

ISSN 0718-5693 EN LINEA | EDICION N°7 | MAYO 2010

REVISTA

GPT

GESTION DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGIA

El Outsourcing
Mercado de trabajo y relaciones laborales
Riesgos psicosociales de los trabajadores
Comunidades y nuevas tecnologías
Consumo de Internet en América Latina
Políticas Sociedad de la Información
Reseña de Libros

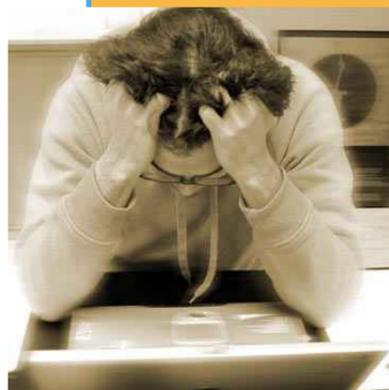
**REVISTA GPT SE PROYECTA
A AMÉRICA LATINA**

ARTÍCULOS DE MÉXICO, ARGENTINA Y URUGUAY

Indice



Mercados internos de trabajo y relaciones laborales. La gestión del trabajo en una empresa estatal argentina en contextos de precarización **06**



Riesgos psicosociales de los trabajadores. efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral **20**

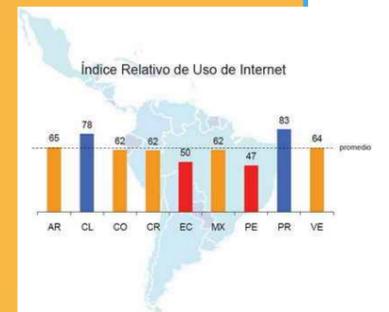


El Outsourcing: el incumplimiento de los derechos de los trabajadores **28**

Nuevos enfoques de las políticas para la Sociedad de la Información y el Conocimiento en América Latina: del enfoque tecnologicista al complejo **38**



El uso de internet en América Latina **48**



Comunidades migrantes transnacionales y nuevas tecnologías **56**



Se ha iniciado ya el tercer año para la revista, presentamos de esta forma la séptima edición Mayo de 2010 de la Revista electrónica “**GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA**”.

En esta ocasión los artículos en la modalidad de resultados de investigación y ensayos provienen de diferentes países de nuestro continente tales como Argentina, México y Uruguay. Algo que nos resulta en extremo satisfactorio puesto que de una u o t r a f o r m a e s t á n m o s t r a n d o l a internacionalización de la revista y el interés de la comunidad intelectual por estar presente en nuestro medio electrónico.

En la sección **Personas**, se presentaran los siguientes trabajos: **El Outsourcing: el incumplimiento de los derechos de los trabajadores** de la autora María Guadalupe López Pedroza de la Universidad de Guadalajara, México; **Mercados internos de trabajo y relaciones laborales. La gestión del trabajo en una empresa estatal argentina en contextos de precarización** de la autora Juliana Frassa del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales PIETTE, CONICET, Argentina y **Riesgos Psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral** de las autoras: Liliana E. Ferrari; Graciela L. Filippi; María Carolina Cebey de la Universidad de Buenos Aires, Argentina.

En la sección **Tecnología**, se exponen los trabajos: **Comunidades Migrantes transnacionales y nuevas tecnologías** de la autora Miriam Cárdenas Torres de la Universidad de Guadalajara, México, **El uso de Internet en América Latina** del autor Sebastián Dyjament de la Universidad de Buenos Aires, Argentina y **Nuevos enfoques de las políticas para la Sociedad de la Información y el Conocimiento en América Latina: del enfoque tecnologicista al complejo** de la autora Ana Rivoir de la Universidad Católica del Uruguay.

Como en otras ediciones, también publicamos la sección **Reseña de Libros**, con cuatro textos

reseñados por destacados profesionales chilenos y la sección **Personas y Eventos** con tres noticias destacadas.

Recordamos 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 USACH Sra. Myrna Videla Aros () y Sres. Miguel Portugal Campillay () y Luis Ovalle Díaz (). Mencionar que dejó de formar parte de este Comité el Sr. Juan Godoy Vargas quien se acogió al plan de desvinculación de la Universidad en marzo de este año. Extendemos nuestro más cordial saludo y agradecimientos por toda su contribución a la revista.

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 () y la Sra. Carolina Maliqueo, Tecnóloga en Administración de Personal y actual Directora de la Revista Capital Humano en Chile.

Finalmente, informamos que las opiniones expresadas por los autores son de su exclusiva responsabilidad. Esperamos, al igual que en otras ocasiones, que esta séptima edición de la revista cumpla las expectativas de todas las amigas y amigos lectores.

Julio González Candia
Director Ejecutivo

Mayo 31 de 2010

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

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 (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 (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 o julio.gonzalez@usach.cl

Santiago, Mayo 31 de 2010

Mercados internos de trabajo y relaciones laborales. La gestión del trabajo en una empresa estatal argentina en contextos de precarización



Autora: Juliana Frassa

Licenciada en Sociología, Universidad Nacional de La Plata
Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo, Universidad de Buenos Aires.

Centro de Estudios e Investigaciones Laborales PIETTE, CONICET.
Argentina.

Correo electrónico: mfrassa@ceil-piette.gov.ar

la estructura y dinámica del mercado interno de la empresa analizada para, posteriormente, dar cuenta del proceso por el cual dicho mercado logró conservar los criterios tradicionales de funcionamiento a pesar de la implementación de políticas generales de precarización y flexibilización laboral. La investigación señala que los mecanismos del mercado interno de trabajo pueden ser apropiados por los trabajadores de tal modo que funcionen como instrumentos de reivindicación sindical limitando, de este modo, las acciones de la dirección empresarial sobre la organización del trabajo.

Partiendo de la premisa de que ninguna variable explica por sí sola la estructuración del mercado de trabajo, la ponencia concluye que las tendencias productivas y de gestión globales son, siempre, mediadas por los marcos organizacionales que, de acuerdo a las características del proceso de trabajo y la relación de fuerzas establecida al interior de la empresa entre capital y trabajo, configuran la estructura de los mercados interno de trabajo.

Palabras claves: Mercado interno de trabajo, relaciones laborales, precarización, empresa estatal

El presente artículo analiza la influencia que las relaciones laborales existentes en la organización tienen sobre la estructuración y dinámica de los mercados internos de trabajo. El análisis parte de preguntarse cómo y porqué, frente a un contexto de precarización laboral creciente como lo fue Argentina en las últimas dos décadas, la empresa estatal Astillero Río Santiago logró conservar sus mecanismos tradicionales del mercado interno de trabajo, a pesar de haberse modificado las condiciones del entorno económico.

Luego de plantear una revisión crítica de las principales teorías sobre la segmentación del mercado de trabajo, el artículo describe las características de

Abstract

This paper analyzes the influence of the organization's industrial relations on the structure and dynamic of internal labour markets. The present article points the elements that allow us explaining the survival of internal labour market's traditional characteristics in an Argentinean state owned company, in spite of the transformation of the economic context and the increasing labour precarization policies in the last two decades.

After reviewing main theories of labour markets, the article describes structural and dynamics characteristics of the internal labour market's analyzed company and explains the survival of his traditional mechanisms and features. The research points that internal labour market mechanisms could be taken for the workers as union resistance instruments in order to face the manager's actions on work organization.

Assuming a multi-variable explanation of labour market structuring, the paper concludes that hegemonic managerial and productive tendencies are always mediated by organizational marks. The current case study shows that productive, cultural and industrial relations features of a given company are central elements in

the configuration of internal labour markets structure.

Keywords: Labour market, industrial relations, precarization, state owned companies

1- Introducción

Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en el XXVII Congreso Internacional de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS), que se desarrolló en la Universidad de Buenos Aires, en agosto de 2009.

Las teorías organizacionales hegemónicas sostienen que la modificación de las condiciones del entorno económico y tecnológico global ocurrido en las últimas décadas ha llevado a las empresas a implementar cambios en la estructura organizacional e introducir criterios "flexibles" de gestión de la mano de obra con el objetivo de "adaptarse" a las nuevas condiciones de mercado. En este sentido, la implementación de modalidades de contrato precarias fue, entre otras, una práctica recurrentemente adoptada por las gestiones empresariales como respuestas a las supuestas "rigideces" de los mercados internos, en el intento de recuperar un nuevo margen de control sobre

la utilización de la fuerza de trabajo.

Las teorías organizacionales hegemónicas sostienen que la modificación de las condiciones del entorno económico y tecnológico global ocurrido en las últimas décadas ha llevado a las empresas a implementar cambios en la estructura organizacional e introducir criterios "flexibles" de gestión de la mano de obra con el objetivo de "adaptarse" a las nuevas condiciones de mercado.

Sin embargo, las políticas de gestión no son universales ni aplicables a todo contexto organizacional. La diversidad y complejidad que presenta actualmente el mundo del trabajo, especialmente en los países latinoamericanos, nos lleva a indagar sobre aquellas prácticas y procesos que parecen ir a “contramarcha” de las tendencias hegemónicas, buscando elementos explicativos que echen luz sobre la heterogeneidad existente. En lo que atañe a este trabajo cabe preguntarse, entonces, porqué, en algunos casos, a pesar de haberse modificado las condiciones económicas y regulatorias del entorno, subsisten los mecanismos del mercado interno de trabajo que, al menos según varias teorías, deberían estar en proceso de fragmentación.

Asumiendo que los actores sociales crean y recrean normas al interior de la empresa, este artículo se propone indagar sobre la subsistencia de los mercados internos de trabajo frente a contextos de creciente precarización laboral, como lo fue la Argentina de la década del 90. Específicamente nos preguntamos sobre el papel jugado por las relaciones de producción existentes en la empresa en la subsistencia

de dichos mercados. Contradiendo las teorías que ven a los mercados internos de trabajo exclusivamente como intentos del capital de controlar y dividir a los trabajadores, se señala que, en contextos de creciente precarización laboral, los mecanismos del mercado interno de trabajo pueden ser apropiados por los trabajadores de tal modo que funcionen como instrumentos de reivindicación sindical limitando, de este modo, las acciones de la dirección empresarial sobre la organización del trabajo.

El estudio de caso que aquí presentamos, el Astillero Río

Santiago El ARS, creado en 1953, se especializa en la fabricación y reparación de bienes de capital. Ubicado en Ensenada, provincia de Buenos Aires, constituye actualmente la fábrica naval de mayor capacidad productiva de Argentina. (ARS), es la única empresa industrial estatal de envergadura que logró evadir la privatización pretendida por el gobierno nacional y mantener su capacidad productiva en los años 90, siendo transferida en 1993 al gobierno de la Pcia. de Buenos Aires. Contradiendo a aquellas posturas que sostienen la vía de la reestructuración y flexibilización



como la única “receta” válida para enfrentar los cambios económicos, la empresa logró, luego de dos años de paralización productiva, su reactivación manteniendo su estructura y funcionamiento tradicionales; es decir, sin haber experimentado una política explícita de “modernización empresarial” (Dombois y Pries, 1993).

En la empresa analizada el resultado del juego político establecido entre la dirección empresarial y el sindicato hizo posible la conservación de ciertos beneficios respecto a la asignación de puestos de trabajo, capacitación, movilidad y remuneración alcanzados por el colectivo de trabajadores, evidenciando que las relaciones sociales existentes en la organización juegan un papel fundamental en la estructuración del mercado interno de trabajo (Villa, 1990).

En lo que respecta al orden expositivo, luego de plantear una revisión crítica de las principales teorías sobre el mercado de trabajo, el artículo describe las características del mercado de trabajo en la empresa para, posteriormente, dar cuenta del proceso por el cual dicho mercado logró conservar los criterios tradicionales de funcionamiento a pesar de la política de precarización laboral implementada por el

gobierno provincial. Finalmente, asumiendo que ninguna variable explica por sí sola la estructuración del mercado de trabajo, se concluye que las tendencias de gestión globales son siempre mediadas por los marcos organizacionales que, de acuerdo a las características del proceso productivo y la relación de fuerzas establecida entre capital y trabajo, fijan la estructura de los mercados interno de trabajo.



2- Antecedentes Teóricos. Revisitando las teorías de la segmentación del mercado de trabajo

Las teorías que plantean la existencia de un mercado interno de trabajo se insertan en los enfoques heterodoxos de Economía. En sus planteos asumen una visión crítica de la teoría neoclásica, cuestionando, principalmente, el supuesto de que

el mercado de trabajo funciona como un mercado de productos, sin considerar las especificidades e implicancias (sociales y políticas) que tiene el trabajo en tanto mercancía (Centi, 1988). Estos enfoques plantean que el trabajo, más que una mercancía, constituye un conjunto de capacidades portadas por las personas cuya oferta y demanda no se ajustan por su precio de mercado sino que están determinadas por variables económicas y sociodemográficas, normas y regulaciones sociales (Reynolds, 1964; Peck, 1996).

Fueron las denominadas corrientes institucionalistas las que abordaron en profundidad el rol de las instituciones en la estructuración de los mercados, dirigiendo su interés hacia el interior de las empresas. Dentro de esta perspectiva también puede ubicarse el enfoque de la Economía de las Convenciones que concibe a las empresas como dispositivos complejos que, mediante mecanismos cognitivos colectivos, influyen en los comportamientos individuales (Eymard-Duvernay, 2008).. Los institucionalistas asumen la existencia de reglas, costumbres, marcos cognitivos y redes de información que condicionan los comportamientos individuales. Los desarrollos institucionalistas se basan en los

supuestos de la teoría de la firma de Coase, que plantea que la empresa funciona por una coordinación de tipo administrativa y no mercantil. (Williamson, 1975). Las instituciones, más que “soluciones” provisionales a las “fallas del mercado”, son consideradas como fuente de regulación de los conflictos de poder existentes entre los agentes económicos.

En los años 70, dentro de las corrientes institucionalistas, adquiere gran interés el estudio de la creciente división del mercado de trabajo en sub-mercados, lo que dio origen a la Teoría de la segmentación (Doeringer y Piore, 1971). Esta teoría, cuyos primeros exponentes fueron Dunlop (1948) y Kerr (1954) parten de la premisa de que una parte importante de las transacciones entre oferentes y demandantes de empleo no se realizan en el mercado sino dentro de la empresa, asumiendo que las restricciones institucionales y las condiciones del contexto son variables fundamentales para analizar la oferta y demanda de trabajo. Se sostiene que el mercado de trabajo no funciona como un todo homogéneo sino que está compuesto por distintos segmentos (según criterios de calificación, fundamentalmente) que funcionan de acuerdo a reglas y procedimientos particulares.

Así la Teoría de la segmentación fue categorizando dichos segmentos como mercados internos y externos, primarios y secundarios o centrales y periféricos, según las características que se resaltaban. La segmentación básica se produce, entonces, entre un mercado primario, asociado a un empleo “típico” (estable, con beneficios sociales, altos salarios) y otro secundario, asociado al empleo precario (sin garantía de estabilidad y excluidos del sistema de seguridad social). Esta segmentación no implica hablar de segmentos desarticulados y autónomos. Por el contrario, mercados primarios y secundarios aparecen cada vez más relacionados complementariamente como resultado de las estrategias empresariales de subcontratación, precarización del empleo y externalización de actividades productivas (Gambier y Vernières, 1985).

Las teorías de la segmentación se diferencian entre sí según sea el factor que se enfatice como determinante de la segmentación de los mercados. Tradicionalmente los criterios que se consideraron fueron el sector de actividad, las características demográficas de la fuerza de trabajo, sus calificaciones específicas y la situación geográfica, aunque en las últimas

décadas también se incorporaron elementos sociológicos y políticos (Peck, 1996, Neffa, 2003). Según Villa (1990), existen entre los especialistas tres hipótesis centrales para explicar la segmentación:



1- La segmentación deriva de la tecnología empleada ya que, al ser cada vez más específica a nivel de empresa, requiere de calificaciones también específicas en los trabajadores (Doeringer y Piore, 1971). Estas calificaciones se obtienen fundamentalmente en el desempeño concreto del trabajo por lo cual las firmas procurarían retener a su mano de obra calificada a través de diversos incentivos (altos salarios, beneficios sociales, mayor autonomía, etc.) para evitar el costo de selección, reclutamiento y formación de nuevo personal y asegurarse la conservación de los conocimientos tácitos formados en la organización (Williamson, 1975).

A pesar de la diversidad de posiciones, los estudios empíricos demuestran que estas variables no son mutuamente excluyentes sino que, por el contrario, pueden ser complementarias ya que la segmentación requiere de explicaciones multi-causales que incorporen variables tecnológicas, económicas e institucionales.

2- La segmentación responde al intento de control del trabajo por parte de los empleadores. La dirección empresarial utilizaría incentivos diferenciales a fin de controlar a la fuerza de trabajo y dividir a la clase trabajadora, reduciendo así su capacidad de organización colectiva (Edwards 1979; Gordon et al, 1982). Asimismo los mecanismos de los mercados internos serían utilizados para configurar una mano de obra

que, además de estable, sea “colaboradora” en el proceso productivo.

3- La segmentación se explica por la propia acción sindical (Craig 1982, Rubery, 1978). Según esta perspectiva, que dio a conocerse como Enfoque de Crambridge, los trabajadores y sus organizaciones, buscando defenderse de la competencia en el mercado de trabajo tienden a establecer diversos controles sobre la oferta de trabajo, provocando la segmentación del mercado. Los sindicatos utilizarían a los mercados internos de acuerdo a sus propias estrategias, que buscan restarle poder al empleador en lo que respecta a la organización del trabajo.

2.1 Los mercados internos de trabajo

En los mercados internos las funciones de fijar los precios y asignar a los trabajadores a los puestos son realizados por un conjunto de normas institucionales y administrativas, que sustituyen a los procesos mercantiles, haciendo que el trabajo deje de ser un factor totalmente variable para convertirse en cuasi fijo (Gazier, 1991).

Estos mercados, cuya primera aproximación es desarrollada por Dunlop (1958), pueden ser

definidos como “una unidad administrativa al interior de la cual la remuneración y asignación del trabajo están determinadas por un conjunto de reglas y procedimientos administrativos” (Doeringer y Piore, 1971). Estas reglas, que fija cada empresa, se refieren a modalidades de selección y reclutamiento de personal, procedimientos de ingreso, clasificación de puestos de trabajo, modalidades de promoción interna en la carrera profesional y remuneraciones, entre otras cuestiones. Asimismo, muchas de estas reglas no son explícitas ya que “cada empresa construye su propia cultura, sus rutinas productivas y elabora códigos de conducta que son internalizados pero que por lo general quedan tácitos” (Neffa, 2008a:152).

El mercado interno se asocia entonces a aquellos sectores o empresas donde existe una demanda estable, se requieren calificaciones específicas (aprendidas en el puesto de trabajo) y se precisa cierto grado de compromiso del trabajador con la dirección. En estas empresas el mercado tiende a ser estable y previsible gracias a la iniciativa de los empleadores o por la fuerza de las organizaciones sindicales, ya que las prerrogativas dispuestas por los empresarios para retener a

la mano de obra calificada otorgan indirectamente un mayor poder de negociación a los trabajadores. Como señala Neffa (2008a:172), al verse incrementado el grado de estabilidad y seguridad en el empleo, “las organizaciones sindicales tratan de institucionalizar dichas prácticas bajo la forma de convenios en el nivel de la empresa o establecimiento, de manera implícita o codificada, consolidando así la existencia de un mercado interno”.

3. Metodología utilizada

Adoptando un enfoque metodológico cualitativo, la investigación se llevo adelante utilizando diversas técnicas y fuentes, que fueron trianguladas para garantizar la validez de los datos. Las técnicas utilizadas fueron el análisis de documentos y la realización de entrevistas semi-estructuradas.

Privilegiando las fuentes que proveen una mayor densidad de información hemos utilizado diversos documentos internos de la empresa (convenio colectivo de trabajo, movimientos de personal de los últimos 15 años, datos socio-demográficos de la población fabril y planillas de evaluación de desempeño individual de los trabajadores), artículos de diarios

locales y testimonios de las entrevistas realizadas al gerente de Recursos Humanos, dirigentes sindicales y trabajadores de larga trayectoria de la empresa. La muestra de los 14 trabajadores entrevistados se construyó en base a criterios teóricos, considerando como principales variables el puesto de trabajo ocupado, la categoría ocupacional, el sector productivo y la antigüedad en la empresa.

4. Resultados de Investigación. El mercado interno de trabajo del Astillero Río Santiago

4.1. Marco económico, productivo y organizacional del

sector.

Para entender la constitución del mercado interno de trabajo en la empresa es necesario repasar las condiciones económicas, técnicas y organizacionales propias del sector. La industria naval produce bienes utilitarios de larga duración y alto valor agregado, es intensiva en uso de capital y su proceso productivo es no seriado (organizado por proyectos) y de ciclo largo. Dadas las características del producto, la construcción naval demanda mano de obra de alta calificación en diversos rubros, lo cual hace que los trabajadores de oficio Entre los que se destacan los caldereros, soldados,



maniobristas, cobreros, oxigenistas, torneros, alesadores, fresadores, montadores y electricistas. ocupen un lugar central en el proceso productivo, en tanto son los encargados de organizar y mantener la cohesión de los grupos de trabajo y de controlar de modo informal la producción, guardando un importante margen de autonomía en el desempeño del trabajo (García Calavia, 2001; Kern y Schuman, 1988). Estos trabajadores se forman en sus oficios a través de la práctica concreta en el trabajo. A pesar de las innovaciones introducidas en esta industria a nivel internacional, la capacidad personal y colectiva de auto-organización todavía guarda un importante margen de libertad para el ejercicio del control obrero. La particularidad del proceso “obliga a mantener el valor profesional del obrero como único principio estable de una organización del trabajo que debe adaptarse a órdenes variadas y generalmente de corta duración” (Touraine, 1971:387).

Dado que la producción de buques requiere de calificaciones específicas en los trabajadores, el ARS desarrolló un mercado interno fuertemente regulado para garantizar la permanencia de la mano de obra a pesar de las

fluctuaciones de la demanda de producción. Veamos cuales son sus rasgos más significativos.



4.2. Principales características del mercado interno

Si bien un análisis exhaustivo del mercado interno de trabajo de la empresa nos llevaría a considerar numerosas variables Tales como clasificaciones de los puestos de trabajo y calificaciones requeridas, condiciones de selección y reclutamiento de la mano de obra, costumbres y rutinas vigentes en la empresa, etc. por cuestiones de espacio aquí nos centraremos en aquellas que se relacionen con la calidad del empleo, de acuerdo a nuestro objetivo de señalar cómo la preservación del mercado interno de trabajo en la empresa pudo

limitar el avance de la precarización del empleo.

Aunque en el tipo de organización por proyectos se vuelve difícil reglamentar la diversificación de itinerarios profesionales, en el caso del ARS la construcción de un importante mercado interno de trabajo hizo posible la fijación de la mano de obra a la empresa y su regulación en términos de calificación y categorización que favorece el desarrollo de carreras profesionales internas. En el ARS la distribución de las posiciones en las clasificaciones se establece según los conocimientos y la experiencia en el trabajo (como criterio de reclutamiento) y el grado de entrenamiento práctico y la antigüedad (como criterio de promoción).

La mano de obra, en términos generales, posee una alta calificación, comprende una amplia diversidad de especialidades y profesiones y tiene un considerable promedio de antigüedad en la empresa El porcentaje de trabajadores con más de 10 años de antigüedad en el astillero alcanza al 38%.. La mayor parte de los trabajadores presentan una trayectoria laboral ininterrumpida en el ARS o con escasas salidas al mercado de trabajo externo y una carrera profesional íntimamente

ligada al astillero Muchos de los actuales trabajadores del ARS han iniciado sus trayectorias profesionales en la Escuela Técnica de la empresa (ETARS), siendo luego incorporados como personal permanente de la planta. Asimismo, para muchos de los actuales trabajadores del astillero, la empresa fue el primero de sus empleos..

La plantilla del ARS, que comprende actualmente a unos 2600 trabajadores, está compuesta por profesionales de distintas especialidades; técnicos industriales que trabajan, principalmente, en las áreas de planificación y metodización de la producción; empleados administrativos y operarios y trabajadores de oficio que se desempeñan directamente en el área de producción. La formación de los trabajadores de oficio ha estado estructurada en torno a la lógica del maestro-aprendiz que, a su vez, se incorpora a una organización de tipo verticalista donde las categorías profesionales reflejan claramente el nivel de formación adquirido. La formación a través de la práctica concreta sigue siendo la modalidad por excelencia de transmisión de conocimientos.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo fijadas formalmente por el convenio

colectivo 91/75 “E” de 1975, firmado entre la empresa y la Asociación Trabajadores del Estado (ATE), la modalidad de contratación efectiva y regulada sigue siendo la vigente. A excepción del período 1997-2000, en el cual el personal contratado representa entre un 20 y 30% del total de los ocupados, las modalidades eventuales de trabajo no se aplicaron en la empresa. La política de subcontratación sólo fue utilizada durante los años 70 como medida de apoyo a la producción en los casos en que la mano de obra propia se encontraba plenamente ocupada. En este sentido, la estabilidad del empleo y la pertenencia formal al ARS ha sido una de las principales banderas de lucha sostenidas por el sindicato que obstaculizó la implementación de la subcontratación como estrategia de reducción de costos por parte de la empresa.

En cuanto a las condiciones de trabajo estipuladas normativamente se puede señalar que son claramente protectoras de la actividad obrera, garantizándose la estabilidad, la capacitación por parte de la empresa y la posibilidad de promoción de categoría, entre otras. En el convenio también se promueve expresamente el ingreso a la empresa de los familiares de trabajadores y de los inscriptos en el registro del gremio. La jornada

de trabajo se fija para todas las categorías en 8 hs. diarias, sin considerar la posibilidad de turnos rotativos o de ajustes flexibles de la jornada a la demanda productiva.



En referencia al sistema de remuneraciones el convenio incluye normas salariales que determinan incrementos mediante un sistema de ajuste propio (por módulos) que se establece en función de un salario mínimo. Asimismo, se establecen numerosos artículos sobre remuneraciones extras, como por ejemplo premios por eficiencia, bonificaciones por cada entrega y botadura de buque, sobre-asignación por turno rotativo y beneficios de becas para realizar estudios secundarios y universitarios.

En síntesis, podemos describir al convenio colectivo vigente como protectorio, fuertemente regulado y asociado al régimen de relaciones laborales “clásico” prevaleciente en



las empresas públicas hasta fines de los años 80 (Novick, 2001).. En términos generales este modelo se caracterizó por expresar un alto grado de intervención estatal, en su doble rol de empleador y regulador, asumiendo una política de protección laboral y favoreciendo el poder institucional del sindicato reconocido con personería gremial (Senen González, 2000). Sumado a las características “formales” de la relación laboral en la empresa, la presencia de relaciones de parentesco (especialmente la filial), el mantenimiento de mecanismos informales de transmisión-adquisición de saberes en las tareas y la perdurabilidad de los trabajos de oficio, otorgan rasgos peculiares a las relaciones de

producción existentes al interior de la empresa.

4.3. La subsistencia del mercado interno de trabajo en un contexto de precarización laboral

Como hemos señalado, el mercado interno de la empresa existente hasta los años 90 se caracterizaba por su estabilidad y predecibilidad. Al fijarse el traspaso del astillero al gobierno provincial, en 1993, la principal preocupación del sindicato fue procurar mantener las garantías laborales conseguidas y avanzar en el control de los procesos de gestión de la mano de obra, limitando el poder de la nueva dirección empresarial.

Si bien las condiciones variables

de la demanda en el sector y la reforma de la legislación laboral a nivel nacional favorecerían la contratación eventual y flexible de la mano de obra en la empresa, la relación de fuerzas establecida entre la dirección y los trabajadores impidió la aplicación de políticas de precarización. Las reivindicaciones y acciones de lucha sindical, en este sentido, se encaminaron fundamentalmente a evitar la política de externalización de actividades y la contratación temporal de mano de obra

A continuación analizamos la política de contratación temporal de mano de obra ya que constituyó el intento más relevante de precarización laboral. La

transformación de las condiciones de trabajo que pudieran asociarse a la introducción de criterios flexibles y precarios de empleo (tales como flexibilidad horaria, salarial, funcional) no se observan en la empresa.

efectivos realizadas a partir de 1997, cuando se reactiva la demanda, se corresponden con contratos temporales, que para ese año representan el 30% del total de empleados. Como se observa en el Cuadro 1, el porcentaje de

reivindicaciones sindicales llevadas adelante entre 1997 y 1999, en el año 2000 más de 300 puestos creados por contrato pasan a formar parte de la planta permanente del ARS. Desde entonces no se observan una magnitud significativa de incorporaciones temporales, a excepción del año 2004 cuando, a fin de evitar la sanción por el retraso en una obra, se decide la contratación eventual de personal para el armado en grada de un buque alemán. La subcontratación, en este caso, respondió a una medida eventual de adaptación a los tiempos de producción.

Durante la década del 90 las condiciones económicas del sector y la política de contratación estatal siguieron siendo las mismas. Sin embargo, la acción del sindicato en la empresa logró revertir las tendencias hacia la precarización de los nuevos puestos de trabajo en el ámbito gubernamental exigiendo el cumplimiento de las condiciones de trabajo que establecía el convenio colectivo vigente. Así, la investigación realizada evidencia que los mecanismos de regulación interna de la fuerza de trabajo que, en principio, son funcionales a la política empresarial, pueden, en un contexto de creciente precarización laboral, ser “reapropiados” por los trabajadores como objetos de

Cuadro 1: Evolución del personal del ARS (1989-2005)

AÑO	PERSONAL DE CONVENIO	%	PERSONAL FUERA DE CONVENIO	%	CONTRATADOS DE CONVENIO	%	CONTRATADOS FUERA DE CONVENIO	TOTAL
1996	1016	93%	50	5%	11	1%	21	1098
1997	1118	63%	97	5%	538	30%	0	1753
1998	1295	72%	104	6%	381	21%	0	1780
1999	1325	74%	116	6%	324	18%	1	1766
2000	1370	73%	158	8%	321	17%	0	1849
2001	1709	89%	165	9%	40	2%	2	1916
2002	1724	91%	116	6%	0	0	44	1884
2003	1810	86%	150	7%	83	4%	32	2075
2004	1838	79%	153	7%	300	13%	3	2294
2005	2150	92%	172	7%	0	0	4	2326

Fuente: Movimientos de personal. Departamento de Personal, ARS. Elaboración propia.

Si analizamos la evolución reciente de personal en la empresa, observamos que las primeras incorporaciones de nuevos

contratados se mantendrá alrededor de los 20 puntos en los siguientes tres años, sin modificarse el número final de ocupados. Dicha modalidad se correspondía, y todavía lo hace, con los criterios establecidos por el gobierno provincial que realiza incorporaciones de nuevo personal mediante contratos temporales Sin embargo, a causa de las

reivindicación sindical.

En el caso analizado la subsistencia de las normas y los mecanismos del mercado interno de trabajo se explica como producto de la negociación entre dirección empresarial y sindicato. El resultado

En nuestro caso particular, la subsistencia de las normas, mecanismos y estructura tradicional del mercado interno dependió de las características propias del proceso de trabajo, la tradición de relaciones laborales existente en la empresa y la estrategia sindical desarrollada en los años 90.

del juego político establecido entre estas fuerzas hizo posible la conservación de dichos mecanismos, los cuales garantizaban beneficios laborales para los trabajadores. La evidencia empírica apoya aquellas teorías de la segmentación que plantean que los sindicatos, mediante sus reivindicaciones, influyen en la estructuración del mercado logrando beneficios para su actividad.

Se puede entonces señalar que el mercado interno del ARS logró mantener su estructura “tradicional” debido a elementos tanto estructurales, característicos de este tipo de producción, como dinámicos, resultados del juego de poder establecido al interior de la organización. Entre los primeros se destacan: a) la naturaleza del producto y del proceso productivo, que requiere de personal con calificaciones específicas obtenidas en la experiencia acumulada de trabajo, y b) las características de la tecnología utilizada. La empresa no experimentó una renovación significativa de su tecnología. Las incorporaciones de nueva maquinaria tendieron a reforzar el modo de producción tradicional., que demanda la existencia de obreros expertos en el manejo de maquinarias de usos múltiples. Estos elementos, sin embargo,

no hubiesen sido suficientes para conservar la estructura del mercado interno de trabajo. Debemos considerar como factor ineludible en el análisis de la estructuración de dicho mercado los elementos dinámicos que se refieren a las estrategias sindicales desarrolladas en los años 90 que se encaminaron a demandar el cumplimiento de las normas establecidas sobre las condiciones de trabajo. El grado de poder ganado por el sindicato en los años previos a la provincialización del ARS, producto de la fuerte oposición al intento de privatización (Frassa, 2008), permitió que, al momento de renegociar las condiciones contractuales prevalecientes con el nuevo empleador provincial, las demandas laborales resultaran “exitosas”.

5. Conclusiones

El análisis presentado resalta la necesidad de adoptar una visión compleja y multicausal al momento de indagar sobre las causas de la segmentación y, en este caso, de la subsistencia de las características tradicionales de los mercados internos de trabajo en contextos de creciente precarización del empleo. Sin pretensión de minimizar las explicaciones de carácter estructural sobre la evolución y

dinámica del mercado de trabajo, creemos que las características que asume el empleo, en gran medida, se dirimen y “negocian” al interior de las empresas de acuerdo a las características productivas y tecnológicas existentes y la relación de fuerzas establecida y construida históricamente entre la gestión empresarial y el sindicato. La compleja interdependencia entre dichos factores puede, como en el caso analizado, explicar la estructuración actual que presentan los mercados internos de trabajo y, en esta línea, dar cuenta de las variables que pueden actuar como obstáculos a la implementación de políticas de precarización laboral.

En nuestro caso particular, la subsistencia de las normas, mecanismos y estructura tradicional del mercado interno dependió de las características propias del proceso de trabajo, la tradición de relaciones laborales existente en la empresa y la estrategia sindical desarrollada en los años 90. En este sentido, resaltamos que las tendencias globales son, siempre, mediadas por los marcos organizacionales que, de acuerdo a las características del proceso de trabajo y las relaciones sociales de producción existentes al interior de la empresa, construyen reglas y procedimientos particulares.

Por otro lado, la investigación evidencia que en contextos de creciente precarización del empleo, los mecanismos del mercado interno de trabajo pueden ser (re)apropiados y utilizados de tal modo por los trabajadores que funcionen como instrumentos de reivindicación laboral, demostrando que la estructuración del mercado de trabajo se define, en buena medida, por la acción de los sindicatos. Matizando la relevancia de ciertas variables, tales como la tecnología o las condiciones económicas del sector, de las que parten algunas teorías de la segmentación, este trabajo resalta la centralidad que tienen las relaciones de producción existentes en cada organización empresarial en el análisis de la estructuración y dinámica de los mercados internos.

Las condiciones técnicas y económicas propias de cada sector y empresa “no determinan por sí solas la estructura del mercado de trabajo” sino que delimitan el “campo de posibilidades en el que se relacionan las empresas, los trabajadores y los sindicatos” (Villa, 1990:105). En este sentido debemos recordar que la producción es también un proceso político que requiere de la negociación continua entre los diferentes actores sociales en la

gestión, uso y regulación del trabajo.

6. Bibliografía consultada

Baker, Wayne (1984), “The Social Structure of Securities Market », *American Journal of Sociology* 89 775-811, Nueva York.

Berger, Suzanne y Piore, Michael (1980), *Dualism and discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press. Cambridge, Cambridge University Press.,

Burawoy, Michael (1979), *El Consentimiento en la producción: los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

Carrillo, Jorge y Hualde, Alfredo (1990), “Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad”, en González-Aréchiga, B. y Ramírez, J. (comps.), *Subcontratación y empresas trasnacionales en la maquila de Mexico*, México, El Colef/Fundación Friedrich Ebert.

Craig J. C., Rubery, J., Tarling, R. y Wilkinson, F. (1982), *Labour Market Structure, Industrial Organisation and Low Pay*, Cambridge, Cambridge University Press.

De la Garza Toledo, Enrique (2006), “Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económico y sociodemográfico”, en Páramo, Teresa (coord.), *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la Sociología del Trabajo*, Plaza y Valdés- UAMI, México, D.F.

Doeringer, Peter y Piore, Michael (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analyses*, Heath, Ianham, Lexington Books.

Dunlop, John (1948), “Demand and Supply Fonctions for Labour”, en *American Economic Review*, vol. 38, núm. 2, Mayo.

Edwards, R. C. (1979), *Contested terrain*, Nueva York, Basic Books.

Eymard-Duvernay, Francois (2008), "Defectos de cooperación y desempleo: una teoría institucionalista" en Eymard-Duvernay, F. y Neffa J. C. (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Análisis institucionalistas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Frassa, Juliana (2008), "Respuestas laborales y empresariales frente a la implementación de un nuevo modelo de desarrollo económico. El caso del Astillero Río Santiago en los años 90", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, Número 20, 2008, pp. 33-50. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Caracas.

Gambier, Dominique y Vernières, Michel (1985), *Le marché du travail*, París, Económica.

García Calavia, Miguel Ángel (2001), *La producción de Mitos y Milagros. La reestructuración del trabajo desde los años ochenta*. Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona.

Gazier, Bernard (1991), *Economie du travail et de l'emploi*, París, *Precis Dalloz*.

Gordon D. M., Edwards R. y Reich, M. (1982), *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge, Cambridge University Press.

Kern, Horst y Schumann, Michael (1988), *¿El fin de la división del trabajo?*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Kerr, Clark (1954), "The Balkanization of labor Markets" en Bakke, W. (1954), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge, MIT Press.

Lefresne, Florence (2002), "Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste", en *Economie et Société*, serie *Economie du Travail*, AB, núm. 22,

agosto.

Lorenz, Edward (1991), "An evolutionary explanation for competitive decline: the British shipbuilding industry, 1890-1970", *The Journal of Economic History*, Vol. 51, No. 4 (1991). Economic History Association.

Neffa, Julio César (2003), *Las teorías de segmentación sobre el mercado de trabajo*, Documento N° 9, Área Trabajo e Innovación en las nuevas teorías económicas, CEIL-PIETTE, Bs. As.

Neffa, J. C. (2008a), "Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo", en Eymard-Duvernay, F. y Neffa J. C. (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Análisis institucionalistas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Neffa, J. C. (2008b), "Revisitando enfoques teóricos institucionalistas sobre el mercado de trabajo", en Eymard-Duvernay, F. y Neffa J. C. (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Análisis institucionalistas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Novick, Marta (2001), "Nuevas reglas del juego en Argentina, competitividad y actores sindicales", en De la Garza, E. (comp.) (2001), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, CLACSO, Buenos Aires.

Peck, Jamie (1996), *Work place. The social regulation of labor markets*. New Cork, The Guilford Press.

Reynolds, Lloyd (1964), *Economía laboral y relaciones de trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.

Rubery, J. (1978), "Structured labour markets, worker organization and low pay", en *Cambridge Journal of Economics*, vol. 2, núm. 1, marzo.

Senén González, Cecilia (2000), *Relaciones laborales en empresas de servicios públicos privatizadas en Argentina*. Los sectores de

telecomunicaciones y agua y saneamiento (1990-1998). Tesis de maestría. CEIL-PIETTE/ CONICET.

Touraine, Alain (1971), "La organización profesional de la empresa", en Friedmann, G. y Naville, P. (1971), *Tratado de Sociología del Trabajo*, Vol. 1, Fondo de Cultura Económica, México.

Villa, Paola (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Williamson, Olivier (1975), *Markets and hierarchies, analysis of antitrust implications*, Berkeley, University of Columbia, The Free Press.

Woodward, Joan (1965), *Industrial Organization: theory and practice*, Oxford University Press Oxford.

Riesgos psicosociales de los trabajadores. efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral



Autoras: Liliana E. Ferrari; Graciela L. Filippi; María Carolina Cebey
Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología,
Universidad de Buenos Aires, Argentina
Correo electrónico: ferrarililiana@yahoo.com; gfilippi@psi.uba.ar;
carocebey@yahoo.com.ar

integración ciudadana. Por ello, el objetivo general del proyecto consiste en explorar la dimensión subjetiva e intersubjetiva de los riesgos psicosociales ligados a las nuevas prácticas de trabajo y asistencia. Se utilizaron técnicas cualitativas: focus-group, entrevista en profundidad y de experto; y cuantitativas: cuestionario VAL-MOB. A nivel cuantitativo, expondremos las primeras tendencias relativas a los factores analizados: Relacionalidad; Intrusividad; Clima afectivo y emocional; Descalificación y Sintomatología. De la dimensión cualitativa, desplegaremos algunas de las categorías y usos sociales de la violencia laboral que, por la vía del análisis del discurso, surgen de los relatos de grupos diferenciados por el contexto laboral y sus experiencias en el mercado de trabajo. Palabras clave: Riesgos psicosociales – subjetividad/intersubjetividad – precarización laboral

Se presentan algunas tendencias y hallazgos sobresalientes encontrados en el marco del proyecto UBACyT P015, “Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral”, Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología-UBA. La disfuncionalidad de factores psicosociales y/o su profundización en términos de riesgos en ciertas prácticas del trabajo, pueden ser experimentados como ocasión de insatisfacciones y malestares objetivos y subjetivos, a la vez que obstaculizan la

Abstract

We present some tendencies and findings found within the framework of the UBACyT P015 project, “Workers’ psycho-social risks. Subjective and inter-subjective effects of labor precarization”, Instituto de

Investigaciones, Facultad de Psicología-UBA. Dysfunctional psycho-social factors, and/or its deepening in terms of risks in certain working practices, can be undergone as dissatisfactions and subjective and objectives malaises, putting obstacles to citizen integration. For this reason, the general aim of the project consists of exploring the subjective and inter-subjective dimension of the psycho-social risks related to the new practices of work and assistance. Qualitative techniques were used: focus-group, in depth interviews and interviews to experts; and quantitative: questionnaire VAL-MOB. At quantitative level, we will set out the first tendencies regarding the analyzed factors: Relationality; Intrusivity; Affective and emotional climate; Disqualification and Group of symptoms. Of the qualitative dimension, we will unfold some of the categories and social uses of labor violence that, by discourse analysis, arise from the stories of groups differentiated by the labor context and its experiences in the work market. Key-words: psycho-social risks – subjectivity/inter-subjectivity – labor precarization

Introducción

El inicio de la década del 2000 intensificó la prioridad política asignada a la creación de empleo en la región latinoamericana. La

perspectiva de nuestro Proyecto, UBACyT-P015 “Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral”, enfatizaba la necesidad de relevar las condiciones materiales en que ese empleo se produciría y los factores psicosociales que realzaría/impediría en los trabajadores, pretendiendo explorar la capacidad que este trabajo creado tiene de producir salud laboral y de considerarse trabajo digno.



Como experiencia de investigación previa, hemos realizado dos exploraciones, entre el 2004 y el 2007, que indagaban significados y valores asociados al trabajo, condiciones y organización del trabajo contemporáneo, nuevas formas de búsqueda de empleo, funciones del trabajo concreto, autoconcepto laboral y personal, involucramiento y compromiso,

entre otras. A su vez, y al inicio de la nueva investigación, habíamos rastreado el estado del arte en materia de violencia laboral. De esa exploración, relevamos los siguientes aspectos:

- ° La década del '90 se caracterizaba por trabajar los procesos de violencia organizacional según las coordenadas de: a) estresores extraorganizacionales; b) variables intraorganizacionales; c) responsabilidad managerial; d) la producción de métodos de investigación acordes.

- ° La década del 2000 focalizaba sus preocupaciones en torno a: a) Las nomenclaturas, consistente en las diferentes modalidades adoptadas para dar nombre al fenómeno de la violencia, las tipologías elaboradas, los rasgos distintivos del par acosador-acosado; b) Diagnóstico e intervención, que abarca los cuestionamientos teórico-prácticos y metodológicos en lo que respecta a la especificidad al momento de delimitar quiénes pueden ser considerados 'víctimas' y quiénes 'victimarios' de la violencia en el lugar de trabajo y cómo operar sobre estos procesos; c) la necesidad de marco legal, es decir, la dotación de regulación normativa específica para los hechos de acoso. En relación con esto último, cabe señalar la divergencia

sostenida de los enfoques jurídicos posibles según se consideren estos hechos como afrentas a los derechos civiles o a los derechos del trabajo.

Objetivos

El objetivo general radica en analizar y comprender la dimensión subjetiva e intersubjetiva de los riesgos psicosociales ligados a las nuevas prácticas de trabajo y asistencia. Identificar los procesos y factores que, dentro de estas esferas, producen irrespeto y descalificación personal, laboral y social, tanto de la actividad como de las personas. El objetivo operacional consiste en explorar mediante técnicas cuantitativas al interior de organizaciones, prácticas de subempleo y procesos de asistencia, los aspectos de violencia subjetiva e intersubjetiva que producen formas de irrespeto y

El objetivo general radica en analizar y comprender la dimensión subjetiva e intersubjetiva de los riesgos psicosociales ligados a las nuevas prácticas de trabajo y asistencia.

descalificación de sí y en la actividad personal y laboral.

Metodología

Dimensión cualitativa: se trabajaron dos técnicas de recolección de datos: focus-group, entrevista en profundidad y de experto. De estas tres fuentes surgió material que se analiza en términos discursivos. Se trabajaron los aspectos de: uso informacional, estructural, social-hermenéutico. Se formularon las categorías correspondientes a los usos y las específicas de modos y formas de violencia laboral. Dimensión cuantitativa: Se aplicó el cuestionario VAL-MOB (Deitinge, 2007), conformando una muestra de 135 casos testigo. Muestra intencional que mantiene proporción adecuada acosados/no-acosados: 39/96. Descriptivos sociodemográficos:

- Género: mujeres: 85; hombres: 50;
- Edad: comprendida entre 16 y hasta 65;
- Nivel educativo: secundario incompleto: 5; secundario completo: 35; terciario: 23; universitario: 70; otro: 2;
- Tipo de organización: pública: 36, privada: 95, tercer sector: 4. Factores indagados a partir del VAL-MOB: a) Relacionalidad: indaga vínculos con superiores y colegas, aspectos de la comunicación verbal-

no verbal, formal-informal al interior de la organización. También, comportamientos verbales y no verbales de discriminación/exclusión durante el trabajo y/o pausas. b) Intrusividad/ingerencia: implica la violación de la privacidad, violencia moral y/o física, estereotipos, prejuicios, amenazas verbales o escritas, extorsión y control personal. c) Clima afectivo y emocional: comprende atmósfera/lazos afectivos y la correspondencia/desajuste entre los valores que se realizan y los de los individuos que trabajan. d) Descalificación: explora asignación de tareas de menor competencia, o que promueven el aislamiento, o demandan exigencias desmesuradas o implican tareas sin valor agregado. Además, la privación de material/instrumentos para realizar el trabajo adecuadamente o boicot de las acciones que llevan a su realización. e) Sintomatología: comprende las categorías diagnósticas en vigencia en la medicina legal.

Presentaremos a continuación el desarrollo de una dimensión de análisis de discurso realizado a partir del focus de empleo y el de reinserción. Una vez desarrollado este apartado, haremos lo mismo con los resultados cuantitativos.

Dimensión cualitativa. Análisis del uso social hermenéutico

Como hemos explicitado en otras aproximaciones (Ferrari, Filippi, Cebey, 2009), se trata de la dimensión en que el análisis del discurso, y fundamentalmente la secuencia de los enunciados del grupo, es puesto con los intereses de las personas que lo componen, el contexto en el cual transcurre la conversación y la situación del grupo, a partir de sus respectivas trayectorias.

Esta aproximación es denominada también 'estratégica' en tanto se ponen de relieve motivos e intereses que los actores sociales ponen de manifiesto o perciben, en sí mismos, en otros grupos y en instituciones/organizaciones. La perspectiva es la de la pragmática del discurso y nos lleva a la comprensión de relaciones e intereses concretos que dan densidad al sentido práctico de sus prácticas sociales.

Sobre los propósitos de la organización

Al analizar los discursos de los focus surgieron en ellos un grupo de categorías comunes en términos de estrategias de las organizaciones:

1. Desgaste/renuncia
2. Líneas de continuidad entre la orientación hacia la productividad

y el acoso

3. Estrategias de las personas trabajadoras: para permanecer en el puesto; para no involucrarse

4. Modos explicativos con que las organizaciones justifican la aparición de la violencia

5. Procesos ambiguos de legitimidad/ilegitimidad al reclamo de acoso

1. Desgaste/renuncia

Estrategias que utilizan las organizaciones para debilitar las posibilidades de elección, tales como: permanencia, decisión, seguridad de las personas. El desgaste no necesariamente lleva siempre a la condición de renuncia, salvo que entendamos que la renuncia es la renuncia a tomar la decisión por la cual se hubiera optado.

Así, el matiz hace posible agrupar sujetos que prefieren ser despedidos en determinadas situaciones, mientras que otros se perciben bajo el efecto sorpresa de la estrategia y, en ellos, el impacto subjetivo perdura en el relato y en las consecuencias.

En los grupos en desempleo esta situación y propósito se ratifica reiteradamente, siendo común la comprobación de hasta cuándo 'uno sirve/deja de servir' como persona trabajadora.

El efecto desgaste parece ser de mayor fuerza expresiva, por una

parte, en el caso de trayectorias profesionales y de personas con declarado involucramiento con la actividad de la organización y la

El efecto desgaste parece ser de mayor fuerza expresiva, por una parte, en el caso de trayectorias profesionales y de personas con declarado involucramiento con la actividad de la organización y la tarea que desempeñaban en ella.

tarea que desempeñaban en ella.

Un segundo grupo de casos, en los cuales el desgaste tiene un efecto de ruptura subjetiva en la trayectoria, es aquel donde la posición del trabajador dentro de su entorno familiar es clave para este último .

Empleo

"Que también es lo que se buscaba, se buscaba el desgaste para que renunciés; y no te voy a pagar porque estás renunciando... Y....

y, quizás, no hacés el juicio que tenés que hacer, porque estás poco informado”.

Desempleo

“Parece ser que cuando vos a la empresa le servís, sos el mejor; y cuando ya no servís, sos... eh... sos, vas al tacho de la basura.”

“Llegó un momento que me dijo: ‘Mamá, no, la presión es tan grande y con esta mujer me hace la vida imposible, voy a terminar con el Banco...’. Y, bueno, yo dije: prefiero que deje de trabajar pero que termine la carrera porque le faltaba muy poquitito”.



2. Productividad y acoso

Discursivamente, aparecen relaciones entre la productividad –que es percibida como el propósito de la organización – y los comportamientos de violencia y hostigamiento. Estos últimos resultan, frecuentemente, formas de continuación de la dominación

que, si bien se inicia en lo institucional (Bourdieu, 1991), admite acciones de carácter personal que son vividas como injuriantes. Es decir, como distintas formas de irrespeto (Sennett, 2003). Un segundo grupo de enunciados o b s e r v a l a ‘compatibilidad/Incompatibilidad’ entre objetivos organizacionales –que se orientan a la maximización de beneficios – y las consecuencias “imprevistas” en términos de salud o bienestar e interrelaciones. Empleo

“[¿Por qué alguien acosa?] Lo hace exclusivamente porque a la empresa no le conviene pagar la indemnización. Si al tipo ese lo echaban la rentabilidad iba a ser menor.”.

Desempleo

“Y las culturas de las empresas han cambiado definitivamente, es decir, lo que importa es el conseguir más dinero y lograr objetivos, no importa cómo, no importa quién queda en el camino... Si hay problemas de salud en el medio, si hay problemas de compañerismo, no importa todo eso... Ya le digo, hay latiguillos que han inventado las empresas que apuntan directamente a... maximizar el beneficio, no a que las personas estén mejor, no les importa a nadie eso...”.

3. Estrategias para conservar el

puesto

Se refiere a algún tipo de comportamiento que se considere efectivo para permanecer trabajando.

En esta categoría exponemos dos situaciones. La primera, hace referencia a ‘aprender las reglas no explícitas del juego’, las que directamente transgreden las normas internas. La segunda, hace referencia al juego de reglas que se considera más efectivo para mantenerse en la organización: la competencia interna.

Empleo

“Las trasgresiones a las que muchas veces son empujados los trabajadores, incluso a violar leyes, este... normas internas con tal de poder conservar el puesto de trabajo”.

“Cuando te hacen controlar a alguien y vos encontrás algunas cosas, estás entre lo digo, no lo digo, se lo digo a esta persona o se lo doy a mi supervisor”.

Desempleo

“Lo que se busca es la competencia interna y... y que la gente... que el fin eh... justifique los medios”.

4. La explicación de la violencia Atribuciones y funcionalidad de la violencia en las organizaciones. Explicación de los objetivos y motivos de la misma.

Empleo

“La mejor explicación que habían encontrado hasta ese momento, tanto las víctimas como el resto de la organización, era que este hombre tenía un problema psiquiátrico... entonces la enfermedad mental aparecía ahí como factor de desresponsabilización”.

Desempleo

“Evidentemente hay una posición de poder del empleador de decir: ‘Bueno, ¿quién busca trabajo? Vos, a ver vos’. Porque parecería que fuera así, ¿no? Y no es así, no es así”.

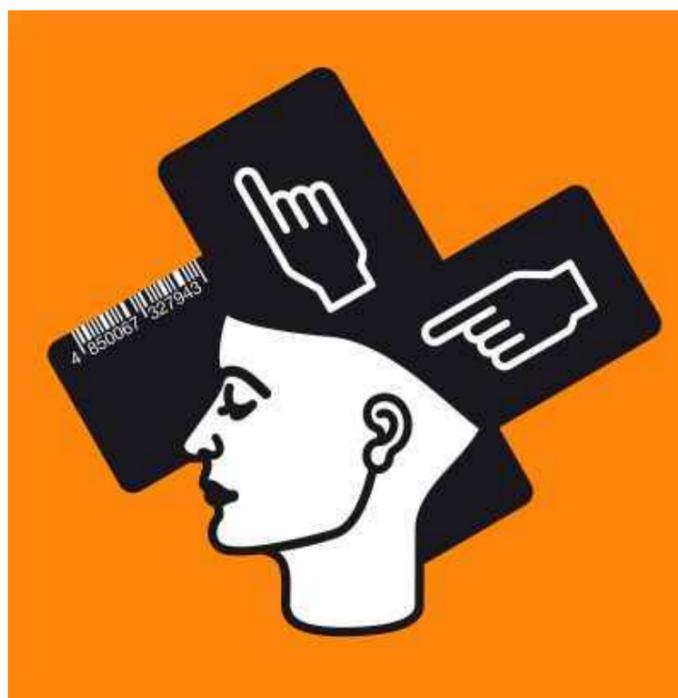
5. Legitimidad/ilegitimidad al reclamo de acoso

El primero, alude a los dispositivos reconocidos que tienen las organizaciones para que puedan plantearse las situaciones de maltrato laboral, ya sea que éste afecte aspectos de la actividad, interrelación, integridad o reconocimiento.

En otros casos y en un sentido más amplio, se trata de la existencia o no de regulaciones que están atentas a la discrecionalidad de las formas de poder sobre la actividad en el trabajo, cuanto a la ausencia de responsabilidad por la organización en la estructuración de la actividad laboral.

Las instancias institucionales que

aparecen discursivamente son: el Ministerio de Trabajo, el Estado, Leyes nacionales, la institucionalidad misma de la condición de empleo, hasta los profesionales independientes, que pueden certificar que estas transgresiones se han producido o que sus secuelas sintomatológicas, físicas y emocionales, son efecto del maltrato. Estas instancias, sin embargo, no operan con la efectividad suficiente, ya que exigen a su vez un conjunto de elementos: prueba, testigo, evaluaciones, peritaje; en suma, construcción de evidencia cuya demanda recae sobre personas ya victimizadas, con recursos menores, con especial vulnerabilidad al momento de iniciar acciones.



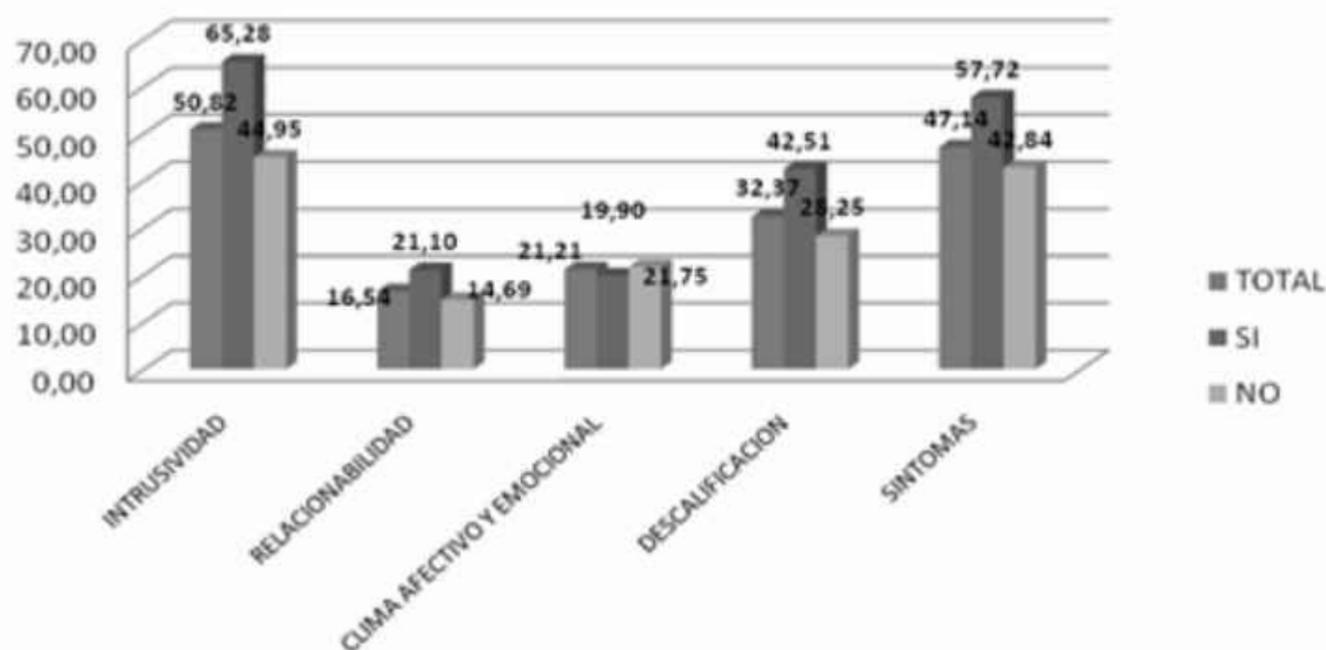
Al interior del propio espacio de trabajo, sea éste el actual o en el que se generó el maltrato, las personas citan instrumentos tales

como la presentación de quejas al interior de la estructura, de forma anónima o no, realizada a sectores como Recursos Humanos o instancias de Jefatura superior a las inmediatas. Otro sistema, desde las organizaciones mismas, lo constituyen las encuestas anónimas. En ambos casos, el efecto de la propuesta no es claro, la presentación –tal como aparece en la mayoría de los focus – es para que quienes se consideran los causantes sean efectivamente puestos en evidencia. Este reconocimiento, sin embargo, no supera habitualmente el ámbito de la misma presentación, y, a lo sumo, la sanción aparecerá bajo otra causa. Es aún menos claro el efecto de las encuestas organizacionales que, por su propio anonimato, impiden la elaboración certera de un mapa de riesgos en las organizaciones que las realizan, para ser finalmente un artefacto con poca capacidad de identificación.

Empleo
“Las normas, las reglas no están par... no son dibujos, hay que hacerlas cumplir porque ese es el primer acto de salud para la organización, poner un límite”.

“Hubo una situación donde un jefe le tiró por la cabeza una silla a una abogada de la parte de su equipo. Agarró una silla y, ¡pum!, le tiró.”

COMPARACION MEDIAS TOTALES Y SEGUN RESPUESTA A PREGUNTA 1



Cuando vos empezabas a indagar la historicidad de ese hecho, había 5 años de violencias o micro-violencias, de insultos o de que encerraba a las mujeres en un cuarto y las zamarreaba”.

Desempleo

“Bueno, fui a hacer la denuncia y mientras... Tengo que presentar 3 testigos. No había ni un solo testigo. Cuando me atacaron no había nadie... Entonces... Pasó el tiempo... Y un abogado me dijo que mientras no tenga testigos de un hecho de sangre no puedo hacer la denuncia; no me la reciben”.

Algunas tendencias descubiertas en el análisis cuantitativo
Como hemos mencionado en la

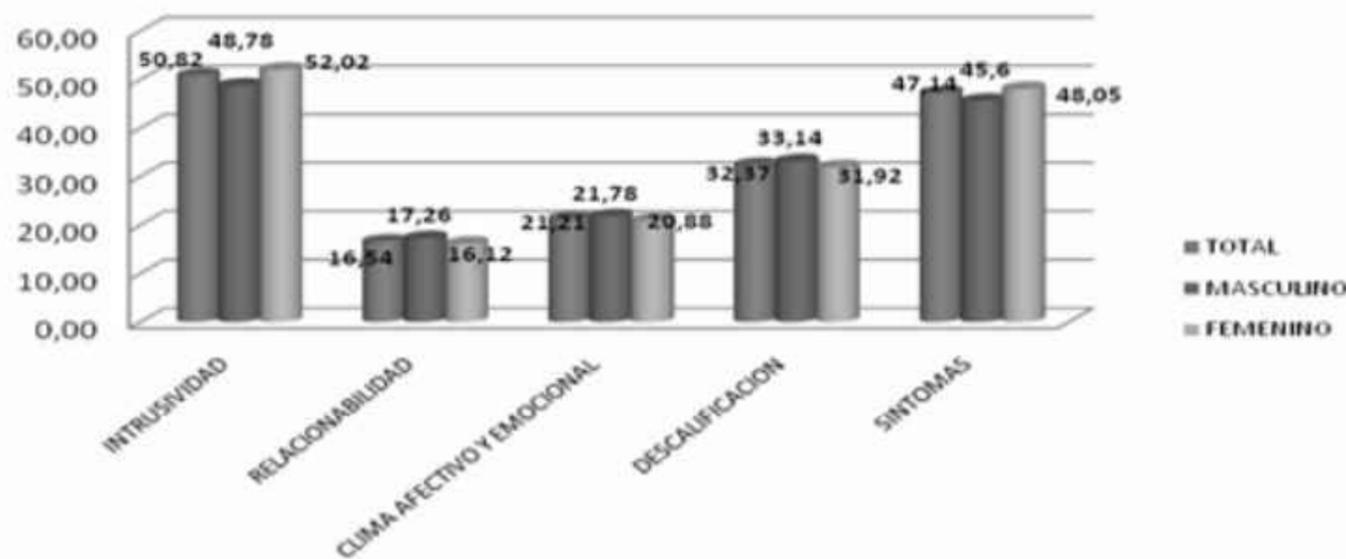
descripción metodológica, la aplicación del VAL-MOB se encuentra aún en su etapa piloto, alcanzando una proporción de 135 casos en una muestra teórica, de los cuales 96 participantes no reconocían haber sido objeto de

maltrato laboral y 39 participantes, sí.

De los factores explicativos del VAL-MOB, también en nuestro caso resultaron discriminantes entre acosados y no acosados: relacionalidad, intrusividad, descalificación y sintomatología. En tanto el factor de clima laboral fue un factor homogeneizador en ambos grupos.

Los resultados siguen, así, a los obtenidos por el equipo de Deitinger (2007). Pero, además, hacen, en tanto tendencia, referencia a lo que se considera situación de mobbing en términos de representación social. La misma, en efecto, se ancla en los aspectos relacionales, la descalificación, la intrusividad y una sintomatología específica, como las formas en que se experimenta la condición de acoso.

COMPARACION MEDIAS TOTALES Y POR SEXO



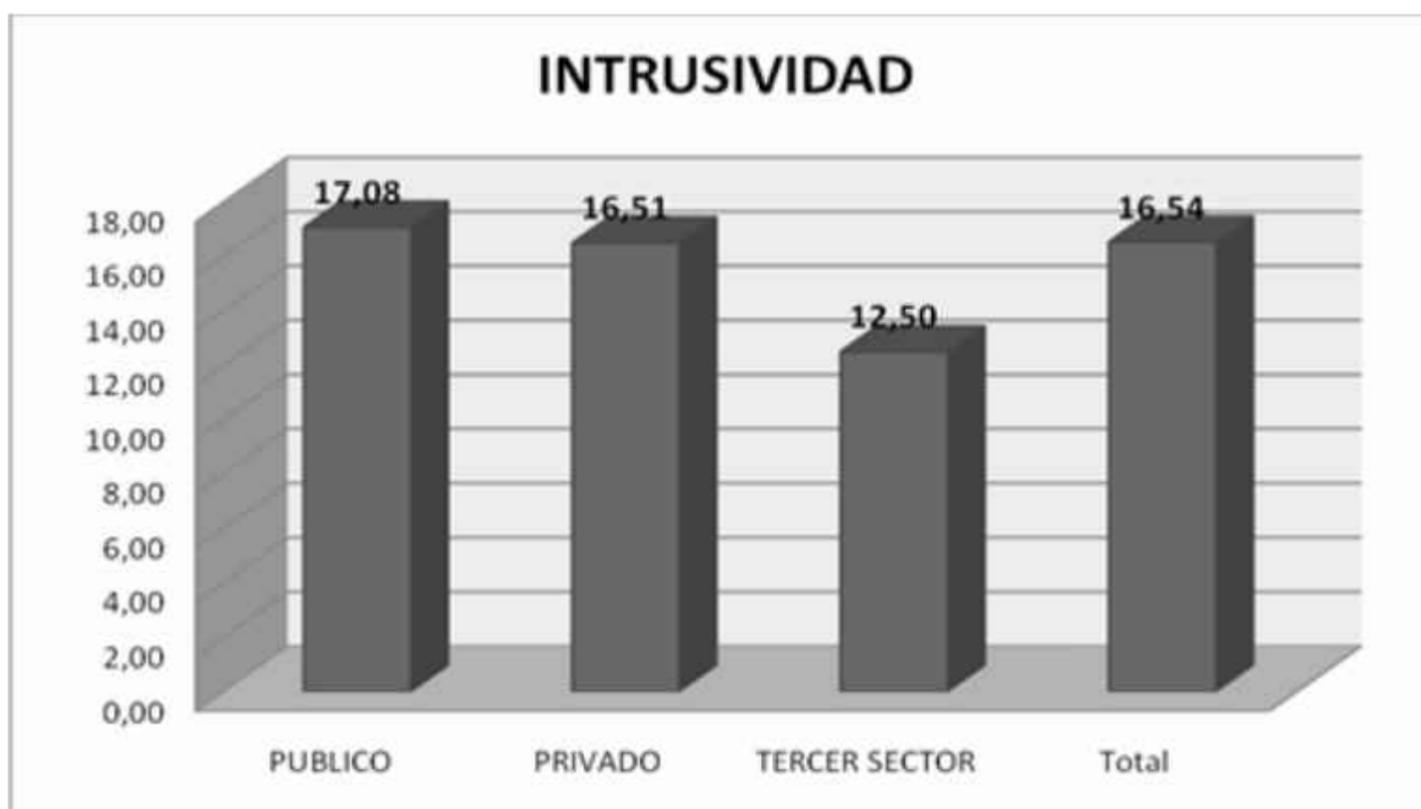


Gráfico. Intrusividad según actividad.

Una segunda cuestión que remarcamos es la tendencia que el factor intrusividad adquiere al ubicarse como un puntaje medio-alto para la muestra argentina, se trate de individuos que se auto-experimentan como acosados y de los que no se experimentan habiendo padecido esta situación. Los ítems que representan el factor intrusividad son los relativos a: la violación de la privacidad, violencia moral y/o física, estereotipos, prejuicios, amenazas verbales o escritas, extorsión y control personal.

Esta tendencia se observa en el gráfico 2, que analiza el factor en términos de género; y el

subsiguiente, que lo analiza en términos de actividad.

De lo expuesto, en suma, cabe ahondar la forma en que la injerencia resulta ser un factor caracterizador de procesos de acoso en términos locales. En efecto, la definición conceptual de la misma involucra formas de dominación de naturaleza personal que, cuando funcionan estigmáticamente, lo hacen en razón de rasgos de grupos particularmente más vulnerables. Como tendencia, los grupos en los que se extrema la condición intrusiva son, desde una perspectiva organizacional y de mercado de trabajo –aunque al momento sólo en término de tendencias –, los trabajadores de menor educación, las mujeres,

quienes realizan tareas operativas y de dirección, quienes están en situación de pasantía y en contrato estable. Por esta diversidad la situación de intrusividad nos lleva a evaluarla como una forma de gran pregnancia en lo social y en la socialidad, y no sólo en el ámbito de las organizaciones.

Bibliografía

- AIELLO, A.; DEITINGER, P.; NARDELLA, CH.; BONAFEDE, M. 2007. Questionario per la valutazione del disagio lavorativo: Val. Mob. Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Cagliari, Italia. Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro.
- BOURDIEU, P. 1991. El sentido práctico. Madrid: Taurus.
- DEITINGER, P. et al. 2007. Val Mob. Documentos de trabajo, Escala y Factores. Dipartimento di Medicina del Lavoro, Laboratorio di Psicologia e Sociologia del Lavoro. Roma, Italia.
- FERRARI, L.; FILIPPI, G.; CEBEY, M. C. 2009. Aproximación discursiva a los factores psicosociales de la violencia laboral. Artículo presentado en el IV Congreso Argentino de Salud Mental. "EL PADECIMIENTO MENTAL. ENTRE LA SALUD Y LA ENFERMEDAD". Asociación Argentina de Salud Mental. 11-13 de Junio, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Publicado en Trimboli, A.; Fantin, J. C.; Raggi, S.; Fridman, P.; Grande, E.; Bertran, G. (Comps.) (2009) El padecimiento mental. Entre la salud y la enfermedad. Serie Colecciones – Asociación Argentina de Salud Mental. Buenos Aires. Pp. 288-280. ISBN 978-987-23478-2-6.
- SENNETT, R. 2003. El Respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad. Barcelona. Anagrama.

El Outsourcing: el incumplimiento de los derechos de los trabajadores

Autora: Maria Guadalupe Lopez Pedroza

Coordinadora Centro de Investigación Observatorio Social,
Departamento de Estudios Sobre Movimientos Sociales (DESMOS),
Universidad de Guadalajara, México
Correo electrónico: guadalupe_lopez@hotmail.com



En Jalisco, el outsourcing se ha convertido en un negocio rentable y demandado por las empresas, ya que éstas se deslindan de compromisos legales, incrementan la flexibilidad del empleo y disminuyen sus costos de producción. Sin embargo, los derechos de los trabajadores no se cumplen: no cuentan con contratos definidos, trabajan en horarios flexibles, no crean antigüedad y son contratados por empresas especializadas distintas a aquella donde prestan sus servicios.

Palabras clave: outsourcing, subcontratación laboral,

derechos laborales.

OUTSOURCING: THE LACK OF COMPLIANCE WITH WORKERS LABOR RIGHTS

Nowadays, in Jalisco, outsourcing agencies are a profitable and much disseminated business, used by many companies so they can avoid standing accountable of legal responsibilities regarding labor rights. It is a way to get more flexibility in the workplace, as well as a decrease of production costs. However, the workers rights are not respected: workers have to sign temporary contracts, their seniority is not recognized and they have to work under flexible shifts. Workers are hired by various specialized companies, to which they lend their services.

Key words: outsourcing, contract labor, labor rights.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el fenómeno del outsourcing ha

tenido un aumento significativo a nacional e internacional. Lo anterior, ha sido el resultado de nuevos paradigmas económicos a nivel mundial, lo que ha obligado a las empresas a buscar nuevas formas de mantener su competitividad y rentabilidad en el mercado. Desde un punto de vista empresarial tiene que ver, con abatir los costos de producción y la evolución del mercado globalizado, lo que ha traído como consecuencia la flexibilización del trabajo. Esto es la empresa se libera de las responsabilidades frente a sus propios trabajadores, puede reducir su personal y delegar ciertas actividades en otras empresas para disminuir los riesgos del conflicto laboral generado por las crisis económicas. Sin embargo, este tipo de flexibilidad ha tenido grandes repercusiones en el mundo laboral, como son las condiciones precarias de empleo, los bajos salarios, la pérdida de prestaciones sociales, la inestabilidad laboral y problemas psicológicos para los trabajadores. Por lo anterior, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el impacto de los derechos laborales en Jalisco, a partir de la modalidad laboral denominada outsourcing o subcontratación de trabajadores. En la región, esta nueva forma de contratación ha provocado una forma de trabajo

distinto al tradicional, que se caracterizaba por asegurar al trabajador estabilidad laboral, acceso a la seguridad social y jornada laboral continua. En cambio, las nuevas formas de empleo "atípicas" se escapan de los marcos que caracterizan al empleo asalariado clásico. Este documento parte de la hipótesis, de que en los últimos años se han presentado diversos cambios en el mercado laboral de Jalisco y en las formas de acceder al mismo. Lo anterior se manifiesta en el incumplimiento de los

derechos laborales. El trabajo está estructurado en tres partes: la primera consiste en un bosquejo conceptual enfocado al outsourcing, en la segunda presenta la subcontratación desde la perspectiva mexicana, en la tercera se analiza el contexto económico de Jalisco para conocer la evolución de esta modalidad de trabajo y de las agencias de colocación que han permitido la consolidación de esta nueva forma de empleo y por último se muestran los principales impactos en los derechos laborales de los trabajadores, como resultado



de la implementación del nuevo esquema de trabajo.

1. El Concepto de subcontratación y de outsourcing

De acuerdo con Echeverría, et al (1998: 37), el trabajo subcontratado es donde “dos empresas establecen relaciones (una usuaria y otra de colocación), una encarga a otra la producción de etapas, de partes o de partidas completas de la producción de bienes o de prestación de determinados servicios, y la segunda empresa se compromete a realizar por cuenta y riesgo, con recursos financieros propios”.

Las diferencias entre el trabajo tradicional y el subcontratado son las siguientes: a) en el trabajo tradicional, la potestad de mando es ejercida por la empresa o patrón; en el subcontratado, el mando es practicado por la empresa contratista o subcontratista. b) En el trabajo tradicional, los servicios del trabajador están sujetos a las indicaciones de la empresa; en la subcontratación, la prestación de servicios del trabajador se inscribe como parte de un proceso de ejecución de una obra por parte del subcontratista para la empresa receptora. c) En el trabajo tradicional, los materiales y las herramientas de trabajo son propiedad de la empresa usuaria,

mientras que en la subcontratación las herramientas que utiliza el trabajador son de la propiedad de la empresa contratista o subcontratista. d) En el trabajo subcontratado, la relación laboral se presenta a manera de relación triangular entre la empresa principal, la empresa contratista y los trabajadores, a diferencia de otras formas de trabajo en donde la relación es de carácter lineal (Ugarte, 1999).

Debe señalarse que las características de la subcontratación laboral han tenido



una evolución acorde con la especialización y la división del trabajo. Para Bronstein (1999), las modalidades tradicionales a partir de las cuales se ponía en práctica la subcontratación, abarcaban actividades como las de los contratistas de mano de obra o las prácticas de trabajo a domicilio;

mientras que las formas más recientes, varias empresas de un mismo grupo intercambian personal, en los casos de empresas que ofrecen trabajo de naturaleza temporal o cuando se presentan prácticas de pseudocontratación de labores personales.

En México, a partir de 1960 el outsourcing comenzó a hacerse práctica común. Algunos establecimientos contrataron a empresas de servicios auxiliares (limpieza y vigilancia, servicios) y gradualmente pasaron a otras áreas (reclutamiento y selección de personal), que tradicionalmente se habían considerado como estratégicas del proceso productivo, como las de relaciones públicas, sistemas de información, mantenimiento de sistemas y procesamiento de datos, entre otras.

Uno de los mecanismos más usuales para subcontratar personal es a través de las denominadas agencias de colocación (AC). En ellas, el trabajador suscribe un convenio individual de servicios por obra determinada, y se establece que el empleado prestará sus servicios a donde la agencia lo canalice. Dichas agencias han propiciado la triangulación de las relaciones de trabajo, ya que no es necesario que un empleado sea contratado directamente por una empresa, sino que ahora se emplea

con una AC y realice tareas para un tercero (López, 2007).

Actualmente, el crecimiento del trabajo subcontratado ha propiciado que numerosos intermediarios del mercado de trabajo ofrezcan una amplia gama de servicios, como el reclutamiento y selección de personal, la evaluación de competencias de los candidatos, contratación de personal eventual o temporal, elaboración y maquila de nómina, consultoría en recursos humanos, estudios de clima laboral, entre otros (Lopez, 2007). Además, la subcontratación en el sistema legal mexicano puede presentar diversas connotaciones que muchas veces son empleadas a manera de sinónimos como son el concepto de tercerización laboral, trabajo temporal, o intermediarismo. Independientemente de su denominación, este fenómeno está determinado por la descentralización de las actividades que antes eran realizadas por las propias empresas. En este estudio adoptaremos el término anglosajón de outsourcing para referirnos a todos los casos antes mencionados.

2. La subcontratación desde la perspectiva mexicana

El contenido de los artículos 12 al 15 de la Ley Federal del Trabajo permite afirmar que en nuestro

sistema jurídico la figura laboral del intermediario corresponde a aquella persona que contrata para beneficio de un tercero la realización de obras o prestación de servicios. Según González (2006), de estas disposiciones se desprenden normas sobre los vínculos de trabajo entre los empleados de la



empresa subcontratante y los de la empresa subcontratada. Estas situaciones anteriores implican que si una empresa desarrolla actividades para otra, ya sea de manera exclusiva o complementaria, para ambos supuestos la ley establece que: a) la empresa beneficiaria (subcontratante) será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y b) los trabajadores que realicen obras o servicios tendrán derecho a, disfrutar de condiciones de trabajo

proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecutan trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Las variantes que pueden presentarse en la práctica, cuando se implementan las distintas modalidades del trabajo subcontratado, han propiciado que su regulación no sólo sea materia del derecho laboral, sino que sea necesario involucrar disposiciones que en estricto sentido son competencia del derecho mercantil o del civil, situación que llevó a González (2006) a establecer tres distinciones al respecto.

1) El régimen jurídico aplicable entre la empresa subcontratante (la que demanda el servicio), y la subcontratada (la que oferta y realiza el servicio). Esta relación se ubica en la competencia del derecho civil o el mercantil, ya que el acuerdo entre ambas se formaliza a través de un contrato, donde se establecen los términos convencionales de tales instrumentos mercantiles y, por ello, las instancias competentes para resolver eventuales diferencias sobre el tema serían los tribunales civiles. En los casos de trabajo subcontratado bajo esta modalidad, una cláusula aparece en este tipo de contratos; ésta señala que la empresa subcontratada (persona física o moral) expresa que posee



recursos humanos y materiales para la realización del servicio pactado y que asume todas las responsabilidades y obligaciones de tipo laboral, que pudieran derivarse con sus respectivos trabajadores; incluso llega a acompañarse de un compromiso de dejar a salvo y libre de cualquier reclamo a la empresa subcontratante. Es decir, que ante una eventual demanda de algún trabajador en contra de la subcontratante, la empresa subcontratada puede hacer frente a tales reclamos e incluso asumir su defensa legal. Sin embargo, como señala Reynoso (1999), en el fondo, uno de los principios que

guían estos acuerdos es eliminar cualquier vestigio de naturaleza laboral entre los trabajadores de la empresa subcontratada y la subcontratante.

2) El aspecto legal que debe tenerse en cuenta es el referente al régimen aplicable a la empresa subcontratada y sus trabajadores. Esta es una relación típica de trabajo entre una empresa y sus trabajadores, de la cual se desprende un contrato de trabajo con las características que señala la ley mexicana. En estos casos, se presentan los elementos de subordinación y trabajo personal, pertinentes para que la legislación laboral y de seguridad social sean

aplicables.

3) Las normas aplicables a las posibles relaciones entre los trabajadores de una empresa y los trabajadores de la otra. Es preciso tener en cuenta que en la legislación laboral mexicana, se pueden adquirir responsabilidades laborales a partir de la identificación del destino de los productos de la empresa subcontratada, de forma que, en tales casos, sólo habría consecuencias jurídicas cuando la empresa subcontratada destine parte de su producción a otra empresa (González, 2006).

3. El contexto regional: el estado de Jalisco

México es uno de los principales productores de equipos electrónicos en el mundo. Uno de los estados del país donde se aprecia mejor dicho fenómeno es Jalisco. A partir de los años ochenta, la región es conocida a nivel internacional como el “Valle del Silicio Mexicano”, en comparación con el fenómeno parecido en dos regiones de Estados Unidos: el Silicon Valley en California y la Ruta 128 en Massachussets, al concentrar un número significativo de empresas transnacionales, que operan en diferentes ramas de la industria de la electrónica, especialmente en la informática y recientemente en las telecomunicaciones (Palacios, 1992). Entre los factores que

permitieron a Jalisco convertirse en un polo de atracción de la industria de la electrónica y otras orientadas a la exportación, destacan: una gran cantidad de técnicos y trabajadores calificados, con una estabilidad importante y una gran tradición familiar en el trabajo, lo que se traduce por una disminución en la rotación de personal; los bajos salarios; su cercanía con los Estados Unidos; la disposición de infraestructura

industrial (abundante agua, espacios industriales y una industria diversificada), servicios financieros, centros culturales, así como ocho universidades, numerosas escuelas técnicas y otras instituciones educativas.

Si bien, la inversión en el sector electrónico ha generado grandes beneficios a la región al crear empleos, la entrada de divisas, así como el acercamiento de las universidades y centros de

investigación para formar una mano de obra calificada. Sin embargo, el empleo generado es precario, debido a los bajos salarios y la multiplicación de trabajadores temporales, lo que se traduce en la inestabilidad de los ingresos y del empleo, así como la aparición de numerosos intermediarios del mercado de trabajo, que han crecido rápidamente en los últimos años y que tienen por objetivo, la búsqueda de personal para la industria electrónica y otros sectores de actividad.



3.1 Consecuencias del outsourcing en el mundo laboral de Jalisco
A partir de la década de los noventa, en Jalisco aparecieron numerosas AC privadas. Estos organismos ofrecen una amplia gama de servicios y permiten a las empresas incrementar la flexibilidad del trabajo, ya que éstas pueden deshacerse de una serie de compromisos legales (absorben las obligaciones patronales ante las autoridades y dependencias; administrar trabajadores, nóminas y hasta procesos de producción; subcontratar trabajadores, y ofrecen servicios de asesoría o consultoría. Su competitividad reside en la duración de sus servicios y en la rapidez de los mismos. Sin embargo, su debilidad reside en la dependencia de las

empresas-clientes (principalmente las transnacionales), que al momento de presentarse una mala coyuntura internacional se retiran del mercado local (López, 2007). Diferentes fuentes señalan que al menos 60 mil trabajadores son subcontratados. Según el Censo Económico 2004 realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática (INEGI), la actividad de mediación es muy dinámica en Jalisco, ya que en 2003 existían un total de 188 servicios de empleo, integrados por 58 AC, 98 empresas de aprovisionamiento de personal permanente y 32 de agencias de empleo temporal. Estas últimas en 2003 ocuparon a 7,100 personas, las cuales representaban el 7.7% de los trabajadores temporales registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y 38.4% de los asalariados ocupados en la industria de la electrónica. El outsourcing es una de las herramientas que favorecen la flexibilización del trabajo, esto significa, que en el trabajo provoca consecuencias inmediatas y concretas en los derechos y las condiciones laborales, como son la generación de un trabajo precario caracterizado por bajos salarios, no garantiza estabilidad ni prestaciones, propicia un incremento en los ritmos de producción para las empresas

usuaria, ya que están en posibilidades de aumentar o disminuir el número de empleados, sin obstáculos legales o sin el riesgo de enfrentar procesos judiciales (González Rodríguez, 2006, Echeverría, 1997). A partir de estos supuestos analizaremos el caso de los trabajadores subcontratados en Jalisco.

1) Los salarios de los trabajadores subcontratados aparentemente son superiores a los del mercado local, pero tienen que trabajar más para ganar 100 dólares a la semana. Según la Cámara Nacional de la Industria de la Electrónica y de las Telecomunicaciones (CANIETI), las empresas de la electrónica pagan salarios superiores al mínimo legal en México. En mayo 2006, el salario promedio en esta industria era de 112 pesos diarios (10.15 dólares) y el salario mínimo legal variaba entre 45.80 y 48.70 pesos diarios. Por su parte, el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) manifestó que el salario promedio era de 90 pesos diarios (CAFOD, 2004:24). En ambas afirmaciones, se puede constatar que el salario sólo cubre entre 60% y 70% del precio de una canasta básica que incluye los alimentos, la vivienda y el transporte para una familia de 4 personas. CEREAL afirma que esta canasta tiene un valor de casi 5 veces el salario mínimo legal, y de manera general los obreros de las

empresas de la electrónica ganan menos de la mitad del costo de esa canasta. Si se añade ropa, educación y algún gasto discrecional, aumenta a \$250 dólares a la semana. Incluso una dieta saludable básica para cuatro personas cuesta \$75 dólares. Asimismo, el horario laboral es largo. Los pasan más del máximo legal en las fábricas, en parte porque las horas extras son obligatorias, y porque el salario por hora es tan bajo que deben trabajar muchas horas para ganar lo suficiente para vivir (CAFOD, 2004). 2) Los contratos laborales temporales. El derecho laboral mexicano exige que las agencias de empleo proporcionen las

El aumento del trabajo

subcontratado puede

ser atribuido a

diferentes factores. El

más importante es

económico.

mismas condiciones que el empleador final. Sin embargo, los trabajadores subcontratados firman contratos de 28 días a 3 meses y se pueden aplicar de forma seriada uno tras otro, entre 10 y 20 contratos en promedio durante su vida laboral en una fábrica (CEREAL, 2006). Gracias a estos contratos las agencias y las empresas pueden adaptarse a los altibajos de la producción, que son muy comunes en la industria electrónica, pero también puede despedir a los trabajadores sin indemnización, con el argumento de que su contrato ha llegado a su fin y que, por lo tanto, no les corresponde ningún tipo de pago. En México no existe el seguro de desempleo y la pérdida del empleo significa caer en la pobreza.

3) La pérdida de prestaciones sociales. En México, los derechos de los trabajadores se adquieren a través del tiempo de permanencia en un empleo y por tal motivo los contratos temporales atentan contra esos derechos. Por lo que, los trabajadores subcontratados tendrán dificultades para recibir las prestaciones sociales de ley como son la jubilación, la vivienda y las vacaciones. En el estudio realizado por CEREAL (2006), los trabajadores deben laborar al menos un año con un contrato permanente, para obtener 6 días

de vacaciones anuales y los días de descanso no pueden acumularse con los contratos mensuales. Además, los contratos de corto plazo son nocivos para las mujeres, puesto que se utilizan como un mecanismo para no pagar prestaciones por maternidad: cuando una mujer sale embarazada, simplemente no le renuevan el contrato.

4) La desarticulación de los sindicatos. El outsourcing incide negativamente en el ejercicio del derecho de libertad sindical, pues disminuye el número de trabajadores afiliados, dificulta la constitución de nuevas organizaciones sindicales, pone trabas a su subsistencia, fragmenta la negociación colectiva y disminuye su cobertura.

La afiliación sindical cambió radicalmente con la llegada de las empresas de la electrónica en Jalisco. El estudio realizado por Partida (2005) muestra que el 75% de los trabajadores de estas empresas no tienen presencia sindical, el 12% saben de la existencia de un sindicato y el 13% no sabía si estaba afiliado a un gremio en particular. Además constata que el 95% de los obreros cuentan con un contrato individual y el 5% cuenta con un contrato colectivo de trabajo. Esto nos permite corroborar que existen

En este contexto, los asalariados están obligados a aceptar el trabajo subcontratado, debido a una disminución en la oferta de empleo en el mercado.

sindicatos en las electrónicas, pero no muestran su función de activismo, por el contrario hay un notorio ausentismo, lo que ha dado origen al trabajo subcontratado no sindicalizado.

Por su parte, CEREAL (2006) muestra que el 90% de los trabajadores pertenecen a un sindicato, pero el 90% de ellos no lo sabe. Esto se debe a que las compañías celebran Contratos Colectivos de Trabajo con organizaciones sindicales corruptas que se prestan a firmarlos en secreto a cambio de un pago mensual o anual. En México a este pago se le conoce como “mordida” y no es otra cosa que un soborno. Dichos contratos afilian

forzosamente a todos los trabajadores que laboran en esa empresa y se les llama “contratos de protección” pues, según la ley mexicana, sólo un sindicato puede tener la titularidad de la relación laboral con la empresa y, por lo tanto, al ya tener firmado un contrato, la empresa queda “protegida”. De esta forma, se puede afirmar que la ausencia de libertad sindical es un hecho grave, que dificulta a los trabajadores enfrentarse a situaciones y abusos. Los trabajadores no tienen la capacidad de poder asociarse, por lo que se vuelven más vulnerables.

CONCLUSIONES

En Jalisco, el outsourcing constituye una práctica común en las empresas de la electrónica. En un porcentaje muy bajo, un trabajador es reclutado de manera directa por una empresa. El aumento del trabajo subcontratado puede ser atribuido a diferentes factores. El más importante es económico.

El aumento del trabajo subcontratado puede ser atribuido a diferentes factores. El más importante es económico.

La globalización de la economía y la competencia internacional han provocado que esta forma de empleo sea una de las herramientas que permiten la

flexibilización del trabajo. Por lo tanto, pudimos comprobar en nuestra hipótesis en la cual afirmamos que en los últimos años se han presentado diversos cambios en el mercado laboral de Jalisco y en las formas de acceder al mismo. Lo anterior se manifiesta en el incumplimiento de los derechos laborales, como son los bajos salarios, la inestabilidad laboral, la pérdida de prestaciones sociales (vacaciones, días de descanso, pago de maternidad, entre otros), y la desarticulación de los sindicatos, que deja a los trabajadores indefensos ante los abusos. En este contexto, los asalariados están obligados a aceptar el trabajo subcontratado, debido a una disminución en la oferta de empleo en el mercado.

De ahí que, el sindicalismo nacional y estatal enfrente el enorme reto de reorganizar este sector laboral, considerando que los trabajadores subcontratados son los más vulnerables a la explotación y pérdida de sus derechos. Por lo anterior, considerando el creciente ejercicio del outsourcing, es necesario regular sus actividades. Sus prácticas requieren de un marco jurídico que combine la flexibilización de las relaciones laborales con los resguardos normativos que eviten su precarización. Sin duda, el

outsourcing refleja uno de los grandes retos que enfrentan las normas laborales.

Referencias Bibliográficas Libros

- Partida Rocha, Raquel. 2005. Sindicalismo en las maquiladoras electrónicas en Jalisco. En Integración regional y globalización: impactos económicos y sindicales. Raquel Partida y Jorge Carrillo coordinadores. Fundación Friedrich Ebert y Universidad de Guadalajara. Guadalajara. Jalisco. México. Pp. 185-203.
- Reynoso Castillo, Carlos. 1999. Situación de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio del caso de México. Organización Internacional del Trabajo. México.

Artículos en publicaciones periódicas y/o revistas especializadas

- Córdova, Efrén. 1986. Del empleo total al trabajo atípico: ¿hacia un viraje de las relaciones laborales?. En Revista Internacional del Trabajo (Ginebra). OIT. Vol. 195. No. 4. Octubre-diciembre. Pp. 431-449.
- Echeverría, Magdalena, Solís, Valeria y Uribe, Verónica. 1998. El otro trabajo, el suministro de personas en las empresas. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Fuente: www.dt.gob.cl/publicaciones_laborales/cuaderno-investigacion/07/PDF (fecha de consulta: 20 marzo 2009).
- Echeverría, Magdalena. 1997. Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo. En Temas Laborales No. 7. Año 3. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios.

Santiago de Chile. Fuente: www.dt.cl/publicaciones-laborales (fecha de consulta: 20 marzo 2009).

- González Rodríguez, José de Jesús. 2006. Elementos de análisis sobre la regulación legislativa de la subcontratación laboral. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Documento de Trabajo número 8 México. D.F. Septiembre.

- Mertens Leonard, Wilde Roberto et al. 1999. Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores. Estudios de caso en México, Serie Desarrollo Productivo. CEPAL. Santiago de Chile. Fuente: www.cepal.org (fecha de consulta: 10 marzo 2009).

- Palacios Larios, Juan José. 1992. Guadalajara: Valle del Silicio Mexicano? La industria electrónica en un área que se abre a la exportación. Revista EURE. No. 55. Vol. XVII. Santiago de Chile. Chile. Pp.47-59.

- Ugarte, José Luis. 1999. Suministro de trabajadores y trabajo temporal. En ¿Empresas sin trabajadores?. En Legislación sobre las empresas de trabajo temporal. Vol. 10. Dirección del Trabajo. Santiago de Chile.

Publicaciones de eventos y/o congresos científicos

- Bronstein, Arturo S. 1999. La subcontratación laboral. Ponencia presentada en el Seminario internacional sobre el Derecho del Trabajo ante el nuevo milenio. Santo Domingo. República Dominicana. 1999. Abril.

Referencias a materiales on-line o

webgrafía

- CAFOD. 2004. Limpie su computadora. Condiciones laborales en el sector de productos electrónicos Un informe de CAFOD. Fuente: www.cafod.org.uk (fecha de consulta: 12 marzo 2009).

- Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática. Censo Económico 2004. Fuente: www.inegi.org.mx (fecha de consulta: 9 marzo 2009).

- Centro de Reflexión y Acción Laboral. 2006. Trabajadores de la Nueva Tecnología. Informe sobre las condiciones laborales en la industria electrónica de México. Fuente: www.cafod.org.uk (fecha de consulta: 14 marzo 2009).

Tesis

- López Pedroza, María Guadalupe. 2007. Les intermédiaires du marché du travail: acteurs incontournables. Étude Comparative des zones métropolitaines de Guadalajara et Mérida au Mexique. Tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Económicas. Universidad de Picardía Julio Verne, Amiens Francia. Diciembre.

Este trabajo fue presentado en el XXVII Congreso ALAS-Argentina 2009. Ver el CD Memorias del Congreso.

Según Córdova (1986), las formas 'típicas' del trabajo 'típico' se caracterizan por ser a cambio de un salario, para un solo empleador, en el local del empleador, bajo jornada completa y por tiempo indefinido. La ausencia de una de estas características da lugar a las formas atípicas, que

incluyen desde la intermediación, donde intervienen agencias de empleo que se asumen directamente como empleadoras, hasta relaciones triangulares de subcontratación entre empresas, en donde la empresa usuaria externaliza parte del proceso de trabajo o el manejo de las relaciones laborales (mediante empresas de mano de obra), desligándose de cualquier vínculo formal con los trabajadores y reduciendo los costos.

En México, las prácticas encaminadas a la tercerización y flexibilidad laboral se han afianzado desde de 1980. Se presentan principalmente en la rama de la construcción, la confección, la siderúrgica y el sector servicios (Mertens, Wilde et al., 1999). Ley Federal del Trabajo, últimas reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero de 2006. www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf

“Subcontratados, más de 60 mil empleados de la industria electrónica en la entidad”. La Jornada Jalisco. Sección Política. 24 marzo de 2007. <http://www.lajornadajalisco.com/> (fecha de consulta: 29 de marzo 2009).

Los trabajadores trabajan más de 8 horas por turno. En este sentido, el salario por hora en realidad es menor al resto de los trabajadores. Este tema requiere de un estudio empírico detallado, el cual rebasa los objetivos de este artículo.

Nuevos enfoques de las políticas para la Sociedad de la Información y el Conocimiento en América Latina: del enfoque tecnologicista al complejo

Autora: Ana Rivoir

**Licenciada en Sociología Universidad de la República de Uruguay.
Maestría en Desarrollo Regional y Local, Universidad Católica del Uruguay
Correo electrónico: ana@fcs.edu.uy**



Desde hace más de una década, los países de América Latina se han sumado a los esfuerzos para facilitar la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación para el desarrollo. El presente artículo discute en que medidas las iniciativas de políticas han estado orientadas por un paradigma tecnologicista dominante. Se analiza cuales son las principales deficiencias del mismo a partir de una revisión de varios estudios. Finalmente, se contribuye con nuevos criterios que estarían contribuyendo con un nuevo paradigma sobre la Sociedad de la información y el

Conocimiento, que permitiría que las TIC contribuyan al desarrollo individual y colectivo.

Palabras Claves: TIC – Sociedad de la Información – Desarrollo – Políticas

ABSTRACT

For over a decade, Latin American countries have joined efforts to facilitate the use of Information Technology and Communication for Development. This article discusses how much policy initiatives have been guided by a dominant techno – centred paradigm. We analyze what the main weaknesses of the paradigm are, based on reports and reviews of several studies. Finally, it contributes with new criteria that would be contributing to a new paradigm on the Information and Knowledge Society, which would enable ICT to contribute to individual and collective development.

Key Words: ICT – Information Society - Development - Políticas

Paradigmas de la Sociedad de la información en América Latina

La Sociedad de la Información y el Conocimiento (SIC) es motivo de distintas miradas enfoques y creencias. El momento histórico al que hace referencia este

concepto, tiene distintas denominaciones que dan cuenta de un debate acerca del alcance de las transformaciones experimentadas en las últimas décadas. Así es que encontramos denominaciones tales como Sociedad de la Información, Sociedad del Conocimiento, Sociedad del Aprendizaje y a su vez todas en plural a los efectos de marcar la diversidad de realidades.

Estas nuevas denominaciones hacen referencia a cambios importantes de las sociedades contemporáneas que deben ser conceptualizados.

La Sociedad de la Información y el Conocimiento (SIC) puede caracterizarse como el período histórico que comienza en las sociedades industriales de occidente, a fines de los 70. Con el desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), se establece un nuevo modo de desarrollo que permea finalmente la economía, la sociedad

y la política. [1] Las TIC asumen un rol central en la conformación de la SIC, y están constituidas por el estudio, el diseño, el desarrollo, el fomento, el mantenimiento y la administración de la información por medio de sistemas informáticos según Information Technology Association of America (ITAA). Las más extendidas son la computación e Internet y la telefonía móvil.

Los procesos desencadenados, los proyectos de desarrollo en juego, las estrategias y la relación de poder entre los distintos actores, derivan en que se consolida un paradigma que presenta e impulsa

a la SIC como una nueva modernización. Los distintos supuestos sustentan teorías y fundamentan visiones acerca de las TIC y su rol en el desarrollo de las personas y las sociedades pues como señala Mattelart: “Las creencias de las que la noción de SI es portadora desencadenan fuerzas simbólicas que impulsan a actuar, a la vez que permiten actuar en un determinado sentido y no en otro.” (2)

América Latina está transitando un momento histórico de cambios políticos y transformaciones sociales. Las políticas están siendo



revisadas y esto constituye un contexto adecuado para la actualización de viejas prácticas y para la innovación.

La evidencia de que las políticas para la SIC hasta ahora implementadas, han tenido limitada incidencia en los procesos de

América Latina está

transitando un momento

histórico de cambios políticos

y transformaciones sociales.

Las políticas están siendo

revisadas y esto constituye

un contexto adecuado para

la actualización de viejas

prácticas y para la innovación.

desarrollo, es uno de los aspectos centrales a considerar. Se sostiene en este capítulo que uno de los motivos de este fracaso es que es que las políticas y acciones implementadas se han inspirado en el paradigma dominante de la sociedad de la información que se orienta por valores y prioridades que no coinciden con las del desarrollo de estas sociedades.

Teorías “proféticas” y “apologéticas” han exacerbado los beneficios de las TIC y han descrito a la SIC como una sociedad homogénea, suponiendo que la extensión del uso de las TIC a toda la población permitirá lograr o mejorar el bienestar y el desarrollo social. Este discurso dominante justifica un proyecto de desarrollo que expresa una ola modernizadora. Una concepción con fuertes tendencias homogeneizantes, progresivas y lineales de los procesos, e idénticas para todas las sociedades independientemente de su características específicas - ubicación estructura socio-económica, geográfica, cultura, actores, etc. -. Se identifica con el proyecto de desarrollo de los países ricos que legitima la competitividad y la hegemonía mundial de estos en los sectores de punta del desarrollo tecnológico. (3)

Las TIC aparecen en el centro de

este modelo tecnocrático, como un modelo de desarrollo universal hegemónico. Algunos de los principios de este paradigma son: las telecomunicaciones benefician a la sociedad y a la economía; las tic mejoran la relación costo-beneficio en el conjunto de la producción social; el desarrollo de las TIC y la universalización del conocimiento mejoran la distribución y el acceso a la información y por lo tanto a los beneficios económicos; su aplicación facilita el cambio social y mejores condiciones de vida. (3)

Sin embargo, las desigualdades sociales también están presentes en la SIC a la vez que surgen una diversidad de modalidades de asumir esta etapa del desarrollo según las condiciones de los países, sus capacidades y su historia específica.

La brecha digital es uno de los conceptos de referencia. Este mismo concepto surge a partir de una apreciación que se enmarca en el paradigma dominante y que consisten en cuantificar el acceso a las TIC mediante indicadores de conectividad y de infraestructura.

Se ha avanzado hacia significados menos tecnologicistas y más complejos, donde son consideradas

La brecha digital es uno de los conceptos de referencia. Este mismo concepto surge a partir de una apreciación que se enmarca en el paradigma dominante y que consisten en cuantificar el acceso a las TIC mediante indicadores de conectividad y de infraestructura.

otras variables y procesos. A si mismo está siendo cuestionada la relación lineal entre TIC y desarrollo, abordándola más como un vínculo de carácter recursivo, pues en la medida que por un lado refleja la brecha digital como una consecuencia de otras brechas de desarrollo también esta contribuye a estas otras brechas. (Gascó, Ezquiza, Acevedo, 2007) En la

medida que se reduzca la brecha digital también se estará contribuyendo a la reducción de las otras.

De acuerdo a lo presentado hasta aquí son necesarias intervenciones y acciones explícitas y con un firme propósito de desarrollo. Las políticas se evidencian como un factor central en términos de la orientación y aprovechamiento de los beneficios de los adelantos tecnológicos para el desarrollo. Se considera que las TIC, en sí mismas no marcan la orientación del desarrollo, sino que más bien su uso debe estar orientado para el desarrollo y las prioridades específicas del mismo en los distintos contextos. En el marco de la elaboración de políticas para la SIC en las que las TIC contribuyan al desarrollo, es que se constata la confrontación entre paradigmas o miradas distintas sobre la SIC, muchas veces implícitas en las disyuntivas de los decisores. Es fundamental, retomar algunas consideraciones acerca de las principales características de estas políticas y de las críticas a las que hasta ahora se han implementado. A partir de esta revisión se podrán considerar nuevas dimensiones o preguntas a tener en cuenta para la definición e implementación de un nuevo tipo de políticas TIC orientadas al desarrollo.

Las estrategias de desarrollo pueden articularse de distinta forma con la SIC y que esto depende de las condiciones de cada país y de las características y la intervención de sus actores e instituciones. (4) Las TIC permiten desarrollar nuevas capacidades para alcanzar metas y objetivos con sentido para la vida de las personas, pero estos resultados no son espontáneos o inherentes a ellas. Es necesario instrumentar acciones y políticas que promuevan la utilización de las tecnologías para la ampliación de los derechos y oportunidades para el ejercicio de la libertad y la expansión de las capacidades de las personas. (5)

Influidos por la visión dominante, muchos debates sobre la orientación y énfasis de las políticas han puesto más énfasis en la dinámica de los mercados, los procedimientos de la gobernanza y regulación de las TIC y los servicios.

En este marco se da por supuesto que el beneficio de para los ciudadanos es directo y se trata sólo de brindarles acceso. Sin embargo, como sostiene Mansell, no hay evidencia de que una vez conectados los ciudadanos se empoderen como para llevar adelante la vida con un sentido

deseado. Es importante construir una aproximación a las políticas para estos medios de comunicación, que implique la creación de capacidades pues constituyen derechos de los ciudadanos. (6)

En una revisión de las políticas nacionales de TIC en los países en desarrollo, (7) encuentra distintos

Influidos por la visión dominante, muchos debates sobre la orientación y énfasis de las políticas han puesto más énfasis en la dinámica de los mercados, los procedimientos de la gobernanza y regulación de las TIC y los servicios.

tipos de iniciativas en base a las cuales realiza una tipología. Sostiene que las primeras experiencias son de los ochenta, pero es recién en los noventa que hay una explosión y consolidación de las mismas. Muchas de estas no están claramente diferenciadas de sector de TIC y de las políticas de telecomunicaciones y en la mayor cantidad de casos no hay una conexión explícita con las metas nacionales de desarrollo. Todas varían en términos de sus objetivos, diseños e implementación, sin embargo encuentra dos diferenciaciones claras:

1) las que conciben a las TIC como un sector productivo y se orientan a fortalecer la industria y pueden estar orientadas a el mercado de exportaciones o al desarrollo de capacidades nacionales y;

2) las que consideran las TIC como habilitadoras de desarrollo socio-económico que a su vez pueden estar orientadas hacia el posicionamiento global o hacia objetivos de desarrollo. Estos tipos de políticas y estrategias no son excluyentes, pero tampoco necesariamente complementarias. Concluye que los estudios de caso realizados, que fundamental que las estrategias nacionales estén explícitamente enfocadas al

desarrollo.

Finalmente, resalta la importancia de un marco para el despliegue de las TIC para el desarrollo que priorice las intervenciones en TIC, identifique sinergias, maximice los impactos en el desarrollo y coordine las acciones de todos los actores participantes. (7)

En suma, a partir de esta revisión conceptual y crítica constatamos la importancia de las políticas y las iniciativas para la SIC a los efectos de que las TIC contribuyan a los procesos de desarrollo. Asimismo, es trascendente la orientación de las mismas pues no es inocuo que asuman el paradigma dominante u otro enfoque para su diseño e implementación.

Nuevas visiones y perspectivas para las políticas

En los ámbitos de políticas TIC en América Latina se constatan distintas visiones y valores que fundamentan la orientación que deben tener las políticas para la SIC y sobre TIC en particular. En un enfoque tecnologicista se da prioridad a la infraestructura, la conectividad y esto es primordialmente medido a través de indicadores cuantitativos. En el caso del enfoque de mercado las acciones tenderán a ser delegadas

a la dinámica del mismo y quedará en manos de los actores privados – por ejemplo las compañías de telecomunicaciones – la decisión

brindar acceso a las TIC. En un enfoque complejo se considerarán factores tales como el nivel educativo, la participación de los

distintos actores involucrados y la ciudadanía en general, y se centrará en las transformaciones sociales y mejora de la calidad de vida que la utilización de las TIC pueda generar o potenciar desarrollo. Hasta ahora parecen haber predominado las políticas de conectividad e infraestructura y la preponderancia de indicadores cuantitativos. Se hacen por tanto necesarias las políticas en la SIC para el desarrollo que sean opuestas a la lógica excluyente del mercado y que estén enmarcadas en una estrategia de desarrollo y a partir de actores concretos. (8)

Es el enfoque tecnologicista que ha predominado las políticas para la SIC en América Latina, y por tanto se han concentrado, desde los noventa a la primeros años del milenio, a mejorar la infraestructura y el acceso a las TIC. Si bien esto es imprescindible, es igualmente insuficiente para contribuir a los procesos de desarrollo pues sus logros se reducen a crear mercados y consumidores. (9) (10)

En otras investigaciones sobre usos de Internet en América Latina también se resaltaba el predominio de una perspectiva “instrumental” y “técnica”. Se criticaba esta perspectiva en tanto limita y va en detrimento del potencial de Internet como lenguaje y sistema de



representaciones a través del cual los jóvenes y los ciudadanos crean y recrean los relatos, las visiones de sí mismos y la sociedad. Estas formas reduccionistas de visualizar las TIC, van en desmedro de su potencial para desarrollar nuevas relaciones, pedagogías, procesos comunicativos y formas de aprendizaje, pues impide al ciudadano empoderarse y apropiarse de esta herramienta. Es importante entender el uso de Internet en el contexto de los cambios culturales, las relaciones de poder y los cambios en los sistemas simbólicos y de circulación de conocimiento. Para ello son necesarios innovar en los enfoques, metodologías y pedagogías que habiliten su uso social. (11)

Para desarrollar cambios en cuanto a políticas de uso de Internet, destacan (11) que son necesarios tres procesos convergentes. Por un lado, la construcción de una nueva visión y proyectos que en la práctica promuevan el uso y apropiación de las TIC como formas de integración social, de desarrollo renuevas pedagogías más participativas y horizontales. En segundo lugar, consolidar el Derecho a la Comunicación y la Cultura y a Internet y en tercer lugar, la creación de alianzas estratégicas de actores para el desarrollo social de las TIC.

Poniendo énfasis en los procesos y las metodologías, otros señalan que no se trata de que exista disponibilidad de servicios y contenidos “para” la población. Los

enfoques definidos “desde arriba” reproducen las desigualdades y las brechas. Por tanto, los propios objetos tecnológicos deben ser objetos de intervención por parte de quienes lo utilizan. Araya considera que es necesario “fortalecer el dominio público mediante la creación de bienes colectivos globales que garanticen el acceso universal a la información y la comunicación.”; “fomento de redes y colectivos electrónicos sin fines de lucro que aseguren la producción y circulación abierta, plural y diversa de información pública y contenido relevantes para el desarrollo humano”; promoción de iniciativa de participación “desde” y “hacia” la comunidad que incluyan el uso tradicional e innovador de la comunicación a nivel local”;



acciones educativas y de capacitación para el uso y apropiación social que contribuyan a desarrollar nuevos imaginarios tecnológicos y capacidades sociales desde identidades y perspectivas culturales, locales, regionales y nacionales, así como el fomento al desarrollo de tecnologías alternativas. (12)

Por su parte, Finkelievich sostenía ya hace unos años, la necesidad de cumplir con ciertos ejes para que las políticas TIC estén orientadas al desarrollo. Por un lado que las políticas y estrategias fueran multiactorales (multistakeholder) y que brinden servicios sociales de desarrollo sustentable, social y político. Por otra parte, brindar un acceso físico y también cultural, que implique un aprendizaje para la creación de contenidos propios. Sostenía que para ello es necesario la creación de carreras para la SI y la producción y construcción de industrias tecnológicas nacionales y regionales. Por último, todos estos aspectos necesariamente atravesados por ejes de inclusión social, de género y minorías. En esta propuesta se integran distintos elementos que tienen que ver con los usos de las TIC, pero también con elementos de carácter macro o estructurales, sin olvidar las características de los procesos de

cambio. (13)

Más recientemente otros enfoques han agregado complejidad a la temática agregando nuevas dimensiones a ser consideradas por las políticas. El Informe de Desarrollo Humano de Chile 2006, por ejemplo, sigue reforzando y confirmando que cuando las TIC constituyen un fin en sí mismo para las políticas, no se generan necesariamente oportunidades para el desarrollo. Revela que los usuarios, individuales y colectivos, deben disponer de condiciones objetivas y subjetivas dentro de las que se cuenta la capacidad para definir reflexivamente los fines del uso. En tal sentido, las TIC deben estar subordinadas a fines explicitados y éticamente legítimos, que guíen su uso concreto. (14)

A los efectos de mejorar las políticas es fundamental reconocer las múltiples dimensiones de la brecha digital. Asimismo, es necesario saber para qué usar las TIC pues estas sirven a propósitos que van más allá de las técnicas y por lo tanto, también requiere que estas sean adaptadas a otros propósitos. En otro orden, promover regulaciones que resguarden los derechos de las personas de los usos nocivos, de la dependencia, la violación de la privacidad o para

el control de las personas constituye pilares importantes de estas políticas. Finalmente, se destaca la importancia de utilizar las TIC para un nuevo relacionamiento en red a través de la digitalización debe buscar mejora la participación y la ciudadanía. El Informe finaliza apelando a la necesidad de situar a la sociedad y a las personas en el centro del cambio tecnológico.

**Los conceptos discutidos
en el presente artículo,
permiten visualizar las
dificultades existentes para
la elaboración de políticas
TIC orientadas al desarrollo.**

(14)

En el mismo sentido, el informe del Global Information Society Watch 2007 - GISW (15) señala la importancia de brindar el acceso universal a través de las políticas pues el mercado resulta insuficiente. A tales efectos son fundamentales nuevas políticas TIC



para el desarrollo. Las principales deficiencias detectadas tienen que ver con que muchos países carecen de una visión de las TIC para su futuro lo que a su vez impacta negativamente sobre aspectos tales como los de género, contenidos locales, derechos ciudadanos, o de apoyo a personas con capacidades diferentes. Concluye que es

necesario que los gobiernos acepten que las políticas públicas de TIC para el desarrollo humano constituyen una inversión esencial.

En este marco, una deficiencia detectada es la falta de capacidad institucional que se suma a la falta de capacitación, habilidades y conciencia y que finalmente

redunda en la reducción de la capacidad de actuar. Esto resulta en un pésimo entrono para la elaboración de las políticas de TIC y deriva en la fragmentación de iniciativas y de las propias políticas. Es cierto que en otros países constatan la existencia de políticas pero estas no asumen una perspectiva de desarrollo. Finalmente, se señala también que muchos procesos participativos y documentados, acciones y acumulación de aprendizajes, se ven desperdiciados por el cambio de las autoridades de gobierno. Es decir, la sustentabilidad de los procesos interesantes e importantes en términos del desarrollo.

A modo de cierre

Los conceptos discutidos en el presente artículo, permiten visualizar las dificultades existentes para la elaboración de políticas TIC orientadas al desarrollo.

Estas dan cuenta acerca de que aún definidas las estrategias adecuadas, no es suficiente para que las iniciativas contribuyan al desarrollo de las personas y las comunidades. Importan mucho la manera en que se desarrollan los procesos y las características de las acciones implementadas. Hemos constatado coincidencias

en las críticas que se realizan al paradigma dominante desde las políticas implementadas sin embargo el desafío mayor está dado por generar nuevas propuestas respecto de los ejes y metodologías a abordar. Es frecuente encontrar a nivel discursivo confluencias en torno a objetivos para el desarrollo y valores considerados dentro de los derechos humanos. Sin embargo, no tan seguido se encuentran innovaciones y recomendaciones para el cambio en el diseño y la implementación de las políticas que constituyan elementos para el nuevo paradigma en construcción. Algunos elementos claves son el acceso y la conectividad; la apropiación y uso con sentido así como concebir estos como derechos humanos y la centralidad de la construcción de ciudadanía que incluya un control sobre los medios y recursos.

Referencias bibliográficas:

(1) Castells, Manuel 2000 La era de la información. Economía, Sociedad Cultura. Vol. I La sociedad red. Alianza Editorial, Barcelona.
 (2) Mattelart, Armand 2002 Historia de la sociedad de la Información. Paidós Comunicación 132. p. 12.
 (3) Cortés, J.; Dubois, A. 2005 "Nuevas Tecnologías de la Comunicación para el Desarrollo Humano" Cuaderno de Trabajo N°

37, Hegoa. País Vasco.

(4) Castells, Manuel y Pekka Himanen 2002 El Estado de Bienestar y la Sociedad de la Información. El modelo finlandés. Alianza Editorial. Madrid.

(5) Gascó-Hernández, Mila; Fran Equiza-Lopez y Manuel Acevedo-Ruiz 2007 Information Communication Technologies and Human Development: Opportunities and Challenges IIG, IGI Publishing.

(6) Mansell, Robin 2002 "From Digital Divides to Digital Entitlements in Knowledge Societies" Current Sociology, Vol. 50, No. 3, 407-426.

(7) Currie, Willie "National Approaches to ICT" http://wsispapers.choike.org/national_approaches_ict.pdf (consultado 11-12-09)

(8) Rivoir, Ana 2005 "The information and Knowledge Society in Latin America and the Caribbean: Different Approaches and their implications for Policies." En: Information Society for the South: Vision or Hallucination? Instituto del Tercer Mundo. Montevideo.

(9) Afonso, Carlos 2006 Desenvolvimento humano e apropriacao das TICs. Ritla.

(10) Finquelievich, Susana 2003 Indicadores de la Sociedad de la Información en Educación, Ciencia, Cultura, Comunicación e Información, en ALC. RICYT/OCT, Lisboa.

http://www.itu.int/dms_pub/itu-s/md/03/wsispc2/doc/S03-WSISPC2-DOC-0007!!MSW-S.doc (consultado 11-12-09)

(11) Bonilla, Marcelo y Gilles Cliche 2001 "Internet y sociedad en América Latina" Introducción. Fundación Acceso. Costa Rica.

(12) Araya, Rubén 2003 "Comunidades y portales ciudadanos: ¿Para que? Reflexiones desde una visión social sobre Internet" http://redistic.org/brecha/es/17_-_Rub%20Araya.html (Consultado 12-03-09)

(13) Finquelievich, Susana 2000 "TIC, desarrollo y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe" http://www.links.org.ar/infoteca/tic_sypobrezalac.rtf (consultado 12-12-09)

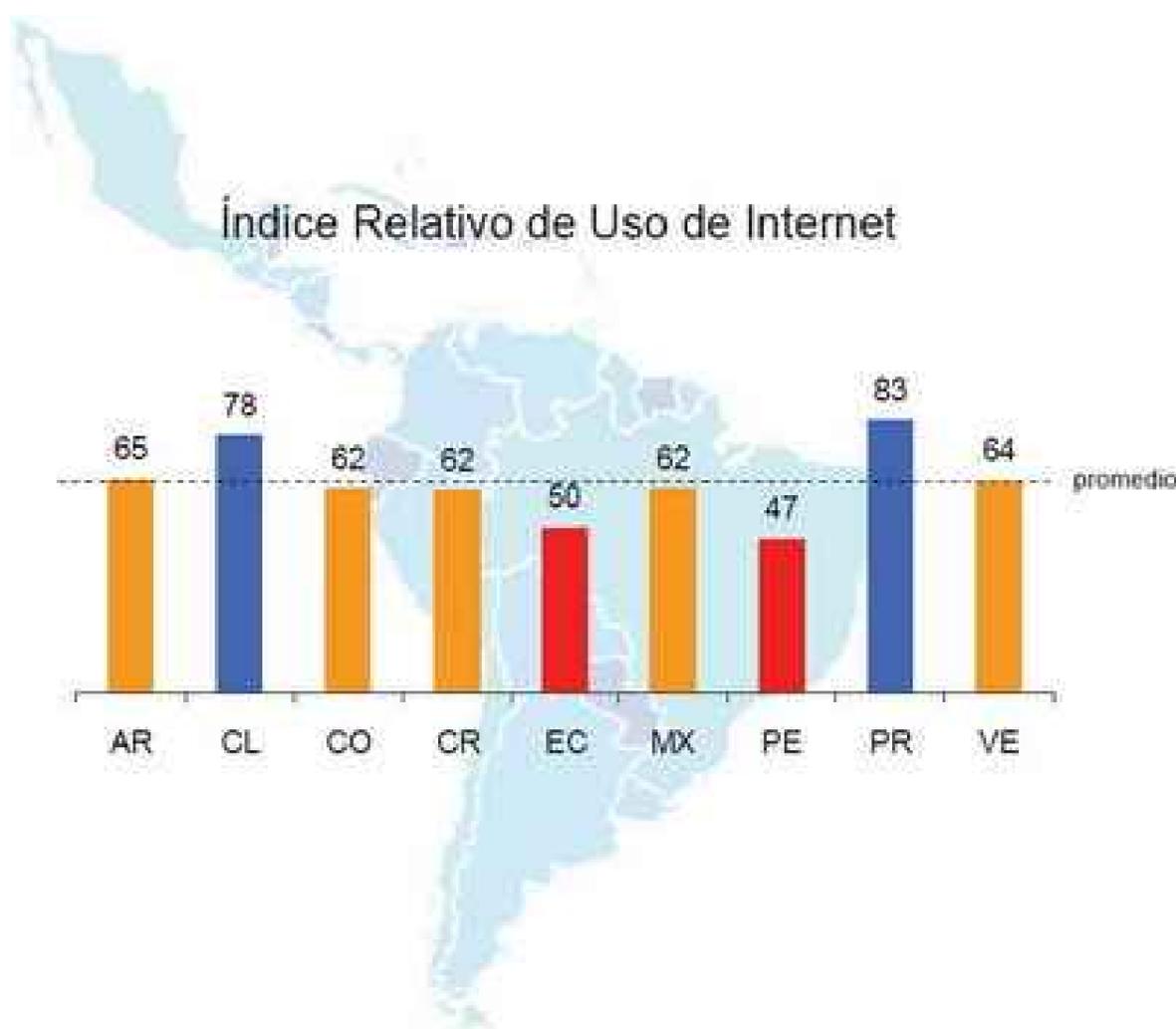
(14) PNUD Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2006 "Las nuevas tecnologías: ¿un salto al futuro?" PNUD, Santiago.

(15) Association for Progressive Communications (APC) 2007 Third World Institute (ITeM) "Global Information Society Watch 2007. Focus on Participation".

El uso de internet en América Latina

Autor: Sebastián Dyjament

Licenciado en Sociología, Universidad de Buenos Aires, Argentina
Correo electrónico: sebastiandyjament@gmail.com



No cabe dudas que el desarrollo que esta teniendo Internet en Latinoamericana está siendo transformador de las cotidianidades en las metrópolis continentales. Nuevas palabras, nuevas costumbres, nuevas formas de comunicación se van imponiendo no solo entre los jóvenes, sino también entre los adultos; se trata de un proceso veloz al que asistimos indefectible e irremediabilmente.

Los datos son contundentes: América Latina es uno de los continentes donde la presencia de este nuevo canal de comunicación crece en forma exponencial. Crecimiento que está superando barreras de niveles socioeconómicos y culturales, creando una nueva constelación de problemáticas e inquietudes que van emanando para quedarse. Una complejización de nuestra realidad que requiere un desarrollo teórico, atendiendo los estudios que se vienen dando en el primer mundo, pero asumiendo nuestra condición latinoamericana.

Este artículo trata de establecer algunas hipótesis en torno al uso de Internet en América Latina, comparado al que se le da en otros continentes, estudiando en particular el uso de la denominada web 2.0 y las redes sociales, la penetración del uso de diversos servicios en Latinoamérica y el

porque de la misma.

Palabras Claves: Internet, web 2.0, America Latina

Abstract:

There's no doubt that the development of the Internet in Latin America is becoming a modifier of everyday-life in the continental metropolis. New words, habits and ways of communication are rising not only among young people, but also among adults; it's a fast process, which we are witnessing inevitably.

The data is compelling: Latin America is one of the continents where presence of this new communication canal is growing in an exponential way. This change is going beyond socio-economical and cultural barriers, creating a new constellation of issues and concerns which are rising to stay. This is a complexity of our reality, which requires a theoretical development by taking into account studies made in the first world, but also by assuming our Latin American condition.

This article is trying to establish some assumptions about Internet usage in Latin America, compared to what is happening in other continents, and studying in particular

the usage of so-called web 2.0 and social networks, the penetration of various services in Latin America and their reasons-why.

Key Words: Internet, web 2.0, Latin America

“The Internet is becoming the town square for the global village of tomorrow.”

Bill Gates

“Internet: absolute communication, absolute isolation.”

Paul Carvel



Introducción

Más allá de las encontradas visiones que, tanto el fundador de Microsoft Bill Gates como el escritor y pensador belga Paul Carvel tienen sobre Internet, no cabe duda que la red de redes es un fenómeno en materia de comunicación que no solo llegó para quedarse, sino que

como ningún medio de comunicación, vive reinventándose y reconfigurándose en su corto período de existencia hasta estos días.

Dicho proceso de reconversión es parte de la esencia misma del medio: hace diez años, nos encontrábamos con que nuestro itinerario de navegación por Internet consistía básicamente en revisar nuestro correo electrónico, chatear mediante el mIRC (ICQ, como mensajero instantáneo era toda una novedad), y leer páginas web de nuestro interés. Internet replicaba un carácter unidireccional, como en el resto de los medios de comunicación populares (TV, radio, prensa escrita). Hoy en día, y desde ya hace algún tiempo, esa conceptualización de la red está bastante venida a menos: hoy no podemos pensar en el usuario promedio de la web como un simple espectador de lo que sucede en la misma, sino más bien como un “prosumidor” (consumidor que además produce contenido). Tal como lo especifica el experto en web 2.0, Luis García De La Fuente, si en la web 1.0 “la información se movía unidireccionalmente: de las webs a las personas. Apenas cambiaba, aunque adoptaba diferentes formas: webs personales, de empresa, etc., [en la web 2.0]

inicia el concepto de comunicación bidireccional. Se empieza a usar Internet como herramienta de conversación en entornos y situaciones muy diversas. El concepto multimedia irrumpe con fuerza.” . Apenas estamos en la era de esplendor de la 2.0 (para muchas publicaciones especializadas, el año pasado fue el año del “boom” de las redes sociales -componente fundamental de la internet de hoy), y ya están apareciendo los primeros indicios de un futuro web 3.0, en el que las plataformas móviles (PDA, celulares de 3º generación, computadores portátiles) serán los dispositivos claves para la creación de contenido, reduciéndose además “la distancia entre ‘pensamiento’ y acción será mucho más corta, el concepto de máquinas semánticas se hará realidad, sin teclados y utilizando la voz o la vista.”

Es este vértigo transformador del medio lo que nos obliga a establecer niveles de análisis que contemple el corto, medio y largo plazo para abordar con el mejor rango de alcance y profundidad dicha temática. Tal análisis viene a dar cuenta también de la importancia -mencionada anteriormente- que viene teniendo la web en nuestras vidas. Sea por inclusión o por exclusión (deliberada

o no) del fenómeno, ya nadie puede negar haber escuchado nuevos vocablos o nuevas conceptualizaciones que, además, están siendo aplicadas fuera del mundo virtual: hoy en día, el paradigma de la interactividad, la creación en comunidad, las colaboraciones para encarar proyectos, en suma, lo que Pekka Himanen denominó “ética hacker” , también se puede adoptar a esto que venimos haciendo referencia, siendo la misma, parte de nuestra vida laboral, personal y académica, sean en ámbitos científicos o artísticos, actividades de esparcimiento o profesionales.

De ahí la urgencia a tratar estos

temas, la importancia de desmenuzarlos bajo el tamiz conceptual al que podemos acceder para la construcción de nuevas estructuras de comprensión fenomenológicas, para no sólo entender lo que está pasando en la virtualidad, sino despejar aún más la nubosidad que acecha la cada vez más compleja vida cotidiana del siglo XXI.

El tamaño de la Web

Para adentrarnos en una primera parte dentro de la problemática a tratar, bien vale echar mano a algunos datos sobre la preponderancia de la virtualidad en el mundo de hoy. Según el portal



De ahí la urgencia a tratar estos temas, la importancia de desmenuzarlos bajo el tamiz conceptual al que podemos acceder para la construcción de nuevas estructuras de comprensión fenomenológicas, para no sólo entender lo que está pasando en la virtualidad, sino despejar aún más la nubosidad que acecha la cada vez más compleja vida cotidiana del siglo XXI.

de estadísticas sobre la web Internet World Stats, casi un 24% de la población mundial está conectada a la web: estamos hablando de alrededor de casi 1600 millones de habitantes. De estos 1600 millones de internautas, casi un 11% son latinoamericanos (algo así como 173,6 millones) . A pesar de existir un casi 30% de penetración en el uso de Internet en el continente, si comparamos la cantidad de usuarios actuales con la del último

día del año 2000, la misma experimentó un crecimiento de casi el 861%, es decir, se trata de un fenómeno que no es experimentado por la mayoría de la población en este continente, pero que se incrementa en forma sostenida y explosiva, desde hace casi 9 años.

Dentro de Latinoamérica, los tres países con mayor cantidad de internautas son Brasil, México y Argentina: juntos, poseen el 64% del total de usuarios del web del continente. De los tres países, Argentina es el que tiene un mayor porcentaje de penetración, con casi la mitad de su población conectada; el otro país que se destaca dentro del continente por la penetración de la web es Chile, con el 50,9%.

La forma de la Web

Ahora bien, en cada parte del planeta, la Web adquiere múltiples configuraciones, diversas formas que nos pueden estar dando indicios de la subjetividad de los internautas. En el cuadro 1, podemos comparar los 10 sitios principales a nivel mundial y por algunos países. Más allá de la presencia de algunos sitios locales dentro del top 10 de cada país, existen diversas particularidades que nos obligan a pensar en diversos tipos de consumo de la web, de acuerdo al lugar geográfico.

LOS 10 SITIOS MÁS VISITADOS A NIVEL MUNDIAL Y POR PAISES

	Mundial	USA	Canada	Corea del Sur	India	Japon	China
1	Google	Google	Google Canada	naver.com	Google India	Yahoo Japan	Baidu
2	Yahoo	Yahoo	Facebook	Yahoo	Google	Fc2	qq.com
3	Facebook	Facebook	Windows Live	daum.net	Yahoo	Google Japan	sina.com.cn
4	Youtube	Youtube	Youtube	Youtube	Orkut	Youtube	Google China
5	Windows Live	MySpace	Yahoo	Google	Youtube	Rakuten	Taobao
6	Microsoft Network (MSN)	Microsoft Network (MSN)	Google	cyworld.com	Blogger	Livedoor	163.com
7	Wikipedia	Windows Live	msn.ca	nate.com	Rediff.com India Ltd.	Ameblo	Google
8	Blogger	Wikipedia	Microsoft Network (MSN)	Google Korea	Facebook	Mixi	sohu
9	MySpace	traigist	Wikipedia	Bao Khuyen hoc & Dan tri Online	Wikipedia	Google	yoku
10	Baidu	eBay	Blogger	Windows Live	Windows Live	Wikipedia	Yahoo

	Gran Bretaña	Francia	Italia	Alemania	Argentina	Brasil	México
1	Google UK	Google France	Google Italy	Google Germany	Google Argentina	Google Brazil	Google Mexico
2	Facebook	Skyrock	Facebook	Google	Windows Live	Orkut	Windows Live
3	Google	Facebook	Youtube	Youtube	Facebook	Windows Live	Youtube
4	Youtube	Windows Live	Windows Live	eBay Germany	Youtube	UOL	Microsoft Network (MSN)
5	Yahoo	Youtube	Yahoo	Wikipedia	Microsoft Network (MSN)	Youtube	Metrolog
6	Windows Live	Microsoft Network (MSN)	Google	Yahoo	Yahoo	Globo	Yahoo
7	BBC	Orange	Liberò	Amazon.de	Fotolog	Microsoft Network (MSN)	HIS
8	eBay UK	Google	eBay	gmx.net	Mercadolivre	Google	Google
9	Microsoft Network (MSN)	Yahoo	Microsoft Network (MSN)	Facebook	Taringa	Yahoo	Mercadolivre Mexico
10	Wikipedia	Free.fr	Wikipedia	Spiegel	Clarín	Terra	Blogger

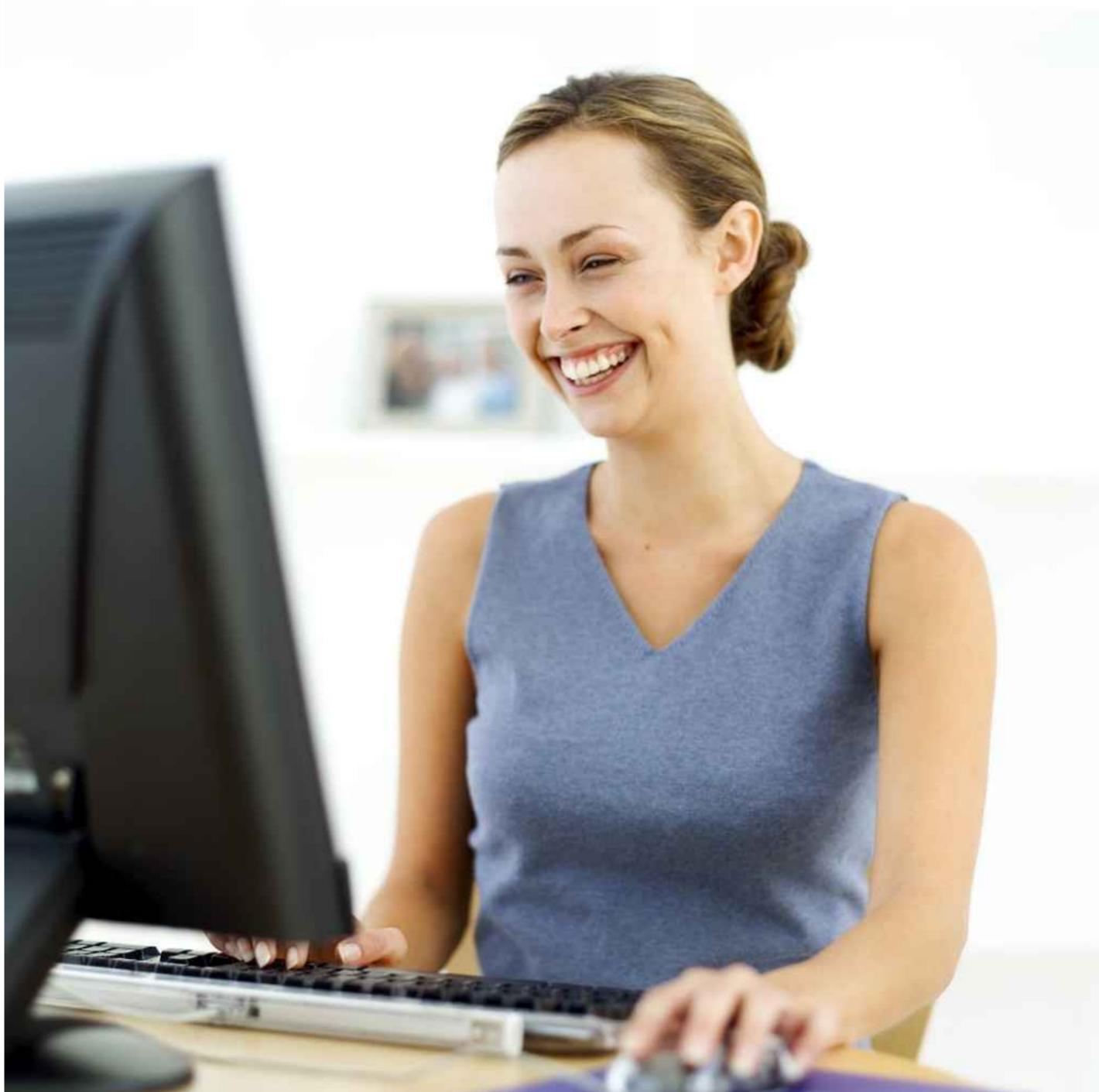
Antes de seguir, bien vale aclarar el concepto de redes sociales, ya que la presente ponencia se centrará sobre el uso que se está haciendo de la misma. Para el primer concepto, me gustaría remitirme a Moreno, cuando definía a una estructura social como “La red de las relaciones existentes entre las personas implicadas en una sociedad” . Intrapolándolo, defino a una red social dentro de

la Internet como a un entramado de subjetividades y los lazos que se establecen entre ellas, vehiculados por su plataforma, en la que se interconectan en base a afinidades e intereses. El papel de las redes sociales dentro de la vida virtual ha tomado bastante relevancia en los últimos años; es indudable que, hoy por hoy, la navegación del internauta promedio necesariamente pasa por algunos

de estas redes, como YouTube o Facebook.

Si bien los fenómenos mundiales de la Web (Google, Facebook, YouTube, MSN) ocupan un lugar preponderante entre los diez sitios más visitados de los países tomados como ejemplos, podemos identificar fenómenos locales (portales/websites originarios de países no angloparlantes), que se hallan entre los más populares en Francia o Japón. Asimismo, también podemos detallar redes sociales universales como Facebook no han podido tener entrada en mercados de gran cantidad de internautas, como China, México o Brasil. Y por último, notamos que existen países donde webs no originarios han tenido un suceso relevante y atendible (el caso de fotolog.net en Argentina o Hi5 en México.)

Con esto, quiero establecer una premisa que considero vital para entender la configuración actual de la red: el fenómeno de la Web (y en particular de la web 2.0) es al mismo tiempo a nivel global y local; existen brandnomers casi universales para redes sociales personales (Facebook), plataformas para video online (YouTube) o mensajería instantánea (Windows Live, el ex Windows Messenger), pero también existen bastiones



“locales” dentro de distintos países que desafían la “globalización” digital.

Internet en Latinoamérica: el panorama para internautas y desarrolladores

La empresa Universal McCain lleva adelante todos los años una investigación sistemática anual sobre uso de las redes sociales; a fin de dimensionar la importancia de esta encuesta. En la tercera ola, cuyos resultados ya están publicados, se realizaron cerca de 17000 encuestas en 29 países. Y aunque los datos de la última encuesta pierdan algo de actualidad por el –ya mencionado- ritmo de desarrollo y constante cambios del medio; de alguna manera, están señalando un uso de la web 2.0 diferenciado, por país, por continente. Así, vemos que surcoreanos y filipinos, mayoritariamente, leen weblogs, mientras que en Hungría o Alemania, esa práctica apenas la llevan a cabo la mitad de los internautas; en Filipinas y Hungría se observa un uso muy intensivo de las redes sociales, cosa que no ocurre en Italia, Francia o República Checa. Por último, se puede concluir que mientras los brasileños son muy afines a subir contenido multimedia (video y fotos), los japoneses por

el contrario son más reacios a esto.

Por otro lado, algunos datos ya estaban anticipando una tendencia que se está visibilizando actualmente: el aumento del uso de internet para ver videos (eso explica la presencia a nivel universal de YouTube como la mayor plataforma online para tal fin, casi sin competencia fuerte en esta materia.). Otro caso es la creciente tendencia a participar en redes sociales, tendencia que terminó de confirmarse con la explosión en 2008 de Facebook, que se ha convertido en el tercer sitio más visitado a nivel mundial, sólo por detrás de los motores de búsqueda

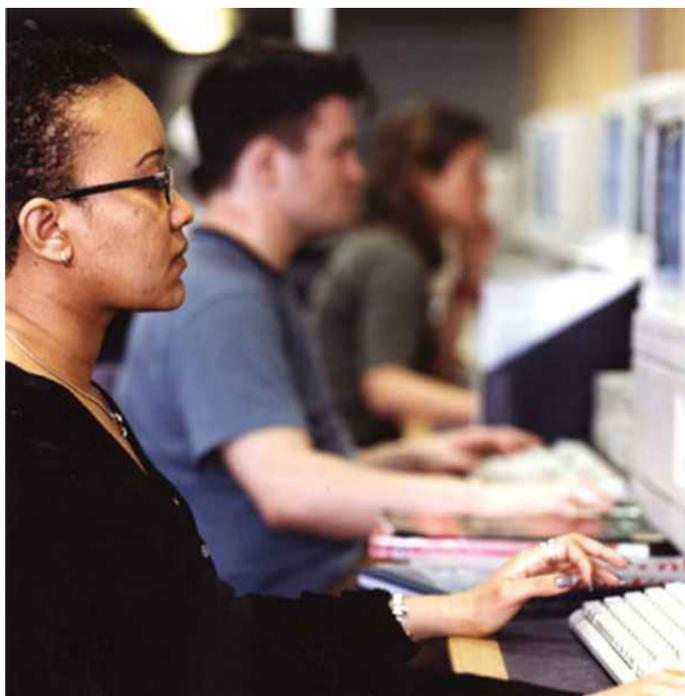
Otro caso es la creciente tendencia a participar en redes sociales, tendencia que terminó de confirmarse con la explosión en 2008 de Facebook, que se ha convertido en el tercer sitio más visitado a nivel mundial, sólo por detrás de los motores de búsqueda Google y Yahoo!.

Google y Yahoo!.

Si queremos enfocarnos más en profundidad en qué es lo que está pasando en Latinoamérica, entonces debemos remitirnos al trabajo que llevó adelante la consultora venezolana Tendencias Digitales, cuyos resultados se publicaron en noviembre último. Dicho estudio, realizado a casi 30000 usuarios de 17 países de Latinoamérica, intenta pensar el grado de relación entre los internautas y la web 2.0. Esta web 2.0, descrita por Wade Roush como “nuevos mecanismos de relación y comunicación entre las personas utilizando las tecnologías de redes sociales (...), la utilización de estándares web para la creación de servicios distribuidos en Internet (...) y la mejora en los interfaces de las páginas web hasta llegar a imitar, (...), la experiencia de usuario de las aplicaciones clásicas que se ejecutan en un ordenador.” , y retomando lo conceptualizado en la introducción, facilita el vuelco de contenidos audiovisuales y escritos a la web. Pero lo que Tendencias Digitales nos termina mostrando es que la mayor parte de los internautas latinoamericanos no aprovechan dicha posibilidad al 100%, tal como ocurre en otros países, más desarrollados.

Según esta consultora, el 46% de los internautas encuestados adscriben a una tipología de internauta que comparte información y contenidos de la web y que usa en forma moderada a los servicios de web 2.0 (redes sociales, comunidades basadas en el hosting de multimedia, etc). El perfil de usuario de estos internautas es definido como Socializadores; mientras que un 22% suscriben a la misma tipología, aunque con uso más intenso de web 2.0 (definidos como Entusiastas). Tan sólo un 20% (definidos en el mismo estudio como Creadores) utiliza la web 2.0 como plataforma para mostrar contenidos propios y compartirlos.

El otro aspecto importante es el aporte a este nuevo entramado de servicios 2.0 desde el continente. Basta ver las principales estrellas



de esta nueva constelación de sitios para darse cuenta. Excepto contadas excepciones, entre los 200 sitios más visitados según Alexa, sólo dos (dejando de lado las versiones de Google para países latinos o websites de diarios) son emprendimientos web 2.0 latinos (Orkut, recientemente adquirido por Google y Taringa, el web argentino de intercambio de archivos). El sitio sobre 2.0 mashable.com registra sólo cinco menciones de la red social de origen argentino Sonico y algunos reportes más sobre el mencionado Orkut.

Estamos hablando de una escasa presencia latinoamericana en el contexto de redes sociales, marcadores sociales y plataformas para alojar contenidos multimedia, principalmente de origen norteamericano y, en menor medida, europeo o japonés.

Escasa presencia, teniendo en cuenta que Latinoamérica posee, como dijimos anteriormente, más de 170 millones de usuarios conectados. No obstante, existen señales para pensar que esta tendencia puede, por lo menos, empezar a revertirse: el website especializado en emprendimientos web PulsoSocial destaca en su

artículo “Top 10 Latin American Startups of 2009” el crecimiento del sector, mencionando como puntos sobresalientes a nivel internacional los crecimientos de Buscapé (Chile) y Sonico (Argentina) y la presencia de emprendimientos web en el TechCrunch 50 (uno de los eventos más importantes de premiación de start ups de emprendimientos web) creados por el argentino Santiago Siri. A nivel mas regional, el mismo artículo habla de la creación de comunidades de emprendedores web como “Palermo Valley”, “Tequila Valley” y “Lima Valley”, que están cobrando cada vez más importancia, con la posibilidad de posicionar a la región como proveedora de servicios web, acompañando y motorizando la orientación que va tomando la forma de esta red.

En resumen, por un lado tenemos en la región, una mayoría de internautas que no poseen un alta intensidad en su relación con la forma actual de la web, y por el otro, una muy concentrada minoría de desarrolladores, emprendedores y programadores que van reuniéndose en comunidades, dispuestas a dejar su impronta en la red global con sus creaciones, asimismo, como también una minoría de internautas latinos fuertemente involucrados con lo

último que va ocurriendo en la web. Una minoría que va moviéndose al compás de los veloces cambios en la forma de la web y una gran mayoría que, en forma mucho más lenta, y casi por obligación, adopta las nuevas posibilidades de la misma.

Conclusiones

Expusimos a grandes rasgos y basándonos en un desk research y en el recabado de datos secundarios, una descripción del universo de internautas y personas involucradas en la internet. No obstante, este caudal de información muy relevante no alcanza para pensar en profundidad distintos aspectos de esta realidad. ¿Qué tanto influye la brecha digital existente en este continente en relación con las potencias mundiales? ¿Y la brecha educacional, donde 110 millones de personas no terminan la educación primaria? ¿Cuánto influye la tensión entre la condición de local/regional – universal que entran en juego en la globalización unificadora que supone esta forma actual de la web? ¿Qué factores socio culturales e identitarios están influyendo para que la mayoría de los internautas latinoamericanos no estén exprimiendo al máximo todas las oportunidades que están presentes en la web 2.0?

En suma, se trata de establecer una profundización a nivel cualitativo de la caracterización de los distintos perfiles de internautas latinoamericanos para entender el estadio actual de la net en esta parte del globo, y de cara a los próximos paradigmas que amenazan con modificar la actual forma de la web; es decir, la web 3.0 (con la web semántica a la cabeza y los avances para dotar de “inteligencia” a la web) y la web 4.0 con el avance definitivo del llamado cloud computing, hasta el total desarrollo de sistemas operativos montados en la web (Web OS).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS y notas al pie.

- Garcia de la Fuente, Luis. 2008. La Web 3.0 y una breve historia de la Web, Fuente: <http://luisgarciadela Fuente.com/2008/11/13/la-web-30-y-una-breve-historia-de-la-web/>
 - Garcia de la Fuente, Luis; op. Cit. Himanen, Pekka. 2001, La ética del hacker y el espíritu de la era de la información, Primera Reimpresión argentina. Destino. Argentina. Fuente: <http://www.internetworldstats.com> (consultado el 31/03/09)
- Fuente: www.alexacom

(consultado el 31/03/09)

- Requena Santos, Felix. 1989. El concepto de redes sociales, en Reis Nº 48, pag. 138
- Perez Crespo, Salvador. 2007, Como sera la Web 3.0. Fundación Telefonica. Fuente: http://sociedadinformacion.fundacion.telefonica.com/DYC/SHI/seccion=1188&idioma=es_ES&id=2009100116310011&activo=4.do?element=4215 (consultado el 22-12-09)
- Tendencias Digitales. 2009, Segmentación de latinos en la web 2.0. Fuente: <http://www.tendenciasdigitales.com/477/segmentacion-de-latinos-en-la-web-2-0/> (consultado el 22-12-09)
- La nota puede leerse en <http://pulsosocial.com/2009/11/25/top-10-latin-american-startups-of-2009/> (consultado el 22-12-09)
- Cifras dadas por el secretario General de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) para la Educación, la Ciencia, y la Cultura, Álvaro Marchesi. Fuente: <http://www.ellitoral.com/index.php/diarios/2007/06/14/opinion/OPIN-04.html> (consultado el 22-12-09)

Comunidades migrantes transnacionales y nuevas tecnologías

Autora: Miriam Cárdenas Torres
Profesora investigadora del Departamento de Políticas Públicas de la Universidad de Guadalajara, México



El transnacionalismo ha sido estudiado sobre todo en el análisis de los vínculos económicos de los migrantes con su lugar de origen. Sin embargo, la intensidad de los flujos de intercambio y la gran diversidad de actividades que traspasan fronteras, más allá del ámbito económico, requieren ser estudiadas. A través de la apropiación y uso de las nuevas tecnologías, concretamente Internet, los migrantes han ido formando comunidades virtuales en las que establecen vínculos sociales, refuerzan los ya existentes, constituyen nuevas formas de socialización, construyen y fortalecen redes sociales. En este trabajo damos cuenta del seguimiento etnográfico que hemos venido realizando a una página electrónica de un poblado de México -caracterizado por altos índices de emigración- y los lazos y naturaleza de la comunicación que los migrantes mantienen con sus lugares de origen a través del ciberespacio.

Palabras clave: migrantes, transnacionalismo, Internet.

Abstract:

Transnationalism has been studied mainly in the analysis of the economic bonds of migrants with its place of origin. Nevertheless, the intensity of the interchange flows and the great diversity of activities that transfer borders, beyond the economic scope, require to be studied. Through the appropriation and use of the new technologies, concretely Internet, migrants have been forming virtual communities in which they establish social bonds, reinforce the existing ones, constitute new forms of socialization, and construct and strengthen social networks. In this article we report the ethnographic observation that we have been doing of an electronic page of a town of Mexico -characterized by high levels of emigration- and the ties and nature

of the communication that migrants maintain with their home towns through cyberspace.

Key words: migrants, transnationalism, Internet

Sobre la tradición en los estudios migratorios

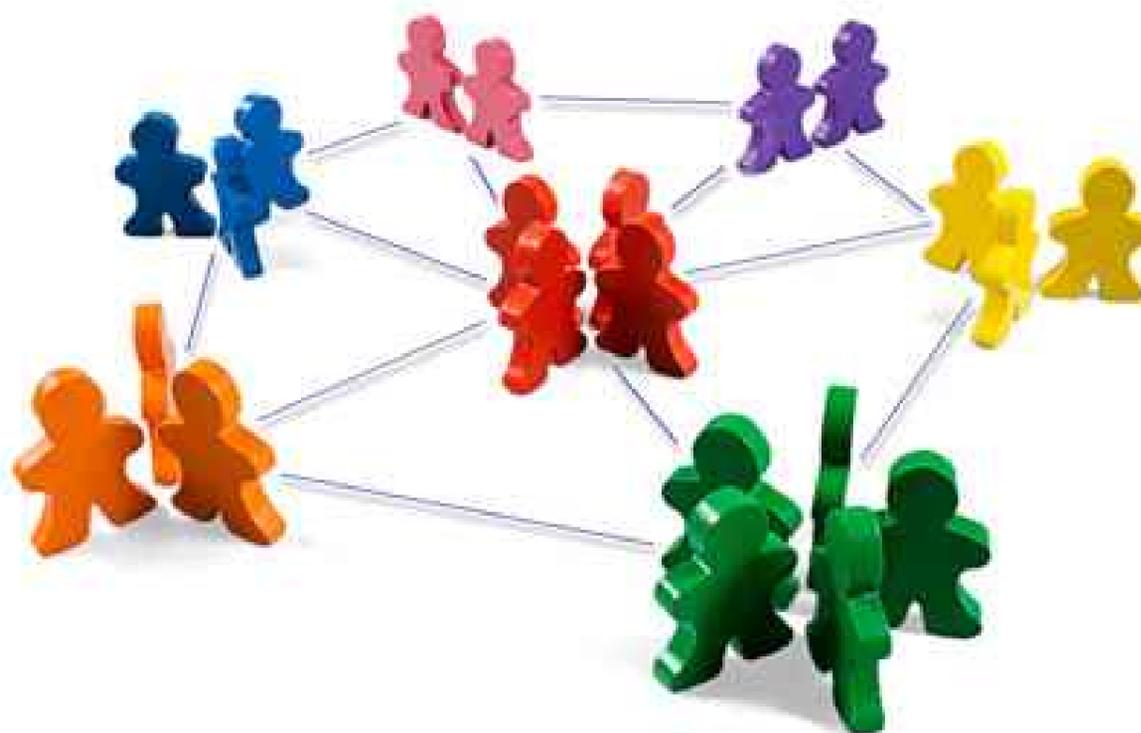
Los estudios migratorios tienen una larga tradición. De acuerdo a Herrera (2006), la migración como fenómeno multifacético ha sido estudiada multidisciplinariamente; los demógrafos, han analizado principalmente la intensidad de los movimientos de población, el estudio cuantitativo de estos y la formulación de modelos matemáticos para su estudio. Entre los sociólogos, han prevalecido los estudios cualitativos, considerando desde las motivaciones, las implicaciones sociales, la incorporación a la sociedad de destino, etcétera. En cambio para los economistas, los estudios se han enfocado a los mercados de trabajo en las sociedades de origen y destino, el envío de remesas, oferta y demanda de mano de obra, entre otros. El autor sostiene que a pesar de los aportes que se han hecho desde las diversas disciplinas, la variedad de enfoques ha propiciado “la dispersión de conocimientos sustantivos en el orden conceptual”.

Por su parte, Portes (2007) plantea

que los estudios migratorios han buscado abordar tres áreas que se sintetizan en lo siguiente: causas y motivaciones que propician la migración; cambios en los migrantes en los procesos migratorios dentro de las sociedades receptoras, tales como asimilación y adaptabilidad; y, los impactos de los inmigrantes en la vida cultural y política del país de destino.

Guarnizo (2007: 151) sostiene que una gran parte de las investigaciones en el tema migratorio se han focalizado al asunto de los flujos monetarios norte-sur, las remesas monetarias se han convertido en “el elemento más citado, la evidencia tangible y

el bastón de medida de los vínculos que conectan a los migrantes con sus sociedades de origen”. En el caso de la migración México-Estados Unidos, Durand y Massey (1992) especialistas en el tema, sostienen que hay un debate fragmentado en materia de estudios sobre migración debido a generalizaciones que se han hecho en los análisis que pudieran aparentar inconsistencias, acentuado por las diferencias culturales, históricas y los niveles de riqueza de los países desde donde se investiga, aunado al hecho de que una parte de la migración es de naturaleza clandestina e inobservable. Entre los estudios sobre migración



internacional, Ros et. al (2007) destacan los siguientes: la literatura de la globalización de la migración, las redes de información de los migrantes y el transnacionalismo migrante, los cuales, de acuerdo a su perspectiva, enfatizan el papel de la interconexión como un factor decisivo en la formación de flujos migratorios internacionales. Held et. al. (2002) proponen el análisis de la migración a partir del alcance, intensidad y velocidad de los flujos migratorios así como sus efectos sobre los Estados y las sociedades de origen y de recepción. “Debido a que las tendencias de la migración se entrelazan con las estructuras de la interacción económica, cultural y política y las transforman, podemos esperar repercusiones en todos estos terrenos” (Held et. al.: 2002: 343).

Transnacionalismo y comunidades transnacionales

De acuerdo a Guarnizo y Smith (2003) la expansión del capital transnacional y de los medios masivos de comunicación provocaron una avalancha de discursos sobre la globalización y el transnacionalismo, términos adoptados por antropólogos, sociólogos, politólogos, geógrafos, etc., y advierten que esta creciente utilización del término ha sido acompañada por una creciente

ambigüedad y que por ello corre el riesgo de convertirse en un concepto vacío.



En los años ochenta surge la teoría transnacional -no obstante que las prácticas transnacionales han existido muchísimos años atrás-, como propuesta ante la insuficiencia de los análisis sobre la migración, demasiado centrados en los aspectos económicos y en la perspectiva de la asimilación de los migrantes en las comunidades receptoras después de varias generaciones (Yerko, 2005). En este sentido, lo transnacional, “describe la manera en que lo local llega a ser global, y cómo todas las partes del globo están ahora mucho más interrelacionadas por los mercados económicos, la información, la disseminación y homogeneización cultural” (Yerko, 2005: 183). Para Yerko el énfasis de la teoría transnacional está en los impactos culturales de la migración.

Transnacionalismo y comunidades

transnacionales son términos incorporados por la sociología de la inmigración, para Portes (2002: 139), abarcan los contactos “transfronterizos no oficiales iniciados y mantenidos por los inmigrantes, sus parientes y comunidades en el país natal”. La transnacionalidad se refiere a las redes de comunicación establecidas por intensos lazos y vínculos sociales conformadas por los emigrantes y sus familias que permanecen en su comunidad de origen (Guarnizo y Smith, 2003). Portes, Guarnizo y Landolt (2003), definen el transnacionalismo como un fenómeno que se compone de personas que llevan vidas dobles, en dos países diferentes, hablan dos lenguas diferentes, tienen hogares en los dos países y mantienen contacto constante y habitual en ambas naciones. Portes, et. al. (2003), presentan dos tipologías para distinguir el transnacionalismo, la primera relativa a las actividades y la segunda a los actores. Con respecto a la primera tipología, clasifican tres categorías: transnacionalismo económico, transnacionalismo político y transnacionalismo sociocultural –esta última incluye actividades muy variadas-, “abarca empresas socioculturales múltiples orientadas al reforzamiento de una identidad

nacional en el extranjero o al disfrute colectivo de productos y actividades culturales”, entre otras (p.20). En la segunda tipología distinguen el transnacionalismo “desde arriba”, aquel impulsado por las grandes corporaciones, estados y “actores institucionales poderosos”; y el transnacionalismo “desde abajo” (Smith y Guarnizo, 2003; Delgado y Morán, 2004), que agrupa las iniciativas populares que llevan a cabo “los inmigrantes y sus contrapartes” en los países de origen .

Transnacionalismo, tecnologías y redes sociales

Para Smith (2003), los migrantes crean comunidades con sentido en contextos transnacionales a través de prácticas y acuerdos de asociación (negociados) que alimentan la imaginación de una identidad comunitaria, así mismo, hace tres afirmaciones: que la tecnología ha favorecido y acelerado estos procesos; el estado –en sus niveles local, regional o nacional- ha jugado un papel esencial en la creación y sostenimiento de la vida transnacional; y, que la calidad de miembro en una comunidad transnacional es definida generalmente con relación a los migrantes y otras membresías simultáneas en los ámbitos local, étnico o nacional, u otras

comunidades.

Portes et. al. (2003), apuntan que sin el desarrollo y disponibilidad de las tecnologías de información y comunicación el surgimiento de transnacionalismo a escala masiva no hubiera sido posible. Para Horst (2002), los avances tecnológicos en las comunicaciones y en los medios de transporte han facilitado la formación de comunidades transnacionales, así como también han propiciado condiciones a los investigadores para el estudio de estas comunidades.

En la actualidad, los procesos migratorios están fuertemente vinculados a las dinámicas de la sociedad de la información (Ros, et. al, 2007), la velocidad e intensidad de los flujos de información y comunicación a través de las tecnologías han ido moldeando nuevos patrones migratorios.

Hay autores que sostienen que ahora mucho más que antes los migrantes tienen mayores certezas para emigrar. A través de las redes de información los migrantes potenciales pueden indagar los lugares, líneas de transporte, temporadas o días específicos para hacerlo; conocer las condiciones, así como enterarse sobre peligros y riesgos y en un momento dado

En la actualidad, los procesos migratorios están fuertemente vinculados a las dinámicas de la sociedad de la información, la velocidad e intensidad de los flujos de información y comunicación a través de las tecnologías han ido moldeando nuevos patrones migratorios.

existe la posibilidad de insertarse en redes que les permiten a la vez vincularse con otros en condiciones semejantes en el país de destino, contar con apoyos para instalarse, para conseguir empleo, y moverse en la sociedad de destino. Castells (1999) plantea que las nuevas tecnologías están en el centro de las redes transnacionales, si bien señala que las redes no son algo reciente ni exclusivo de la Sociedad de la Información, el paradigma tecnológico proporciona el sustento material para que su

expansión se disemine por toda la estructura social.

Las redes son estructuras abiertas capaces de expandirse sin límites, integrando nuevos nodos mientras puedan comunicarse entre sí, es decir, siempre que compartan los mismos códigos de comunicación (...) Las redes son los instrumentos apropiados para una organización social que pretende superar el espacio y aniquilar el tiempo (...) la morfología de red también es una fuente de reorganización de las relaciones de poder” (Castells, 1999: 507).

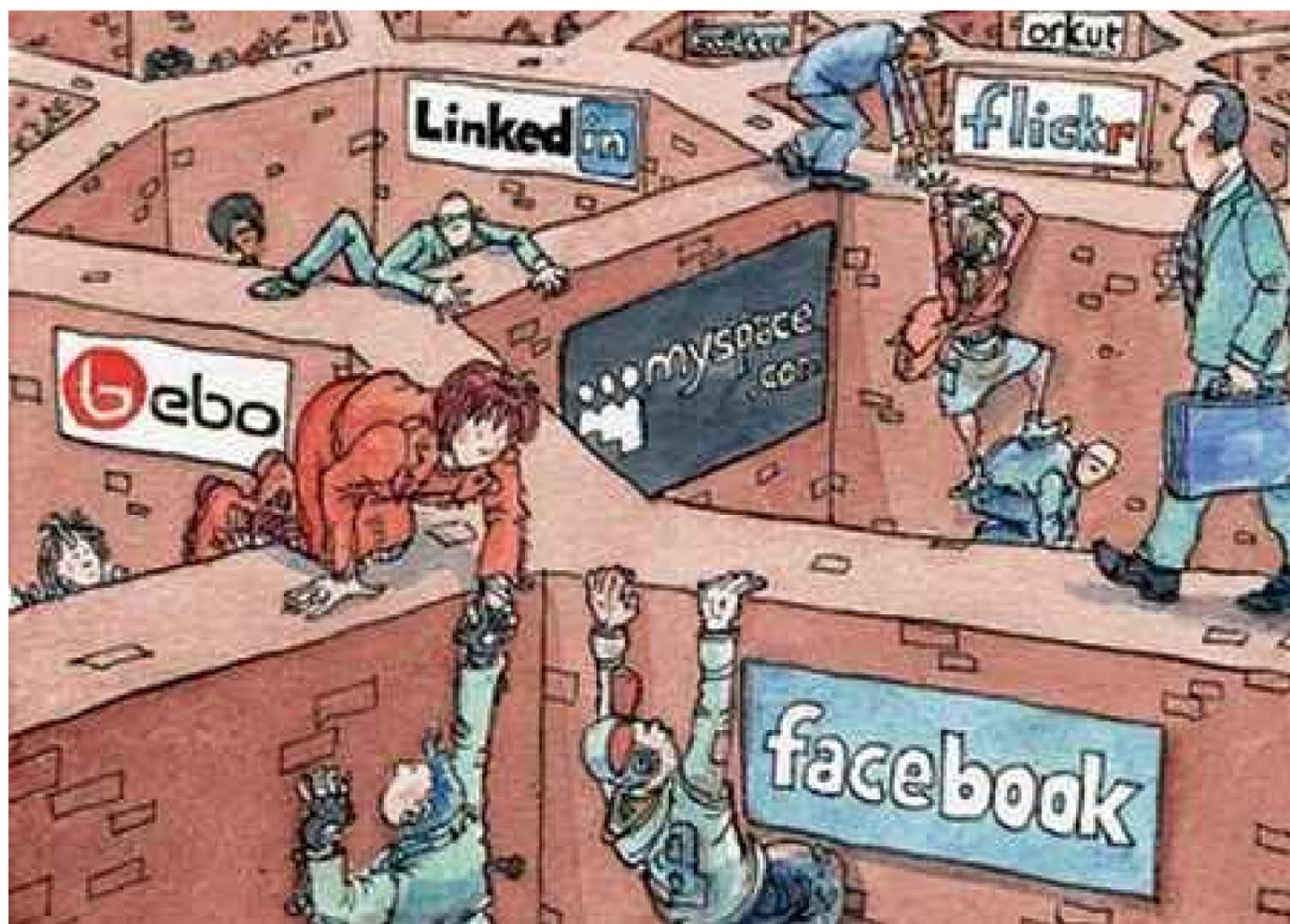
Entre los estudiosos del fenómeno migratorio México-Estados Unidos, Durand (2002) afirma que el proceso de constitución de las redes sociales está fuertemente vinculado a condiciones económicas, políticas y sociales en los procesos de la migración. La constitución de un fuerte sistema de redes sociales que vincula a ambos países se debe a la contigüidad de los territorios, y a la continuidad y masividad de los flujos migratorios. Durand (2002) explica el desarrollo y evolución de las redes sociales conformadas entre los migrantes mexicanos desde la década de los años veinte y a lo largo del siglo pasado y cómo el sistema de redes ha estado muy fuertemente vinculado a las diversas etapas por

las que ha atravesado la migración mexicana con respecto al mercado de trabajo, a la regulación y restricciones de parte del gobierno de Estados Unidos, a los acuerdos entre ambos países, a las dificultades en cuanto a los servicios de comunicación. Señala que entre sus características, las redes sociales han sido de carácter local y regional, y fuertemente conectadas a la migración indocumentada.

El cambio de patrón migratorio bracero a indocumentado impuso, de manera perentoria, la necesidad de contar con redes migratorias consolidadas para apoyar y hacer posible el flujo. (...) En este nuevo

contexto, las redes sociales han vuelto a operar como la base sobre la cual se construyen nuevas regiones de destino. (Durand, 2002: 253).

Diversos autores (Durand, 2002; Pérez-Monteros, 2003, Brenes, 2006) coinciden en que la existencia de las redes sociales han facilitado el ingreso a territorio estadounidense, el establecimiento y adaptación en el lugar de destino, así como la entrada al mercado de trabajo de los recién llegados. Asimismo, Smith (2003), Lanly y Hamann (2004), Lanly y Valenzuela (2004), abordan las redes solidarias que se forman de una misma



localidad –en algunos casos llamadas clubes de oriundos- para reunir fondos para obras de carácter social o religioso en sus comunidades de origen.

Comunidades virtuales

Estudiosos del tema, como Reinghold, 1996; Jones, 2003; Wellman, 2001, 2004; entre otros, han abordado las comunidades virtuales que se han ido constituyendo con diversos fines y características. Coinciden todos en que el lugar geográfico, ya no es imperativo como elemento central en la constitución de comunidad, sin embargo, si en cuanto al sentimiento de pertenencia a la misma, a los fines compartidos de la comunidad, como a una permanencia o asiduidad más o menos prolongada. Lo cierto es que en el ciberespacio existen un sinnúmero de comunidades con características muy diversas. Para Herring (2008), las comunidades virtuales se pueden agrupar en cinco tipos: a) grupos de interés (vgr. fans de grupos musicales, artistas, telenovelas); grupos de ayuda (orientados al apoyo de enfermos de determinados padecimientos, o de familiares de enfermos), grupos relacionados con determinada tarea (vgr. entornos virtuales de colaboración); grupos cuyo referente es un territorio geográfico (redes comunitarias) y

comunidades con fines comerciales.

En este trabajo se aborda concretamente una comunidad virtual cuyo origen es el territorio común compartido, formada a partir de un poblado de México, localizado al norte del estado de Jalisco, caracterizado como expulsor de migrantes y donde una parte importante de su población vive fuera de su lugar de origen.

www.huejuquilla.com

En la dirección electrónica www.huejuquilla.com se encuentra el sitio virtual cuyo referente es el municipio de Huejuquilla el Alto, Jalisco, ubicado en la zona norte del estado de Jalisco, localizado a 380 kms. de la capital del estado, aislado geográfica y económicamente del desarrollo, así como de muchos de los programas sociales por parte, tanto de los gobiernos federal, como estatal; considerado además por el Consejo Nacional de Población en grado de marginación alto.

En la cabecera municipal del mismo nombre, viven poco más del 40 por ciento de los habitantes del municipio, cuyo número total alcanza 7926 personas de acuerdo al II Censo de Población y Vivienda 2005.

La disminución de un 12% en el número de habitantes de 1995 al año 2005, muestra la tendencia

general de despoblamiento en el medio rural que se presenta en una parte significativa del país, tendencia demográfica que desde la Revolución Mexicana no había mostrado decrecimiento poblacional (Montiel, 2008).

Tabla 1

Evolución de la población de Huejuquilla el Alto, Jalisco	
Año	Población
1980	9 563
1990	9 901
1995	8 930
2005	7 926

Fuentes: II Censo de Población y Vivienda 2005, México, INEGI. www.inegi.org.mx

Huejuquilla el Alto, tiene una tradición migratoria desde principios del siglo pasado. Al principio migración temporal y nacional, los lugares de destino estaban en la costa del estado de Nayarit y del Pacífico, al respecto, Enrique Murillo (2009) escribe

Por mucho tiempo la costa fue el norte de los huejuquillenses. Allí cortaban tabaco, pizcaban maíz, recolectaban algodón, incursionaban en la pesca. Pasadas las fiestas decembrinas, se iban y regresaban en el calor de mayo, cuando las nubes amenazaban con arrasar los terrones de los



barbechos. Una travesía de dos sierras y cinco días con sus noches (caminando y corriendo) los ponía en mesetas nayaritas, desde donde se divisaba Tepic promisorio. De ahí se desplazaban a otros pueblos y ciudades a lo largo del Pacífico. En cinco meses reunían lo que no lograban reunir en Huejuquilla en todo el año de trabajo y regresaban en camión, con costales de fríjol negro, plátanos pasados y cortes para vestidos...

De acuerdo a Patricia Zamudio (2003: 89), "los huejuquillenses "pioneros" llegaron a Chicago alrededor de 1968, y desde entonces una cadena de migración empezó a atraer paisanos a esta parte de los Estados Unidos" y se

fueron enlazando con sus paisanos reproduciendo patrones sociales y culturales de convivencia adquiridos en Huejuquilla y repetidos en el nuevo lugar de destino. Las redes que fueron estableciendo han cambiado a través de los años y pasaron por diversas etapas de vinculación en el proceso de reencontrarse con otros de su lugar de origen; de compartir información y festividades a la distancia; apoyar a los recién llegados en instalarse y en obtener trabajo, así como recabar fondos para apoyos ante diversas necesidades en el pueblo (Zamudio, 2003). La autora explica como los huejuquillenses residentes en Chicago, a lo largo de 25 años han tratado de sostener lazos significativos con su comunidad de

origen y con los paisanos emigrados originarios de su pueblo; al reconstruir la historia de esta comunidad de migrantes en Chicago, concluye que "las formas utilizadas por los migrantes para mantener las adherencias sociales con sus paisanos y con su lugar de origen siguen más de una senda". (p. 104).

En la página www.huejuquilla.com participan huejuquillenses que habitan en el poblado, como quienes viven fuera de él, ya sea en México como en Estados Unidos. En la página de inicio, aparecía el 11 de septiembre de 2006, una liga a ¿Quiénes somos?", en ella se presentaba uno de los administradores del sitio y planteaba los objetivos de la página: ...nuestra pagina es un medio para que la gente de Huejuquilla este unida tanto los que estamos en el extranjero como los que estan en nuestro querido y hermoso pueblo del cual estoy muy orgulloso por su historia, tradiciones, gente honrada, trabajadora, hospitalaria y orgullosa de sus raices. Uno de los proyectos de Huejuquilla.com incluye apoyar el deporte y la educacion en Huejuquilla, ademas de informar, con la ayuda de ustedes lo podremos lograr ya que como ustedes se habran dado cuenta el deporte no tiene ningun apoyo por parte de nuestros presidentes (sic).

Desde hace algunos meses en la página de Huejuquilla se encuentra la siguiente encuesta: “¿De dónde te comunicas?” e invita a los visitantes a contestarla. Al consultar los resultados del día 9 de mayo de 2009 presenta la información de 842 personas que respondieron, donde resalta el hecho de que la mayor parte de visitantes al sitio lo hacen desde diversas ciudades de Estados Unidos (ver tabla 2). La página tiene disponible el foro Saludos donde directamente se pueden subir mensajes; una parte de las comunicaciones que los visitantes a la página envían son los saludos dirigidos a alguna persona en especial, a miembros de diversas familias o en general a los visitantes a la página. La información sobre fallecimientos, sobre festividades de Huejuquilla el Alto, los acuerdos de los Clubes Sociales de migrantes que se conformaron en Estados Unidos y la invitación a participar en sus actividades, -generalmente para recabar fondos para la realización de alguna obra en el pueblo-, así mismo asuntos de interés público, generalmente señalamientos o denuncias contra autoridades municipales, entre otros, son algunos de los mensajes más frecuentes que se pueden observar en el foro.

Desde los primeros meses del año

2009, los mensajes en torno a las elecciones de autoridades municipales han sido más recurrentes, ello en buena parte, debido a que en julio de este mismo año habrá elecciones intermedias en México que corresponden a la renovación de las autoridades municipales así como de diputados. En la página se han manifestado muchas críticas y acusaciones a los candidatos de los diferentes partidos políticos con relación a sus vínculos con personas corruptas del pueblo, a malos manejos en administraciones municipales anteriores, a sus intereses personales, a su historial político, a sus vínculos en la venta de drogas, a sus historias personales, etcétera.

Tabla 2

“¿De dónde te comunicas?”

Lugar	Núm.	%
California	232	27.6
Texas	99	11.8
Oregon	60	7.1
Nuevo México	42	5
Idaho	42	5
Otro lugar de Estados Unidos	174	20.7
Huejuquilla	117	13.9
Otro lugar de México	76	9
Total	842	100
Total de visitantes de Estados Unidos	649	77
Total de visitantes de México	193	22.9

Fuente: www.huejuquilla.com [9-05-2009]

El mensaje que el 6 de junio de 2009 subió a la página EN MY LIBRE OPINION Y PUNTO DE VISTA lo siguiente:

PUES EN MI LIBRE OPINION CREO QUE X UNA PARTE NOSOTROS TENEMOS LA CULPA DE QUE TENGAMOS ESE TIPO DE PRESIDENTES INCORRUPTOS X QUE CUANDO ANDAN EN CAMPANA HACEN ASTA LO IMPOSIBLE X QUEDAR BIEN CON NOSOTROS PARA LAVARNOS LA MENTE Y ASI TENER NUESTRO VOTO PERO NO PENSAMOS EN LAS CONSECUENCIAS Y CREO QUE A TODOS NOS AFECTAN AUNQUE NO LO CREAM X QUE DANAN NUESTRO PUEBLO PERMITIENDO LA ENTRADA DE DROGAS Y DELINCUENCIA...(sic)

De igual forma, algunos miembros participantes, han escrito mensajes pidiendo que no haya ofensas e insultos de carácter personal en el sitio virtual para los candidatos. Asimismo, la invitación que a través de algunos mensajes se ha hecho dirigida a los candidatos a usar el sitio virtual para que den a conocer sus propuestas, como también a realizar un debate público en el pueblo, son evidencias de cómo quienes son asiduos miembros de esta comunidad virtual perciben la misma y la importancia que tiene

El caso muestra cómo a través de la apropiación y uso de las nuevas tecnologías -concretamente Internet-, los migrantes establecen vínculos sociales, refuerzan los ya existentes, constituyen nuevas formas de socialización, construyen y fortalecen redes sociales transnacionales.

para promover y difundir asuntos de carácter público. Uno de los miembros de esta comunidad lo escribe de la siguiente manera: “.....Compartamos lo mejor de nosotros. La pagina es nuestra carta de presentación ante el pueblo, ante nuestro país, ante el mundo....” (Murillo, 2009)

A manera de conclusión
La comunidad virtual de la página www.huejuquilla.com muestra muchas de las preocupaciones que los huejuquillenses que viven fuera de su lugar de origen tienen en torno a Huejuquilla el Alto, Jalisco. El foro Saludos ha propiciado la

comunicación transnacional entre quienes viven fuera del pueblo con otros en las mismas condiciones y con quienes permanecen ahí, ha favorecido que los habitantes de Huejuquilla, este poblado tan distante y aislado de la ciudad de Guadalajara, escriban cualquier mensaje que deseen comunicar. Ha ayudado a que sus miembros se enteren de acontecimientos relevantes a partir de los mensajes de otros, transmitan información de interés público y también personal, denuncien autoridades, también expresen en muy diversas formas y sentidos su sentir con respecto a la desconfianza a las autoridades y a quienes aspiran a serlo. El caso muestra cómo a través de la apropiación y uso de las nuevas tecnologías -concretamente Internet-, los migrantes establecen vínculos sociales, refuerzan los ya existentes, constituyen nuevas formas de socialización, construyen y fortalecen redes sociales transnacionales.

Notas

Ingrid Volkmer (1999), desde otra perspectiva, aborda también la comunicación transnacional y la distingue de la comunicación internacional. Por comunicación internacional entiende el flujo transfronterizo de la comunicación distribuido a través de ondas en el

término convencional de transmisiones (broadcasting). Por comunicación transnacional que indistintamente llama también comunicación global, define la comunicación a través de las naciones, tiene que ver con aquellos programas que son distribuidos a escala mundial y con nuevos tipos de audiencia de las comunidades en nuevas estructuras globales como macromarcos, como los sistemas satelitales para televisión en la regulación internacional.

<http://visita.jalisco.gob.mx/espanol/monografias/huejuquilla.html>

Los Municipios de Jalisco. Colección: Enciclopedia de los Municipios de México. Secretaria de Gobernación y Gobierno del Estado de Jalisco. 1988

<http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/jalisco/mpios/14042a.htm>

El Consejo Nacional de Población clasifica a las entidades y municipios del país de acuerdo a un determinado índice de marginación -muy alta, alta, media, baja y muy baja- resultado de valorar las formas de exclusión que inciden en la calidad de vida de la población a partir de 9 indicadores -nivel de escolaridad, condiciones de la vivienda, disponibilidad de

servicios, etc-..

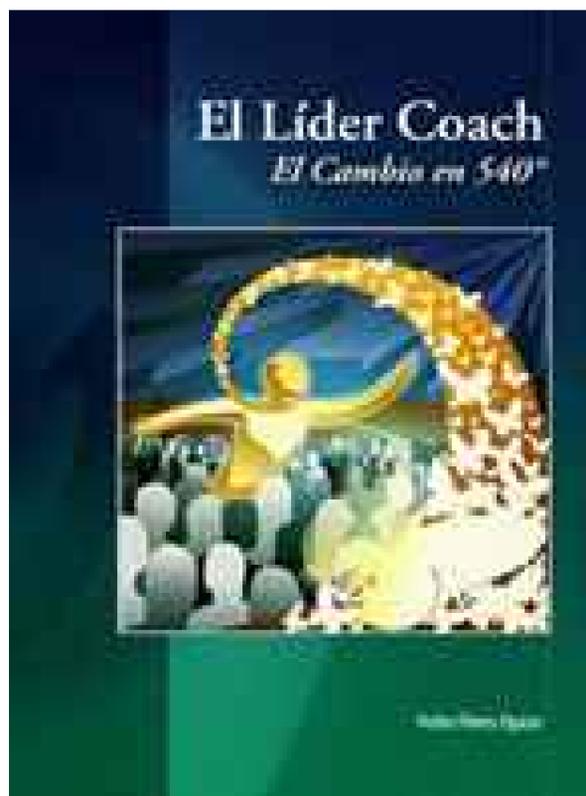
<http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/margina2005/AnexoC.pdf>

Bibliografía

1. Herrera Carasso, Roberto. 2006. La perspectiva teórica en el estudio de las migraciones. México. Siglo XXI Editores.
2. Portes, Alejandro. 2007. Un diálogo Norte-Sur: el progreso de la teoría en el estudio de la migración internacional y sus implicaciones. En: Ariza, Marina y Alejandro Portes (coords.). El país transnacional. Migración mexicana y cambio social a través de la frontera. México, Universidad Nacional Autónoma de México/Instituto de Investigaciones Sociales. Pp. 651-702.
3. Guarnizo, Luis Eduardo. 2007. "Apoyos económicos del vivir transnacional." En Marina Ariza y Alejandro Portes (Coord.). El país transnacional. Migración mexicana y cambio social a través de la frontera. México. Universidad Nacional Autónoma de México/Instituto de Investigaciones Sociales. Pp. 151-202.
4. Durand, Jorge y Douglas Massey. 1992. "Mexican Migration to the United States: A Critical Review". Revista Latin American Research Review. No. 27, No. 2.
5. Ros, Adela, et. al. 2007. Migration and Information Flows. A new lens for the study of contemporary international migration [online working paper]. UOC. (Working Paper Series; WP07-001). http://www.uoc.edu/in3/dt/eng/ros_gonzalez_marin_sow.pdf [Consultado el 27-08-2007].
6. Held, David, et. al. 2002. Transformaciones globales. Política, economía y cultura. México, Oxford University Press.
7. Guarnizo, Luis Eduardo y Michael Peter Smith. 2003. "The Locations of Transnationalism". En: Smith, Michael Peter y Luis Eduardo Guarnizo (Edit.), Comparative Urban & Community Research. Volume 6. Transnationalism From Below. Transaction Publishers, New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.). Pp.3-34.
8. Yerko Casto, Neira. 2005. Teoría transnacional: revisitando la comunidad de los antropólogos. http://polcul.xoc.uam.mx/tabla_contenido.php (Consultado el 27-01-2008).
9. Portes, Alejandro. 2002. "La sociología en el hemisferio. Hacia una nueva agenda conceptual". En: Nueva Sociedad, Núm. 178, marzo – abril. Venezuela. pp. 126-144.
10. Portes, Alejandro, Luis Guarnizo y Patricia Landolt. 2003. "El estudio del transnacionalismo: peligros latentes y promesas de un campo de investigación emergente". En: Portes, Alejandro, Luis Guarnizo y Patricia Landolt (Coords.). La globalización desde abajo: transnacionalismo inmigrante y desarrollo. La experiencia de Estados Unidos y América Latina. México. FLACSO-Miguel Ángel Porrúa. Pp. 15-44.
11. Smith, Robert C. 2003. "Transnational Localities: Community, Technology and the Politics of Membership within the Context of Mexico and U.S. Migration". En: Smith, Michael Peter y Luis Eduardo Guarnizo (Edit.), Comparative Urban & Community Research. Volume 6. Transnationalism From Below. Transaction Publishers, New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.). Pp. 196-238.
12. Horst, Cindy (2002) "Transnational Dialogues: Developing Ways to do Research In a Diasporic Community." <http://www.transcomm.ox.ac.uk/working%20papers/horst1.pdf> (Consultado el 14-01-2005).
13. Castells, Manuel. 1999. La era de la Información. La sociedad red. Tomo I. México, Siglo XXI Editores
14. Durand, Jorge. 2002. Origen es destino. Redes sociales, desarrollo histórico y escenarios contemporáneos. <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/Migracion%20%20Op-Politica/PDF/10.pdf> (Consultado el 22-01-2005).
15. Pérez Monterosas, Mario. 2003. "Las redes sociales en la migración emergente de Veracruz a los Estados Unidos". En Migraciones Internacionales 4. Vol. 2, Núm. 1. Enero-junio. México. El Colegio de la Frontera Norte. Pp. 136-160.
16. Brenes, Gilbert. 2006. "El efecto de las redes sociales sobre la interacción de los inmigrantes de México, Centroamérica y el Caribe con los nativos de los Estados Unidos". En: Alejandro I. Canales (Edit.). Panorama actual de las migraciones en América Latina. México. Universidad de Guadalajara/Asociación Latinoamericana de Población. Pp. 347-368.
17. Lanly, Guillaume y Volker Hamann. 2004. "Solidaridades transfronterizas y la emergencia de una sociedad civil transnacional: la participación de dos clubes de migrantes en el desarrollo local del occidente de México. En: Lanly, Guillaume y M. Basilia Valenzuela (Comps.). Clubes de migrantes oriundos mexicanos en los Estados Unidos. La política transnacional de la nueva sociedad civil migrante. México. Universidad de Guadalajara/Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Pp. 127-174.
18. Lanly, Guillaume y M. Basilia Valenzuela (Comps.). 2004. Clubes de migrantes oriundos mexicanos en los Estados Unidos. La política transnacional de la nueva sociedad civil migrante. México. Universidad de Guadalajara.
19. Rheingold, Howard. 1996. La comunidad virtual. Una sociedad sin fronteras. Barcelona: Gedisa.
20. Jones, Steven G. 2003. (Ed.). Cibersociedad 2.0. Una nueva visita a la comunidad y la comunicación mediada por ordenador. Barcelona: UOC.
21. Wellman, Barry. 2001. Physical Place and CyberPlace: The Rise of Personalized Networking. <http://www.chass.utoronto.ca/~wellman/publications/index.html> (Consultado el 14-09-2006).
22. Wellman, Barry(2004). "The Glocal Village: Internet and Community". Idea&s - The Arts & Science Review, University of Toronto, 1(1),2004: 26-30. http://www.chass.utoronto.ca/~wellman/netlab/PUBLICATIONS/_frames.html (Consultado el 14-09-2006).
23. Herring, Susan C. (In press, 2008). Virtual community. In L. M. Given (Ed.), Encyclopedia of Qualitative Research Methods. Sage. <http://ella.slis.indiana.edu/~herring/vc.pdf> (Consultado el 2-03-2009)
24. Montiel, Israel. 2008. "Éxodo rural en el siglo XXI. Tendencias recientes de distribución territorial de la población en México (1990-2005)". Ponencia presentada en el Seminario-Taller despoblamiento y dispersión poblacional. Guadalajara, diciembre 2008. <http://sgg.jalisco.gob.mx/Coepo/PDF/Seminario/Relatoria.pdf> (Consultado el 2-03-2009)
25. Murillo, Ricardo Enrique. 2009. "Cuando la Costa era el Norte". www.huejuquilla.com (Consultado el 23-03-2009).
26. Zamudio, Patricia. 2003. "Adherencias sociales de migrantes mexicanos en Chicago". En Migraciones Internacionales 4. Vol. 2, Núm. 1, enero-junio. Pp. 84-106.

El líder coach: el cambio en 540°

Reseñado por Ariel Benavides Toro
Tecnólogo en Alimentos
arielbenavides94@gmail.com



“El líder coach:
el cambio en 540°”
Autor: Pedro Flores Opazo
editorial Forja
Chile 2009
165 páginas

El libro trata el tema del coaching enfocado en mejorar las competencias del líder.

Su enfoque se basa en el **Coaching vital integral**, el cual se concibe como una nueva disciplina para comprender cómo opera el aprendizaje humano y a través del dominio de este, intervenir conscientemente en el diseño del ser que aprende a ser lo que anhela. Dotando a las personas de distinciones para comprender cómo se han constituido en lo que hoy son, de un método para aprender a cambiar, adquiriendo nuevas competencias para transformarse y operar con mayor efectividad y bienestar en el devenir de su propia existencia.

El cambio en 540° incorpora todos los elementos del cambio en 360°, pero agrega como un trabajo fundamental la expansión de conciencia, permitiendo apuntar a un cambio cualitativo en su estructura emocional, racional, intuitiva, comunicativa y corporal.

Sus puntos principales son:

- Las conversaciones del líder inspirador
- Las emociones en el dominio del liderazgo
- El uso de la corporalidad en el liderazgo efectivo
- Liderazgo aplicado a la dinámica de las organizaciones
- El cambio en 540°: la re-invencción del líder

El libro es innovador en cuanto a buscar lograr un cambio en la persona que desea ser un líder coach, que éste experimente la expansión de la conciencia y busque la coherencia de su ser enfocado en las emociones, discurso y cuerpo.

Por otro lado, la idea del proceso de transformación en 540° se inicia cuando el líder que ha sido evaluado acepta que con su particular

forma de ser y abordar los desafíos no ha logrado resultados satisfactorios, así como también cuando este mismo líder desea dar un salto más allá de mejorar su actitudes y competencias específicas en un dominio profesional. Pero principalmente es el deseo del autor que este proceso se inicie cuando el líder busque evolucionar como ser humano al servicio de un mundo mejor.

A continuación se detallarán, de acuerdo a mi apreciación, algunas debilidades que presenta el texto:

- ü Uno de los conceptos que trata el libro se refiere a que líder coaching debe estar ahí para guiar, influenciar y ayudar al coachee a mejorar, sin embargo, no hace mención a cual es el período de tiempo necesario en el cual se debe mantener esta relación coach-coachee para que esta logre sus objetivos, es decir, no da herramientas cualitativas ni cuantitativas de cuando un coachee debe dejar de ser entrenado. Este es un tema importante, ya que al implementarlo en una empresa, es necesario establecer cuando finaliza este proceso

- ü Otro aspecto importante que menciona el texto son el manejo eficaz de las emociones del líder coach de manera de generar un

ambiente emocional adecuado en su grupo de trabajo. Sin embargo, no especifica una forma detallada y metódica de cómo hacerlo. Con respecto a lo mismo se habla que el líder debe poseer escucha activa, nuevamente, no plantea las técnicas apropiadas para poder generar este tipo de escucha.

- ü Según el autor el líder coach debe ser integral y manejar sus emociones, discurso y cuerpo en forma coherente. Pero el autor no explica cuando una persona está preparada para ser líder coach. Además, al no existir un marco regulatorio y/o ente verificador, cualquier persona puede sentirse “preparada” para liderar y no estar en condiciones de serlo lo cual generaría en su grupo de trabajo frustración y la obtención de resultados insatisfactorios.

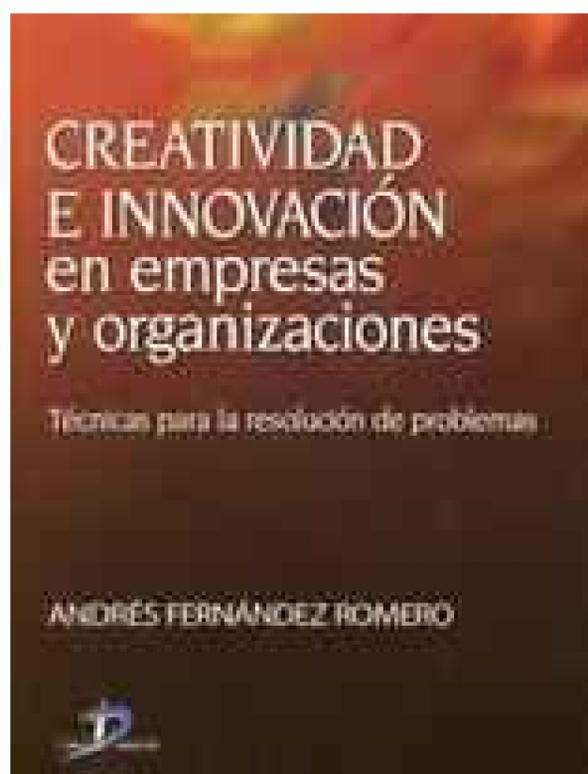
Según mi apreciación el libro está enfocado a personas que están familiarizadas con las materias de filosofía humanista, pensamiento sistémico, lingüística y teoría del conocimiento, por lo que, si una persona que se desenvuelve en otras áreas - distintas a las mencionadas- le será difícil comprender en una primera instancia y deberá internalizar los conceptos básicos para luego comprender los temas como:

expansión de la conciencia, coherencia del ser y estados emocionales.

No es un libro metódico que muestre paso por paso como llegar a ser un líder coach, ni tampoco da los parámetros para irse midiendo cuando un lector tome la iniciativa de auto-guiarse, pero, si abre una ventana a este interesante tema y motiva al lector a una re-invencción y a la evolución como ser.

Creatividad e Innovación en Empresas y Organizaciones Técnicas para la resolución de problemas

Nombre: Luis Andrés García Coliñanco
Tecnólogo en Mantenimiento Industrial
Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica
Correo electrónico: lgarcia@live.cl



Título: "Creatividad e Innovación en empresas y organizaciones, Técnicas para la resolución de problemas"

Autor: Andrés Fernández Romero
Editorial: Díaz de Santos
Madrid, España
2005
262 páginas

Andrés Fernández Romero, economista español de basta experiencia en procesos de planificación y planes estratégicos, gracias a sus actividades realizadas en empresas públicas y privadas, nos presenta este libro, dedicado a la resolución creativa de problemas, el cual es aplicable según su autor, a una amplia gama de actividades empresariales y organizacionales inclusive, hasta la vida familiar y personal; el libro se divide en seis partes, que se presentan a continuación.

Primer parte: La creatividad, primera ventaja competitiva; precisa conceptos y las barreras que impiden la creatividad para resolver problemas, afirma que se necesitan varias cosas: tener claro el tipo de problema, conocer las limitaciones que tenemos y aprender a superarlas, aplicar un sistema metodológico, y utilizar una serie de técnicas e instrumentos,

La solución de problemas en forma estructurada, tanto positivo como negativo, requiere la búsqueda de ideas hacia el camino de la solución Van Goundy (1), señala: "Hay que creer que todo es posible, crear un entorno que estimule la creación, facilitar estímulos para la creatividad en la gente".

La creatividad tiene varias manifestaciones: la improvisación, la intuición, la imaginación, la invención, el talento. Es cierto que las ideas pueden surgir al azar -serindipity (2) -, pero "La suerte, ayuda a la mente preparada" para la creatividad y la resolución de problemas (Blas Pascal 1623-1662). A veces las soluciones surgen por casualidad, teniendo en cuenta lo siguiente "El éxito se debe al 1% de inspiración y 99% de transpiración" (Albert Einstein 1879-1955)

Pero suele tener más importancia sin duda la existencia de una serie de barreras y bloqueos mentales que inhiben el comportamiento creativo, la respuesta esperada y única, seguir siempre las normas, en temor al ridículo,

la incapacidad de autocrítica, entre otras, descritas de forma adecuada, así como la forma de superarlos según listas y esquemas de otros autores expertos en el tema.

Segunda parte: Técnicas para preparar la solución de problemas; el autor recomienda que cada organización debe diseñar e implementar sus propios procedimientos para resolver problemas, existen numerosos métodos los cuales se clasifican en dos grandes grupos y pueden servir de base para el desarrollo:

Los que prestan atención al proceso de incubación, maduración, seguido por la inspiración e iluminación; es decir un enfoque psicológico; y los que prestan atención a un procedimiento en forma de fases, para conducir a la solución; es decir un enfoque sistemático.

Para el planteamiento del problema se propone el procedimiento denominado "PRÁCTICA" basado principalmente en el método de Van Goundy, el cual se divide en ocho fases, los cuales son el eje principal del texto, comenzando con la redefinición del problema con cuatro técnicas recomendadas y el análisis del problema con otras cuatro técnicas más, para seguir el camino hacia la solución.

Tercera parte: Técnicas de creatividad aplicada; se describen treinta y un técnicas de creatividad con sus respectivas fases y ejemplos prácticos, "Brainstorming" la mas popular y difundida en textos de esta área y otras veintiún técnicas complementarias a las anteriores, utilizadas principalmente

para el desarrollo de creatividad en los directivos.

Cuarta parte: La puesta en práctica de las soluciones; aquí se recomiendan siete técnicas para la evaluación y selección de las ideas y una vez que se ha decidido la solución se procede al control y ajuste de esta, empleando dos técnicas fundamentales para afrontar problemas potenciales y la planificación adecuada a las contingencias, con medidas cautelares, preventivas o correctivas.

Quinta parte: Organización para la creatividad; en esta sección se describen los componentes de la creatividad "Pericia, Capacidad de Pensamiento Creativo, y Motivación", también los indicadores de creatividad en una persona con sus características; señala recomendaciones para desarrollar el habito este aspecto. La organización creativa depende si alberga personas creativas y sus esquemas de comunicación y contacto sean fluidos, con un clima motivador para todos sus empleados. El autor contrasta el círculo de calidad con el círculo de creatividad y la creación de normas para garantizar el éxito de este

Sexta parte: Soportes y apoyos; esta sección es netamente práctica, ofreciendo al lector una serie de ejercicios y cuestionarios para liberar la creatividad además de dar respuesta a preguntas planteadas a lo largo de los capítulos. También presenta citas de personajes destacados en el ámbito de la creatividad a lo largo de la historia, para que el lector reflexione y contraste

con la realidad actual. Al final del libro se nombran algunas excentricidades de grandes inventores y reseñas de importantes descubrimientos e invenciones, y una amplia bibliografía para profundizar en el tema de la creatividad e innovación. En resumen el libro de Andrés Fernández Romero, en aspectos generales es bueno; las personas entendidas en el tema, encontraran una forma práctica de aprender las diversas técnicas de creatividad presentadas, a si como para generar una estructura de pensamiento creativo con procedimientos basados en técnicas de eficacia comprobada en la búsqueda de soluciones de problemas.

Por la naturaleza del tema, como el autor lo señala, es aplicable a toda actividad humana que requiera de un proceso sistemático para resolver problemas

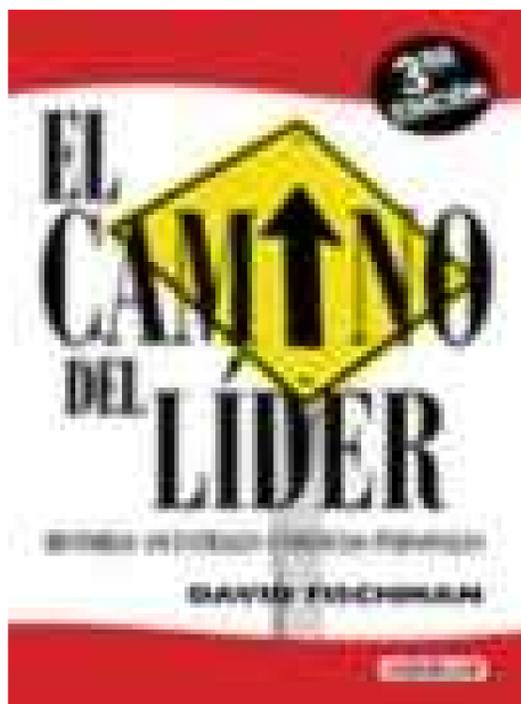
Para el menos erudito en el tema, como cultura general es ideal. Sin embargo lo puede confundir el gran número de técnicas presentadas, y la estructura del texto que interrelaciona las fases de resolución de problemas con las técnicas recomendadas.

NOTAS:

1. Profesor de Comunicación, University of Oklahoma, y director de Van Goundy and Associates, Normna, Oklahoma, Estados Unidos de América.
2. El Diccionario Cambridge refiere a: la tendencia, que, con base a la suerte, se alcanza, de encontrar cosas interesantes o invaluable fortuitamente.

“El Camino del Líder, Historias ancestrales y vivencias personales”

Carla del Pilar Lucero Caro
Tecnólogo en Administración de Personal
Licenciada en Organización y Gestión Tecnológica
carla.lucero.car@gmail.com



Libro: “El Camino del Líder.
Historias ancestrales y
vivencias personales”
Edición: 12ª edición
Editorial: Aguilar
Año: 2009
Páginas: 187

“El Camino del Líder, historias ancestrales y vivencias personales”, de David Fischman, es un libro que ilustra lo dificultoso que es el llegar a ser líderes, ya sea en su trabajo como en su vida diaria, y lo representa muy bien mediante ejemplos extraídos de la vida personal de Fischman y también de historias de China, Japón, África e India.

El autor, en este libro, nos presenta el camino de perfeccionamiento personal, útil en todos los ámbitos de la vida, ya que muestra el desarrollo de habilidades interpersonales y emocionales, valioso en toda relación con otras personas, como ejecutivos, profesionales o técnicos, pero también como miembros de una familia, o de algún grupo de interés, ya sea deportivo, religioso, entre otros. Por lo tanto, su alcance va más allá de las relaciones de trabajo.

Los componentes, cualidades y habilidades que Fischman da a conocer en los 9 capítulos que conforman el libro, y que son fundamentales para que todo líder realice una buena gestión son: Autoestima, Visión, Creatividad, Equilibrio, Aprendizaje, Comunicación efectiva, Entrega poder, Trabajo en equipo y Servicio; cada capítulo es de fácil comprensión, ya que el lenguaje con el que está escrito es muy simple y además los ejemplos ayudan a potenciar lo que se quiere explicar, y en ellos habla de lo importante que es la Autoestima al momento de liderar, que el hecho de estar conscientes y conocernos interiormente nos permitirá sentirnos más seguros frente a cualquier situación que se deba enfrentar; que el trazar pequeñas metas, en busca de nuestro objetivo, nos entregará grandes satisfacciones; de lo importante que es la creatividad y el equilibrio interior que debemos tener, y por sobre todo enfatiza en lo significativo que es el trabajo en equipo, el ser capaz de entregar parte del poder a quienes nos rodean, de manera que se sientan más comprometidos con lo que hacen, lo que va creando lazos

de confianza, unión y respeto, buscando la manera de potenciar de mejor forma las cualidades y habilidades de cada integrante del equipo de trabajo.

El libro también nos hace darnos cuenta de que para poder llegar al final del camino, es necesario romper con lo establecido y a estar dispuestos a recorrer nuevos senderos, que habrán nuevas y mayores posibilidades. Un ejemplo muy representativo, que muestra como un líder debió romper hábitos para alcanzar el éxito es el de Gandhi, quién consiguió la independencia de la India rompiendo el esquema de la lucha con armas y violencia, cambiándolo por la paz.

Fischman expone que el liderazgo es como un camino en espiral que va de adentro hacia fuera; por ejemplo, "si una laguna que alimenta un río no es profunda, si tiene poca agua, el río no podrá irrigar los campos y no se podrá sembrar ni cosechar. De la misma forma, si la persona no tiene primero un nivel de profundidad interior, no podrá irrigar un liderazgo constructivo y hacer crecer a las personas que la siguen".

Creo que el mejor ejemplo para graficar el sentido que el David Fischman le quiso dar a este libro es el que les describiré posteriormente, puesto que en el se demuestra como una persona pudo cambiar su camino hacia el de un líder y sin olvidar el

largo sendero que debió recorrer.

"Cuentan que un hijo le dijo a su padre que quería ser un líder, y le preguntó cómo podía lograrlo. El padre le respondió que lo primero que tenía que hacer era estar consciente de sus conductas. Que cada vez que sintiera que había hecho daño a una persona, clavara un clavo en la cerca de su casa. El hijo aceptó el reto y empezó a tomar mayor conciencia de sus actos".

Siguiendo el consejo de su padre, comenzó a poner clavos con el martillo cada vez que hacía daño, maltrataba a una persona o no la respetaba. Luego de un tiempo el hijo dejó de poner clavos en la cerca, porque ya era consciente de sus actos y trataba bien a las personas.

Entonces preguntó a su padre: ¿y ahora qué hago? El padre le respondió diciéndole que por cada acto de bien y servicio que realizase, sacara un clavo de la cerca. El hijo nuevamente aceptó el reto y empezó, poco a poco, a sacar los clavos. Ya estaba despierto, era consciente y además se dedicaba a ayudar a las personas. En poco tiempo logró sacar todos los clavos. Contento, se acercó donde su padre, quizá con un poco de soberbia y le dijo: "¡He terminado! ¡Logré sacar todos los clavos! Finalmente he aprendido a ser una mejor persona, un líder".

Sin embargo, acto seguido lo asaltó

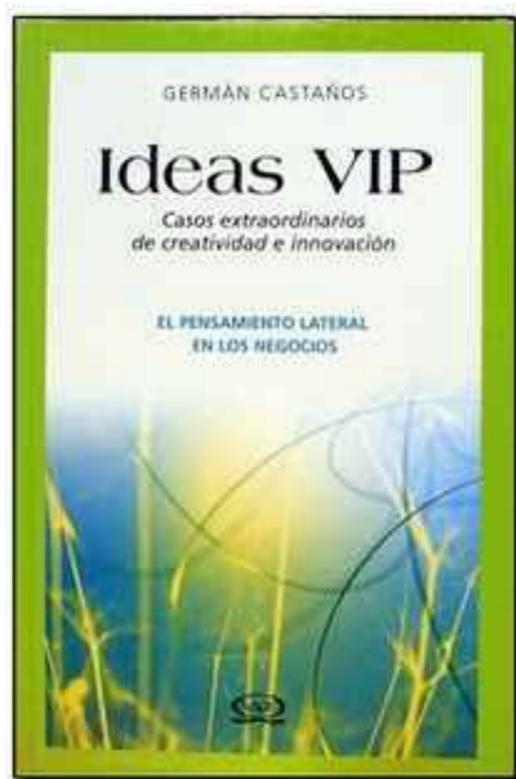
una duda: "¿Ahora qué haremos con todos los huecos que dejaron los clavos en la cerca?" El padre le respondió: "No los toques. Están allí para recordarte siempre que en tu camino de aprendizaje dejaste huella de dolor en la gente y que gracias a su entrega, comprensión y colaboración ahora puedes ser la persona que eres".

En resumen, "El Camino del Líder: historias ancestrales y vivencias personales" es un libro que deja muchas enseñanzas, que en la medida que se lee se va volviendo más interesante, las historias y vivencias que se cuentan las vamos haciendo propias, debido a que tienen semejanzas con nuestras anécdotas, que sin lugar a dudas logrará gracias a sus testimonios entregar herramientas claves para enfrentar la vida de mejor forma y llegar de una manera preparada al liderazgo. Sin embargo, una crítica que pudiese hacer es que la narración del libro es demasiado simple, dado lo complejo y difícil que es llegar a ser un líder exitoso, el autor, más allá de las historias y vivencias descritas, pudiese haber dado algunos datos más técnicos de cómo lograrlo con menos dificultades.

“Ideas Vip. Casos extraordinarios de creatividad e innovación”

Por: Natalia Andrea Romero Hernández.
Tecnólogo en A

Licenciada en Organización y Gestión Tecnológica
romerohernandezn@gmail.com



Libro: “El Camino del Líder.
Historias ancestrales y
vivencias personales”
Edición: 12ª edición
Editorial: Aguilar
Año: 2009
Páginas: 187

“Mañana no será como ayer, será nuevo y depende de nosotros. Hace falta inventarlo más que descubrirlo.” Gastón Berger.

Con esta potente frase comienza la introducción al libro Ideas Vip. Germán Castaños es un amante de la creatividad, un buscador perseverante de nuevas ideas, cuyo entusiasmo trata de traspasarlo en sus conferencias, a través de su trabajo en la productora que dirige y el newsletter donde escribe semanalmente. Este libro es una invitación a jugar con la imaginación, con las posibilidades de lo imposible, a pensar más allá de los límites que nos auto-adjudicamos.

En este libro no se encontrarán teorías, ni tampoco consejos del autor para alcanzar el tan deseado éxito. Pero si, pequeñas historias, contadas muy amablemente, que tratan de entregarle al lector algunas luces de cómo personas comunes y corrientes han despertado su creatividad y convertido sus ideas en negocios sobresalientes.

Es un juego de adivinanzas. El autor narra brevemente una historia, y luego señala tres pistas para adivinar de qué invento se trata o quien lo hizo, si no gana, en el reverso aparece el resultado, detallando lugares y personajes exactos. Finalmente, termina con un consejo dado por personas relacionadas a la narración o al tema descrito, motivando a quien esté leyendo, a buscar sus propias ideas.

Es un libro muy sencillo, de fácil y amena lectura, en algunas horas, o quizás menos, ya se habrá leído por completo. Se lee la primera historia, y luego la curiosidad hace lo suyo, no se puede dejar a un lado. Y el lector cae en el juego que pretende el autor.

Cada historia, cada consejo, es una enseñanza. A veces un accidente es el impulsor de una idea brillante, una confabulación de sucesos; en otras, el trabajo persistente entrega los frutos del éxito. Cada circunstancia es única e irrepetible, y ocurre lo mismo con las personas, aquello que funcionó con alguien en un ambiente determinado, seguramente no tendrá los mismos resultados para un individuo diferente. Por ello, una de las cosas más importantes que señala el autor, es el estar atentos, con una mente abierta para percibir todo lo que pasa en el contexto que los rodea. Y que lo imposible, es el impulsor para hacerlo posible.

“Nada limita las posibilidades de éxito como los pequeños pensamientos, nada amplía tanto las posibilidades como la imaginación libre.” William Ward.

En conclusión, para Germán Castaños no hay recetas, no hay teorías exactas para alcanzar el éxito. Al parecer, todo depende de las personas, son ellas quienes forjan su destino. Por lo tanto, salir de un estado de inercia, el trabajo perseverante, con determinación y fe, así como una mente dispuesta a superar los límites, prometen buenos augurios.

No se trata simplemente de pensar, sino que de actuar, experimentar y equivocarse para encontrar la idea brillante que los llevará a la prosperidad.

Aquí en Chile, la cultura no es proclive a este tipo de actitudes, somos un país más bien conservador, poco arriesgados, y muchas veces no actuamos por temor al ridículo. La normativa, también es deficiente para impulsar la innovación. Mi pregunta sería ¿cómo lograr que la sociedad chilena, las empresas incorporen la innovación en su forma de vida, en sus trabajos? Hay un arduo esfuerzo y sentido de voluntad, que aplicar en todos los ámbitos de la sociedad. Este libro no responde a eso, sólo pretende ser un pequeño punto de inspiración, el resto depende de nosotros mismos.

Se realiza Lanzamiento de Cuaderno de Trabajo N° 1

El pasado lunes 24 de mayo del año en curso se realizó la ceremonia de lanzamiento del Cuaderno de Trabajo N° 1: La participación sindical desde una mirada cualitativa – Aproximación al discurso de trabajadoras y trabajadores del sector retail respecto de su experiencia en materia sindical en la comuna de Estación Central.

El evento realizado 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, la Dra. Fernanda Kri Amar, Directora de Docencia de la USACH, el Sr. Miguel Portugal Campillay, Director del Depto. de Tecnologías Generales, el Sr. Gumercindo Vilca Cáceres, Director del Depto. de Tecnologías Industriales, la Sra. Cecilia Gertosio Salinas, Directora del Depto. de Ciencia y Tecnología de los Alimentos y otros importantes invitados.

Cabe mencionar que este Cuaderno de Trabajo N° 1: "La Participación sindical desde una mirada cualitativa", aproximación al discurso de trabajadoras y trabajadores del sector retail respecto de su experiencia en materia sindical en la comuna de Estación Central", fue realizado como una proyección de la tesis de grado de los siguientes alumnos y alumnas de la Carrera de Tecnólogo en Administración de Personal: ANDREA ARENAS ORTEGA, ELIECER AGUILERA RIQUELME, RODRIGO GONZALEZ ROJAS, TANIA IBACACHE SANCHEZ, SOLEDAD MARDONES PARRA, MARCO

MARTINEZ GODOY, NOEMÍ MENA ROA, PAULA PONCE VILCHES, CYNTHIA SANTIS RODRÍGUEZ y MONICA VERA MEJIAS y fue dirigido por el Académico de la misma unidad, Sr. Julio González Candia.

El texto fue presentado a toda la comunidad, por el Técnico Universitario en Administración de Personal, Administrador Público y Magíster en Gerencia Pública, Sr. Freddy Herrera Espinoza.

La ceremonia de lanzamiento de este Cuaderno de Trabajo finalizó con un cocktail de camaradería en el hall del Salón de Honor de la USACH.



Emotiva ceremonia de graduación de alumnos del programa de licenciatura LOGT

El pasado Miércoles 21 de abril del año en curso se graduaron los primeros 15 egresados y egresadas del Programa de Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica (LOGT). La ceremonia contó con la presencia de la Decana de la Facultad Tecnológica Sra. Laura Almendares Calderón, la Directora de Docencia de la Universidad, Dra. Fernanda Kri Amar, el Vice Decano de Investigación y Desarrollo Sr. Luis Saez Tonacca, el Secretario de la Facultad Sr. Roberto Cortés Valladares, Profesores e invitados especiales tales como la familia y amigos de los nuevos graduados.

La ceremonia se realizó en el Auditorium Enrique Froemmel del Centro de Eventos Nacionales e Internacionales, expusieron sus discursos tanto la Decana de la Facultad como el Coordinador Académico del Programa, Sr. Julio González Candia. En representación de los alumnos, la ex estudiante Srta. María Georgina Durán Lorca hizo uso de la palabra en una emocionante intervención. También estuvo presente la música a cargo del interprete en Arpa Clásica Pablo Cristo Rodríguez.

En esta ocasión se aprovechó de reconocer y distinguir a los Licenciados que a través de sus tesis contribuyeron en el Proyecto MECESUP USA 0719 "Rediseño de la Oferta formativa de pregrado en el ámbito de la organización y gestión tecnológica". Los alumnos y alumnas distinguidas fueron:

1. Domingo Kong Lao
2. Javiera Muñoz Peralta
3. Nibaldo Caro Hevia
4. Mauricio Marcich Colina Por la realización de la

Tesis: "Estudio de Itinerarios de Formación en el Ámbito de la Organización y Gestión Tecnológica".

1. Arlette Manríquez Santana
2. Claudia Silva Acevedo Por la realización de la Tesis: "Estudio de Mercado Laboral para Licenciados en Organización y Gestión Tecnológica".

Finalmente, los mejores estudiantes de la promoción 2008- 2009 fueron también galardonados. Los ex alumnos y alumnas premiados fueron:

El Tercer lugar con un promedio ponderado acumulado de 6.06 fue para: BARBARA SUVAYKE ASTUDILLO

El Segundo lugar con un promedio ponderado acumulado de 6.11 fue para: AMELIA CORRAL FRITZ

Y el Primer lugar con un promedio ponderado acumulado de 6.28 fue para: LUIS GARCÍA COLIÑANCO

El eventó concluyó con un cocktail de camaradería en la Pergola del Centro de Eventos Nacionales e Internacionales CENI - USACH.



Expertos Colombianos Visitan la Facultad Tecnológica

Los docentes e investigadores de la Maestría en Gestión Tecnológica de la Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia Sres. Lida Tamayo Giraldo, Jhon Wilder Zartha Sossa y Santiago Quintero Ramírez visitaron la Facultad Tecnológica, durante la semana comprendida entre el 26 y el 30 de abril, en el marco del Proyecto MECESUP USA 0719 "Rediseño de la Oferta Formativa de Tecnólogo en el ámbito de la Organización y Gestión Tecnológica".

Durante su visita tuvieron la oportunidad de reunirse con distintos actores de la comunidad académica y dictar charlas en la primera versión del Diplomado en Gestión de la Innovación y el Emprendimiento en los siguientes temas:

Relacionamiento Empresas - Instituciones de Educación Superior y Desempeño Innovador, Proyectos de Investigación, innovación y desarrollo tecnológico y Vigilancia Tecnológica a cargo de la Académica Srta. Lida Tamayo Giraldo.

Herramientas para la Gestión de la Tecnología y la innovación, Estrategias de Innovación en grupos de investigación y perspectiva Tecnológica a cargo del Director del grupo St. Jhon Wilder Zartha.

Gestión de la Innovación Tecnológica, Incubación de empresas de base tecnológica y gestión estratégica de la innovación a cargo del Académico Sr. Santiago Quintero Ramírez.

La Facultad Tecnológica espera - en el mediano plazo - poder concretar convenios de colaboración e intercambio con la Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia y también con este grupo de expertos en lo particular.



programa vespertino trabajadores

*Tu primer título,
tu primer grado*

**TECNOLOGO
EN ADMINISTRACION DE
PERSONAL**

Ingreso agosto 2010

www.tap.usach.cl
Fono contacto: 7180533



Todas nuestras ediciones Online.



Nace la revista
ORIENTACIÓN



TODOS POR
PRACTICAR



Primer Encuentro
Organización y



REVISTA GPT SE PROYECTA
A AMÉRICA LATINA
ARTÍCULOS DE MÉXICO, ARGENTINA Y URUGUAY

www.revistagpt.usach.cl