esto puede implicar la redistribución del ingreso, la reorganización de la división sexual del trabajo, el someter la inversión a decisiones democráticamente adoptadas o la transformación de otras estructuras económicas básicas, todas éstas (que difieren entre sí) estarán bajo el término Redistribución.

En relación a solucionar la injusticia cultural, la autora sostiene

que se debe hacer a través de algún tipo de modificación valorativa y cultural; esto es la re-evaluación cada vez mayor de identidades irrespetadas y de los productos culturales de grupos menospreciados como, por ejemplo, las mujeres. Esto podría implicar reconocer y valorar positivamente la diversidad cultural; o de manera más radical podría ser una transformación total de los patrones sociales de representación, de interpretación y de comunicación creando cambios en la autoconciencia de todos/as. Aunque estas soluciones difieren entre sí, todas quedan contempladas bajo el término de Reconocimiento. De los teóricos de la igualdad, que ya habían planteado las diferencias económicas estructurales se encuentran Karl Marx y Amartya Sen, recientemente. De los teóricos políticos que han conceptualizado la naturaleza de la injusticia cultural o simbólica han sido Charles Taylor, Ales Honneth, en la actualidad; entre otros.

Como se observa, el dilema redistribución-reconocimiento es complejo sostiene Fraser, ya que las soluciones de ambas injusticias suponen propuestas contrapuestas: mientras que para abolir la desigualdad socioeconómica se propone socavar la diferenciación de grupos (eliminación de las clases sociales, por ejemplo), para solucionar la injusticia de reconocimiento se tiende a promover



los grupos y hacerlos visibles (reconsideración de las identidades sexuales, por ejemplo).

Siguiendo con este mismo esquema teórico, la autora sostiene que el género, además, pertenece a un grupo que ella denomina “bivalente”. Existen colectividades en tipos ideales que se ubican en ambos extremos, por un lado, la clase trabajadora explotada que sufren injusticias distributivas; por otro lado, en el otro extremo, las colectividades de la sexualidad menospreciada, con injusticias derivadas de un reconocimiento inadecuado, que exigen como remedio el reconocimiento. En el primer caso, la lógica de la reparación consiste en eliminar al grupo como grupo; en el segundo, consiste en valorar la “grupeidad” de grupo, reconociendo su especificidad. Sin embargo, existen casos que se alejan de los tipos ideales y que Fraser considera mucho más complicados de entender; modos híbridos que combinan rasgos de las clases explotadas con los de la sexualidad menospreciada. Estas colectividades las denomina “bivalentes”, se distinguen como colectividades en virtud tanto de la estructura político-económica como de la estructura cultural-valorativa de la sociedad. Como son colectividades oprimidas y subordinadas, las injusticias de las que son víctimas pueden atribuirse, en última instancia, a la economía política y a la cultura,

simultáneamente (Fraser, 2001). , es decir, una colectividad que es paradigmática e híbrida a la vez, ya que incluye las dos dimensiones de desigualdad: la político-económica y la cultural-valorativa. Dentro de lo político-económico, el género es el principio básico estructurador de la división entre trabajo remunerado “productivo” y trabajo doméstico no remunerado “reproductivo”, asignándole a la mujer la segunda responsabilidad; también, la estructura de división dentro del trabajo remunerado entre ocupaciones de altos salarios, en la industria manufacturera y profesional dominadas por varones y aquellas de salarios inferiores, de servicio doméstico y de “cuello rosado” dominado por las mujeres. El resultado es una estructura político-económica que genera modos de explotación, marginación y pobreza, específicos de género.

En consecuencia, la eliminación de estos factores de discriminación por género exige abolir la división sexual del trabajo - tanto entre trabajo remunerado y no remunerado como la división al interior del trabajo remunerado. Pero el género, como lo concibe Fraser, no es sólo un factor de diferenciación político-económica sino también una diferenciación cultural-valorativa. Éste incluye elementos que se asemejan más a los de la sexualidad, incorporando la problemática del reconocimiento. Una de las principales injusticias de

género es el androcentrismo. El androcentrismo como patrón institucionalizado de valor cultural se encuentra en muchas áreas de la vida social (por no decir en la mayoría). Expresamente codificado en el derecho (por ejemplo, el derecho de familia y el derecho penal); pero también está arraigado en muchas áreas de la política de los gobiernos (incluyendo las políticas de inmigración, naturalización y asilo); en las prácticas profesionales estándar (incluyendo la medicina y la psicoterapia); y se encuentra, además, en la cultura popular y en la interacción cotidiana (que incluye agresiones sexuales y violencia doméstica; representaciones estereotipadas trivializadas, cosificadas y despreciativas en los medios de comunicación; hostilidad y menosprecio en la vida cotidiana; exclusión o marginación en las esferas públicas, entre otros) (Fraser, 2006)., entendido como la construcción autoritaria de normas que privilegian los rasgos de la masculinidad, y de que conlleva al sexismo cultural, que es la devaluación y desprecio de aquellas cosas que se codifican como “femeninas”, pero no exclusivamente de las mujeres. Dichas desvalorizaciones se expresan en un conjunto de lesiones que sufren las mujeres, tales como el ataque sexual y la violencia doméstica; las representaciones estereotipadas en los medios de comunicación que las trivializan y denigran; la sujeción a

normas androcéntricas frente a las cuales las mujeres aparecen como inferiores o marginales y que obran en su desventaja; entre tantas otras. Para superar el androcentrismo y el sexismo es preciso cambiar las valoraciones culturales (así como sus expresiones legales y prácticas), que privilegian la masculinidad y niegan igual respeto a las mujeres. La lógica del remedio es similar a la lógica utilizada respecto de la sexualidad: debe darse un reconocimiento positivo a una especificidad del grupo devaluado.

Por tanto, este minucioso enfoque es iluminador al momento de revisar y volver a preguntarse sobre la situación de las mujeres que han ingresado al mercado laboral (una reivindicación de los movimientos feministas en plan de igualdad de género), y de cómo esa incorporación es efectivamente un beneficio material y simbólico para

En consecuencia, la eliminación de estos factores de discriminación por género exige abolir la división sexual del trabajo - tanto entre trabajo remunerado y no remunerado como la división al interior del trabajo remunerado.

el colectivo de las mujeres o, de lo contrario, una forma de subordinación y desvalorización más de las sociedades modernas.

A continuación, las reflexiones finales del artículo en relación al planteo anterior.

### **Reflexiones finales en torno a una situación de mala distribución e irrespeto en otros términos**

El desprecio de género, según Nancy Fraser, puede asumir muchas formas, entre ellas la existencia de estereotipos conservadores que parecen celebrar, más que menospreciar la “femineidad”. Hemos observado que esta situación se viene dando en las trabajadoras rurales que, en un principio, han sido menospreciadas a partir de la invisibilización de su aporte económico a la sociedad, al desarrollo y al crecimiento del sector de las agroindustrias (cuando trabajaban como “ayuda familiar” y su valor social estaba asignado en la maternidad); y, por otro lado, más recientemente, con la desvalorización de estructural en la generización de los puestos laborales y en las formas culturales sexistas de la organización del trabajo.

El reconocimiento como trabajadoras no puede reducirse sólo a la adquisición del estatus laboral (¡suficiente!, ya son asalariadas), sosteniéndose una

“mala distribución” de los recursos económicos (bajos ingresos y precarias condiciones laborales). Por el contrario, se deben modificar en pos de la igualdad las diferencias materiales entre los géneros ya sea, por ejemplo, a través de la equiparación de los salarios, generándose igualdad de oportunidades para la movilidad laboral u obteniendo continuidad en el empleo. Pero, de igual manera, la mejora de la distribución de los beneficios económicos debe estar acompañada de un reconocimiento genuino en las mujeres, modificando el “reconocimiento erróneo” de estatus tradicional sexista e incorporando otros valores sociales que escapen del androcentrismo. Por ejemplo, la creación de puestos de trabajo más allá del género.

Por otro lado, dentro de la idea de reconocimiento se encuentra la importancia de reconocer la cantidad de tareas y funciones que las mujeres llevan a cabo en el ámbito doméstico-familiar y comunitario, que forman parte de su vida cotidiana y que son fundamentales para el desarrollo de una sociedad. Éstas deben formar parte del proceso de visibilización-valorización y retribución-distribución material para que se brinde una verdadera justicia social con equidad de género. Fraser (2006), sostiene que la integración y el reconocimiento en un único paradigma global no es tarea sencilla; hay que considerar que dicha resolución alude a abarcar

campos de la investigación que van desde la filosofía moral, la teoría social y la teoría y la práctica política.

En este sentido, la reorganización de la división sexual del trabajo familiar es otro de los aspectos importantes para poder llegar a una situación de mayor igualdad. La distribución equitativa de las tareas domésticas y de cuidado supone una mejor posición para ambos géneros al momento de incorporación al mercado laboral. Si bien se han detectado casos de familias donde los varones colaboraban con las tareas reproductivas en los hogares, generalmente se daban porque las mujeres eran las que estaban empleadas en trabajos productivos remunerados y con una fuerte ausencia en lo hogares. Sin

embargo, esta situación no dejaba de ser una “colaboración”, es decir, al momento que las mujeres regresaban a sus hogares asumían automáticamente de nuevo las tareas domésticas. Es evidente, que la re-organización del trabajo familiar de daba en un contexto coyuntural y que todavía no ha habido un proceso de cambio de valores culturales en relación a los estereotipos de género.

En conclusión, haber analizado la transición de las trabajadoras citricolas de un estatus de desprestigio social en el campo laboral hacia otro de mayor reconocimiento y con retribución develó que en ese colectivo social no se logró una situación de equidad. Si bien, como se ha desarrollado, las trabajadoras han adquirido los

beneficios y seguridades laborales siguen existiendo desigualdades relacionadas tanto con la mala distribución como con el reconocimiento erróneo de su trabajo. Contemplar la posibilidad de una mejor situación para las mujeres requiere de un ejercicio intelectual que se detenga en observar el contexto mismo en el que ellas desarrollan su vida cotidiana. En el caso de las mujeres rurales, el cuidado de sus familias y las tareas domésticas forman una parte importante de su valoración y de su vida cotidiana, por tanto, atender estas diferencias –en relación a las mujeres urbanas, por ejemplo-, nos obliga a buscar soluciones de igualdad considerando las diferencias entre las mujeres.

En este sentido, una parte de la tesis presentada por Fraser (1994) –que se ancla en las históricas reivindicaciones del feminismo político y académico de los años ‘60 y ‘70-, reivindica la valoración monetaria del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado. Más allá del género que lo desarrolle. Asimismo, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (celebrada en Beijín en 1995), se estableció que los gobiernos debían asumir medidas que fomenten la armonización de las responsabilidades familiares y laborales de mujeres y hombres. Como también es indispensable un mayor reconocimiento e incorporación de la “voz” de las



mujeres para que puedan elegir sobre las actividades que desean llevar adelante, cuáles compartir y cuáles delegar (Franzoni y Camacho, 2007).

En definitiva, un mayor reconocimiento implicaría conocer, y reconocer, las demandas puntuales de las mujeres en su diversidad; y una mejor redistribución se daría contemplando la distribución equitativa del trabajo que se hace tanto en el espacio público como en el privado entre mujeres y varones.

### **Bibliografía**

1. Aparicio, Susana. 2005. "Trabajos y trabajadores en el sector agropecuario de la Argentina", en Giarracca, N. y Teubal, M. (comp.), *El campo argentino en la encrucijada*. Alianza Editorial. Buenos Aires.

2. Fraser, Nancy. 1994. "Después del salario familiar. La equidad de Género y el Estado de Bienestar". *Political Theory*. Vol. 22 No. 4. Noviembre. Págs. 591-618. Sage Publicaciones.

3. Fraser, Nancy. 1995. "From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a "Postsocialist" Age". *New Left Review*. No. 212. July/August. Págs. 68-93.

4. Fraser, Nancy. 1997. "Heterosexim, Misrecognition, and Capitalism: A Response to Judith Butler". *Social Text* 52/53. Vol. 15.

Nos. 3 and 4. Fall/Winter. Págs. 279-289.

5. Fraser, Nancy. 2001. "Redistribución, reconocimiento y participación: hacia un concepto integrado de la justicia". *World Culture Report*. UNESCO. Mundi-Prensa. Madrid.

6. Fraser, Nancy. 2003 "La justicia social en la era de la política de la identidad: Redistribución, reconocimiento y participación", en Fraser, N. y Honneth, A. *¿Redistribución o reconocimiento?*. Morata, Madrid.

7. Fraser, Nancy. 2005. "Mapping the Feminist Imagination: From Redistribution to Recognition to Representation". *Constellations: An International Journal of Critical and Democratic Theory*. Vol. 13. No. 3. September. Págs. 295-307.

8. Martínez Franzoni, Juliana y Camacho R. 2007. "Equilibristas o malabaristas..., pero ¿con red? La actual infraestructura de cuidados en América Latina, en Carbonero Gamundí, M. A. y Levín, S. (comp.) *Entre Familia y Trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Homo Sapiens. Santa Fe.

9. Martínez Franzoni, Juliana y Koen, V. 2008. "(Re) distribución y desigualdad en género en América Latina: Innovando en su conceptualización y medición".

Instituto de Investigaciones Sociales. Universidad de Costa Rica. Fundación Carolina. Costa Rica.

10. Vazquez Laba, Vanesa. 2008. "Desorganizando la tradicional división sexual del trabajo familiar: un estudio comparativo de familias asalariadas rurales del Noroeste Argentino". Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Mimeo. Buenos Aires.

11. Vazquez Laba, Vanesa. 2007. "Arte para la vida". Trabajo femenino y formas de desorganización familiar en la localidad de Tafí Viejo, provincia de Tucumán". Tesis Maestría, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Mimeo. Buenos Aires.

Según EXENTO N° 03818 del 14 de Junio de 2007.-

# DIPLOMADO EN GESTION DE LAS PERSONAS

[www.tap.usach.cl](http://www.tap.usach.cl) | Fono contacto :7180533

Pronto Séptima Versión



# Ciencia, Innovación y Desarrollo Económico en Asia Oriental: lecciones para América Latina

**Autor:** José Antonio Cervera Jiménez  
Doctor en Ciencias Físicas (Universidad de Zaragoza, 1999) y doctor en Estudios de Asia y África, especialidad China (El Colegio de México, 2007).  
Especialista en Historia de la Ciencia en Asia Oriental y en CTS (Ciencia, Tecnología y Sociedad).  
Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey, México  
Correo electrónico: j.a.cervera@itesm.mx



Para poder entender el proceso que ha seguido China, hay que estudiar la historia de toda la región de Asia Oriental en el último siglo. Todo comenzó en Japón, donde, a partir de 1945, se realizó una profunda transformación de la estructura económica y tecnológica. Entre 1955 y 1970, en Japón se creó un “círculo virtuoso” donde se dieron las mejores condiciones posibles para el crecimiento. Japón supone un enorme reto para la ortodoxia de la economía neoliberal, ya que hizo todo “al revés” y, sin embargo, consiguió situarse como la segunda potencia económica del mundo durante las últimas décadas. El caso de Japón y los “ciclos industriales” asiáticos permiten entender lo que después ocurrió en otros países, como Corea del Sur, Taiwán y, en los últimos años, la República Popular de China, con un Sistema Nacional de Innovación que es considerado como un referente a nivel mundial. El establecimiento por parte de Deng Xiaoping de las “cuatro modernizaciones” (una de ellas en ciencia y tecnología) llevó a los impresionantes parques tecnológicos chinos actuales, donde se aúna el trabajo de las universidades y de las empresas punteras del país. Por todo ello, es interesante estudiar el caso de Asia Oriental, en particular China, como referencia para los posibles modelos de integración regional y de desarrollo científico y tecnológico en América Latina.

Hoy en día, el mundo tiene puestos los ojos en China. La gran potencia asiática ha logrado un crecimiento económico sin precedentes en las últimas tres décadas.

**Palabras clave:** Ciencia y Tecnología, China, Japón, Asia Oriental, Zonas Económicas Especiales (ZEE)

### Abstract

In present times, China attracts the interest of the whole world. The Asiatic country has had an amazing economic growth in the last three decades. In order to understand Chinese development, it is necessary to study the history of East Asia during last century. Everything began in Japan, where, after 1945, a deep transformation in economical and technological structures took place. Between 1945 and 1970, Japan economics had the best possible conditions and lived a “virtuous circle”. Japan constitutes a challenge for orthodox neoliberal economy, as it did everything “in the wrong way” according to the theory, but it has been the second world economy for decades. The example of Japan and Asiatic “industrial cycles” helps us to understand what happened in other countries, such as South Korea, Taiwan and, in recent years, the People’s Republic of China, with a National Innovation System to be considered as an example for many countries. Deng Xiaoping’s “Four Modernizations” (one of which is science and technology) led to the current impressive Chinese technology parks, where universities and companies work together. In sum, it is interesting to study the example of East Asia, especially China, as a

comparison for Latin American models of regional integration and scientific and technological development.

**Keywords:** Science and Technology, China, Japan, East Asia, Special Economic Zones (SEZ)

### Introducción

Desde hace varios años, el mundo tiene puestos los ojos en China. Algunos hablan del “milagro chino”, aunque más bien habría que hablar de un “milagro asiático”. Lo que hoy es China, hace unas décadas lo era Japón, después Corea del Sur y Taiwán, y dentro de pocos años podrían serlo países como Vietnam. Toda la región de Asia-Pacífico ha crecido mucho y, según los analistas, va a continuar así.

Todo comenzó con Japón. No es posible entender la situación de Corea del Sur o de China sin comprender el proceso seguido por el país del Sol Naciente. Durante años, Japón tuvo tasas de crecimiento nunca alcanzadas por el capitalismo mundial. Entre 1953 y 1971, hubo un crecimiento sostenido de cerca del 9% anual. Lo que se dio, básicamente, fue una profunda transformación de la estructura económica y tecnológica.

Esa transformación es la que después se dio en otros países y que, desde hace treinta años, está ocurriendo en China.

Es imposible describir en unas cuantas páginas un proceso tan complejo como el que aquí nos

ocupa. Me limitaré a dar algunas ideas fundamentales sobre cómo se dieron los cambios en los países de Asia Oriental, a nivel económico y tecnológico, para poder comparar la situación con América Latina. Al final del artículo, se proporciona bibliografía escogida para poder profundizar en los temas aquí tratados.\*\* Agradezco sinceramente a los investigadores Víctor López Villafañe y Renato Balderrama, ambos profesores investigadores del Tecnológico de Monterrey, campus Monterrey, por su inestimable ayuda en la realización de este trabajo. Buena parte de la información que aquí se expone proviene de conferencias y de conversaciones con ambos colegas.

Desde hace varios años, el mundo tiene puestos los ojos en China. Algunos hablan del “milagro chino”, aunque más bien habría que hablar de un “milagro asiático”.

## Japón: donde todo empezó

Se reconoce a menudo que Japón era un país atrasado, aislado, sin recursos. ¿Cómo pudo lograr su desarrollo? Se suele hablar del esfuerzo del pueblo japonés tras la Segunda Guerra Mundial para reconstruir su país. Sin embargo, para poder entender lo que ocurrió en Japón, hay que echar la vista atrás, por lo menos hasta la restauración Meiji (1868) y, probablemente, más atrás.

## Autosuficiencia y adaptación

Se considera que entre 1603 y 1868, durante el shogunato Tokugawa, Japón vivió una época “feudal” durante la que el país estuvo prácticamente aislado. Los japoneses tenían una ventana al mundo por medio de los holandeses y sobre todo de los chinos, con los cuales tenían intercambios en agricultura. Lo realmente importante de esta época es que casi todo lo que había en Japón lo hacían ellos. Era una sociedad autosuficiente. Esto generó un artesanado, con trabajadores que producían para toda la sociedad.

Tras 1868, con la restauración Meiji, el eslogan fue “crear un ejército fuerte y un país rico”. Eso hizo que a partir de entonces hubiera toda una política para modernizar las armas, las comunicaciones, las minas, los barcos, los ferrocarriles y la industria textil. Fue también importante que se enviara a muchos

japoneses al extranjero para estudiar.

Los japoneses, desde el principio, seleccionaron las tecnologías. Eran conscientes de que había que elegir la tecnología que iba bien a las condiciones del país, no la más avanzada, que quizá no se pudiera usar. Un ejemplo es lo que ocurrió con el desarrollo de la industria textil en Japón, a finales del siglo XIX y principios del XX. Por entonces, la tecnología más avanzada era la inglesa. Pero las máquinas eran de metal. Los japoneses adaptaron, estudiaron y desmontaron las máquinas. Las abrieron y vieron que muchas piezas podían hacerlas de madera. En Japón había mucha madera, pero poco metal. Cuando hablamos de Investigación y Desarrollo (I+D), nos estamos refiriendo a esto: un descubrimiento científico, que es universal, puede

Los japoneses, desde el principio, seleccionaron las tecnologías. Eran conscientes de que había que elegir la tecnología que iba bien a las condiciones del país, no la más avanzada, que quizá no se pudiera usar.

tener diferentes desarrollos, según las circunstancias y la cultura que los adapte.

Otro ejemplo muy claro es la industria automotriz, que empezó en Japón a partir de los años 20 y 30 del siglo XX. Los coches americanos tenían los motores grandes y consumían mucho. Pero Japón no tenía recursos y, sobre todo tras la derrota en la Segunda Guerra Mundial, tenían que economizar al máximo. De esta manera, adaptaron los coches, haciendo los motores más pequeños y eficientes, para que consumieran menos. A partir de la crisis del petróleo de los años 70, la industria automotriz japonesa se extendió por todo el mundo.

## El papel del Estado y de las empresas

Algo fundamental para entender el desarrollo japonés es el papel del estado como promotor, y también el de las empresas. Se puede decir que en todos estos países de Asia Oriental se consolidó el “Estado promotor o desarrollista”, que desde luego va en contra de la ideología neoliberal. En Japón, por ejemplo, se dio un perfecto triángulo Estado/Sindicatos/Empresa.

El Ministerio de Comercio Internacional e Industria (MITI por sus siglas en inglés) tuvo un papel muy destacado en el crecimiento industrial de Japón, sobre todo en

Se puede decir que en todos estos países de Asia Oriental se consolidó el “Estado promotor o desarrollista”, que desde luego va en contra de la ideología neoliberal.

los años siguientes a la Segunda Guerra Mundial. En el Estado funcionaba la meritocracia. Daba prestigio ser servidor público y trabajar en el MITI. De esta forma, algunos de los mejores cerebros japoneses, tras pasar los exámenes, pudieron entrar en este ministerio y actuar como agentes de cambio de su país.

En cuanto a las empresas, algunas corporaciones como Mitsui, Sumimoto o Mitsubishi son muy antiguas, ya que se crearon durante el shogunato Tokugawa. Tras la restauración Meiji, se formaron los zaibatsu, grandes grupos empresariales japoneses que estuvieron involucrados con el colonialismo japonés en buena parte de Asia. Estos grupos eran principalmente familiares. Tras la derrota en la Segunda Guerra Mundial, los zaibatsu se convertirían en keiretsu. Las empresas ya no estarían en manos de unas pocas familias, sino que la propiedad

estaría dividida en muchos propietarios.

### Derrota y reconstrucción

En los años 30 del siglo pasado, Japón ya era una gran potencia industrial. Sin embargo, la derrota en la Segunda Guerra Mundial fue terrible. Entre el 70% y el 80% de la planta industrial quedó destruida.

Lo primero que se hizo fue reconstruir las industrias básicas: minas, acero, agricultura... A partir de 1950, se buscaron nuevas tecnologías en la producción de acero, barcos, fertilizantes químicos y la industria textil.

Se intentó recuperar los medios para producir energía, desarrollando por ejemplo la extracción y uso del carbón (ya que en Japón no había petróleo). Se rehicieron los caminos, las comunicaciones, las industrias básicas. El acero fue fundamental.

Llevaron a Japón nuevas tecnologías que permitían producir más acero, y las adaptaron. Colocaron las fábricas en las costas, donde era más fácil conseguir insumos y exportar.

En los años 40 y 50, un elemento importante del éxito fue la mano de obra barata; la mayoría de los japoneses, además, trabajaban horas gratis. Los bajos salarios y la realización de trabajo gratuito, junto con el bajo consumo, fueron fundamentales para la rápida recuperación. Los japoneses recibieron muchos créditos, y además pudieron pagarlos porque

tuvieron éxito; muy pronto exportaron acero.

Estados Unidos consiguió mercados para Japón. Aunque no hubo Plan Marshall para Asia Oriental, tras la victoria comunista en China, Estados Unidos temió que Japón pudiera caer en la órbita comunista y proveyó a los japoneses de muchos mercados de otros países y también del propio Estados Unidos. En esa época se exportaba ropa, zapatos, etcétera. En aquel momento, Japón se encontraba en el ciclo industrial 1.

### Los ciclos industriales

Tras la ropa, los japoneses empezaron a producir y exportar bicicletas y motos (Honda, Kawasaki). Posteriormente se hicieron electrodomésticos, por ejemplo televisores. Japón fue pasando a otros ciclos industriales superiores, basados cada vez en tecnología más elaborada. En los años 80 y 90 empezó la innovación, creándose muchos nuevos productos. Desarrollaron sobre todo máquinas automáticas, biotecnología, nuevos materiales, nanotecnología, y hubo mucha inversión en la industria automotriz.

Toyota es un caso paradigmático. Se pasó del sistema fordista, del ensamblado, a la forma de subcontratistas: el 30% del coche lo hace Toyota, el resto lo hacen miles de pequeñas empresas; eso abarata los costes.

Japón sigue a la cabeza. Hoy Japón

es uno de los países que venden más patentes.

## Factores de desarrollo en Japón y otros países



¿Cómo logró Japón pasar por los diferentes ciclos industriales y seguir avanzando? Entre 1955 y 1970, se dio en Japón un “crecimiento perfecto”. Hubo varios factores para ello, muchos de los cuales también se pueden encontrar en el desarrollo de otros países de Asia Oriental.

- Excelente administración: El fuerte de Japón durante muchos años fue la administración. Los japoneses son excelentes organizadores, son capaces de tratar muchos procesos complejos de manera fácil y barata. Ellos empezaron con las ideas de cómo organizar las grandes plantas de producción.

- Papel de la inversión y el ahorro: El ahorro en Japón era de entre un 30% y un 40% del PIB, y eso se invertía. En América Latina, la tasa de ahorro no llega al 20% del PIB, y muchas veces no se

invierte en los propios países. En Japón hubo una intensa formación de capital. Eso implicó ahorro e inversión en infraestructuras. Lo mismo ocurrió en todos los países de Asia Oriental y en la actualidad se está dando en China.

- Desarrollo del mercado interno: Los incrementos en las exportaciones fueron acompañados del aumento y expansión del mercado interno, una situación muy diferente, por ejemplo, de la situación mexicana.

- Factores históricos: El miedo ancestral a ser invadidos hizo a los japoneses autosuficientes; eso se observa en la historia japonesa desde hace siglos, probablemente desde el shogunato Tokugawa y más atrás.

- Factores políticos: En todos los casos de los países emergentes asiáticos se observa la hegemonía de un partido único. En Japón, por ejemplo, el Partido Liberal Democrático mantuvo el poder ininterrumpidamente entre 1955 y 1993. Aunque hoy en día Corea del Sur y Taiwán tienen regímenes democráticos, cuando consiguieron su despegue económico tenían gobiernos autoritarios. El caso de China es todavía más obvio.

- Transferencia tecnológica: Japón compraba y compra poco al exterior. En América Latina se hace a menudo lo contrario, se compra la última tecnología de manera acrítica y después no se sabe manejar si hay fallas. ¿Cómo se dio la absorción de tecnología

occidental? Se tomaron medidas de manera muy cuidadosa y selectiva, a través de una política de “sustitución de tecnología extranjera” y de “ingeniería de reversa”.

- El papel del artesanado: En Japón hubo muchas industrias rurales. Eso produjo numerosas pequeñas y medianas empresas (PyMes) y muchos talleres. Precisamente los talleres fueron la base de todo el desarrollo japonés.

Esa independencia buscada por los japoneses desde hace siglos propició que por todo el país hubiera talleres que tenían piezas y hacían reparaciones para ser autosuficientes. Había miles de talleres. Si una empresa tenía problemas, un taller les arreglaba lo que fuera. Esos talleres han propiciado, por ejemplo, que Japón sea, desde hace treinta años y hasta la actualidad, el principal productor mundial de robots, por encima de Estados Unidos y Europa.

- El papel de la educación: La educación siempre fue considerada importante en Japón. Se formó a ingenieros desde la época de la restauración Meiji. Había mecánicos, eléctricos y civiles, pero todos estaban formados en cuestiones generales. Además, trabajaban junto con los trabajadores, no separados como en otros lugares, por ejemplo muchos países de América Latina.

## De Japón a los Tigres Asiáticos y... a China

Cuando Japón pasó al ciclo industrial 2 y ya era caro producir cosas baratas basadas en la mano de obra, entonces la etapa 1 empezó en Corea del Sur, Taiwán, Hong Kong y Singapur. Tradicionalmente se conoce a estos cuatro países como los NICs (Newly Industrialized Countries) o NIEs (Newly Industrialized Economies) y, de manera más coloquial, los Tigres Asiáticos. Cuando Japón pudo pasar a una etapa 3 con la innovación y la creación de tecnología punta, los NICs pudieron pasar a una etapa 2, y entonces otros países, como los países de la ASEAN (Asociación de los Países del Sureste Asiático), pudieron pasar a la etapa 1. En aquel tiempo, los años 70, China estaba cerrada.

Pero muy pronto se uniría también al desarrollo de Asia Oriental y se convertiría en el gigante que es hoy.

### **China: La actual potencia emergente**

A menudo se considera que la época de gobierno de Mao Zedong fue mala para China, a nivel económico.

Sin embargo, entre 1949 y 1977, hubo un crecimiento medio del 6% en la República Popular de China.

Eso sí, fue un crecimiento muy inestable, había años con un crecimiento de dos dígitos y otros años de decrecimiento. Sin embargo, visto en conjunto, se dotó a China de una infraestructura moderna mínima: asistencia médica, educación, ferrocarriles, etcétera.

En septiembre de 1979, Deng Xiaoping formuló las cuatro modernizaciones: el campo, la industria, la ciencia y la tecnología, y la defensa militar.

La primera modernización fue la del campo. De ahí se liberó mano de obra campesina. ¿Cómo emplearla? El estado ayudó a la creación de microempresas, casi familiares. Son éstas las que han inundado el mundo con mercancías de un dólar.

### **Las ZEE (Zonas Económicas Especiales)**

En China, los cambios estructurales se dieron por zonas. Consideradas como parte integral de las reformas de las cuatro modernizaciones, las ZEE fueron creadas ante la necesidad de obtener tecnología avanzada y capital extranjero. La creación de las ZEE siguió el ejemplo exitoso de los NICs, que habían implementado las Zonas de Procesamiento de Exportación (ZPE): Gaoxiong (Taiwán) en 1964 y Masan (Corea del Sur) en 1970, donde se habían establecido las dos terceras partes del total de las firmas extranjeras en el país. Por otra parte, Hong Kong y Macao iban a volver a ser parte de China (en 1997 y 1999 respectivamente). Los chinos se propusieron que el capital de Hong Kong no se fuera del país y, más aún, que se invirtiera en China. Se firmó con el Reino Unido y Portugal que Hong Kong y Macao serían Regiones Administrativas



Especiales: durante 50 años, mantendrían su sistema independiente, aunque la soberanía estuviera en China.

En 1980, se crearon las primeras cuatro Zonas Económicas Especiales: Shenzhen, en la frontera con Hong Kong, Zhuhai, en la frontera con Macao, Xiamen, enfrente de Taiwán, y Shantou, en Guangdong, pensado para que invirtieran los chinos de ultramar. Son cuatro ciudades costeras, que se desarrollaron como maquilas, y por ahí los chinos esperaban que entrara en el país capital y tecnología, y además así mostraban al mundo que iban a respetar el capital extranjero y de Hong Kong. ¿De dónde se obtuvo el dinero? En todos los países del Sureste de Asia (países de la ASEAN), los chinos controlan buena parte de la economía y la política. Los chinos de ultramar son ricos, y se esperaba conseguir su dinero.

En los primeros años, los objetivos fundamentales de las ZEE (obtención de capital extranjero, transferencia de alta tecnología y creación de empleo) se cumplieron de manera muy limitada. En 1984, Deng Xiaoping redefinió las ZEE, para que aumentara el papel de la tecnología y del conocimiento. Así comenzó la segunda etapa (de mitad de los años 80 a principios de los 90). Aquí ya se cumplieron mejor los objetivos marcados.

En esas dos primeras etapas, los capitales eran chinos en gran parte, provenientes de los chinos de

ultramar. Sería en la tercera etapa cuando los europeos y los estadounidenses entrarían de lleno.

Los incentivos se basaron principalmente en el entorno que creó el gobierno, con infraestructuras y parques tecnológicos. También se hicieron convenios para que las empresas no pagaran impuestos durante cinco o diez años. Y por supuesto, el incentivo principal era la mano de obra barata (40 centavos de dólar por hora, que se puede comparar con 1.10 ó 1.15 en la frontera de México, casi tres veces más).

En la primera etapa, casi todo el dinero extranjero se iba del país. China aún no podía negociar mucho.

En las siguientes etapas, China ya pudo negociar mejor, ya podía hablar de igual a igual. De esta forma, esas zonas, que surgieron como maquilas, al igual que en el norte de México, se empezaron a convertir en zonas de alta tecnología. Los salarios comenzaron a aumentar. Podemos comparar el caso chino con la situación en México: Cuando se hizo el plan de la maquila en la frontera mexicano-estadounidense, se hizo fuera de un clima de apertura; había mucho nacionalismo.

Además, toda la frontera norte de México exporta mucho, pero está “fuera de México”. Sólo sirve para la mano de obra. Casi todo viene de fuera de México, se maquila y se va. En México se hace el ensamblaje y nada más. En casi 30 años, en México no ha habido apenas impacto de las maquilas.

Durante la década de los 90, y hasta el principio de la primera década de nuestro siglo, cuando China entró a la OMC, se dio la tercera etapa de la creación de las ZEE. Se abrieron nuevas zonas, pero dentro de una estrategia multifuncional y multivariada: se crearon Zonas de Desarrollo de Industrias de Alta Tecnología, Zonas Procesadoras de Exportación, incluso Zonas de Desarrollo Turístico. Además, después de que el desarrollo empezara en el sur de China, se fueron abriendo zonas hacia el norte.

Se invirtió en la ciudad de Shanghai para que volviera a ser el gran centro económico y financiero del país que había sido en la primera mitad del siglo XX. Posteriormente se desarrollaron ciudades más al norte, como Qingdao, Tianjin, Dalian o la propia Beijing. Después, para evitar el gran desequilibrio que se estaba creando entre la costa y el interior, se lanzó la campaña del “Go West”, para desarrollar regiones como Sichuan.

### **Prueba y error**

Es importante que todos los procesos en China se hayan realizado como “prueba y error”, una forma muy china de hacer las cosas.

Desde la época maoísta, se realizaron grandes experimentos económicos y sociales, algunos de los cuales fueron exitosos y otros desastrosos (como el Gran Salto Adelante). En la época de Deng Xiaoping, esos experimentos se

realizaron por zonas. Podemos comparar con México. Cuando este país se abrió al exterior, se abrió totalmente, sin calcular las consecuencias. En China la apertura se realizó poco a poco y por zonas, para poder ampliar las medidas exitosas a otros lugares y controlar las medidas poco efectivas. Un hecho muy importante es que se establecieron prioridades. Un país necesita prioridades, y no pueden ser veinte. China se desarrolla porque se pusieron unos objetivos claros. Las cosas que se quieren hacer, se hacen. Es un gobierno eficaz. Planearon una estrategia y la llevaron a cabo.

Un hecho muy importante es que se establecieron prioridades. Un país necesita prioridades, y no pueden ser veinte. China se desarrolla porque se pusieron unos objetivos claros.

## Conclusiones

Los países de Asia Oriental constituyen un gran reto a la ortodoxia económica, pues han hecho prácticamente todo “al revés”, de acuerdo a esas teorías. La ortodoxia dice que el estado debe influir lo menos posible en la economía, hay que privatizar para aumentar la eficiencia. Eso lo hicieron muchos países de América Latina. Pero no Asia.

México, por ejemplo, buscó su desarrollo a través de las maquiladoras, al igual que buena parte de los países asiáticos. De las maquilas se obtiene dinero, tecnología y empleo. Ésa es la etapa 1. Pero en México, esa etapa empezó hace más de un cuarto de siglo, y seguimos en ella. En Asia hubo varias etapas, varios ciclos. Algo fundamental es la visión a largo plazo. En muchos países de América Latina, no existe esa visión a largo plazo.

Por otra parte, según la ortodoxia occidental, se necesita la democracia para el desarrollo económico capitalista. Pero la democracia es cara y muchas veces no permite las políticas a largo plazo. Asia Oriental es el ejemplo perfecto. Como indicaba anteriormente, gran parte del desarrollo asiático se ha debido a la existencia de regímenes autoritarios, que posibilitaron cambios radicales. Es importante señalar aquí la existencia de grandes costos sociales y medioambientales,

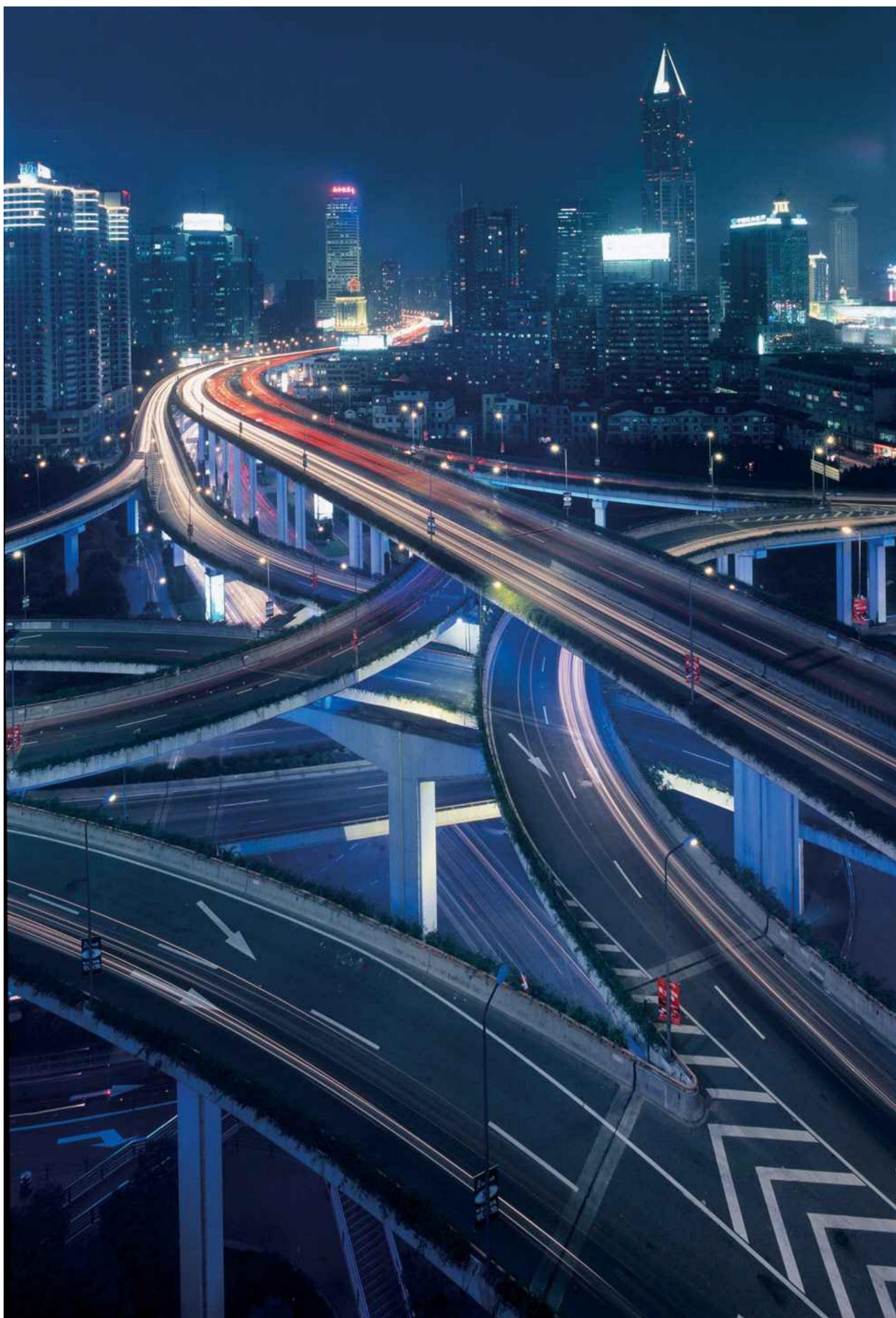
Los países de Asia Oriental constituyen un gran reto a la ortodoxia económica, pues han hecho prácticamente todo “al revés”, de acuerdo a esas teorías. La ortodoxia dice que el estado debe influir lo menos posible en la economía, hay que privatizar para aumentar la eficiencia. Eso lo hicieron muchos países de América Latina. Pero no Asia.

así como el precio en la calidad del trabajo que tuvieron que pagar esos países. Ésta es la otra cara de la moneda del exitoso desarrollo económico asiático. Según algunos, Japón, Taiwán, Singapur, Corea del Sur, China, son casos de “dictaduras modernizantes”, con todos los pros y los contras que puede tener ese concepto.

Algo de lo que se ha hablado mucho en relación al desarrollo de los países de Asia Oriental, empezando por Japón y todavía de manera más evidente en países como Corea del Sur, es el papel cultural del Confucianismo. Hay estudios que muestran la relación entre el Confucianismo y los valores de esfuerzo y trabajo que pueden llevar a una sociedad al desarrollo

económico. Aunque es cierto que el Confucianismo otorga un papel fundamental a la educación y al esfuerzo personal, y aunque es muy claro, desde mi punto de vista, que uno de los factores que más están afectando para que países como México no lleguen a despegar es el estado tan deficiente de la educación, a mí me parece que hay que tener cuidado con este tema, ya que nos puede llevar a un determinismo cultural que nos haga pensar que América Latina nunca va a salir del subdesarrollo “por cuestiones culturales”. Hay contraejemplos evidentes, como es el caso de España en las últimas décadas. ¿Quién podría haber imaginado hace medio siglo que España llegaría a situarse en una posición de desarrollo similar a la de los países vecinos europeos? De igual manera, hace ochenta años, los analistas podrían haber sugerido que China estaba abocada a mantener siempre un estado de dependencia económica de los países más desarrollados, y podrían haber encontrado argumentos culturales en el mismo Confucianismo que ahora parece explicar el desarrollo de Asia Oriental.

Por otra parte, aunque no estoy de acuerdo en ese determinismo cultural que podría llevarnos a pensar que América Latina nunca va a poder equipararse a los países más desarrollados, al mismo tiempo es importante señalar las diferencias culturales entre los países y las



regiones. Esto hace dudoso que se puedan realizar aseveraciones taxativas sobre la mejor manera de hacer las cosas para alcanzar el desarrollo. En este artículo, se estudia el caso específico de Asia Oriental, teniendo en cuenta que puede dar ideas para la actuación en América Latina, pero obviamente, no todo se puede trasplantar de un lugar a otro.

Lo que resulta claro es que los países asiáticos, con Japón a la cabeza, crearon su propio modelo, fruto de la innovación y la experiencia histórica. Hoy en día, China es un ejemplo claro de lo que los teóricos en Estudios de Ciencia y Tecnología llaman la sociedad del conocimiento. En el momento presente, el triángulo de Sábato, o la Triple Hélice, se materializa en China mediante la formación de impresionantes parques tecnológicos en zonas aledañas a las grandes universidades. En Beijing, por ejemplo, existe la zona de Zhongguancun, calificada de Zona Experimental de Desarrollo de Industria de Alta Tecnología de Beijing. En Zhongguancun se ubican una gran cantidad de universidades, entre ellas las dos más importantes de China (la Universidad de Beijing y la Universidad Qinghua), las cuales proveen de investigadores a los siete parques tecnológicos de la zona. Sin duda, los países de Asia Oriental como Japón, Corea del Sur y China, son ejemplos sobresalientes de Sistemas Nacionales de Innovación

que funcionan bien. ¿Seremos capaces en América Latina de aprender de su experiencia?

### Bibliografía

1. Akio Hosono. 1996. La Economía Japonesa sin Misterios: Reflexiones Hacia América Latina. Universidad del Pacífico. Lima.
2. Anguiano, Eugenio (coord.). 2001. China contemporánea. La construcción de un país (desde 1949). El Colegio de México. México D.F.
3. Bregolat, Eugenio. 2007. La segunda revolución china. Destino. Barcelona.
4. Calva, José Luis. 1995. Modelos de Crecimiento Económico en tiempos de Globalización. BUAP y Universidad de Colima. Colima, México.
5. Cervera, Manuel. 1996. Globalización Japonesa, Lecciones para América Latina. Editorial Siglo XXI. México D.F.
6. Connelly, Marisella y Cornejo, Romer. 1992. China-América Latina. Génesis y desarrollo de sus relaciones. El Colegio de México. México D.F.
7. Cornejo, Romer (coord.). 2008. China. Radiografía de una potencia en ascenso. El Colegio de México. México D.F.
8. Fanjul, Enrique. 1994. Revolución en la revolución. China, del maoísmo a la era de la reforma. Alianza Editorial. Madrid.
9. Johnson, Chalmers. 1982. MITI and the Japanese Miracle. The Growth of Industrial Policy, 1925-

1975. Stanford University Press. Palo Alto, California, Estados Unidos.
10. Kang, T.W. 1989. ¿Será Corea el próximo Japón? Norma. Bogotá.
11. Lemus, Daniel y Balderrama, Renato. China y las oportunidades que ofrece para México. Tecnológico de Monterrey. Monterrey.
12. Lin Chun. 2006. La Transformación del Socialismo Chino. El Viejo Topo. Madrid.
13. López Villafañe, Víctor. 1994. La nueva era del capitalismo. Japón y Estados Unidos en la cuenca del Pacífico 1945-2000. Editorial Siglo XXI. México D.F.
14. López Villafañe, Víctor (comp.). 1996. México en la cuenca del Pacífico. UNAM. México D.F.
15. López Villafañe, Víctor. 1999. Asia en transición. Auge, crisis y desafíos. Editorial Siglo XXI. México D.F.
16. Morishima, Michio. 1988. Por qué ha triunfado Japón. Grijalvo. México D.F.
17. Ríos, Xulio. 2005. Política exterior de China. La diplomacia de una potencia emergente. Editorial Bellaterra. Bellaterra, Barcelona.
18. Shenkar, Oded. 2005. El siglo de China. Norma. Bogotá.
19. Song, Byung-Nak. 2003. The Rise of the Korean Economy. Oxford University Press. Oxford.
20. Takao Fukuchi y Mitsuhiro Kagami. 1990. Perspectives on the Pacific Basin Economy: A Comparison of Asia and Latin America. Asian Club Foundation. Tokio.

# El docente del siglo xxi como gestor del conocimiento social tecnológico: una necesidad de la nueva Venezuela.

**Autoras:** Carmen Moreno Becerra  
Magister en Planificación y Gerencia de Ciencia y Tecnología, Licenciada en Química, Universidad del Zulia. Facultad Experimental de Ciencias.  
Escuela de Química. Maracaibo- Zulia.  
Planificador Jefa. Departamento de Gestión Científica y Tecnológica, FUNDACITE-Zulia

Yudith Ontiveros Murcia  
Ingeniera en electrónica URBE, postgrado en Automática Industrial CUAJE-Cuba  
Profesora de Matemática, Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. Estado – Zulia  
Venezuela



El Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria en Venezuela, es el encargado de la dirección estratégica de la educación universitaria en el país; su premisa es constituirse en factor estratégico en la construcción de una sociedad socialista, democrática, participativa y protagónica, acompañada de valores. Según decreto 6.650 publicado en la Gaceta Oficial N° 39.148 del 27 de marzo 2009 se formalizó la creación de la Misión Alma Mater comenzando con el cambio de IES (Institutos de Educación Superior) a Universidades Politécnicas, aprobando 29 instituciones nacionalmente, de acuerdo a las líneas estratégicas del Proyecto Nacional Simón

Bolívar. Esta investigación presenta un análisis entre el docente actual y el futuro que requiere el país. La investigación es exploratoria y descriptiva. Para la recolección de información, se aplicó la técnica de observación directa y como instrumento un cuestionario para identificar el perfil de los docentes del área de informática, electrónica, mecánica, hidrocarburos y Misión Sucre.

**Palabras claves:** alma Mater, gestor tecnológico, gestor social, ingeniería, valores

## ABSTRAC

The Ministry of People's Power for Higher Education in Venezuela, is responsible for the strategic direction of university education in the country, its premise is to become a strategic factor in building a socialist society, democratic, participatory and accompanied by values '3f '3f. According to Decree 6650 published in Official Gazette No. 39,148 of March 27, 2009 formalized the establishment of the Mission Alma Mater beginning with the change in IES (Institute of Higher Education) at Polytechnic University, approved 29 institutions nationally, according to the lines strategic Simón Bolívar National Project. This research presents an analysis between the current and future teachers require the country. The research is exploratory and descriptive. To gather information, we applied the

technique of direct observation and a questionnaire as a tool to identify the profile of teachers in the area of computer science, electronics, mechanics, oil and Mission Sucre.

**Keywords:** alma mater, technical manager, developer, social, engineering, values

## INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) establece en su artículo 110. “El Estado reconoce el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la seguridad y soberanía nacional...” y para ello crea el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI) y hace referencia en el Art. 103 (CRBV) a la ejecución de un Modelo Productivo Socialista conformado por Empresas de Producción Social que fomente la ciencia y la tecnología al servicio del desarrollo nacional para reducir las diferencias en el acceso al conocimiento (Proyecto Nacional Simón Bolívar: Primer Plan Socialista, 2007). Siendo la visión el formar un profesional con habilidades y destrezas necesarias para que puedan gestionar y decodificar la información allí contenida y la sociedad pueda

generar el “conocimiento” pertinente, útil, dentro de un ámbito local, caminando así hacia la alfabetización técnica y social deseada, pero esto no ha sido suficiente para que el ser humano tenga mejor nivel y calidad de vida mediante un desarrollo endógeno determinante, según las características de cada localidad.

Por lo tanto, debe existir un matrimonio entre las instituciones creadas para el desarrollo de la ciencia, la universidad y la sociedad y así producir un verdadero aprendizaje en las comunidades, siendo necesario reforzar los valores y principios en familia. Para ello, el sistema educativo debe formar profesionales capaces de servir para saber vivir y no solo que piensen en el valor monetario que implica transferir lo aprendido. Es por ello que se requiere una formación ideológica y social del docente, quien está comprometido con un entorno tecnológico que le ha quitado su protagonismo, y le esta dando herramientas a los alumnos de aprender en forma diferente a como aprendió en su momento.

Se necesita un programa que de respuesta a las nuevas competencias del docente encaminado a fortalecer la capacidad tecnológica en las instituciones educativas para egresar profesionales emprendedores y no

Debe existir un matrimonio entre las instituciones creadas para el desarrollo de la ciencia, la universidad y la sociedad y así producir un verdadero aprendizaje en las comunidades, siendo necesario reforzar los valores y principios en familia.

empleados; es por ello que en este trabajo se parte del análisis del docente actual y el docente que se quiere como gestor de información tecnológica, considerando la capacidad tecnológica de la IES, según la vocación y entorno de cada institución.

### Marco de sustentación teórica

#### Desarrollo endógeno sobre la base de la capacidad tecnológica institucional.

Para caracterizar las estrategias del desarrollo endógeno es importante, refiere Moran (2007) manejar los siguientes conceptos:

- Economía: entendida como el conjunto de acciones para la obtención de medios que permita satisfacer las necesidades fundamentales del ser humano.

- Teoría económica: es la ciencia que tiene por objeto de estudio los medios alternativos para satisfacer necesidades humanas limitadas.

- Política económica: es el plan de acción que tiene como propósito construir el futuro en materia económica.

Además de entender la palabra DESARROLLO que según el Banco Mundial (1991) la define como el mejoramiento del nivel de vida, el cual comprende el consumo material, educación, salud, y protección del medio ambiente; mas adelante el mismo informe señala que el objetivo global del desarrollo es dotar de mayores derechos económicos, políticos y civiles a todos los seres humanos, sin distinción de sexo, grupo étnico, raza, región o país.

El desarrollo endógeno se establece como fin cuando es construido por parte de una comunidad interesada en que ese sea su norte, la dirección y el rector de las acciones por desempeñar, de acuerdo a un conjunto de potencialidades y posibilidades existentes, estando claro que el recorrido que se da entre el presente y la acción para alcanzar en el futuro, debe generar unos cambios. (Mas, 2006, c.p. Moran, 2007).

En cuanto al desarrollo local se

entiende como el proceso en el que una sociedad local, manteniendo su propia identidad y su territorio, genera y fortalece sus dinámicas económicas, sociales y culturales, facilitando la articulación de cada uno de estos subsistemas, logrando mayor intervención y control entre ellos (Odesta, 1999 c.p. Moran, 2007).

Para llevar adelante el proceso anterior, Moran (2007) considera que es fundamental la participación de los agentes, sectores y fuerzas que interactúan dentro de los límites de un territorio determinado, los cuales deben contar con un proyecto común que combine: la generación de crecimiento económico, equidad, cambio social y cultural, sustentabilidad ecológica, enfoque de género, calidad y equilibrio espacial y territorial, con la finalidad de elevar la calidad de vida y el bienestar de sus pobladores.

Resumiendo, el desarrollo, en su modalidad endogénica, se concibe como la transformación total y beneficiosa del sujeto. Lo endógeno no se ata al límite de la existencia económica, física, espacial, geográfica, cultural, ambiental, política, ética. La integralidad y armonía en las dimensiones participantes para el desarrollo endógeno otorga una nueva mirada en torno al fenómeno (Mas, 2006, c.p. Moran, 2007). Siendo sin temor a exagerar la dimensión educativa la de mayor impacto dada su participación en todos los ejes

del sistema social, porque es la que permite a los seres humanos comprender mejor los enfoques teóricos de los demás y en la medida que lo aplique y sea de utilidad práctica, se podrá mejorar el entorno social y generar nuevas teorías, fomentándose así una cultura innovativa.

Resumiendo, el desarrollo, en su modalidad endogénica, se concibe como la transformación total y beneficiosa del sujeto. Lo endógeno no se ata al límite de la existencia económica, física, espacial, geográfica, cultural, ambiental, política, ética.

Por lo tanto, son las innovaciones e inventos, la investigación y desarrollo lo que le ha permitido a los países industrializados generar capacidad tecnológica, por cuanto comprendieron que la mayor inversión es tener una educación con calidad, gente con potencial

creativo, organizaciones financiando el conocimiento práctico y políticas científicas – tecnológicas acorde con la realidad local, razón por la cual en el mundo solo hay 10 países desarrollados que mayor aportan a la investigación mundial (**anexo 1**), (Brunner, 2001) y ( Adler y Cenar.1999). De acuerdo con el autor antes citado para los países en vías de desarrollo la **capacidad tecnológica nacional** se entiende como la habilidad para transferir, adaptar y difundir tecnologías, incluyendo actividades endógenas de I & D (**anexo 2**)

### Consideraciones para la formación del “GESTOR DEL CONOCIMIENTO” en el contexto del siglo XXI.

Las TIC se han convertido en un eje transversal de toda acción formativa, así lo expresa Marqués (2000), donde casi siempre tendrán una triple función: como instrumento facilitador de los procesos de aprendizaje (fuente de información, canal de comunicación entre formadores y estudiantes, recurso didáctico), como herramienta para el proceso de la información y como contenido implícito de aprendizaje, ya que los estudiantes al utilizar las TIC aprenden sobre ellas, aumentando sus competencias digitales. Es por ello que todo desarrollo endógeno debe establecerse según la realidad de cada región y estar sujeto al talento humano del cual se disponga en

esa localidad, teniendo presente que la tecnología de punta basada en las TICS, no se evidencia a corto plazo y debe hacer uso de las mismas permanentemente, ejemplo Finlandia (Peluffo, 2006).

Además el mismo autor Peluffo (2006) refieren que para llevar adelante un desarrollo endógeno en una comunidad determinada se debe trabajar sobre la generación de nuevos conocimientos, entendida

El papel del gestor del conocimiento es organizar el conjunto de saberes encontrados en los profesionales, técnicos, trabajadores y en toda aquella persona que por su experiencia ha producido bienes y servicios en una comunidad determinada y mediante una orientación adecuada, ir estableciendo “espacios para el aprendizaje y el conocimiento”.

como operaciones que se utilizan para transformar los datos y la información de un objeto y para ello se requiere del apoyo de los denominados “**gestores del conocimiento**”.

Por lo tanto, el papel del gestor del conocimiento es organizar el conjunto de saberes encontrados en los profesionales, técnicos, trabajadores y en toda aquella persona que por su experiencia ha producido bienes y servicios en una comunidad determinada y mediante una orientación adecuada, ir estableciendo “espacios para el aprendizaje y el conocimiento”.

Para reconocer estos saberes se requiere de un gestor del conocimiento que tenga la capacidad para certificar las competencias (son los diferentes saberes que poseen cada persona) del capital intelectual social que existen en las comunidades, siendo una de las primeras tareas para el desarrollo integrado sustentable de un territorio (Peluffo, 2006) y (Bar.1999). Debiéndose para ello fortalecer la capacidad tecnológica de las instituciones educativas que enmarquen el desarrollo social endógeno a través de las investigaciones y proyectos que se planifiquen.

Ahora surge una interrogante, ¿Los institutos y colegios universitarios de tecnología tienen capacidad para impulsar el desarrollo endógeno que la región o el país requiere?

## Los institutos y colegios universitarios de tecnología como pilares en desarrollo endógeno.

Los institutos y colegios universitarios (1971), se crean con el objetivo de formar profesionales de carácter técnico donde el componente curricular estaba dirigido al desarrollo de habilidades manuales, sobre las habilidades intelectuales y para dar respuesta al sector primario y secundario de la economía del país (Tovar. 2005). Actualmente, estas instituciones ofrecen, en todas las regiones, carreras cortas (3 años) en diversas áreas del conocimiento, tales como ingeniería, arquitectura, entre otras. En el Reglamento de los institutos universitarios tecnológicos y colegios universitarios (Decreto 865 y publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria del 31 de octubre de 1995) se les define como instituciones de educación superior “destinadas a proveer de recursos humanos en el campo de la ciencia y la tecnología.” (Artículo 2). **(Anexo 3)**

Actualmente, en Venezuela con el decreto de creación de la Misión Alma Mater (29 de marzo 2009), se concibe un profesional integral, comprometido con la inclusión y la generación de alternativas y soluciones humanísticas, científicas, tecnologías y diversidad de saberes que contribuyan al desarrollo local y nacional. Para alcanzar el éxito de este proceso revolucionario educativo se requiere que nuestro



docente sea un GESTOR TECNOLÓGICO-SOCIAL, que además de desarrollar su perfil profesional integre conocimientos y socialice estos con pertinencia social transfiriendo los mismos a los estudiantes y comunidad en un solo equipo y un solo propósito el desarrollo endógeno de la comunidad o sector.

De acuerdo a este enfoque se aprueba la creación de 29 universidades politécnicas, se pretende municipalizar la educación, llevando más a la comunidad el conocimiento. **(ver anexo 4)**. La profesora Castellano (2002) en el 3er. Encuentro Europa- América Latina sobre formación tecnológica y profesional presentó la ponencia “Institutos Universitarios Tecnológicos y Colegios

Universitarios en Venezuela”, donde manifiesta algunos nudos críticos de estas instituciones, que da como tendencia la escasa capacidad de Estado para el control de calidad de las IES, descontextualización de los programas curriculares no acordes con las potencialidades y características endógenas de las comunidades del entorno donde se encuentran ubicadas, la visión propia del docente como profesor de cátedra y no como investigador y la creación de programas curriculares que no corresponden con las necesidades de desarrollo local. **(Anexo5)**

Muchos de esos nudos críticos se han resuelto a través de las actuales políticas del estado y otros están vigentes. Posiblemente una de las formas es establecer el perfil del

docente como gestor del conocimiento tecnológico para que conozcan las actividades ejecutadas en las instituciones del Sistema Regional de Innovación, descodifique las necesidades de las comunidades y gestione toda esa información para establecer canales de solución de los problemas mediante la ejecución de investigaciones tecno-sociales a través de los proyectos sociointegradores, y conjuntamente con el apoyo del Estado consolidar un modelo de desarrollo endógeno tropicalizado según la realidad de cada región en Venezuela. Ahora surge una interrogante ¿Qué competencias debería tener el docente como gestor de conocimiento tecnológico?

### Las competencias y su papel dentro de la educación.

Actualmente, el concepto competencia se encuentra presente en diferentes ámbitos de la vida educativa, profesional y personal de la sociedad, destacándose una gran diversidad de enfoques y aplicaciones en distintos contextos. (Anexo 6). La autora asume lo señalado por el autor Irigoien y Vargas 2002, “**Competencia es la combinación integrada de un saber, un saber hacer, un saber ser y un saber ser con los demás; que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado**”, con lo que coincide Riveros (2008) el que además de los saberes señalados hace

referencia al saber **querer hacer** es allí donde se construye el verdadero desarrollo endógeno (Zabalza y Arnau. 2007).

Por lo tanto, poseer conocimientos teóricos en una o varias disciplinas, habilidades para el razonamiento crítico, trabajar en equipo, aplicar lo aprendido, hacer las cosas bien, demostrar capacidad interpretativa, ser capaz de analizar, sintetizar, liderar, aprender a aprender, planificar, organizar, implementar, controlar, comunicar y gestionar información, adaptarse, tener y mostrar vocación para el aprendizaje continuo, creatividad, iniciativa y espíritu emprendedor, resolver problemas, tomar decisiones, compromiso ético y social, cooperación son algunas de las competencias que son necesarias desarrollar en los futuros profesionales.

Para alcanzar todo esto es necesario tener en cuenta factores como: **la institución educativa** en relación con la interacción estudiante-estudiante y docente-estudiante, así como poseer capacidad tecnológica para que puedan desarrollar sus capacidades y fortalecer sus aptitudes y actitudes; **la familia**, que es la encargada de dar las bases que permiten al ser humano, en este caso al profesional, desenvolverse en la sociedad y **la política de Estado**, la cual debe estar vigilante de que se ofrezca educación con

calidad para garantizar el mejoramiento del nivel y calidad de vida de todos sus habitantes.

Todo ello supone modificaciones del rol del docente tradicional y para ello debe implementarse un programa institucional de formación y capacitación para todos los involucrados. Así mismo, debe establecerse un sistema de apoyo y seguimiento que debe operar previo y durante la implementación del fortalecimiento de las competencias, de forma de asegurar una transformación real en el cumplimiento de los objetivos buscados. De lo contrario se corre el riesgo de caer en una visión simplista que termine en el mejor de los casos, en una tabla que relacione contenidos con competencias y una suma de nuevas actividades a las tradicionalmente realizadas, es decir, aplicar indicadores de gestión por resultados que garantice el impacto de las actividades realizadas.

Tomando en cuenta la comparación que realiza Sarmiento (2007) y (Perrenoud. 2000), acerca de **Educación Pasivo - Receptiva** y la **Educación Activa - Participativa**, esta última establece en parte cinco maneras de ayudar a formar las competencias del profesional gestor del conocimiento: conductual, constructivista, funcionalista, sistémico, complejo. (Anexo 7) Sin embargo no toma en cuenta los valores propios de los individuos y su relación universidad

–comunidad en el contexto de lo endógeno.

**Objetivo de la propuesta.** Proporcionar herramientas teórico – prácticas de análisis y discusión para fomentar en las instituciones educativas tecnológicas venezolanas la formación de docentes gestores de información tecnológica de formación integral y compromiso social.

### **Metodología empleada.**

La investigación se considera de tipo exploratoria y descriptiva. Para la recolección de la información, se aplicó la técnica de observación directa y como instrumento un cuestionario para identificar el perfil de competencia de los docentes del área de informática, electrónica, mecánica, hidrocarburos y misión sucre (35 ingenieros). El proceso metodológico ejecutado fue el siguiente: los(as) facilitadores(as) participaron como observadores directos y concedores de las competencias que se pretendían medir en los docentes durante el desarrollo de los talleres, para ello se conceptualizaron como indicadores: integridad, comunicación asertiva, Interés Tecnológico, profesionalismo, trabajo en equipo, orientación al cliente (estudiante), compromiso, respeto a la diversidad, capacidad de organización y planificación, creatividad, liderazgo, capacidad para construir confianza y capacidad para la toma de decisiones. (**Anexo**

**8 y 9)**

### **Resultados y análisis.**

El cuestionario aplicado a los docentes para identificar el perfil de competencia ( **anexo 16**) evidenció que un 35% de los docentes de la institución pública no utiliza el Internet para fundamentar sus investigaciones técnicas por desconfianza a la validez de sus resultados, ya que no dan una explicación clara como se obtuvieron y prefieren utilizar los libros y revistas técnicas; además hay pocas computadoras disponibles para su uso; al contrario de los docentes del privado, quienes cuentan cada uno con una computadora conectada a Internet. Otro factor detectado es que solo un 30 %, han realizado proyectos de investigación por su trabajo de ascenso o tesis de postgrado, tanto en la institución pública como la institución privada. En cuanto a la transferencia de sus conocimientos y actualización de los mismos, solo el 20% ha participado en congresos, ya sea como ponentes o participantes, siendo una de las razones el costo de inscripción de este tipo de evento y las fechas de realización, lo que dificulta su participación. En cuanto a la feria tecnológica, el 85% ha participado con los trabajos de grado de los estudiantes a través de la presentación de prototipos, que luego de finalizado el evento o la defensa de grado, son engavetados o se dona a los laboratorios que tienen relación con el trabajo

expuesto.

En relación a las competencias funcionales, el 65% de los docentes presentó dificultad para identificar y formular problemas tecnológicos, así como diseñar la solución de los mismos: Una de las razones es que no utilizan el análisis fortaleza, oportunidad, debilidad y amenaza ni la tormenta de ideas como estrategias de enseñanza – aprendizaje. El 85% no presentó dificultad para gestionar y transferir las técnicas en el manejo de los equipos y materiales empleados en los proyectos tecnológicos, el 15% restante tiene poca experiencia como investigador - docente. En relación a la capacidad para contribuir a la generación de tecnología e innovaciones tecnológicas, el 85% no cuenta con el apoyo económico de la institución sino de infraestructura, tanto en la pública como la privada, siendo la inestabilidad laboral de los docentes de la institución pública lo que afecta la poca productividad de los mismos. Lo referente a las competencias conductuales, el 85% no está motivado por su inestabilidad laboral, ya que los docentes de la institución privada dependen de la cantidad de alumnos que se inscriban y de la apertura de los concursos en el público, lo que produce en los nuevos docentes preocupación. Además esa misma situación y otras personales, dificulta la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, reflejándose en la falta de interés de asumir liderazgo y nuevo

aprendizaje tecnológico, razón por la cual se deben reforzar las competencias conductuales para que puedan mejorar sus actitudes y aptitudes.

En cuanto a traer respondidas las preguntas ¿Quiénes son, dónde estarán transcurridos 5 años y cómo llegaron?, nadie las consignó.

En cuanto a la pregunta ¿Cuáles son las características que debe tener el Gestor de Información Tecnológica?, la misma fue respondida durante el taller Proyecto Tecnológico (**anexo 10 y 11**)

## CONCLUSIONES

Un profesional del área técnica (ingeniería), debe verse como **GESTOR DE INFORMACIÓN TECNOLÓGICA**, no solo como ingeniero de electrónica, o de sistemas, he allí el problema y la dificultad. En este tiempo y de acuerdo a las necesidades de desarrollo que demanda el país, el nuevo docente debe a través de la transferencia de sus conocimientos y saberes a la sociedad de manera integral y social contribuir al desarrollo tecnológico local y nacional. El gestor debe ser la persona que motiva (es un líder), da respuesta en la realización y desarrollo de proyectos e investigaciones sociales e interdisciplinario. Solo así se contribuirá a que Venezuela sea una nación libre y soberana tecnológicamente

## BIBLIOGRAFIA

1. Morán. 2007. "La economía comunal". Edición electrónica gratuita en [www.eumed.net/libros/2007c/335/](http://www.eumed.net/libros/2007c/335/).

2. Brunner. 2001. "Informe sobre capacidad tecnológica". PNUD, Universidad Adolfo Ibañez. Instituto de Economía Política. 2001 Mo. 6. Santiago de Chile.

3. Adler y Cenar. 1999. Compilado por Gaynor. "Manual de Gestión en Tecnología". Editorial McGrawHill. Colombia.

4. Marqués. 2000. "Sociedad de la información y educación: funciones y competencias del profesorado". Recuperado el 20 de junio de 2008 en

5. Peluffo, 2006. "Diseño estratégico para el desarrollo endógeno de una región, centrado en el conocimiento como un recurso". Ponencia presenta en el "XI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública", Ciudad de Guatemala.

a. Bar. 1999. "Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo". OEI. I Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación. Lima, Perú.

6. Tovar. 2005. Los Institutos y Colegios Universitarios en el contexto de la Educación Superior

Venezolana". Fondo Editorial IPASME.

7. Castellano. 2002. "3er encuentro Europa-América latina sobre formación tecnológica y profesional". Ciudad de La Habana. Cuba. Ponencia: institutos

universitarios tecnológicos y colegios universitarios en Venezuela.

8. Irigoien y Vargas. 2002. "Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector Salud". Cinterfor. Montevideo, Uruguay.

9. Riveros. 2008. "Competencias, el camino para la competitividad de las pymes". Universidad del Rosario. Colombia. Fascículo 10. Tomo III. .

10. Zabalza y Arnau. 2007. "La enseñanza de las competencias". Graó. Aula de innovación educativa, 161.

11. Sarmiento. 2007. "Desarrollo de competencias y enseñanza universitaria". Consensus. [online]. ene./dic. 2007, vol.12, no.1 [citado 19 Febrero 2009], p.109-114. Disponible en la World Wide Web: <[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1680-38172007000100011&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1680-38172007000100011&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 1680-3817.

12. Perrenoud. 2000. "Competencias en la Formación y Competencias en la Gestión del Talento Humano. Convergencias y Desafíos". Organización Internacional del Trabajo. 2000. CINTERFOR: Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación profesional.

# Formación de emprendedores e innovación tecnológica: una aportación de la Universidad Autónoma Metropolitana para los universitarios

Autora: Irene Guillén Mondragón  
Doctora en Estudios Organizacionales, Lic. en Administración, Profesora Investigadora Titular "C", Área de investigación Planeación Estratégica de las empresas, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa México.

Correo Electrónico: ireneguillen\_mondragon@hotmail.com



acontece en México. Asimismo, se analizan algunas características del movimiento de emprendedores en el país. Finalmente, se presentan los principales resultados derivados del modelo de emprendedores en la UAM-I.

**Palabras clave:** Emprendedores, Multidisciplina, Innovación Tecnológica.

## **Abstract:**

This research discusses about of entrepreneurial training and technological innovation in the context of social changes from the current economic situation and by the government policy's. It aims at discerning and to elucidate about the environmental conditions on the movement of entrepreneurs and to expose a model of entrepreneurial training and technological innovation at the Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa (UAM-I), for which the proposed route takes into account the current employment situation and the organizational conditions in the world, and especially what happens in Mexico. It also discusses some characteristics of the entrepreneurship movement in the country. Finally, present some of main entrepreneurs' results at UAM-I.

**Key Words:** Entrepreneurs, Multidisciplinary, Technological Innovation.

## **Introducción**

Hoy día, la esperanza de crecimiento económico de

La presente investigación aborda el tema de la formación de emprendedores y la innovación tecnológica en el marco de los cambios sociales derivados de la situación económica actual y de las transformaciones en las políticas gubernamentales de hoy día. El objetivo es dilucidar acerca de las condiciones del entorno respecto del movimiento de los emprendedores y presentar un modelo de formación de emprendedores e innovación tecnológica de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (UAM-I), para ello, el recorrido propuesto toma en cuenta la situación actual del empleo y de las empresas en el mundo, y en especial, de lo que

cualquier país se finca esencialmente en el conocimiento y en la innovación tecnológica aplicada a diversos campos disciplinarios, entre los que se distingue las ciencias de la vida, el medio ambiente y la educación, entre otras, con el fin de forjar economías más competitivas.

La confianza en la innovación se explica entre otras razones, por la emergencia de economías que han centrado su desarrollo en el conocimiento, la innovación y la tecnología, como es el caso de Japón en los años sesenta y de China desde los noventa, en que es notable el crecimiento de su producto interno bruto (Villezca, 2008), lo que la ha convertido en el hecho geopolítico de mayor significación mundial (Hernández y Herrera).

De esta forma, tanto en México como en el mundo, el crecimiento económico se sustenta en el factor humano, en la innovación, y en la creación y fortalecimiento de empresas. En la economía mexicana, la emergencia de micro y pequeñas empresas es un fenómeno social cotidiano, día a día, se crean nuevas y desaparecen otras; de acuerdo al Instituto de la pequeña y mediana empresa (PYME) y al Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) (Instituto PYME, 2010), junto con las medianas empresas participan en el estrato de la micro, pequeñas y medianas empresas

(MIPYMES, por sus siglas), representan el 99.8% del total y sustentan el empleo de la mayor parte de la población conservando con ello el orden y la paz social. En la economía, estas empresas presentan mayor vulnerabilidad por lo que tienen un periodo de vida promedio de dos años, entre las causas principales de su desaparición se cuenta la rotación de personal y la falta de capacitación (Zevallos, 2003; De los Cobos, 2011), además del impacto de la competencia global.

La confianza en la innovación se explica entre otras razones, por la emergencia de economías que han centrado su desarrollo en el conocimiento, la innovación y la tecnología.

Esto mismo acontece en otras partes del mundo, por ejemplo y solo por citar algunos, en España el 80% de empresas cierran antes de cinco años, mientras que en algunos países subdesarrollados sólo entre un 50 y un 75% sobreviven 3 años; para el caso de en Chile, en un estudio de 2005, se encontró que de una muestra de 67,310 empresas, que nacieron en 1996,

el 70% desapareció entre los primeros cuatro años (Soriano, 2005). De acuerdo a las cifras, es claro que el efímero ciclo de vida de las organizaciones representa un fenómeno organizacional que tiene repercusiones trascendentales en la esfera social, principalmente porque deriva en altos niveles de desempleo en el mundo según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), por lo que se requiere urgentemente de la creación y consolidación de entidades económicas fuertes.

### Antecedentes teórico - contextuales

En México, la creación de MIPYMES ha estado en manos de hombres y mujeres, quienes con capacidad emprendedora, creatividad, esfuerzo individual y familiar apoyan al crecimiento del país. No obstante la dedicación y trabajo de la sociedad, el progreso del país se ve limitado por las condiciones contextuales, económicas, tecnológicas y ambientales.

Frente a la problemática económica y social que actualmente se vive, surge la actividad emprendedora como un mecanismo de auto empleo, que se abre camino gracias a que concurren los esfuerzos de diversas instituciones del gobierno y de entidades de educación superior, así como de asociaciones y cámaras industriales para ampliar la oferta de capacitación para la formación de

emprendedores.

El gobierno federal desde el año 2000, ha generado iniciativas para fomentar programas de apoyo empresarial, tal es el caso de “El Programa Nacional de Emprendedores”, cuyo objetivo es promover e impulsar en los mexicanos la cultura y desarrollo empresarial que resulten en la creación de más y mejores micro y pequeñas empresas a través de la Red Nacional de Incubadoras, con la finalidad de inscribir negocios –prometedores, aunque a veces la mayoría son efímeros- en un mundo cada vez más competitivo, tratando con ello de crear soluciones paliativas a una demanda creciente de población económicamente activa que se enfrenta a la falta de empleos, y de atenuar su incapacidad de generar nuevos.

Con todo ello, es indiscutible reconocer la diversidad de alternativas existentes para la generación de empresas, pero es debatible la persistente falta de crecimiento del país y el incremento en la tasa de desempleo, lo que conduce a cuestionar por un lado, si es posible generar un espíritu emprendedor a partir de programas y cursos de emprendedores, y por el otro, preguntarse si los modelos en boga responden a las necesidades de nuestro contexto y a la diversidad de personas e intereses, porque a pesar de las buenas intenciones y de la ejecución de diversos programas, aún falta

concretar y sostener los logros de los emprendedores y el crecimiento del país.

Frente a la problemática económica y social que actualmente se vive, surge la actividad emprendedora como un mecanismo de auto empleo.

Ante este marco de transformaciones y cuestionamientos, nuestra reflexión nos lleva en primer lugar, a señalar que las organizaciones educativas están obligadas a innovar en los procesos de enseñanza aprendizaje, a actualizar los perfiles profesionales y buscar estrategias que enriquezcan la formación de sus estudiantes para responder de manera oportuna e innovadora a las necesidades de la sociedad, y en segundo lugar, a proponer la idea de que, para forjar emprendedores que favorezcan el desarrollo económico y social es importante establecer además de los modelos actuales, otros, que ofrezcan la oportunidad de proveer una formación integral a emprendedores de innovación tecnológica a través de equipos multidisciplinarios.

## **El movimiento de los emprendedores en México. Algunas reflexiones iniciales**

El agotamiento del modelo neoliberal, se refleja en el mercado de trabajo y presenta una grave problemática para la población económicamente activa, provoca una situación incierta que según Comas D’Argemir (1995), mina los valores que los individuos asocian al trabajo y cambia la valoración social que se otorga al mismo, además, de que afecta el proceso de construcción de la identidad. El reconocimiento de que no hay trabajo para todos, ha dado lugar a lo que hoy día se conoce como flexibilidad laboral, una situación que en este momento es socialmente aceptable, pero que no soluciona el problema laboral y que se acepta debido a que busca, en el mejor de los casos, una distribución equitativa de los medios de subsistencia. El debilitamiento de las fuentes de empleo conduce a los individuos a vivir el trabajo como un bien escaso por el que hay que luchar y por el cual involucrarse en el proceso de emprendizaje.

En atención a la problemática económica, a los retos y desafíos de las organizaciones y al desempleo nacional, desde la gestión del gobierno de Fox (2001-2006), se establece en el Plan Nacional de Desarrollo, la importancia de fomentar y promover el desarrollo, la competitividad, la

formación de recursos humanos y el desarrollo de una nueva cultura empresarial y laboral. Una política pública que se concreta el año 2002, con la publicación de la ley para el desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa; en ella, se considera el fomento para la constitución de incubadoras y la formación de emprendedores, planteamientos que en 2009 Calderón acoge al Sistema de Fomento Empresarial México Emprende, cuyo objetivo es financiar y capacitar a las PYMES.

Las organizaciones educativas están obligadas a innovar en los procesos de enseñanza aprendizaje, a actualizar los perfiles profesionales y buscar estrategias que enriquezcan la formación de sus estudiantes.

Con la constitución de incubadoras de empresas y la formación de emprendedores, el gobierno se alinea al acuerdo del partnership for prosperity, un legado de Fox y Bush (Fabre, 2010) a la cultura emprendedora en México,

el cual entre otras cosas proponía crear una cultura emprendedora para disminuir la pobreza y la migración de mexicanos a los Estados Unidos y para mejorar las condiciones de vida de la población, y con el que el gobierno deja clara su incapacidad para proporcionar pleno empleo. Con este antecedente, se traslada a la sociedad, en especial a los emprendedores, la responsabilidad del fomento y creación del empleo, una tarea que ha derivado en la construcción del “espíritu emprendedor” como un mito racionalizado (Meyer y Rowan, 1999), porque legitima las acciones inspiradas y realizadas en su nombre y pretende alcanzar el desarrollo económico y social del país.

También se debe reconocer que el movimiento de emprendedores como fenómeno social actual, se ha tornado en algo parecido a la revolución de los managers y ha estado auspiciado por el gobierno en sus diferentes niveles y por distintas Instituciones de Educación Superior.

No obstante la emergencia de los programas gubernamentales y del discurso político en el que se señala que del total de la población económicamente activa (PEA) (INEGI, 2010); el 4.6%, son patrones o empleadores, y que de 2004 a 2007, se formaron 15, 220 empresas y 42,029 empleos (SE, 2008) -, aun

en 2011 persiste la desaparición de entidades económicas y en enero, la tasa de desocupación (TD) fue del 5.43% de la PEA.

Revertir la condición laboral contemporánea requiere de la participación de diversos actores sociales, de la comprensión del entorno social vigente y del planteamiento de proyectos innovadores. Los cambios que se logren en este contexto histórico contribuirán a que la población en edad productiva valore el trabajo no sólo por su carácter instrumental para la supervivencia, ni como un bien que deben crear otros para beneficio de la mayoría, sino como un compromiso en el que todos deben participar para su creación. De tal forma que el trabajo se conciba como un medio para crear riqueza en un sentido amplio en beneficio social.

En nuestro país, los universitarios están preparados para coadyuvar en la construcción de su sociedad y crear condiciones laborales propicias para su desarrollo, “su alto compromiso social (los) conmina a ser promotores del bienestar mediante la generación de su propio empleo y alternativas de ocupación para otros miembros de la sociedad” (Guillén y Aduna, 2010:9), para apoyar la equidad y justicia social.

La participación empresarial de diversos profesionistas constituye el inicio de un cambio de paradigma laboral en el que los universitarios



se convierten en artífices del destino su país y de su gente, convencidos de implicarse en el marco social en el que participan, tal como aconteció con la revolución de los managers (Burham, 1941, op.cit. Beltrán, 2010), un movimiento social en el que la profesionalización de la administración convirtió a los universitarios en una nueva categoría social, una élite administrativa que surge por el dinamismo de la revolución industrial y el crecimiento de las organizaciones.

En suma, se puede afirmar que las condiciones contextuales, a pesar de ser difíciles y de que en materia tecnológica, México es altamente vulnerable, son propicias para que los actores universitarios participen con ventaja en la construcción de un desarrollo económico social promisorio. En el marco de la discusión teórico contextual antes presentada, se inserta el Modelo de Diplomado

Multidisciplinario de Emprendedores con Tecnología Innovadora de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Un programa de educación continua que busca promover entre los jóvenes universitarios una actitud emprendedora que les conduzca a participar de manera ética y responsable en el proceso de reproducción social.

### **Diplomado Multidisciplinario de Emprendedores con Innovación Tecnológica: Un modelo de formación de emprendedores en la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa.**

Nuestra institución, sus alumnos y egresados se encuentran inmersos en la dinámica antes referida, por ello, surge la idea de diseñar e implementar un Diplomado Multidisciplinario de Emprendedores con Innovación Tecnológica, que contribuya en su formación y les proporcione el bagaje teórico-práctico del proceso de emprendimiento, con énfasis en la innovación tecnológica. Este programa constituye un proceso de formación adicional para concretar negocios de base tecnológica, además, conduce a sus participantes al autoconocimiento personal y al reconocimiento de las dimensiones del modelo antes señaladas con el fin de favorecer su formación integral y la conformación de entidades económicas fuertes.

El diplomado se ofrece en la Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Iztapalapa (UAMI), con la participación de profesores de las Divisiones académicas de Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI), Ciencias Biológicas y de la Salud (CBS) y Ciencias Sociales y Humanidades (CSH), en colaboración con empresarios de amplia experiencia en diversos sectores industriales y auspiciado por varios socios estratégicos, entre ellos FUNTEC, con los cuales se entablaron relaciones de cooperación y convenios de colaboración. El principal socio es el Instituto de Ciencia y Tecnología del Distrito Federal (ICYT) por el apoyo, las aportaciones al programa y por su interés en impulsar la generación de empresas de base tecnológica.

### **Las dimensiones del modelo**

El modelo multidisciplinario de formación de emprendedores con enfoque en la innovación tecnológica considera cuatro dimensiones importantes en el desarrollo de las habilidades de emprendimiento, éstas se articulan para dar vida a un modelo de creación de entidades económicas de base tecnológica. **1.- La dimensión personal** del emprendedor aporta información de sus habilidades y competencias personales para evaluar su potencial de desarrollo; **2.- la dimensión escolar** contribuye en la formación de un espíritu crítico y aporta al individuo un bagaje teórico-conceptual que lo habilita para

solucionar problemas en su ámbito profesional y compartir saberes.

Los participantes en el diplomado trabajan con innovaciones tecnológicas generadas en la universidad, mismas que están patentadas y/o en proceso de registro; **3.- La dimensión social** considera los diferentes espacios de manifestación cultural (Guillén, 2010) en los que el emprendedor identifica las necesidades de la sociedad y el compromiso de satisfacerlas así como de crear organizaciones en las que además de emplearse, ofrece alternativas de ocupación para otros miembros de la sociedad; en **4.- la dimensión institucional** se refiere la participación y apoyo de los diferentes actores institucionales con la finalidad de fortalecer los procesos de enseñanza, provisión de recursos y sistemas de mediación para el buen desempeño de las innovaciones. Con la interacción de estas cuatro dimensiones, la multidisciplinaria y la innovación tecnológica, se amalgaman los elementos necesarios para inspirar y formar que Lerma et. al. (2008) denominan “producto social” o lo que en términos del sistema educativo conocemos como profesionista, y en el caso del diplomado de emprendedores de la UAM-I, emprendedor con vocación tecnológica.

**El objetivo general del programa es:** Apoyar y fortalecer la formación

integral de los alumnos para fomentar la capacidad creativa, desarrollar habilidades administrativas y motivacionales dirigidas hacia una mentalidad emprendedora que corresponda a la generación de nuevos negocios a partir de los resultados de la ciencia y tecnología. Un objetivo particular es formar recursos humanos de diversas disciplinas con los conocimientos del proceso de emprendimiento para apoyar el surgimiento y desarrollo social de organizaciones de base tecnológica.

### **Modalidades de operación del programa**

Las unidades de enseñanza aprendizaje son teórico-prácticas. Se forman equipos multidisciplinarios tanto de alumnos como de profesores. El grupo de profesores se constituyen en un consejo evaluador experto en el tipo de proyecto a dirigir.

### **Resultados**

Se han alcanzado logros muy importantes en la formación de sus participantes: en el nivel académico, personal, social y profesional y, sobre todo en la creación de empresas de base tecnológica. Las empresas que se constituyeron en 2009, a la fecha tienen un año diez meses de antigüedad, se han sostenido y continúan vigentes con propuestas de innovación tecnológica en beneficio de la sociedad. Las empresas son **1.-**



**OPDIPO/ODP México**, una empresa de base tecnológica en la que sus principales productos son Transcodi un sistema de codificación y dispersión de datos, Cromagen, un sistema de software que permite la adquisición y procesamiento digital de imágenes para determinar el daño al ácido desoxirribonucleico (ADN) y Micro Image, un dispositivo que posibilita la optimización en el funcionamiento de microscopios electrónicos; **2. Medical Ingenium, S. A. de C.V.**, una empresa de diseño y fabricación de equipo láser de baja potencia, con un producto útil en el campo de la odontología, la cirugía estética y en la rehabilitación y medicina del deporte; **3. Productos del campo con alta ingeniería, S.A. de C.V.**, una empresa en la que además de participar emprendedores universitarios, colabora un campesino del estado de México, elabora productos de maíz negro para nichos de mercado de siliacos y diabéticos.

Otros proyectos que se quedaron en el tintero y que esperamos se concreten en el futuro son: **Innovación Biotecnológica Comercial – IBC**; High Biomedical Technology; Innovación Tecnológica Médica de México y Bio-Energía **Terra**.

### Conclusiones

El proceso de emprendimiento lejos de representar solo la motivación para proponer un proyecto de inversión y elaborar un plan de negocio, implica un compromiso social que requiere de la participación activa, de inteligencia y habilidades sociales para insertarse en una dinámica creativa que permita proponer innovaciones que beneficien a los mismo emprendedores y sobretodo para generar beneficios a la sociedad.

En este orden de ideas, son las instituciones de educación superior los espacios naturales para promover una educación emprendedora que prepare a los jóvenes para el trabajo y el empleo.

Son las instituciones de educación superior los espacios naturales para promover una educación emprendedora que prepare a los jóvenes para el trabajo y el empleo.

Asimismo, se debe promover una educación en la que los individuos aprendan a valorar tanto el conocimiento de la propia disciplina como el saber que se genera en otros campos disciplinarios y advertir “que cada persona agrega valor al mundo” (Prada, 2002:18), con la finalidad de promover el encuentro de profesionales en grupos multidisciplinarios para compartir sinergias y agregar valor a las propuestas emprendedoras. Un cambio en la filosofía del sistema educativo es la base para producir cambios en el desarrollo del país y en los diferentes sectores industriales y de servicios.

Un programa de emprendedores que toma en cuenta tanto el enfoque académico como el empresarial para la formación de nuestros estudiantes, contribuye en la construcción de valores de responsabilidad social, compromiso y orientación al logro y en la construcción de una nueva dinámica social, más justa y equitativa. Asimismo, la formación de empresas a partir de la innovación y la tecnología y, de la creatividad de grupos multidisciplinarios ha demostrado la fortaleza de su permanencia en el mercado y la ventaja que representa para acercar el conocimiento a la sociedad mediante el desarrollo de productos y servicios innovadores. Finalmente, es necesario señalar que el programa multidisciplinario de emprendedores con innovación

tecnológica representa una alternativa para los universitarios para afrontar los retos del empleo e impulsarlos a crear sus propias empresas.

### Referencias Bibliográficas y Fuentes electrónicas

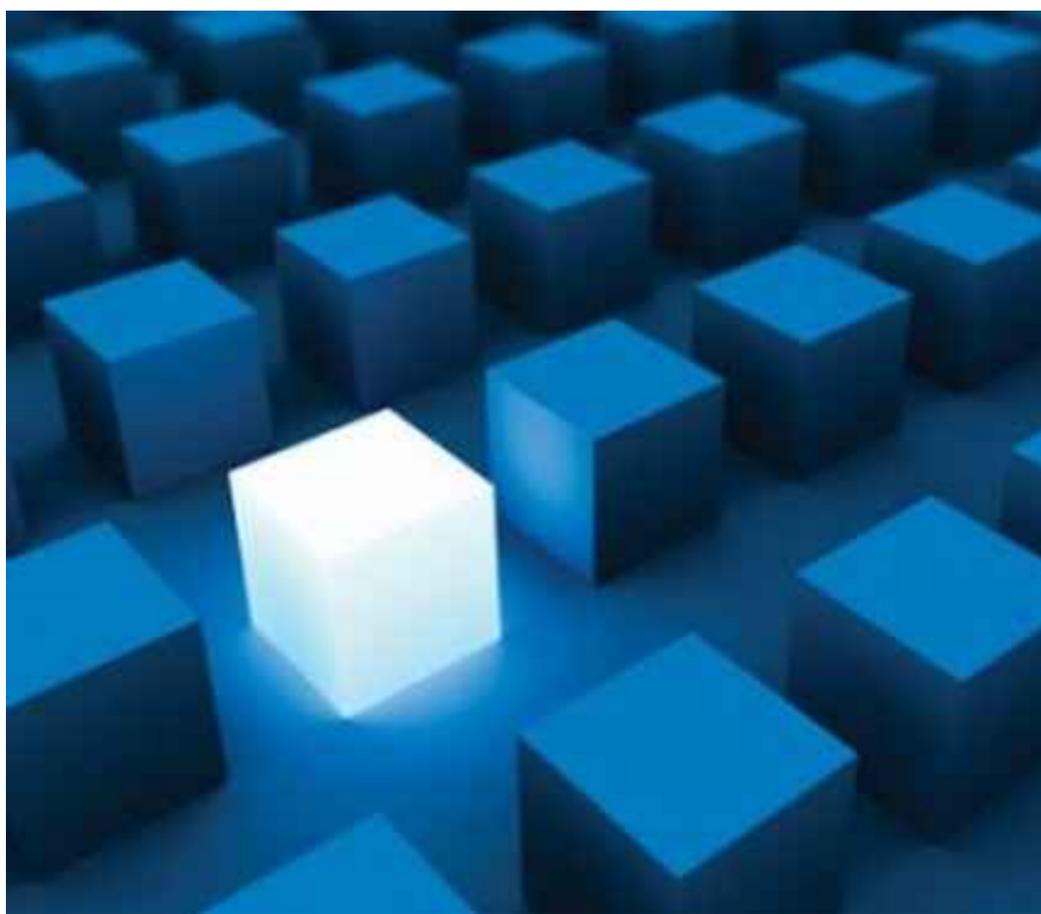
1. Villezca Becerra P.A.. 2008. "Las reformas en China y su éxito económico: una breve descripción" en Observatorio de la Economía y la Sociedad de China N° 07 <http://www.eumed.net/rev/china/07/pavb.htm> (Consultado el 2-marzo-2011).
2. Hernández Contreras, F. y Herrera Izaguirre, J.A. 2007. "El éxito de la economía china y las nubes negras de su crecimiento al 2010" en Observatorio de la Economía y la Sociedad de China N° 05. . (Consultado el 2-marzo-2011).
3. Instituto PYME. 2010. Las PYMES en México. [http://www.institutopyme.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=134&Itemid=177](http://www.institutopyme.org/index.php?option=com_content&view=article&id=134&Itemid=177) (Consultado el 14-marzo-2010).
4. Zevallos, E. 2003. Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina, Revista de la CEPAL, No. 76.
5. De los Cobos. 2011. Falta de capacitación frena a Pymes en México. Manpower calcula que la permanencia de las PYMES mexicanas en el mercado se limita a dos o tres años de vida, y que las razones son la falta de capacitación y la rotación de personal. . (Consultado el 3-marzo-2011).

6. Claudio L. Soriano. 2005. <http://winred.com/emprender/el-80-de-las-pymes-fracasa-antes-de-los-cinco-anos-y-el-90-no-llega-a-los-diez-anos-por-que/gmx-niv110-con2970.htm> (Consultado el 13-marzo-2011).
7. Organización Internacional del trabajo. 2009. La cumbre de Organización Internacional del Trabajo sobre la crisis Mundial del Empleo. [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/98thSession/texts/lang-es/docName-WCMS\\_115078/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/98thSession/texts/lang-es/docName-WCMS_115078/index.htm). (Consultado en 3-agosto-2010).
8. Referencias de algunos de los programas de emprendedores en México. (Consultado el 4 de marzo de 2011).
9. Secretaría de Economía. 2008. Resultados presentados por el programa nacional de emprendedores, 2008. (Consultado el-14-marzo-2011).
10. Comas D'Argemir, D. 1995. Trabajo, género, cultura. Ed. Icaria, Barcelona, España.
11. Volks Wagen. 2010. VW asegura el puesto de trabajo a cambio de más productividad (Consultado el 2-marzo-2011).
12. Plan Nacional de Desarrollo 2001 - 2006. [http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/conevyt/plan\\_desarrollo.pdf](http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/colecciones/conevyt/plan_desarrollo.pdf). (Consultado el 14-marzo-2011).
13. Diario Oficial de la Federación. 2007. "Decreto por el que se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012". Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Cuarta Sección, Págs. 1-129. <http://dif.sip.gob.mx/archivos/6/7/files/archivos/sip-2747.pdf> (Consultado el 20-noviembre-2010).
14. Ley para el Desarrollo de La Competitividad de la Micro, Pequeña Y Mediana Empresa. . (Consultado el 2-marzo-2011).
15. Programa Nacional de Emprendedores (2009). [http://www.mexicoemprende.org.mx/index.php?option=com\\_content&task=view&id=22&Itemid=78](http://www.mexicoemprende.org.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=22&Itemid=78) (Consultado el 1-marzo-2011).
16. Fabre, F. 2010. El legado de Fox y Bush a la cultura emprendedora en México, (Consultado el 14-marzo-2011).
17. Meyer, John W. y Brian Rowan. 1999. Organizaciones institucionalizadas: La estructura formal como mito y ceremonia, FCE., Págs. 79-103.
18. inegi. 2010. "Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo cifras durante el tercer trimestre de 2010". <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/estrucbol.asp> (Consultado el 20-noviembre-2010).
19. Secretaría de Economía. 2008. Resultados presentados por el programa nacional de emprendedores, 2008. (Consultado el 14-marzo-2011).
20. Guillen, I. y Aduna, A. 2010. "Formación de Emprendedores e Innovación Tecnológica: Un Modelo en la Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa" en Memorias del VII Taller internacional "Universidad Ciencia y Tecnología", la Habana, Cuba, 2010.
21. Beltrán, M. 2010. Accionistas y managers profesionales: ¿sigue siendo capitalista el capitalismo? <http://www.fes-web.org/publicaciones/res/archivos/res/03/01.pdf> (Consultado el 20-noviembre-2010).
22. Guillén, I. 2010. "La organización como un espacio de manifestación cultural" en Revista Actualidad contable FACES de la Universidad de los Andes, Mérida-Venezuela, No. 21, julio-diciembre.
23. Lerma, A. y otros. 2008. Liderazgo emprendedor. Cómo ser emprendedor de éxito y no morir en el intento. Ed. Cengage Learning.
24. Prada, R. 2002. "Leche creativa para mousse de chocolate y café" en Creatividad e Innovación empresarial, Ed. Tecno Press, Colombia. Págs. 3-20.
25. El Economista. 2011. Retrocede el empleo en enero INEGI. (Consultado el 4-marzo-2011).

# La Universidad Cubana actual y la gestión de la innovación en función del Desarrollo local.

Autoras  
Profesora titular, Doctora en Ciencias Económicas, vicerrectora de investigaciones y postgrados. Universidad de Pinar del Río. Cuba.  
Correo electrónico: maricela@vrect.upr.edu.cu

Saray Núñez González,  
Profesora titular, Doctora en Ciencias Forestales, metodóloga de investigaciones. Universidad de Pinar del Río. Cuba  
Correo electrónico: saray@vrect.upr.edu.cu



proceso de validación en la Universidad de Pinar del Río.

**Palabras claves:** gestión de la innovación, gestión de la investigación.

## Abstract

The role of the Universities in the process of for the sustainable socio-economical development is a wide recognized topic in many studies; however, the implementation of those approaches is still a chimera in terms of theory. Therefore, this assays we assess some of the handicaps that affect the action of the Cuban Universities in this process and we propose a number of ideas which could help to enhance the function of the Universities using as a case of study the University of Pinar del Río.

**Key Words:** innovation management, research management.

## Introducción.

El presente trabajo pretende como objetivo principal discutir el papel de las universidades en la gestión de la innovación en función del desarrollo tanto hacia el interior como hacia el exterior del campus universitario.

En las universidades cubanas son múltiples los resultados científicos obtenidos a partir de proyectos de diversos tipos, como expresión de la materialización

El papel de las universidades en los procesos de innovación en función del desarrollo socioeconómico sostenible es reconocido por todos los estudiosos del tema, sin embargo el desempeño de las mismas en este sentido aun dista mucho de la teoría, por tal motivo en el trabajo se plantean algunas de las dificultades que afectan el mejor desempeño de las universidades cubanas en este proceso y se enuncian algunas ideas que pudieran resultar de utilidad para ir venciendo las mismas, cuyos resultados están en

del proceso de investigación, proceso que desde el año 1962 forma parte consustancial del quehacer de los Centros de Educación Superior en Cuba y por consiguiente de sus claustros de profesores y colectivos estudiantiles y que hacen de los mismos, instituciones donde no solo se transmiten y preservan los conocimientos acumulados por la humanidad en cada una de las ciencias, sino también instituciones generadoras de nuevos conocimientos que enriquecen y hacen avanzar esas ciencias. Por tal motivo las universidades tienen un importantísimo papel en el Sistema de Ciencia e Innovación Tecnológica del país, pues a sus capacidades de formación de profesionales con elevadas habilidades innovadoras para la resolución de problemas de la práctica social se une su capacidad en este mismo proceso de desarrollar el conocimiento científico y transferirlo a la sociedad.

### **Desarrollo.**

No es un secreto para nadie la creciente importancia económica y social del conocimiento a nivel internacional, debido a lo que se afirma, al decir del doctor Jorge Núñez Jover, que vivimos en una sociedad basada en el conocimiento, motorizada por la innovación y modelada por el aprendizaje, que significa saber lidiar con la ciencia, la tecnología y la innovación.

Otras de las tendencias sociales actuales de los Sistemas de Ciencia e Innovación Tecnológica (SCIT), enunciadas por el citado autor en el curso de Innovación dictado en el programa televisivo Universidad para todos, son:

- Una gran aceleración de procesos innovadores motivada por intereses y actores sociales diversos que son los que mueven estos procesos por lo que pueden seguir varios caminos ajustados a las particularidades y características de cada país.
- Estrecho vínculo entre el crecimiento del conocimiento y la innovación por un lado y el incremento de la desigualdad entre grupos y sociedades por otro, por lo que al mismo tiempo se esta produciendo una polarización dada por la apropiación privada del conocimiento a través del mecanismo de patentes, el fomento de laboratorios de investigación por parte de las grandes transnacionales cuyos resultados son objeto por tanto de lucro, privatización de la Educación Superior a nivel internacional por parte de las universidades de países desarrollados al extender sus ofertas de formación gracias a las TIC a todo el mundo, robo de cerebros, etc., todo ello materializado actualmente en una trilateralización del desarrollo científico entre: EE.UU, y países asiáticos y Europa que se puede corroborar a partir de cualquier indicador cuantitativo.

Vivimos en una sociedad basada en el conocimiento, motorizada por la innovación y modelada por el aprendizaje, que significa saber lidiar con la ciencia, la tecnología y la innovación.

Esta desnivelación de la capacidad científica a nivel mundial acentúa la dependencia entre países que determina por un lado la fuga de cerebros tanto hacia el exterior como también internamente entre las regiones y por otro que el conocimiento disponible sea proporcionalmente cada vez menos adecuado a las necesidades de los países en desarrollo y sus problemas, entonces ante este panorama cabe la pregunta ¿Quién investiga los problemas de salud, de desigualdad, seguridad, de alimentación, etc. de África, América Latina, el Caribe, o un país en particular como Cuba?

Cuba, en este contexto, podemos decir que constituye una excepción, sin embargo no dejan de afectarnos estas tendencias, ni podemos afirmar tampoco que internamente no se manifiestan algunas de las

mismas.

De ahí el incommensurable papel que le corresponde a las universidades dentro de todos los actores sociales del SCIT en el país, llamadas a transformar y dinamizar el conocimiento en función del desarrollo bajo principios de equidad, racionalidad, justicia social y solidaridad al servicio del pueblo. Y aquí podríamos preguntarnos ¿saben las universidades en sus sedes centrales y municipales lidiar con la ciencia, la tecnología y la innovación?

Para responder esta pregunta debemos entender en primer lugar el significado de Ciencia – Tecnología – Innovación, la relación entre los mismos, sus requisitos de éxito, sus indicadores de impacto, entre otros factores que nos permitirán mirar los proyectos de investigación y sus resultados y determinar en que eslabones de la cadena ciencia – investigación – producción estamos actuando y en cuales debíamos estar de cara al encargo social que el proceso de investigaciones tiene en las universidades.

La respuesta puede ser afirmativa, sin lugar a dudas, en lo que a investigación desarrollo se refiere, lo que esta corroborado y avalado por casi 50 años de investigaciones y obtención de resultados, pero no tan categórica en el área de la innovación, sobre todo lo relativo a

la aplicación de un enfoque estratégico, sistémico y armónico en todas las instituciones de educación superior del país para la gestión integral de la innovación, o lo que es lo mismo la gestión a ciclo cerrado de las investigaciones, para lo cual hay diversas y variadas razones, aunque al mismo tiempo no carecemos de importantes y exitosos ejemplos de procesos innovativos conducidos por universidades.

Uno de los problemas que afectan el SCIT del país, es precisamente que un número significativo de los resultados científicos que se obtienen no llegan al mercado o la sociedad al no materializarse en nuevos o mejorados productos o procesos que transformen los resultados económicos, sociales o ecológicos del contexto para los que investigaron, en otras palabras no se convierten en innovaciones dejando inconcluso el ciclo ciencia – investigación – producción y no por los problemas de mercado y privatización del conocimiento, a los que deben enfrentarse las universidades y sus profesores en el mundo para materializar los procesos de transferencia de las tecnologías generadas.

Es cierto que la posibilidad de llevar a cabo una innovación no solo depende de los investigadores y que muchas veces objetivamente las condiciones socioeconómicas de las empresas e instituciones cubanas

donde deben generalizarse los resultados no lo permiten, pero también se sabe que muchas de las barreras que se oponen a la innovación son subjetivas tanto de parte de los profesores, como de parte de las empresas y es precisamente sobre los mismos donde podemos y debemos actuar, tanto a partir del desarrollo de actividades de capacitación, como con el compromiso de no iniciar un nuevo proyecto de investigación hasta que los resultados del anterior

Diversas son las dificultades o barreras que se encuentran al hacer un diagnóstico tanto de un lado como del otro, sin embargo si la universidad comienza por un autoanálisis estará en mejores condiciones de dar pasos sólidos en la formación de estudiantes y profesores para facilitar y activar en el corto plazo la comunicación con el entorno.

no estén suficientemente generalizados.

Diversas son las dificultades o barreras que se encuentran al hacer un diagnóstico tanto de un lado como del otro, sin embargo si la universidad comienza por un autoanálisis estará en mejores condiciones de dar pasos sólidos en la formación de estudiantes y profesores para facilitar y activar en el corto plazo la comunicación con el entorno.

Dentro de las dificultades más comunes encontradas en el diagnóstico realizado al ciento por ciento de los departamentos y facultades de la universidad, se constatan las siguientes:

- Aunque es una minoría, aun existen áreas donde no se planifican, como parte de las actividades a realizar por los departamentos y áreas, los resultados que deben ser introducidos en la práctica en cada periodo, no completándose por tanto el cierre del ciclo ciencia-investigación-producción.
- La gran mayoría de los proyectos de investigación que se ejecutan son de investigación desarrollo. Por lo que se puede inferir que no se identifica el proceso de innovación como principal dentro del proceso de investigaciones.
- En más del 50% de las áreas no se gestiona el proceso de investigación con enfoque sistémico

al no articular los criterios de medida que tradicionalmente se han estado utilizando para dirigir el mismo, por lo que muchas veces no hay correspondencia entre el cumplimiento del plan de resultados a introducir, la propuesta de premios para el Forum de Ciencia y Técnica, de innovación, al mérito científico, etc., cuando la base para obtener resultados que compiten en estas convocatorias es precisamente los derivados de la aplicación de los resultados científicos, y además se le da más importancia a estos últimos que a los primeros.

- A los resultados que se incluyen en los planes de generalización muchas veces no se les da el seguimiento necesario para conocer su tributo a los indicadores de resultados de la institución por lo que no siempre se conoce ni se valora su impacto real.
- A nivel de áreas en la mayoría de los casos no se estimulan y destacan suficientemente a los profesores que trabajan en la generalización de sus resultados.
- En ningún caso existe personal especializado en las estructuras de dirección para atender estos procesos, formando parte del gran cúmulo de tareas que le corresponden a los profesores, subdirectores, vicedecanos y metodólogos de ciencia y técnica.
- El nivel de socialización de las experiencias de innovación positivas no abarca al ciento por ciento de las mismas.
- Más del 50% de los trabajos

elaborados en respuesta al banco de problemas de la institución y que se presentan por aniristas o no, en el forum y otros eventos afines, no se convierten después en verdaderas innovaciones.

- Mas del 80% de las instituciones que firman los contratos de nuestros proyectos de I+D como clientes, no le dan el seguimiento necesario, por lo que solo se valida el resultado pero no siempre se incorporan los mismos a los procedimientos de trabajo, no ocupándose tampoco el profesor de que así sea.
- Al menos el 40% de los profesores expresa poco dominio de los procedimientos asociados al proceso de innovación y la evaluación de su impacto, así como el papel que al mismo le corresponde.

Cómo sentirse satisfechos ante este panorama en momentos en que la dirección del país esta pidiendo un esfuerzo superior que permita generar fondos exportables, sustituir importaciones, elevar la eficiencia económica, incrementar la producción de alimentos, lograr la mayor eficiencia energética posible, entre otros, si se sabe que hay resultados científicos guardados en las carpetas que pueden contribuir de manera positiva a alcanzar estas aspiraciones.

¿Qué pasos concretos se pueden dar en la solución de esta problemática?

Sin pretender dar recetas, a continuación se enuncian algunas ideas que pueden ayudar a elevar la cultura de innovación al interior de los claustros universitarios y por tanto a crear las condiciones para dinamizar la generalización de resultados científicos tanto al interior como hacia el exterior de las universidades:

- Socializar en alguna medida el enfoque de trabajo de todos los proyectos de investigación independientemente del área del conocimiento a la que pertenezcan incorporando buenas prácticas de investigación a partir de la gestión del conocimiento, que reconozcan, de hecho, y no solo de palabra, que el hombre es el actor principal de todos los procesos socio económicos y que el mismo debe,



en primer lugar ser escuchado y además motivado, capacitado, estimulado para recibir de el la respuesta deseada. investirnos de la modestia necesaria para construir de conjunto con los actores locales las soluciones de los problemas que los afectan a la medida y no preconcebir soluciones en nuestro recinto que después pretendemos sean aceptadas en la producción.

- Romper, al analizar los problemas, las estrechas fronteras de mi disciplina o área específica del conocimiento y ser capaz de actuar como agente interfase con capacidad de integrarse a equipos que permitan construir soluciones integrales a los problemas.
- Desarrollar procesos de capacitación a fin de formar las habilidades necesarias para realizar procesos de evaluación del impacto económico, social y en el medio natural de los resultados científicos técnicos.

En estas capacitaciones insistir tanto en los aspectos generales aplicables a todo tipo de resultado, como los que se listan a continuación, así como en los específicos en dependencia de las características del resultado y el contexto:

- Para poder hablar de evaluación de impacto es necesario que el resultado este introducido en la práctica social durante un tiempo que permita constatar los cambios o transformaciones que se

produjeron en el contexto al que fue dirigido.

- Los indicadores para realizar la evaluación del impacto deben ser contruados por investigadores e implicados a la medida del resultado, el contexto y el tipo de impacto, independientemente que existen indicadores sintéticos que permiten hacer valoraciones de carácter macroeconómico que no deben ser desconocidos.

Para determinar los cambios o transformaciones del contexto es necesario que la actividad de generalización comience con la realización de un diagnóstico que permita medir la situación inicial de los indicadores seleccionados, cuyos resultados deben ser contrastados con los obtenidos al final para demostrar el impacto.

- Toda generalización de resultados lleva implícita actividades de diseminación, demostración, entrenamiento y capacitación en el puesto de trabajo para todos los actores a la medida del papel que jueguen en el proceso.

La duración del proceso de generalización de resultados es muy variable y estará en función de la complejidad del mismo y del alcance de la generalización.

- El proceso de generalización de un resultado concluye cuando el mismo pasa a formar parte del sistema de trabajo de la entidad donde se introdujo, integrándose a su cultura y sistema de conocimientos.

- De un mismo proyecto de

investigación pueden obtenerse varios resultados, de ellos podrán ser introducidos todos o una parte.

- Lo que se introduce no son los proyectos que le dieron origen a los resultados sino estos últimos.

- El título del resultado a introducir debe expresar que se trata de un resultado terminado, títulos como Estudios, Evaluación, Fundamentación..... no corresponden a resultados concluidos.

- Los encuentros de generalización organizados y desarrollados convenientemente pueden resultar muy útiles para sensibilizar a los posibles clientes sobre la importancia que para ellos puede tener la introducción del resultado.

- No es posible planificar introducir un resultado si previamente no se ha negociado con el beneficiario del mismo su inclusión en el plan de generalización de la entidad, de manera que permita garantizar en cada período- plan los recursos necesarios

- Es necesario precisar con el mayor grado posible el área, proceso, actividad, carrera, año, etc., donde se introducirá el resultado antes de iniciar su generalización.

- Desarrollar procesos de capacitación para la formación de habilidades en los profesores relacionadas con la formulación y gestión de proyectos de innovación, que permitan “aprender a incorporar al conocimiento características

propias de los productos transables” (López ,2006:50), donde entre otros

se debe insistir en los siguientes aspectos que los distinguen de un proyecto de investigación desarrollo:

- La formulación del objetivo debe ser expresado en términos de la transformación que se espera alcanzar con la introducción del resultado.

- La construcción del Marco teórico se basará en la explicación de los fundamentos del resultado a introducir.

- Los resultados a obtener deben ser expresados en forma de los indicadores que miden las transformaciones o cambios que se esperan con el resultado.

----- Todo proceso de generalización de resultados implica la firma de un convenio u acuerdo entre las partes donde se precisen los compromisos de cada una. Estos pueden tener la figura de un acuerdo comercial donde la universidad obtenga a cambio una remuneración monetaria, tal y como los efectuados a partir de la segunda mitad de la década del 90 o no, tal y como se ha venido efectuando del 2004 a la fecha donde el presupuesto del estado ha asumido el financiamiento de la totalidad de los proyectos de investigación que desarrollan las universidades. Lo importante es que “las alianzas tecnológicas no pueden ser improvisadas; son un proceso evolutivo y deben planearse muy bien; ya que permiten la construcción de relaciones.” (Abello,2007:220)

- La planificación de las etapas



y tareas para alcanzar los objetivos, además de los aspectos comunes de fecha de cumplimiento, responsable y recursos necesarios, debe contener en la casi generalidad de los proyectos, tareas relacionadas con:

- Determinación de indicadores que pueden medir los cambios o transformaciones.

- Diagnóstico inicial del comportamiento de estos indicadores.

- Adecuación del resultado al contexto si fuera necesario.

- Tareas relacionadas con las etapas de la introducción del resultado donde generalmente se incluye entre otras la capacitación.

- Diagnóstico final para medir comportamiento de los indicadores.

- Valoración del impacto a partir del comportamiento diferencial de los indicadores seleccionados.

- Evaluación de la factibilidad económica, social o en medio natural de la introducción del resultado.

- Perfeccionar la investigación científica curricular de los estudiantes, estableciendo una clara

diferenciación y evaluación entre lo laboral y lo investigativo, vinculando este último a la solución de los Bancos de Problemas de las instituciones donde se insertan durante el período de su práctica, en correspondencia con el año académico y los objetivos de la misma, de manera que puedan hacer aportes concretos a la solución de problemas prioritarios de su perfil profesional.



- Trabajar en el fortalecimiento del vínculo de las investigaciones que se realizan como parte de los diferentes programas académicos de postgrado y los proyectos de investigación bajo la responsabilidad del área que los conduce, incrementando en los trabajos finales de maestrías y especialidades la ejecución de proyectos de innovación que transfieran resultados científicos al ámbito de su desempeño profesional, independientemente de su procedencia.

- Independientemente de que con el actual sistema de financiamiento presupuestado vigente para los CES del país, muchas de las funciones para las cuales se crearon la llamadas Oficinas de Transferencias de Resultados u otras denominaciones similares, en la década del noventa, han desaparecido, no es menos cierto que otras se mantienen y son muy necesarias para dinamizar y facilitar la transferencia de resultados, por lo que deben adecuarse las existentes a las nuevas funciones o crearse otras nuevas.

- Desarrollar sistemas de estímulo tanto morales como materiales a los profesores que trabajan en la innovación que generen una alta motivación en los mismos independientemente del sacrificio personal y los obstáculos a los que deberán enfrentarse, sin excluir la posibilidad de ingresos adicionales.

De manera general se trata de crear un estado de insatisfacción permanente en estudiantes y profesores si el problema que generó un proyecto de investigación permanece insoluto en el tiempo y por tanto no tiene utilidad para la sociedad.

Concientes de que en las universidades cubanas no debemos ni podemos conformarnos con graduar X cantidad de ingenieros o licenciados, X cantidad de master, especialistas o doctores, publicar X

cantidad de artículos, participar en eventos, obtener incluso premios, todos indicadores que nos permiten evaluar el desempeño de los procesos sustantivos.

A lo anterior hay que sumar indicadores de impactos económicos, sociales o ecológicos y estos solo se alcanzan cuando a partir de la generalización de un resultado se cambian los contextos y ese nuevo conocimiento se incorpora a la cultura organizacional de la institución receptora, solo entonces podemos afirmar que estamos contribuyendo desde la Ciencia y la Técnica al Desarrollo. Desde el punto de vista interno, el trabajo en este sentido, al interior de los procesos sustantivos de la universidad debe ser el crisol donde se formen estudiantes y profesores en las buenas prácticas de la metodología de la innovación para servir así de referencia a las instituciones del entorno y desarrollar e incorporar las habilidades necesarias para efectuar procesos efectivos de introducción y generalización de resultados.

### **Conclusiones.**

La década de los noventa ha dejado en el proceso de investigación muchas secuelas debido a las dificultades económicas a que se ha enfrentado el país, secuelas que es necesario superar para recuperar la verdadera esencia de la investigación científica (comprometida, pertinente,

sensibilizada e identificada con los problemas de la sociedad) y el espíritu de esta actividad en la universidad cubana plasmado claramente desde la reforma universitaria del año 1962. De esta forma se debe entender el perfeccionamiento del trabajo político ideológico y la calidad **en y desde** el proceso de investigación en la educación superior.

Se debe entender el perfeccionamiento del trabajo político ideológico y la calidad en y desde el proceso de investigación en la educación superior.

relación a las etapas anteriores del ciclo, las que deben ser aprendidas y aprehendidas por profesores y estudiantes y para ello es indispensable una voluntad de cambio individual y al mismo tiempo institucional para conducir este proceso.

### Referencias bibliográficas

1. López, María del S/ Mejía. J. 2006. Un acercamiento al concepto de la transferencia de tecnología en las universidades y sus diferentes manifestaciones. Revista Panorama Socioeconómico /julio, año/vol.24, número 032. Universidad de Talca. Chile.
2. Abello Llanes, R. 2007. Factores claves en las alianzas universidad-industria como soporte de la productividad en la industria local: hacia un modelo de desarrollo económico y social sostenible. Revista Investigación y Desarrollo. Año/Vol.15, número 001. Universidad del Norte. Barranquilla. Colombia. Pág.: 220.

El análisis crítico de la práctica investigativa que se ha venido realizando a partir de la década del noventa, de cara tanto al proceso de formación de profesionales, como de la producción y los servicios, permite identificar como el eslabón más débil el referido al cierre de ciclo, de manera que en el mismo debe centrarse la mayor atención, sobre todo teniendo en cuenta sus diferencias y particularidades con

# Notables resultados de acreditación de las carreras de la Facultad Tecnológica de la USACH



Durante los meses de Octubre y Noviembre de 2010 y Abril y Mayo de 2011 la Facultad Tecnológica ha tenido visita de pares evaluadores en el marco de los primeros procesos de acreditación de sus carreras.

De esta forma, los días lunes 25, martes 26 y miércoles 27 de octubre del año 2010 se realizó la visita de pares en el marco del proceso de acreditación para la carrera de **Tecnólogo en las especialidades de Alimentos, Administración de Personal, Control Industrial y Diseño Industrial**. Este proceso fue realizado por la Agencia Acreditadora ACREDITACIÓN (más información en ).

Los días miércoles 17, jueves 18 y viernes 19 de

noviembre de 2010 se realizó la visita de pares también en la carrera de **Tecnólogo pero en las especialidades de Automatización Industrial y Telecomunicaciones**. En esta ocasión el proceso fue realizado por la Agencia Acreditadora del Colegio de Ingenieros ACREDITA CI (más información en ).

Por otra parte, los días 23 al 25 de noviembre del año 2010, en la carrera de **Publicidad** también se realizó visita de pares examinadores por parte de la Agencia Acreditadora AKREDITA (más información en ).

Los días miércoles 27, jueves 28 y viernes 29 de abril de 2011 se realizó la visita de pares también en la carrera de **Tecnólogo pero en las especialidades de Construcciones y Mantenimiento Industrial**. En esta ocasión el proceso también fue realizado por la Agencia Acreditadora del Colegio de Ingenieros ACREDITA CI (más información en ).

Los días miércoles 04, jueves 05 y viernes 06 de mayo de 2011 se realizó la visita de pares a la **Carrera de Ingeniería en Agronegocios**. En esta ocasión el proceso también fue realizado por la Agencia Acreditadora del Colegio de Ingenieros ACREDITA CI (más información en ).

**Los resultados finales de Acreditación basados en los respectivos acuerdos por parte de la**

Agencias Acreditadoras a esta fecha son los siguientes:

- Tecnólogo en Alimentos, 05 años
- Tecnólogo en Administración de Personal, 05 años
- Tecnólogo en Control Industrial, 05 años
- Tecnólogo en Diseño Industrial, 06 años

Según Acuerdos de la Agencia Acreditadora ACREDITACIÓN.

- Tecnólogo en Automatización Industrial, 06 años

- Tecnólogo en Telecomunicaciones, 06 años

Según Acuerdos de la Agencia Acreditadora ACREDITA CI.

- Publicidad, 03 años

Según Acuerdo de la Agencia Acreditadora AKREDITA.

A esta fecha estamos a la espera de los acuerdos de acreditación en la Carrera de Tecnólogo en las especialidades de Construcciones y Mantenimiento Industrial y en la Carrera de Ingeniería en Agronegocios.

El proceso general de acreditación de las carreras es una evidencia de la central importancia que le ha



otorgado la Facultad Tecnológica a la certificación de calidad de sus procesos formativos con el consiguiente efecto e impacto positivo para todos los actores involucrados; estudiantes, egresados y egresadas, académicos, profesores por horas de clases, funcionarios y empleadores.

Finalmente, para la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile los resultados de la Acreditación de sus carreras es un hecho notable, sin precedentes y de la máxima importancia estratégica. Asegurar la calidad de cada uno de los productos académicos ha sido un desafío y un logro que se compartirá con toda la comunidad, tanto interna como

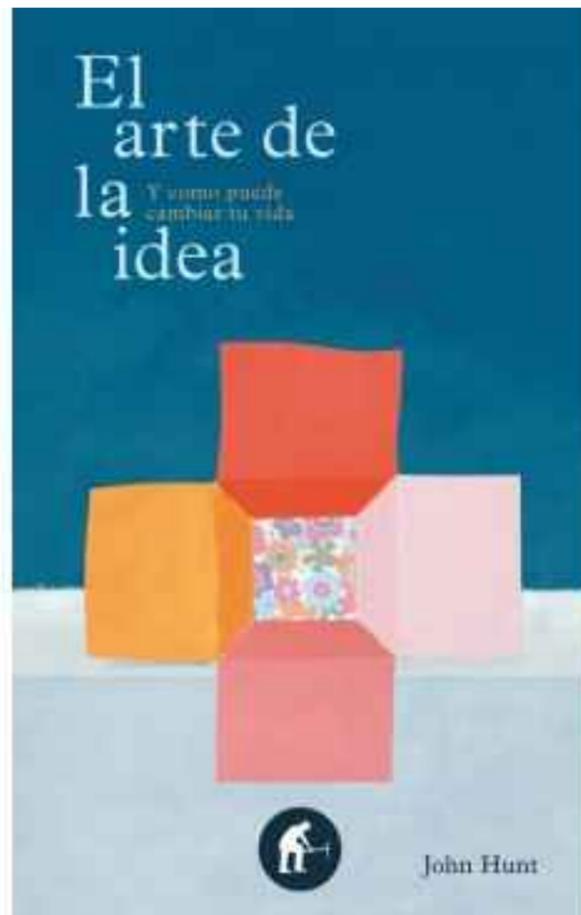
externa a la Universidad.

### DECANATO FACULTAD TECNOLÓGICA - USACH

Santiago, Mayo 30 de 2011.

# El arte de la idea y como puede cambiar tu vida

Humberto Samuel Donoso Rojas  
hdonoso@tisttal.cmpc.cl.  
Empresas CMPC Tissue Talagante.



“El Arte de la Idea y Como  
Puede Cambiar tu Vida”

Autor: John Hunt

Editorial: Power House Books  
New York

primera edición  
noviembre de 2010

133 paginas

John Hunt, es un dramaturgo y montañista escritor de algunos libros como “La ascensión al Everest”, donde narra la expedición que él dirigió para alcanzar la cumbre de dicha montaña, fue director creativo por muchos años de la agencia de publicidad TWBA, donde hoy continua trabajando, este libro que les presento de 133 paginas, editado por primera vez en noviembre del 2010 por la editorial “Power House Books, New York, traducción de Sergio Bulat Barreiro, “El Arte de la Idea” es, también un testimonio vivencial, puesto que toda su labor ha estado orientada a apoyar y destacar el pensamiento original y vanguardista, actualmente Hunt vive retirado de la contingencia y dedicado a testimoniar sus experiencias en Sudáfrica.

El Arte de la Idea, es un libro que invita a la reflexión, el autor usa todo el peso de su experiencia y conocimiento para exponer como nacen las ideas, postula a que estas provienen de fuentes como el azar, la búsqueda constante del deseo de hacer las cosas diferentes, la experiencia, a todos estos argumentos les añade evidencias científicas, las ideas no son perfectas sino que se enfoca en los instintos libertarios de las personas, se dice que las ideas constituyen las experiencias de comprender las cosas al instante sin necesidad de racionalizar.

La intuición, es decir que si tuviésemos que definirla como fenómeno psicológico, es aquí donde entra en servicio el pensamiento, generalmente las ideas están asociadas a una dificultad o problema que nos aqueja, este proceso es como un medio de planificación de la acción para superar los obstáculos, seria como la forma de llegar al conocimiento de manera irracional.

En definitiva las ideas están con nosotros son parte del ser humano. El ambiente según Hunt, es otro de los factores que contribuyen a las ideas, estas tiene su peso propio es decir nacen, maduran a través del tiempo para finalmente ser reemplazadas por otra, son evolutivas como todas las cosas, fijando el pensamiento en cualquier objeto o cosa, haciendo el ejercicio de buscar todas las ideas que están detrás de cada creación, nos topamos con

una ruta infinita y de un fin poco probable.

El Autor para presentar el tema recurre a una forma sencilla e inteligente, a través de observaciones él va describiendo el desarrollo de las ideas, no es fácil imponer una nueva forma de hacer lo ya establecido de forma diferente. Citando la observación dos, aprovechando su relación con Mandela para ilustrar el camino de los “amanecedores” y los “ocasistas”, estas figuras representan, los sujetos que encontraras en el camino, los que te apoyaran serán amanecedores como el día cuando recién comienza, fresco, limpio, tranquilo, llenos de vitalidad receptivos. Por el otro lado están los ocasistas como cuando acaba el día, cansados, sin ganas de hacer nada, como queriendo que las cosas permanezcan por siempre así, por favor, que nadie les perturbe este apacible letargo. En otra observación se refiere a los googlista como aquellas personas que son consumidas por el deseo de atesorar grandes cantidades de información, bastante bonitas, impresionantes, pero inútiles y poco practicas ya que lo único que logran es ser absorbidas por el medio. También esta el caso de los emprendedores aquellos que luchan y no se entregan hasta conseguir sus objetivos, el apartheid, la política, la burocracia,

la diversidad, en fin son muchas las observaciones, conjuntamente este libro se complementa con ilustraciones interesantes que lo hace ser de fácil lectura.

El tema de la ideas y la innovación adquieren mucha relevancia por estos tiempos, incluso en alguna observación se comenta la innovación incremental, esta forma parte de los progresos que se le pueden hacer a un producto o también optimizar los procesos aplicando ideas como por ejemplo, que estén dirigidas al aumento del ahorro de energía, las ideas pasaron a ser consideradas “variable económica”, sobre todo para los países en vías de desarrollo donde no se puede competir con el avance tecnológico se compite en el mundo de las ideas, para mejorar o crear nuevas formas de negocios y lograr situar a empresas de países pobres en igualdad de condiciones que empresas de países desarrollados.

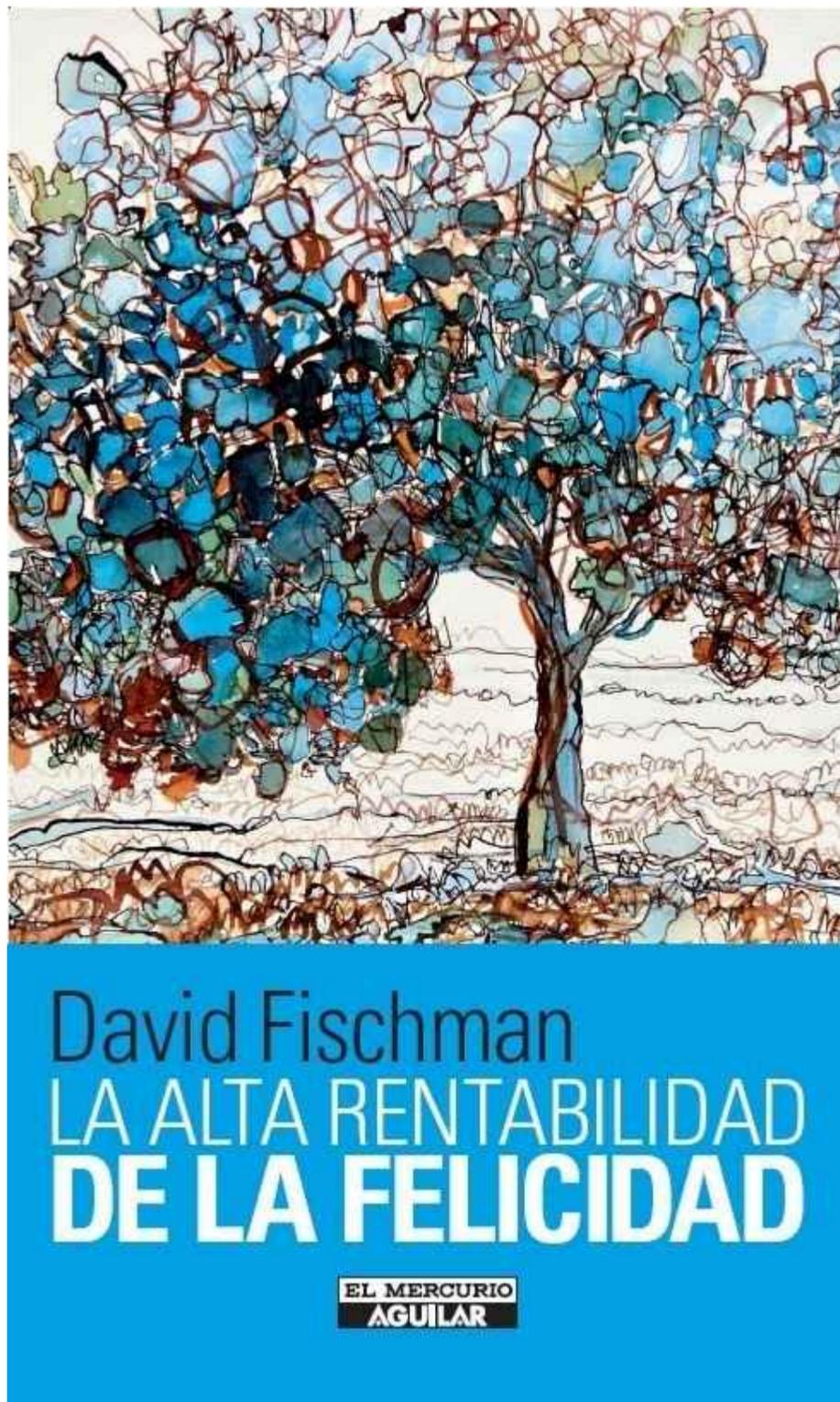
Este es uno de los puntos importantes de esta lectura, invita a cambiar conductas y convertirse en un agente importante para el progreso, el pensamiento no es labor de unos pocos ni tampoco esta confinado en ambientes ideales, la fabrica, la casa, la oficina, el aula etc. Son todos lugares para pensar, incluso hasta el sueño, desde donde seguimos buscando solución a los problemas. Es una obra donde se resalta la libertad,

esto refleja el pensamiento del autor la época que le toca vivir y todo el accionar que hay detrás de la liberación del apartheid en Sudáfrica se vienen plasmados en este libro. Por lo tanto no es un libro conservador ya que no pone limites desde este punto de vista decir que el autor se pierde un poco en el desequilibrio de ver las cosas desde una óptica desbordante de entusiasmo.

Es una lectura recomendada para todo lector, si usted quiere leer un libro entretenido que lo cautive y le ayude a descubrirse a si mismo, este es el indicado, también puede ser un muy buen regalo para una persona querida ya que detrás de este hay un mensaje bastante potente y en forma especial para que los padres lo comenten en familia, yo lo he experimentado y como resultado hemos tenido jornadas de interesantes conversaciones.

# La alta Rentabilidad de la Felicidad

Por Rocio Castillo Vallade  
Correo Electrónico: rcastillov@quintec.cl.  
Empresa: Quintec Chile S.A



"La alta Rentabilidad de la Felicidad"  
Primera Edición: Agosto de 2010  
Autor: David Fischman  
Impreso: Taller de C y C  
Impresores.-  
Editorial: El Mercurio, Aguilar.-  
Nº de Páginas: 215 páginas

"Si usted tuviera una libreta de su vida donde apuntara sólo los momentos felices, ¿cuánto tiempo habría vivido ya?". Con esta pregunta David Fischman da inicio a este nuevo libro que trata sobre una de las búsquedas más persistentes y necesarias de los seres humanos: la búsqueda de la felicidad

El autor define la Felicidad como el sentimiento que se deriva de tener emociones positivas o de estar satisfechos con nuestras vidas, aclarando entonces que la felicidad no es una meta, no es algo que conseguiré "cuando llegue a...", "cuando tenga..." o "cuando consiga..." sino que encuentra en el camino hacia ella: "mientras llegue a...", "mientras llegue a tener...", "mientras consiga..." esto nos ayuda a tener una perspectiva centrada en el proceso y no solo en el resultado.-

El libro hace alusión a una combinación de estudios sobre felicidad, caricaturas y humor representando las ideas principales y sus frases que persiguen que el lector no olvide el verdadero mensaje del libro, agrupado en siete capítulos, y cada uno de ellos hace referencia a citas que dicta el autor, para que el lector posea una idea general y globalizada del capítulo a abordar. Además David Fischman presenta esta vez una propuesta interactiva que incluye la utilización de la web. –

Aumentar nuestra felicidad dice el autor nos lleva a trabajar en dos frentes: aprendiendo a ser menos infelices, liberándonos de nuestros dolores y aprendiendo a ser más felices, con el enfoque y los ejercicios que plantea en su libro.

La publicación resulta interesante no solo por el tema, sino por la forma en que lo aborda: sus argumentos y ejercicios se basan en la psicología positiva, una nueva disciplina académica que investiga la felicidad.

Haciendo una comparación del ser humano con un globo aerostático, el aire caliente representa las emociones positivas, aquellas que nos permiten elevarnos y vivir una vida feliz y plena; y las pesas, todas las emociones negativas que nos bajan y nos aterrizan.

Mediante diversos ejercicios y test, el lector irá tomando conciencia de los factores que inciden en sus

emociones positivas y a la vez, comprenderá que ser feliz depende, principalmente, de la propia voluntad y el esfuerzo, es decir, de uno mismo.

Si hay que realizar una crítica al libro es que se basa demasiado en la Psicología Positiva y esto hace que a veces la inadecuación de sus planteamientos metodológicos, la poca calidad de las definiciones que emplean y la escasa calidad de las medidas utilizadas para cuantificar las variables, hagan al lector confundirse, por ser un campo de la psicología no muy desarrollado y familiar para él. Por ello, como señalan algunos autores, en ocasiones es difícil distinguir la Psicología Positiva de un movimiento espiritual- Uno de los campos fundamentales de la Psicología Positiva es el estudio de las llamadas "emociones positivas". Se parte de la suposición de que hasta ahora la Psicología se ha centrado exclusivamente en el estudio de las emociones negativas, y que las emociones positivas "pueden solventar muchos de los problemas que generan las emociones negativas".

Basándonos en la cita que plantea el autor: **“Una invitación a invertir en nuestra felicidad, nos genera también mayor rentabilidad”**, nos permite observar la poca relación entre el tema que aborda el libro basándose en la psicología positiva y la dinámica de las organizaciones

y empresas que solo desean realizar una rentable inversión.-

El objetivo de este libro es llegar a la felicidad que es el factor común con todo aquel ser humano, para ellos tenemos que entender que es la felicidad y encontrarla aunque para muchos sea difícil de encontrar.

El problema está en que muchas personas buscamos la felicidad en las circunstancias o en las cosas, pero al final nos adaptamos a esa satisfacción o insatisfacción, y regresamos a la situación en la que nos encontrábamos al comienzo.

Recomendado para todos aquellos lectores que les fascina que le digan lo que tienen que hacer detalladamente, y para aquellos que necesitan hacer una pausa para meditar sobre qué es lo que quieren seguir haciendo por el resto de sus vidas.

## Vicerrector de Planificación de la Universidad de Salamanca, España, visita a alumnos y alumnas de LOGT 3° Nivel

El día lunes 18 de abril del año en curso a las 19:00 hrs., el Señor Miguel Pérez Fernández - actual Vicerrector de Planificación de la Universidad de Salamanca, España - ofreció una cátedra a los alumnos y alumnas de la Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica – LOGT - del último nivel durante la clase de **Diseño e Implementación de Empresas con Base Tecnológica** a cargo de la Profesora Lisbeth Simón. El académico, habló sobre el proceso de evaluación y toma de decisiones, la Teoría del Iceberg y sus leyes, además entregó a los estudiantes algunos consejos para evitar los errores y superar la inseguridad y las dudas tanto en el ámbito personal como laboral. El Programa de Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica agradece su importante visita y los conocimientos entregados a los estudiantes que ya están finalizando este proceso formativo.



## Celebración de la 2° Ceremonia de Graduación de los Licenciados y Licenciadas en Organización y Gestión Tecnológica - LOGT

La ceremonia realizada el martes 03 de Mayo de 2011 en el Salón de Honor de la Universidad de Santiago de Chile, contó con la presencia de la Sra. Laura Almendares Calderón, Decana Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile, Sra. Marcela Zamorano Riquelme, Vicedecana de Investigación y Desarrollo, Sr. Julio González Candia, Vicedecano de Docencia, Sr. Roberto Cortés Valladares, Secretario de Facultad Tecnológica, Sres. Directores de Departamentos Académicos y Jefes de Carrera de la Facultad Tecnológica, Familiares y amigos de los nuevos graduados y los Licenciados y Licenciadas en Organización y Gestión Tecnológica.

Los discursos estuvieron a cargo de la Sra. Laura Almendares Calderón, Sr. Julio González Candia en su calidad de Coordinador Académico del programa LOGT y el Sr. Víctor Hernández Ahengo, en representación de los nuevos graduados.

Los Diplomas de Grado fueron entregados a sus 18 ex alumnos y alumnas del programa LOGT promociones 2009 – 2010. Los profesores a cargo de esta tarea fueron: Sr. Julio González Candia, Sra. Patricia Castro Retamal y Sr. Alex Ramos Alarcón. También fueron premiados los mejores alumnos y alumnas de las promociones.

La nómina de graduados es la que a continuación se indica:

#### GRADUADO - GRADUADA

1. CRISTÓBAL ABEDRAPO GALLARDO
2. MARÍA BELÉN ARAVENA RIQUELME
3. LORENA CANALES BARAHONA
4. PATRICK CARVAJAL PASTEN
5. PEDRO CASTRO DÍAZ
6. MARAT CONCHA SILVA
7. SALVADOR DÍAZ ROZAS
8. DANIELA GARRIDO ARANCIBIA
9. FRANCISCO GONZÁLEZ CUEVAS
10. JORGE GUERRERO GARCÍA
11. VICTOR HERNANDEZ AHENGO
12. RICHARD LÓPEZ ROJAS
13. RAÚL OSSES ARAVENA
14. CLAUDIA QUIROGA QUIROGA
15. MACARENA SOBRINO SOBRINO
16. PATRICIO VALDÉS SOTO
17. VIVIANA VARGAS GONZÁLEZ
18. LUIS ZAMORA CAROCA

Por otra parte, los estudiantes premiados por su rendimiento académico fueron:

El **Tercer lugar** fue un premio compartido para:

- **DANIELA ANDREA GARRIDO ARANCIBIA** y
- **LORENA EVELYN CANALES BARAHONA**

El **Segundo lugar** para:

- **MARÍA BELÉN ARAVENA RIQUELME**

Y el **Primer lugar** para:

- **MACARENA PAZ SOBRINO SOBRINO**

El evento contó con la participación de la Camerata Filarmónica Estudiantil, integrado por ex estudiantes de la Universidad a cargo del profesor Sr. Genaro Arias quienes interpretaron reconocidas piezas de tango.

Por último, la celebración concluyó con un cóctel de camaradería para todos los invitados, en las afueras del Salón.



# Con éxito se realizó seminario “Creando Cultura de Innovación” en Casa Piedra

Ayer a las 09:00 am se realizó el Seminario “**CREANDO CULTURA DE INNOVACION**” en el **Gran Salón de CASA PIEDRA**.

Con las palabras de apertura del Sr. Raúl Ciudad, Presidente de la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información A.G. – ACTI -, se dio inicio a la actividad, que contó con una importante asistencia de 330 personas en total. Destacamos entre ellos, al Sr. Marcelo Román, Gerente General de ACTI, Sr. Juan Manuel Zolezzi, Rector de la Universidad de Santiago, Sra. Laura Almendares, Decana Facultad Tecnológica, Sr. Julio González, Vice Decano de Docencia y Jefe del Proyecto “Gestión de la Innovación en Empresas Chilenas TIC”, profesores, alumnos y profesionales de la USACH, los Gerentes Generales y Gerentes de áreas de las empresas participantes del proyecto. Nos e puede dejar de mencionar el importante apoyo de Innova Chile de Corfo para la realización de este proyecto y de este seminario.

Luego, el evento continuó con las exposiciones del Sr. Alfredo Barriga, Secretario Ejecutivo Estrategia Digital, Ministerio de Economía, acerca de la visión del gobierno y los instrumentos de apoyo a la innovación en Chile y el Rector de la USACH, dando la visión de la Universidad frente al tema de la innovación.

Posteriormente en un Panel, se presentaron las 5 empresas y la USACH, representadas por los siguientes líderes de los respectivos equipos de innovación:

- Edgard Boccardo, Gerente de Negocios INDRA Chile
- Rodrigo Razón, Director de Tecnología EXCELSYS
- Carlos Bustos, Gerente de Servicios Globales de NOVARED

- Víctor Gavidia, Gerente General de IMPRESIÓN UNO
- Jaime Tapia, Gerente General, DEIRA COMPUTACION
- Julio González, Jefe Proyecto USACH

Los panelistas, quienes fueron moderados por el Sr. Hernán Orellana, Secretario General de ACTI, se refirieron a sus motivaciones para participar en el Proyecto de Gestión de la Innovación, su experiencia a lo largo de los 18 meses del proyecto y los planes a futuro de cada organización en materia de gestionar la innovación. Es importante destacar que cada empresa valoró enormemente los conocimientos y prácticas entregadas por la Universidad, a través del equipo del proyecto de la Facultad Tecnológica y sus facilitadores, que han permitido generar cambios notables en sus empresas y en el capital humano de cada una, preparándolas para competir en el futuro con nuevas habilidades. Por último, se finalizó respondiendo a las preguntas del público asistente al evento.



# Facultad Tecnológica promociona sus carreras en evento de Casa Piedra

El pasado martes 17 de mayo del año en curso, la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile se instaló con un stand para promocionar sus carreras y programas en el Seminario “**CREANDO CULTURA DE INNOVACION**” organizado por la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información A.G., ACTI.

Al evento asistieron alrededor de 330 personas en total, considerando empresarios, autoridades del ámbito público y gubernamental, personeros y directivos de empresas privadas, alumnos del Programa de Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica y otros profesionales independientes. Por parte de la Universidad y de la Facultad asistieron al evento, Sr. Juan Manuel Zolezzi, Rector de la Universidad de Santiago, Sra. Laura Almendares, Decana Facultad Tecnológica, Sr. Julio González, Vice Decano de Docencia y Jefe del Proyecto “Gestión de la Innovación en Empresas Chilenas TIC” y la Sra. Marcela Zamorano Riquelme, Vice Decana de Investigación y Desarrollo.

Esta actividad de difusión de las carreras y programas de la Facultad Tecnológica se inserta en el marco de una estrategia integral de posicionamiento, en la cual se han considerado otros eventos de esta naturaleza, la visita a colegios y liceos, etc.

En la foto, los colaboradores del Vice Decanato de Docencia Sra. Yenikzia Vallejos Ruiz y Francisco Cornejo Galaz junto al Vice Decano Sr. Julio González Candia y la Srta. Natalia Romero Hernández, profesional del Programa de Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica.



PROGRAMA VESPERTINO TRABAJADORES

TECNOLOGO  
EN ADMINISTRACION DE  
PERSONAL  
Ingreso agosto 2011

*Tu primer título,  
tu primer grado*

[www.tap.usach.cl](http://www.tap.usach.cl)

Fono contacto: 7180533

