

ISSN 0718-5693 EN LÍNEA / EDICIÓN N° 11 / JULIO 2011

REVISTA

GPT

GESTION DE LAS PERSONAS Y LA TECNOLOGIA

Artículos de:
México
Argentina
España
y Chile

Reseñas de Libros
Personas y Eventos

ENSAYOS Y RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN
EN PERSONAS Y TECNOLOGÍA

Indice

6	<i>Análisis de la cultura organizacional, el liderazgo y el desempeño en un sistema de universidades de calidad, situadas en un estado con un importante rezago educativo en México.</i>		
14	<i>Competencias Transversales Desde El Aprendizaje Y Servicio</i>		
26	<i>Condiciones de Trabajo Precarias. Motivación e Interés dentro de los Hospitales Públicos de la Provincia de Buenos Aires-Argentina.</i>		
36	<i>La Gestión de las Preferencias hacia la Universidad por parte de los estudiantes</i>		
		<i>Percepción de estudiantes universitarios sobre el uso de Moodle en la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires.</i>	54
		<i>Bases de la Gestión de la Innovación en las Organizaciones</i>	62
		<i>Ciencia, Tecnología y Sostenibilidad</i>	74
		<i>Los Efectos De Internet Y Las Tics En La Evolucion De Los Movimientos Sociales</i>	84

ACERCA DE LA REVISTA GPT

Publicación de la Carrera de Tecnólogo en Administración de Personal del Departamento de Tecnologías Generales de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile.

Versión On-line ISSN:0718-5693.-

Misión

La Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología tiene como propósito publicar artículos originales – en la modalidad de ensayos y resultados de investigación - en los ámbitos o áreas de la gestión de personas y de la tecnología desarrollados, preferentemente, en América Latina y el mundo hispano.

Información básica

Los objetivos de la Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología son principalmente dos: Primero, difundir los ensayos y resultados de investigaciones en las áreas de gestión de personas o recursos humanos y tecnología desde su concepción más amplia. Segundo, promover la creación y fortalecimiento de redes de académicos y profesionales en América Latina y el mundo hispano.

La Revista Gestión de las Personas y Tecnología se comenzó a editar en el año 2008, con una frecuencia cuatrimestral. Se publica en Internet en los meses de Mayo, Agosto y Noviembre de cada año.

Indizada en

Los artículos publicados en la Revista Gestión de las Personas y Tecnología son indizados o resumidos por:

- A) DIALNET: portal de difusión de la producción científica hispana de la Universidad de La Rioja.
- B) Directorio de LATINDEX: sistema de Información sobre las revistas de investigación científica, técnico-profesionales y de divulgación científica y cultural que se editan en los países de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
- C) DOAJ (Directory of Open Access Journals). Directorio que provee acceso a revistas científicas y académicas de acceso abierto, que se han sometido a un específico y exigente sistema de calidad,

sin límites en cuanto a la lengua y/o materia. Y

D) ACTUALIDAD IBEROAMERICANA: Índice Internacional de revistas publicadas en idioma Castellano, en diversos países iberoamericanos. Actualidad Iberoamericana provee información básica sobre revistas en idioma castellano en diversas áreas de las ciencias, las ingenierías y las humanidades, y las cataloga por áreas del conocimiento.

Copyright

- El titular de los derechos es el Depto. de Tecnologías Generales de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile.
- Los artículos, reseñas de libros y otros, podrán ser reproducidos parcial o totalmente, siendo necesario citar su procedencia y/o fuente respectiva.

Patrocinadores

La publicación de la revista Gestión de las Personas y Tecnología es financiada por:

- Carrera de Tecnólogo en Administración de Personal de la USACH.
- A contar del año 2011 se ha incorporado como fuente de financiamiento el Programa de Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica de la USACH.

Equipo Directivo y Técnico de la Revista:

Julio González Candia – Director Ejecutivo

E-mail: julio.gonzalez@usach.cl

Natalia Romero Hernández – Asistente Editorial

E-mail: natalia.romero@usach.cl

Cristóbal Molina Martínez - Asesor Diseño y Diagramación

E-mail: cristobalmolina@gmail.com

Universidad de Santiago de Chile

Facultad Tecnológica

Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología

www.revistagpt.usach.cl

Avda. Ecuador N° 3769 – Interior, Facultad Tecnológica – USACH

Comuna de Estación Central, Santiago - Chile

Fono: (56-02) 7180527

E-mail: revistapersonastecno@usach.cl, natalia.romero@usach.cl o julio.gonzalez@usach.cl

Santiago de Chile, Julio de 2011

INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

Naturaleza de la Revista: Gestión de las Personas y Tecnología es una Revista electrónica científica arbitrada e indizada en **Dialnet, Latindex (Directorio), DOAJ, ORG y Actualidad Iberoamericana** 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 publicación de tres ediciones anuales (mayo, agosto y noviembre), en los ámbitos o áreas de la gestión de personas y de la tecnología desarrollados, preferentemente, en América Latina y el mundo hispano. Abierta a todos los investigadores y profesionales nacionales y extranjeros.

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

Su dirección electrónica se encuentra disponible en www.revistagpt.usach.cl

PROCESO DE REVISIÓN POR PARES

Metodología de revisión por pares (peer review)

Los artículos (ensayos y resultados de investigación) recibidos en la **Revista GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA**, previa aplicación de lista de chequeo por parte del editor, serán evaluados por pares (evaluación ciega) internos y externos a la Universidad quienes emitirán un informe sobre la publicación o no publicación del artículo. Los Pares pueden sugerir a los autores hacer cambios y/o modificaciones a los artículos. Si los autores aceptan y proceden a realizar los cambios sugeridos por los evaluadores se procederá a publicar el trabajo en referencia. Cada artículo que sea publicado en la revista indicará la fecha de recepción y de aprobación.

Criterios para la evaluación de artículos

Las decisiones sobre publicación de los artículos recibidos estarán basadas, preferentemente, en los siguientes criterios de evaluación:

- Pertinencia con los fines y propósitos de la Revista en los ámbitos de las Personas y la Tecnología.
- Calidad científica y/o perspectiva Académica.
- Originalidad.
- Claridad en la argumentación y presentación de postulados, planteamientos, puntos de vista, etc.
- Cumplimiento de condiciones de presentación según las instrucciones a los autores definidas.

FORMA Y PREPARACIÓN GENERAL DE LOS ARTÍCULOS

- El título del artículo debe ser escrito en idioma español e inglés.
- El artículo (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, Ciudad y País.
- 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 en español y/o abstract en inglés 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 en español y/o abstract en inglés 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

Arnaiz, 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 artículo debe ser remitido en formato Word o similar al correo electrónico de la revista:

E-mail: revistapersonastecno@usach.cl , natalia.romero@usach.cl o julio.gonzalez@usach.cl

Santiago, Agosto de 2011

Saludamos a todos nuestros amigos y amigas lectores en esta décima primera edición de la Revista Electrónica "**GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA**". Junto con haber celebrado nuestro tercer año de vida, la revista ha iniciado una serie de cambios en su forma y contenido con el propósito de avanzar hacia el cumplimiento de nuevos estándares de calidad y optar así a nuevas indizaciones en el corto y mediano plazo.

En efecto, a contar de esta edición se ha incorporado en cada artículo – tanto ensayos como resultados de investigación – los títulos en inglés y las fechas de recepción y de aprobación de los trabajos enviados por los autores y autoras. También se ha actualizado toda la información oficial en la página web referente a la revista, su equipo editorial y las instrucciones a los autores. Estos cambios también se apreciarán en los formatos papel digital y versión descargable en ADOBE PDF.

En esta décima primera edición y continuando la senda de internacionalización de este medio electrónico, se presentarán artículos provenientes de diversos países de habla hispana, tales como México, Argentina, España y Chile.

Los artículos que se presentan en la sección **Personas** en esta edición son: Análisis de la cultura organizacional, el liderazgo y el **desempeño en un sistema de universidades de calidad, situadas en un estado con un importante rezago educativo en México** de las autoras Mónica Teresa Espinosa Espíndola y Graciela Lara Gómez. **Condiciones de Trabajo Precarias. Motivación e Interés dentro de los Hospitales Públicos de la Provincia de Buenos Aires-Argentina** de la autora María Crojethovic. **La gestión de las preferencias hacia la universidad por parte de los estudiantes** de los autores Joan Francesc Fondevila Gascón y Josep Lluís del Olmo Arriaga. **Percepción de estudiantes universitarios sobre el uso de Moodle en la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires** de los autores Patricia Beatriz Durand y Miguel Van Esso. **Reflexionando sobre la categoría trabajo a partir de entrevistas a jóvenes residentes en un barrio periférico del Gran La Plata** del autor Juan Ignacio Lozano y **Competencias transversales desde el aprendizaje y servicio** de la autora Marcela Romero Jeldres.

En la sección **Tecnología**, se exponen los trabajos: Ciencia, Tecnología y Sostenibilidad del autor José Antonio Pascual Trillo. **Los efectos de Internet y las tics en la evolución de los**

movimientos sociales del autor Héctor Florencio Barrera Zúñiga y **Bases de la Gestión de la Innovación en las Organizaciones** del autor David Orellana Daube.

Así como es costumbre en la revista, en esta edición se presentan tres reseñas de libros, la primera acerca del texto **10 Ideas Clave; El Aprendizaje Creativo** del autor Robinson Heraldo Mardones Burgos. **¿Quién Mató el Cambio?** del autor Rodrigo Hernández Parada y **Cuaderno de Trabajo N° 2: Aplicación de la herramienta metodología de gestión tecnológica a 10 empresas TI de la Región Metropolitana** del autor Víctor Manuel Hernández Ahengo.

Informamos que el Comité Editorial de la revista está integrado por los Académicos del Área de Administración de Personal del Depto. de Tecnologías Generales de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile Sra. Myrna Videla Aros (myrna.videla@usach.cl) y Sres. Miguel Portugal Campillay (miguel.portugal@usach.cl) y Luis Ovalle Díaz (luis.ovalle@usach.cl).

También forman parte del Comité las profesionales externas: Srta. Clarisse Droval (droval@terra.com.br) de Brasil, la Dra. Bibiana Arango Alzate de Colombia (bibiana.arango@upb.edu.co), la Sra. Carolina Maliqueo de Chile (cmp@wrk.cl). Desde la octava edición nos acompañan también como integrantes del Comité Editorial: Irina Francioni de Panamá (irinafj65@gmail.com) y Diego Cuartas Ramírez de Colombia (diego.cuartas@correo.upb.edu.co).

Finalmente, informamos que las opiniones, reflexiones y planteamientos expresados por los autores y autoras son de su exclusiva responsabilidad. Confiamos, al igual que en nuestras versiones anteriores, que esta décima primera edición de la revista Gestión de las Personas y Tecnología cumpla las expectativas y satisfaga a toda la comunidad de lectores y lectoras nacionales e internacionales.

Julio González Candia
Director Ejecutivo
www.revistagpt.usach.cl

Agosto 15 de 2011

Análisis de la cultura organizacional, el liderazgo y el desempeño en un sistema de universidades de calidad, situadas en un estado con un importante rezago educativo en México.

Analysis of the organizational culture, leadership and performance in a quality university system located in a state with educational backwardness in Mexico.

Artículo Recibido: 07 de Marzo de 2011.
Artículo Aprobado: 15 de Junio de 2011.

Autoras: Mónica Teresa Espinosa Espíndola
Licenciada en Administración por la Universidad Autónoma Metropolitana,
Maestra en Administración Pública por el Centro de Investigación y Docencia Económicas
Maestría en Política y Estudios Internacionales por la Universidad de Warwick en Inglaterra
Estudiante del Doctorado en Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Profesora Universidad Tecnológica de La Mixteca,
Huajuapán de León, México.

Correo electrónico: monitte@mixteco.utm.mx

Graciela Lara Gómez
Doctorado en Estudios Organizacionales
Profesora Universidad Autónoma de Querétaro
Querétaro, México.

Correo electrónico: glara@uaq.mx



En este artículo, se retoma el Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca (SUNEO), revisando su cultura organizacional, liderazgo y el desempeño de calidad alcanzado a pesar de encontrarse en uno de los estados con mayor rezago educativo. Luego de conocer sus

principales características, se analiza la relación entre estas variables. La investigación es cualitativa, se realizaron entrevistas, se utilizó también observación no participante y observación documental. Los resultados se analizan con la ayuda del paquete NVivo 9.

Palabras clave: cultura organizacional, liderazgo, desempeño, universidades.

ABSTRACT

In this article the Oaxaca System of State Universities (SUNEO) is reviewed to know the main characteristics of its culture, leadership and quality performance, achieved in spite of being in a state with an important backwardness in education. After reviewing its main characteristics the relationship between these variables is analyzed. It was a qualitative research, 59 interviews were conducted as well as non participant and documental observation. The results were analyzed using the software NVivo 9.

Keywords: organizational culture, leadership, performance, universities.

INTRODUCCIÓN

Tras horas de viaje, contemplando el árido paisaje,

rodeado de plantas desérticas que caracterizan los curvados caminos del sur de México, se llega a la primera universidad del Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca (SUNEO), donde sorprende encontrar jardines verdes, instalaciones amplias, cuidadas y ordenadas, limpieza y silencio. Entonces uno se entera de que hay siete universidades de su tipo en Oaxaca y que sus estudiantes han tenido excelentes resultados en exámenes nacionales y en concursos internacionales, así que la pregunta que todo visitante se hace es: ¿esta es una universidad pública?, ¿quién tuvo la iniciativa de crearla?, ¿cómo se han logrado estos resultados en universidades situadas en un estado con alto rezago educativo?. Siguiendo tales inquietudes, en este artículo se presentan los resultados de una investigación realizada para conocer las principales características de la cultura organizacional, el liderazgo y el desempeño de calidad del SUNEO. Se revisan brevemente los cambios registrados en la educación superior de 1970 a 2000, que derivaron en la asignación de recursos en base al desempeño. Se presentan las definiciones de cultura, liderazgo y desempeño de calidad en universidades, así como algunos autores que han estudiado estos temas. Se plantea brevemente la situación que guarda la educación en el estado de Oaxaca y se presentan los resultados de 59 entrevistas, la observación no participante y la observación documental. El análisis de la cultura se realiza a partir de Schein (1985). También se presentan las características más importantes de la interacción de los líderes fundadores y actuales del SUNEO con sus subordinados, de acuerdo con la clasificación propuesta por Bass y Avolio (1994). Los resultados del proceso de investigación se analizan con apoyo del software para estudios de tipo cualitativo denominado N-Vivo 9.

1. ANTECEDENTES TEÓRICOS

1.1 La Educación en Oaxaca, México. Oaxaca es un estado que se caracteriza por su gran diversidad geográfica y cultural, una importante dispersión poblacional, extrema pobreza y alta migración. En educación, tiene un importante rezago, como lo muestran



los siguientes resultados: en la Prueba del Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA), 70% de los estudiantes oaxaqueños que hicieron el examen se ubicaron en el nivel 1, que es el más bajo, en conocimientos científicos (Amador, 2008); el nivel de comprensión de lectura en Oaxaca es de tan solo 12.6%; mientras que el nivel nacional es de 21.6%; el promedio de escolaridad en Oaxaca hasta 2010 fue de 6.9 años en comparación con el promedio nacional que es de 8.6 años (INEGI, 2011). Cabe agregar que el papel del maestro en Oaxaca está ligado a su continua participación en huelgas y marchas, que implican pérdida de clases frecuente, lo que refuerza tal rezago. Por esta razón es muy raro encontrar estudiantes e instituciones educativas con un desempeño de calidad. De ahí la importancia de analizar el sistema universitario, que se retoma en este artículo, a partir de un acercamiento a su cultura organizacional y liderazgo, para tratar de comprender algunas de sus características que le han permitido subsanar el rezago de los estudiantes y formarlos bien en sus respectivas áreas, obteniendo resultados sobresalientes en exámenes y concursos nacionales e internacionales.

1.2 Cultura organizacional. Para Schein (1992) el liderazgo es esencial en la creación y administración de la cultura organizacional, por eso, en esta investigación

se analiza no solo la cultura organizacional sino también el liderazgo. En primer lugar hace falta establecer ¿qué es la cultura organizacional? Para Schein (1985:6) la cultura se refiere "al patrón de supuestos básicos que un grupo dado ha inventado, descubierto, o desarrollado mientras aprende a enfrentar sus problemas de adaptación externa y de integración interna, y qué ha funcionado tan bien para ser considerado válido, y por lo tanto, se enseña a los nuevos miembros planteándolo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas". Por lo tanto, conocer la cultura organizacional es conocer el conjunto de valores y supuestos sobre los que existe un consenso y eso tiene una gran importancia ya que como lo mostraron Gordon y DiTomaso (1992), tal coincidencia alrededor de los valores organizacionales aumenta la efectividad organizacional. Schein sugiere que la forma más fácil para analizar la cultura organizacional es revisando tres elementos: artefactos, valores y supuestos. Con esta visión se analizó la cultura organizacional en esta investigación, a fin de identificar aquellos elementos que pudieran ser diferentes en el SUNEО, respecto a las demás organizaciones educativas que se ubican en su contexto.

1.3 Liderazgo. Kotter (1990) establece que la palabra liderazgo se utiliza para aludir al proceso de llevar a un grupo de personas en una dirección o al logro de un determinado objetivo. A quienes cuentan con esas capacidades se les reconoce como líderes, y a quienes apoyan sus objetivos y contribuyen a su realización se les denomina subordinados. En la presente investigación se analizaron los líderes que ocupan los puestos superiores, ya que Hunt (1991), afirma que son ellos quienes tienen el mayor impacto sobre la organización. Para decidir qué aspectos retomar en el análisis de los líderes se revisaron

las características que han sido destacadas por algunos autores. Por ejemplo, Gardner (1990), considera aspectos como la personalidad, filosofía y circunstancia individual; Hughes (2007), señala la experiencia y formación académica como aspectos nodales que terminan por impactar a las organizaciones; Casares (1996), destaca el contexto y las características de los subordinados. Debido a que en esta investigación se quiere analizar el liderazgo a partir de los efectos que produce sobre sus subordinados y sobre los resultados organizacionales, se retoma el enfoque planteado por Bass (1985) y Bass y Avolio (1994), quienes establecen que el liderazgo se puede clasificar en tres tipos: el liderazgo transformacional, que provoca cambios en sus seguidores, inspirándolos a lograr los propósitos individuales y comunes; el liderazgo transaccional, que implica llevar a cabo negociaciones entre los líderes y sus subordinados, para cumplir con los objetivos y el de tipo Laissez Faire, donde casi no hay participación del líder, a menos que las situaciones se salgan de control.

1.4 Desempeño de Calidad en instituciones de educación superior.

En México, las instituciones de educación superior sufrieron diversos cambios, debido a que la población creció en más de 300% de 1950 a 1990. Por ello, desde la década de los setentas se llevó a cabo un proceso de descentralización y en los ochentas se inició la asignación de recursos en base a la evaluación. Se crearon organismos, programas, comités y sistemas que si bien sería imposible describir exhaustivamente en este artículo, es necesario al menos llevar a cabo su enumeración para dar cuenta de la forma como se evalúa la calidad en tales organizaciones. Actualmente la determinación de la calidad de las universidades en México toma en cuenta indicadores tales como: infraestructura, porcentaje de profesores de tiempo completo, profesores que cuentan



con lo que se conoce como el perfil del Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), profesores pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), programas de estudios acreditados por los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y desempeño de los alumnos en el examen del Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL). Estos aspectos son los que se analizan posteriormente en el sistema de universidades que aquí se presenta.

2. METODOLOGÍA

Se analizó la cultura organizacional del Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca (SUNEO), considerando los tres niveles de análisis sugeridos por Schein (1985): artefactos, valores y supuestos. También se identificó a los líderes de más alto nivel que iniciaron el sistema y a los que le han dado continuidad, para conocer su forma de ejercer el liderazgo en base al instrumento MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass y Avolio (1994) y Avolio y otros (1995), pero con adaptaciones para una investigación de corte cualitativo y se analiza también su perfil y experiencia. Finalmente se discute el desempeño de ese sistema de universidades, de acuerdo a los indicadores antes mencionados. Las tres variables anteriores se analizaron para identificar relaciones entre ellas, para lograrlo, se realizaron 59 entrevistas semiestructuradas a muestras homogéneas de alumnos, profesores y vice-rectores; además se tuvo la oportunidad de entrevistar a tres ex vice-rectores, considerados como expertos en el tema y se entrevistó a los dos líderes fundadores del sistema, uno académico y uno político. También se llevó a cabo observación no participante y observación documental. Así, fue posible llevar a cabo la triangulación de la información, lo que aumenta la validez de los resultados. Esta investigación es de tipo transversal, sólo se retoman aspectos de su creación que son indispensables para la investigación. Como herramienta auxiliar en el procesamiento y análisis de la información se utilizó el programa QSR Nvivo 9.

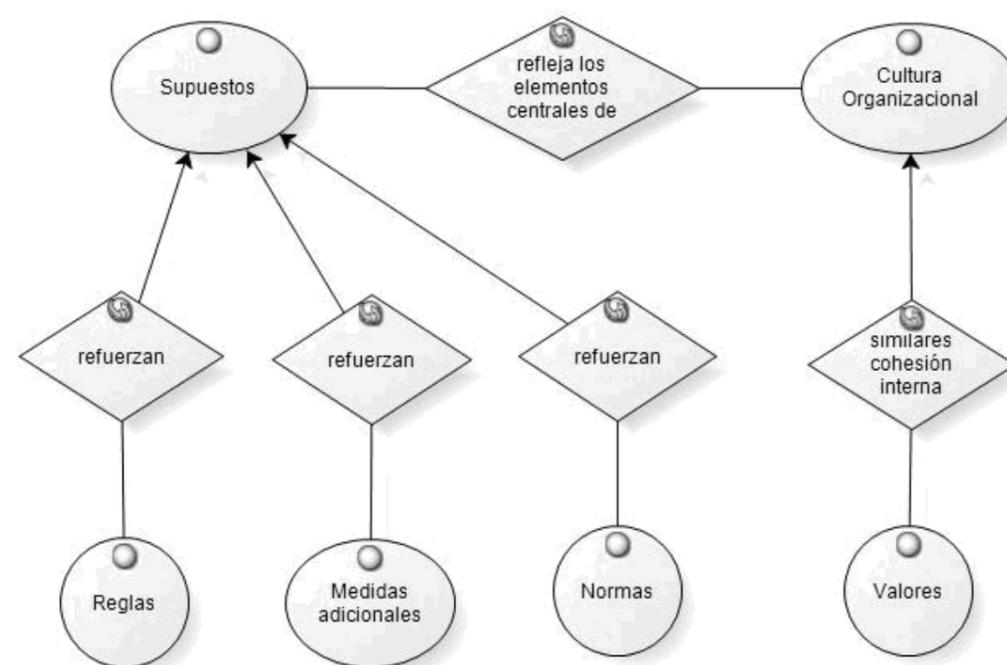
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Las universidades del SUNEO se crearon para satisfacer la necesidad de educación superior al interior del estado de Oaxaca, ya que había universidades públicas solamente en su capital. Primero se estableció la Universidad Tecnológica de la Mixteca (UTM), inaugurada el 22 de Febrero de 1991, después la Universidad del Mar (UMAR), en 1992. En aquel momento, no se pensaba formar un sistema, pero tras los buenos resultados obtenidos, se decidió crear nuevas universidades en otras regiones del mismo estado. Estas dos universidades, sirvieron de modelo para las siguientes. La UNISTMO y la UNPA se inauguran en 2002, la UNSIS en 2003, la UNSIJ en 2005 y la UNCA en 2006.

3.1 La cultura organizacional del SUNEO. Al triangular la información de las fuentes de investigación fue posible delimitar las características siguientes: **3.1.1 Artefactos.** En algunas universidades había ya algunas construcciones que se han utilizado, en las demás, la arquitectura es nueva y se encuentra limpia, ordenada y en muy buen estado, incluyendo sus jardines que están muy bien cuidados. Los colores predominantes son: café, guinda, amarillo, beige y blanco, los techos de los edificios están cubiertos de tejas rojas, todas las universidades cuentan con aulas, salas de computo, laboratorios y talleres con equipos modernos, auditorio, biblioteca, oficinas administrativas, institutos y una zona habitacional para profesores. Se cuenta con vigilancia y cámaras de seguridad, también hay un reloj checador digital o de tarjetas para que inclusive los profesores registren sus entradas y salidas. Cada universidad tiene un escudo con elementos alusivos a la cultura regional y a las carreras que se imparten. También cuentan con uno o dos lemas en latín y español o en latín y en el dialecto de la región. A veinte años de su inicio, estas universidades ya tienen reglamentos y un grupo de medidas adicionales para asegurar un buen nivel académico y reforzar el valor central que es el trabajo continuo. Ejemplos de ello son los siguientes: todas las carreras que imparte el SUNEO son de cinco años (en lugar

de cuatro), las clases de todas las asignaturas son diario, los alumnos solo pueden tener un 10% de inasistencias o pierden derecho a hacer sus exámenes, y finalmente los profesores permanecen prácticamente todo el día en las universidades y no se ausentan de sus labores, a menos que sea estrictamente necesario, adelantando o reponiendo las clases respectivas. No cuentan con un sindicato y la comunicación oral y escrita es siempre formal. **3.1.2 Los valores** más importantes de la cultura organizacional del SUNEО son: el trabajo constante, el orden, la limpieza, la puntualidad, la seriedad, la formalidad y el respeto, manifestado hacia la naturaleza, las culturas regionales, las instalaciones, las normas y reglas, los profesores y los compañeros. La cultura se transmite de manera informal. **3.1.3 Supuestos más importantes.** Los supuestos más importantes son: 1. Si una universidad nueva pertenece al SUNEО, entonces tiene un buen nivel, 2. Las universidades son buenas porque los profesores que ahí dan clases tienen buena preparación, 3. las universidades son buenas porque los profesores están todo el día, pueden resolver dudas y dar asesorías, 4. Las universidades son buenas porque no hacen paros, ni huelgas, trabajan todo el año, 5. En estas universidades los alumnos deben asistir diariamente a clases, así que su nivel de conocimientos es mayor, y 6. Las universidades del SUNEО son buenas ya que se deja tareas a los alumnos y eso da como resultado un mejor nivel de conocimientos. Vale la pena destacar que todos los supuestos son reforzados por medio de las reglas, normas y demás medidas adicionales a fin de asegurar que los alumnos adquieran un buen nivel de conocimientos. Su cultura organizacional, se fortalece por medio del conjunto de normas, reglas y demás medidas adicionales en la organización. También se puede ver que éstas reflejan los elementos centrales de la cultura organizacional y existe una gran coincidencia en los valores esenciales que rigen el funcionamiento del sistema, es decir, que hay una importante cohesión interna.

Figura 1: Proposición de investigación para la dimensión Cultura Organizacional.

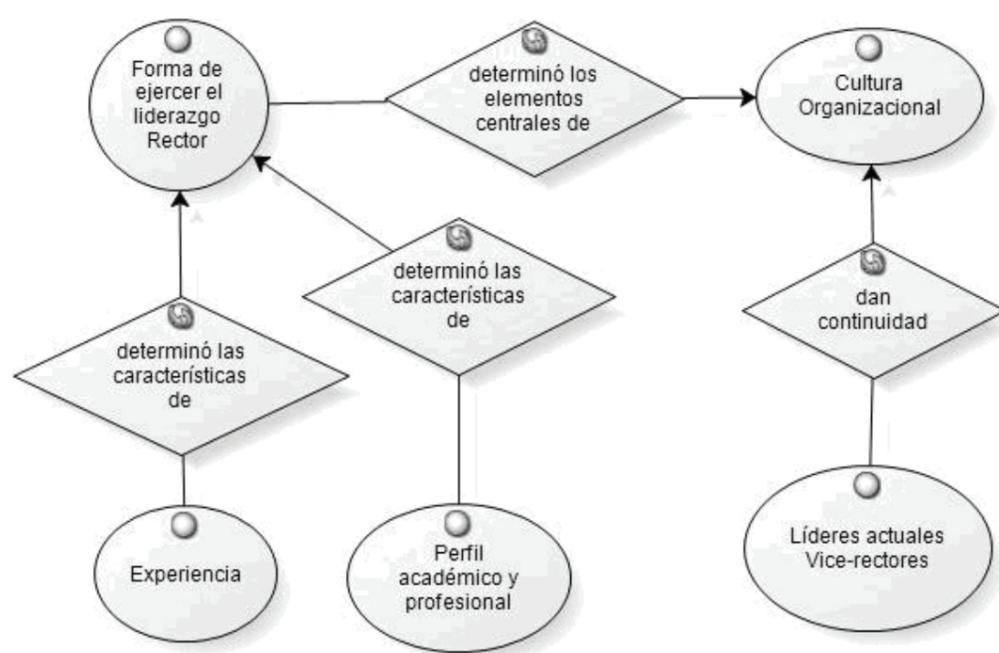


Fuente: Elaboración propia con apoyo de la herramienta de análisis cualitativo NVivo 9.

3.2 El liderazgo. El Lic. Heladio Ramírez López, que estudió Derecho en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), tuvo la iniciativa de crear la primera y segunda universidad del sistema, cuando era gobernador del estado de Oaxaca. En entrevista señaló: “lo que pensé fue en crear una universidad para los jóvenes de la región mixteca, que no tenían los recursos para irse a estudiar a otra ciudad, yo soy de esa región y me tuve que ir a la Ciudad de México, porque no había una universidad en mi región, quienes no tienen recursos para hacer algo así, terminan yéndose a Estados Unidos, o simplemente ya no estudian”. El Lic. Ramírez, dejó al frente del proyecto a un antiguo profesor suyo, a quien nombró rector. No participó en otros aspectos de la puesta en funcionamiento de las primeras universidades, pero otorgó los recursos para que se desarrollaran tales proyectos. El Dr. Modesto Seara Vázquez, ha sido el rector del SUNEО desde que se creó la primera universidad. Nacido en España, estudió Derecho en la Universidad Central de Madrid, realizó el Doctorado en

Derecho Internacional, en la Universidad de Paris. Desde 1961 trabajó en la UNAM, como profesor investigador de tiempo completo y tuvo varios puestos de jefatura y dirección. Es Profesor Emérito del SNI desde 1993, ha publicado varios libros y es miembro de numerosas asociaciones académicas nacionales e internacionales. Ha recibido diversos premios y distinciones, como El Águila Azteca otorgado por el Gobierno de México, o el nombramiento de Miembro de Honor del Centro de Estudios Internacionales de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, de Bogotá. Cuando fue nombrado rector de la primera universidad ya tenía una importante trayectoria académica y profesional, lo que le ayudó a visualizar las características que debía tener una universidad ubicada en ese contexto. Los entrevistados reconocen que su experiencia, conocimientos y amplia red de contactos, le fueron de gran ayuda. Las normas, reglas y demás medidas que rigen la forma en que funciona cada una de estas universidades, han sido establecidas en su mayoría por el rector. Así tenemos que el perfil y la experiencia previa del rector, determinaron su forma de ejercer el liderazgo, y por tanto, los elementos centrales de la cultura organizacional del SUNE0, ver figura 3.

Figura 3. Proposición de investigación para la dimensión Líderes Fundadores.

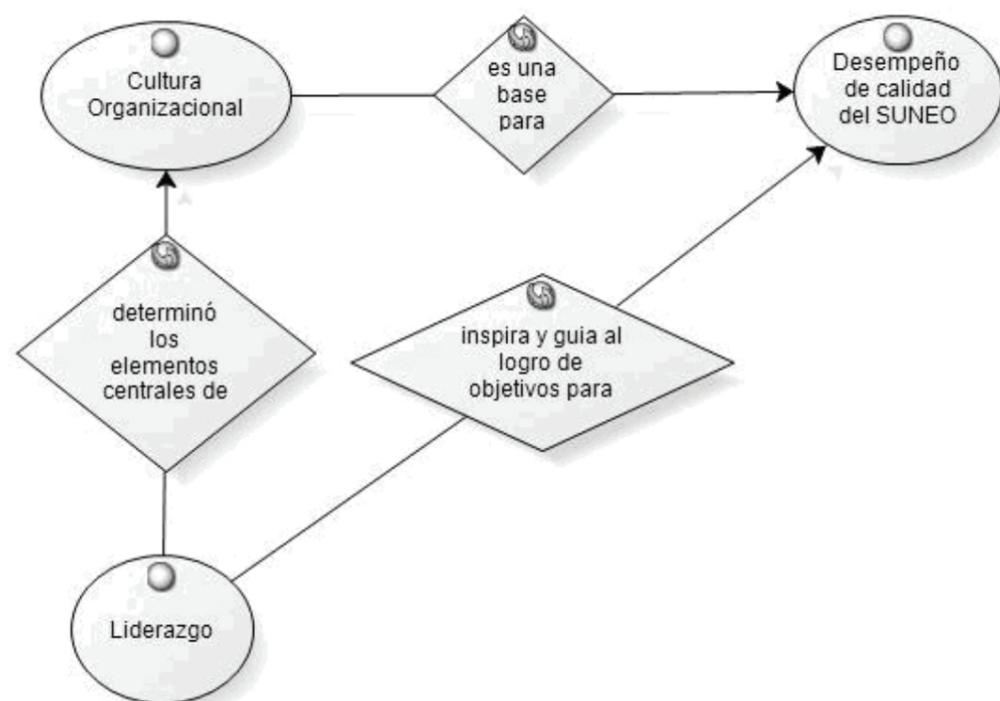


Fuente: Elaboración propia con apoyo de la herramienta de análisis cualitativo NVivo 9.

Los líderes actuales son los vice-rectores, y comparten algunas características como el hecho de que tuvieron primero un período de trabajo como profesores o personal administrativo. El máximo nivel de estudios del 58% de ellos es licenciatura, el 33% tiene maestría y solamente uno de ellos tiene el grado de doctor. El 58% no tiene experiencia en cargos similares. Ellos son quienes están dando continuidad a las normas, reglas y demás medidas adoptadas desde el inicio del sistema, están de acuerdo con ellas y quieren que perduren. Tanto el rector, como los líderes actuales, están totalmente comprometidos con el sistema, realizan con gusto sus actividades y en la interacción con sus subordinados, son líderes transformacionales, ya que tienen una gran capacidad para inspirar a los demás a lograr las metas individuales, y organizacionales; cambiando las motivaciones de los alumnos, para que la idea de perder clases sea substituida por la de trabajo continuo o la motivación de los profesores nuevos se dirija a contribuir para consolidar el sistema, transmitiendo sus conocimientos y experiencia para cambiar la vida de decenas de estudiantes cada semestre. Los líderes, profesores y alumnos están orgullosos de pertenecer al SUNE0.

3.3 El desempeño del SUNE0. Todos los Profesores son de Tiempo Completo, el diez por ciento de los profesores pertenecen al SNI (en las dos universidades que se establecieron primero el porcentajes es mayor, en la UTM, es el 24% y en la UMAR el 28%). Un 35% de ellos, tienen el grado de doctor, el 60% tienen grado de maestro. Los objetivos de desempeño y crecimiento se han cumplido, ya que ha aumentado la oferta académica, el número de regiones de Oaxaca que cuentan con una universidad del sistema también y se han alcanzado las metas en cuanto a infraestructura.

Figura 3. Proposición de investigación para la dimensión Desempeño del SUNEО.



Fuente: Elaboración propia con apoyo de la herramienta de análisis cualitativo NVivo 9.

Los premios y reconocimientos más importantes que se han obtenido son: Premio Oro 2000 de Motorola a la innovación tecnológica, Primer Lugar Mundial en el concurso ACM (Association for Computing Machinery) de HCI (Human Computer Interaction) en Florencia, Italia en 2008; Segundo lugar en el mismo certamen de HCI en California, 2007, cuatro veces finalistas del concurso mundial de programadores de computación ACM (Shanghai, 2005, San Antonio Texas, 2006, Tokyo, 2007 y Estocolmo, 2009), Primer Lugar Nacional del Examen CENEVAL en Ingeniería en Computación en 2007. Además, un 25% de los programas de licenciatura del SUNEО, están acreditados, ya que otros aún no tienen la antigüedad suficiente para empezar los trámites correspondientes.

3.4 Relaciones entre cultura organizacional, liderazgo y desempeño. En un principio, lo que el rector planteó fueron objetivos tales como llegar a tener una universidad de excelente calidad o formar a los mejores

estudiantes. También planteó algunos supuestos que establecían que un desempeño de calidad se logra a partir del trabajo arduo y constante a fin de superar el bajo nivel de conocimientos que predomina en los estudiantes de Oaxaca. Con su forma de actuar inspiró a los miembros del SUNEО a esforzarse por lograr los propósitos individuales y comunes. A raíz de que en las primeras dos universidades les funcionó bien esa forma de trabajar, ésta se fue transmitiendo a los nuevos integrantes y posteriormente a cada una de las nuevas universidades, pues sirvió para enfrentar sus problemas tanto de adaptación externa, como de integración interna. Los líderes actuales que son los vice-rectores, al igual que el rector, han llevado a cabo un liderazgo transformacional que ha inspirado a los profesores y alumnos a creer en el sistema y por lo tanto a adoptar las normas, reglas y demás medidas que han sido diseñadas para el logro de los objetivos. Como los líderes han sido capaces de conducir a sus miembros al cumplimiento de los objetivos organizacionales, es cada vez más sencillo que quienes ingresan al sistema, se adapten a él a pesar de que haya valores o costumbres que sean distintos de los que tanto alumnos como profesores hayan tenido hasta entonces, ya que la trayectoria del sistema les hace confiar en que es un cambio que vale la pena.

4. CONCLUSIONES

En principio es importante destacar que en el SUNEО se comprueba lo que afirma Schein, ya que hay un patrón de supuestos básicos que se desarrollaron en gran medida en relación con el perfil y la experiencia del rector, que tuvo que establecer cómo se iban a hacer las cosas desde la creación de la primera universidad. Se dio cuenta de los valores que debían regir el desarrollo de estas universidades, por tal razón se privilegió en primer lugar el trabajo continuo, entendido éste en un sentido amplio, como se planteó anteriormente. En la actualidad ya se tienen diversos aspectos incorporados en reglamentos formales y se plantea que este sistema constituye un modelo de universidad que puede funcionar en países en desarrollo, pero es interesante saber que todo se

inició con el establecimiento de una serie de valores y supuestos que dieron forma a su cultura organizacional, la cual ha tenido una importante repercusión en la efectividad organizacional y por ende en su crecimiento. En cuanto a la relación que existe entre la cultura organizacional, el liderazgo y el desempeño en el SUNE0, se encontró lo siguiente: 1. La cultura organizacional, fue establecida en base al perfil, la experiencia y la visión del rector y actualmente son los vice-rectores quienes le están dando continuidad. Existe cohesión interna y coincidencia en torno a los valores. 2. El SUNE0 es un sistema de universidades de calidad, cuyo valor central es el trabajo continuo, lo que sin duda ha repercutido en su desempeño de calidad. Este sistema funciona gracias a su cultura organizacional, y al trabajo diario del rector y de los vice-rectores que le están dando cumplimiento a los objetivos y continuidad a los valores con los que nació el sistema.

Referencias Bibliográficas

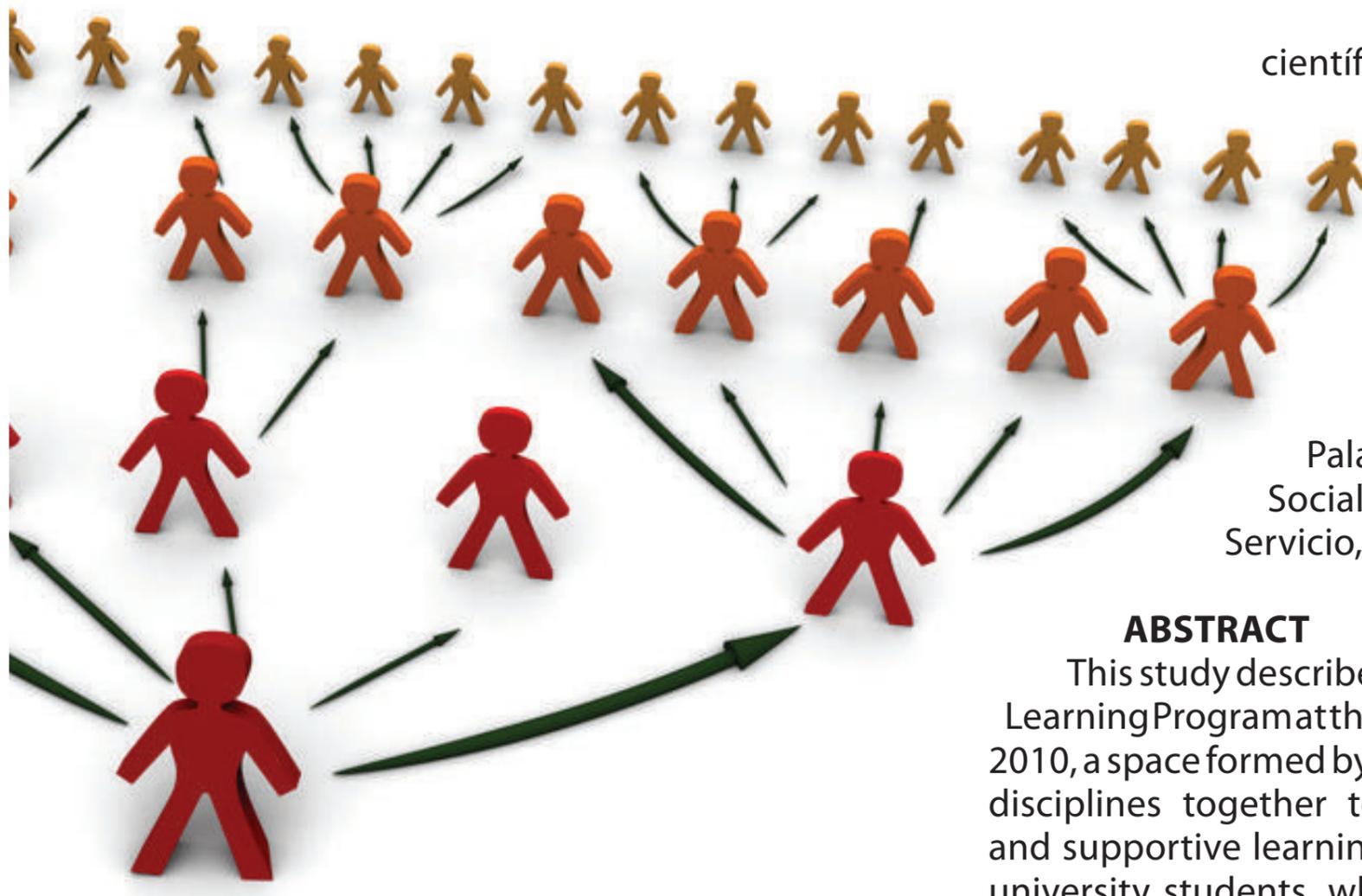
1. Amador, Juan. 2008. La evaluación y el diseño de políticas educativas en México. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Documento de Trabajo Núm. 35.
2. Avolio, Bruce, Bass, Bernard y Jung, Dong. 1995. MLQ Multifactor Leadership Questionnaire: technical report. CA: Mindgarden. Redwood City.
3. Bass, Bernard. 1985. Leadership and performance beyond expectation. Free Press. New York.
4. Bass, Bernard, Avolio, Bruce. 1994. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. CA: Sage Publications. Thousand Oaks.
5. Calori, Roland. Sarnin, Philippe. 1991. Corporate culture and economic performance: A French study. Organization Studies Vol. 12. No. 1. Págs. 49-74.
6. Casares, David. 1996. Liderazgo, capacidades para dirigir. Fondo de Cultura Económica, México.
7. Gardner, John. 1990. On Leadership. NY: Free Press. New York.
8. Geertz, Clifford. 1973. La interpretación de las culturas. GEDISA. Barcelona.
9. Goffee, Rob, Jones Gareth. 1998. The character of a corporation: how your company's culture can make or break your business. Harper Collins Business. London.
10. Gordon, G., DiTomaso, N. 1992. Predicting corporate performance from organizational culture. Journal of Management Studies. Vol. 29 No. 6. Págs. 783-799.
11. Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth. 1981. So you want to know your leadership style?. Training and Development Journal. Vol.35 No.6. Págs. 34-54.
12. Hughes, R.L., Ginnett, R.C., Curphy, G.J. 2007. Liderazgo. Como aprovechar las lecciones de la experiencia. México: McGraw-Hill
13. Hunt, J. G. (1991). Leadership: A New Synthesis. CA: Sage. Newbury Park.
14. INEGI. 2011. México en cifras, Información Nacional por entidad federativa y municipios, Oaxaca. Fuente: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?ent=20> (Consultado el 17-02-11).
15. Kotter, John. 1990. El factor liderazgo. Díaz de Santos. España.
16. Quick, J.C. 1992. Crafting an Organizational Culture: Herb's Hand at Southwest
17. Airlines. Organizational Dynamics. Vol. 21 No. 2. Págs. 45-57.
18. Seara, Modesto. 2009. Un Nuevo Modelo de Universidad: Universidades para el Desarrollo. Universidad Tecnológica de la Mixteca. México.
19. Schein, Edgar. 1985. Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View. CA: Jossey-Bass. San Francisco.
20. Schein, Edgar. 1992. La cultura empresarial y el liderazgo. Plaza y Janes. Barcelona.
21. Smircich, Linda. 1983. Studying organizations as cultures. En Gareth Morgan (Ed.). Beyond method: Strategies for social research. SAGE Publications. Págs. 160-171.
22. Valdivieso, Oscar. 2009. La educación en Oaxaca. El Topil. Fuente: http://www.e-consulta.com/oaxaca/index.php?option=com_content&task=view&id=14680&Itemid=210 (Consultado el 10-11-2010)
23. Zafra, Gloria. 2008. Sindicalismo o Educación: la paradoja del magisterio oaxaqueño. El Cotidiano. Vol. 23 No. 148. México. Marzo-abril. 📄

Competencias Transversales Desde El Aprendizaje Y Servicio

Transversal Key Competences From Learning And Service

Artículo Recibido: 02 de Mayo de 2011.
Artículo Aprobado: 21 de Julio de 2011.

Autor: Dra. Marcela Romero Jeldres
Facultad de Humanidades
Depto. de Educación
Universidad de Santiago de Chile
Email: marcela.romero@usach.cl



científica y técnica, y en segundo lugar, la experiencia pedagógica del Aprendizaje y Servicio en la USACH, las iniciativas docentes y el aprendizaje que develan los estudiantes cuando se enfrentan a los problemas de verdad.

Palabras clave: Responsabilidad Social Universitaria, Aprendizaje y Servicio, competencias transversales.

ABSTRACT

This study describes the actions taken by the Service Learning Program at the University of Santiago de Chile, in 2010, a space formed by a team of professors from various disciplines together to implement the methodology and supportive learning service, developing the role of university students, while restructuring the curriculum with supportive services.

In particular the text focuses on two topics: first, the demands of higher education to expand university education beyond the scientific and technical preparation, and secondly, the experience of service learning pedagogy in USACH, initiatives teaching and learning that reveal students when faced with real problems.

Keywords: University Social Responsibility, Service Learning, Transferable skills.

Este artículo, da cuenta de las acciones realizadas por el Programa de Aprendizaje y Servicio de la Universidad de Santiago de Chile, durante el año 2010, espacio integrado por un equipo de profesores de distintas disciplinas que se reúnen para implementar la metodología solidaria de Aprendizaje y Servicio, desarrollando el protagonismo de los estudiantes universitarios al reestructurar los programas de estudios con el servicio solidario. Particularmente el texto, focaliza en dos tópicos: el primero, las demandas de la Educación Superior por extender la formación universitaria más allá de la preparación

INTRODUCCIÓN.

Las avalanchas de demandas sociales que por estos días se manifiestan en los medios de comunicación, y las redes sociales, dan cuenta que la sociedad civil, busca descolonizar el futuro, cuestionando los paradigmas establecidos, y dibujando escenarios donde cada uno pueda incidir con protagonismo.

En ese contexto, se plantea la necesidad de configurar cambios importantes en el acceso al conocimiento y en su producción, cambios que interpelan a la universidad en su conjunto, para no sólo ofrecer acceso igualitario a ella, también para adquirir conocimiento a lo largo de toda la vida, transferir la producción del conocimiento a la sociedad civil y hacer el diálogo entre y con los saberes interculturales.

Es así como la gran demanda intuitiva de la sociedad civil, hace emerger nuevas construcciones para fortalecer la formación y el trabajo, de modo tal que no sólo se desarrollen las capacidades intelectuales, científicas y técnicas de los espacios universitarios, sino también tengan cabida zonas para construir cultura, y ciudadanía. Solo en ese escenario, es posible que la universidad se transforme en el factor irremplazable de los países, al garantizar crecimiento social y desarrollo humano.

En esa idea, se torna compleja la manera en que las universidades puedan adaptarse a las demandas sociales en paralelo con el conocimiento tecno-científico, y al mismo tiempo puedan resituar las profesionalidades y sus perfiles, el diseño curricular de la formación universitaria y lo más importante, la modernización de la enseñanza, donde la función de la docencia, y el aprendizaje implican desafíos para ajustar los modos de enseñar y aprender en favor de la calidad y equidad.

Los niveles de conciencia que estas demandas generan en los actores que están implicados en la modernización de la educación superior, por estos días se han asimilado principalmente con las concepciones que ha

demandado la declaración de Bolonia (1999)(1), junto con la materialización de las estructuras propuestas por el European Credit Transfer System –ECTS (2), para permitir la movilidad en toda Europa, sistema implantado a través del plan ERASMUS e implementado entre los años 1988 a 1995 en más de ciento cuarenta y cinco universidades integrantes de la UE y EEA.

Seguir este rumbo permitiría la movilidad estudiantil con universidades Latinoamericanas, de manera convergente con los sistemas de educación superior europeos. No obstante la adopción de esta estructura curricular y al mismo tiempo modelo educativo, supone no solo adscribir a las especificidades científicas y técnicas, también requiere de competencias generales homologables con los perfiles de ciudadanos europeos y su vida en sociedad, que por loables y alcanzables por nuestras universidades, podrían omitir la riqueza de la diversidad cultural, social y humana, y el diálogo entre saberes y culturas. A tener en cuenta.

¿Cómo entonces avanzar hacia áreas convergentes y al mismo tiempo contribuir con las diversidades sociales de nuestros pueblos? ¿Qué enfoques de aprendizajes, permitirán situar las nuevas demandas de saberes para la profesionalidad del siglo XXI, junto con las demandas institucionales? ¿Cómo incorporar las diferencias individuales de los estudiantes que se forman, con los contenidos de aprendizaje y las diversas maneras de procesar la información?

Estas y otras preguntas no hacen más que visibilizar el conflicto que subyace, entre la sociedad civil, y las instituciones universitarias, relanzando nuevas perspectivas para las ciencias sociales, cuyo fin sea descubrir e interpretar, este giro social y colectivo, que sitúa la acción en el presente del siglo XXI, relevando aun más la subjetividad como perspectiva para abordar la emergencia que impone la vida social.

DESARROLLO DEL TEMA

Para contextualizar la emergencia de la comunicación simbólica que devela la sociedad civil, respecto de resituar el aprender más allá de la preparación científica y técnica, entenderemos el sistema educativo como un sistema sociocultural que comparte los saberes entre quien conoce o domina un saber, los contenidos conocidos, y el proceso de conocer.

Entenderemos el sistema educativo como un sistema sociocultural que comparte los saberes entre quien conoce o domina un saber, los contenidos conocidos, y el proceso de conocer.

En esa idea, se hace necesario abordar el fenómeno, desde y con los actores involucrados, cuyo fin sea comprender todas las relaciones e implicaciones que el fenómeno de cuenta, sin limitarse por las fronteras disciplinares y los paradigmas que les separan. En ese sentido, el artículo estará permeado por las teorías de la complejidad, específicamente las planteadas por el filósofo y sociólogo Edgar Morin (3) desde lo que ha llamado pensamiento en complejidad, no obstante no será materia de este artículo su profundización teórica.

DEMANDAS A LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA.

Desde la perspectiva reduccionista no es posible ver los énfasis que se generan entre las interacciones que se dan dentro del sistema educativo dado que la homogeneización, se da como rutinas “para todos”, no obstante desde una mirada compleja del fenómeno, una de las mayores diferencias se juega en la interacción

educomunicativa (4), entre estudiantes o en la relación maestro- aprendiz y sobre la cual se enmarca la transmisión sociocultural y el conocimiento, aprendizaje fundamental que la cultura ha creado para sostener la tradición. (Hederich, 2007) (5).

En esa idea, Saracho (2003:161-173) (6) señala que la educación tiene como condición la instrucción conformada por tres elementos indivisibles: la particularidad de las tareas, las características de quien enseña y las características de quien aprende, y como tal, en el análisis de esas proximidades y el material de aprendizaje, habría una apuesta en juego de las capacidades que posee cada persona (Bruner, 2000) (7), pero vistas como una totalidad. ¿Cómo entonces se aprende y se enseña en sintonía, entre unos y otros, creando un nexo comunicativo comandado por el lenguaje, que obliga a organizar los conocimientos de una manera lógica y secuencial, para poder comunicarla a los demás?

Ahora bien, dado que el conocimiento es dinámico, las relaciones que se producen entre enseñantes y aprendices no tienen los mismos resultados ni metas, porque el aprendizaje depende de las múltiples interacciones que se dan en el proceso y sus variables, ello hace posible pensar que el aprendizaje sólo es posible de comprender desde la inmersión a los sistemas culturales de información, donde el sujeto interviene con sus necesidades y prácticas, pudiendo objetivarse solo desde el lenguaje educomunicativo que ello produce y sus significados.

En ese sentido, es importante cautelar los enfoques pedagógicos de aprendizaje, que declara el mundo educativo universitario, respecto del aprendizaje de sus participantes y las formas que estos tienen para procesar la información, donde pueden o no calzar con las intenciones de aprendizaje mostradas por los estudiantes sobre todo cuando por estos días, la mejora del aprendizaje se enmarca en pro de la calidad y no de la intención del estudiante por alcanzar una comprensión

personal y ética de las materias que estudia.

En ese escenario, hoy es apremiante la reflexión interdependiente, dado que la calidad de la enseñanza está directamente relacionada con el estudiante y la manera que aprende, y donde el conocimiento no solo permite transformar las percepciones de éste, sino también permite aplicar el saber transformando en bienestar los contextos en los que desarrolla su labor.

A modo general, afloran varios retos en la definición de nuevos contextos de aprendizaje- enseñanza, en el camino hacia el desarrollo profesional y su entorno laboral, en primer lugar las competencias se posicionan como concepto y como vía de actuación, cobrando mucha fuerza, y manteniendo a "Bolonia" como pieza central.

En segundo lugar se hace necesario expresar, conceptualizar, organizar, estructurar y articular los conocimientos, destrezas habilidades y actitudes declaradas en los perfiles profesionales y su nexos con la misión universitaria, en tercer lugar se hace preciso recoger las condiciones de ingreso de los estudiantes y sus desafíos como ciudadanos, sin ellos, la significatividad, se pierde en el oficio o empleo, dejando fuera lo más importante, los recursos personales, entendidos como lo que traen los estudiantes a la universidad: conocimientos, haceres, cualidades, cultura, emociones, redes de experiencia, redes sociales, sueños y motivaciones, carácter y un saber actuar previo. Estos recursos personales son los que se manifiestan más allá de la preparación científica o tecnológica, y son también reconocidos como las capacidades para adaptarse a los cambios, trabajar en equipo, saber relacionarse.

Mal llamadas competencias blandas, son competencias que favorecen el aprendizaje continuado a lo largo de toda la vida, marcando como señala Corcuera (2004) (8), "lo útil del conocimiento", al mismo tiempo que se instalan como garantes de empleabilidad y mejora del aprendizaje, al apropiarse de los saberes en contexto, dado que ellas

no tiene la obsolescencia del conocimiento, pudiendo adaptarse de maneras diferentes cuando se demanda creatividad, independencia, autonomía, pensamiento crítico y autorregulación.

Pues bien, valorando su aporte, y la diversidad de acceso que existe para nutrirse de ellas y mejorar la enseñanza-aprendizaje de la educación superior, su proceso de incorporación es un tema de debate, situando la polémica en cuáles son las competencias a alcanzar, y si es necesario realizar un consenso común de ellas, con el fin de concretarlas.

En ese contexto, el Proyecto Tuning Educational Structures in Europe (9), ha marcado la pauta a nivel mundial, junto con otras propuestas internacionales de organizaciones empresariales, fundaciones Universidad- Empresa, sin embargo, la intuición de la autora, se asienta en que la acumulación de competencias no hace a los estudiantes "capaces de", dado que habría un espacio importante de conexión entre conocimiento, significatividad por la



labor social y proyección de la empleabilidad, donde esos vínculos deben estar planificados desde el perfil y encarnadas en los programas de estudios, con claras evidencias de desempeño ante la tarea de aprendizaje. Aquí la presencia del profesor universitario cobra una fuerza importante.

LA EXPERIENCIA PEDAGÓGICA DEL APRENDIZAJE Y SERVICIO EN LA USACH.

La Universidad de Santiago en Chile, desde su esfera de influencia como universidad estatal, ha entendido que la Responsabilidad Social Universitaria (10), es una exigencia ética y al mismo tiempo una estrategia organizacional, reconociendo como dice Edgar Morin (11), las "intersolidaridades", que nos unen a todos.

Con ese marco de acción comunitaria, irrumpe el Aprendizaje y Servicio (12), (en adelante A+S) cuyo impulso, ayuda a redefinir el pensamiento económico convencional al "colocarle rostro" a las exigencias de los estándares de calidad, la lucha contra la pobreza, la protección del medio ambiente, la reivindicación de los derechos humanos, la vigilancia ciudadana y cualquier otra inequidad de estos tiempos.

Ahora bien, para hacer esa transición es necesario tener conciencia que las instituciones universitarias, no se vinculan con la sociedad desde una mirada ingenua, sino que las acciones solidarias emprendidas están situadas desde la calidad y la identidad educativa de las misiones institucionales y por lo tanto, la acción comunitaria también influye en el fortalecimiento de los aprendizajes, competencias y habilidades profesionales que la institución ofrece.

En esa idea no siempre es sencillo diferenciar las prácticas de Aprendizaje y Servicio, de otras actividades de intervención comunitaria, por lo que se hace importante utilizar una herramienta conceptual que se sitúa a la base de la metodología, denominada "Cuadrantes de Aprendizaje y Servicio, y desarrollada por la Universidad

de Stanford (13) (Ver Fig.1)

Fig.1. Cuadrantes de Aprendizaje y Servicio. Universidad de



Stanford.1996

De esa manera, la primera acción institucional, debiese abocarse a clasificar en estos cuadrantes las actividades universitarias que están presentes en la vinculación con el medio.

La primera acción institucional, debiese abocarse a clasificar en estos cuadrantes las actividades universitarias que están presentes en la vinculación con el medio.

En ese sentido, el primero cuadrante de la figura (1), enfatiza el servicio, ya que tiene un alto nivel de contacto con el servicio comunitario, pero está desconectado de los aprendizajes de los centros universitarios. Esto sucede generalmente con las muchas actividades de voluntariado, donde la asistencialidad prevalece. El

segundo cuadrante, focaliza en los dos énfasis buscados, un aprendizaje sistematizado y un servicio de calidad. Este es el caso del Aprendizaje y Servicio cuya acción beneficia tanto a los que está destinado el servicio, como a los que aprenden de él.

En el tercer cuadrante encontramos proyectos que si bien están centrados en determinados aprendizajes, el nivel de contacto con la comunidad es muy bajo y no se extiende más allá de un trabajo de campo o investigación que levanta información.

Por último, el cuarto cuadrante, generalmente está definido por una intencionalidad solidaria, pero la calidad del servicio y el aprendizaje no son sustantivos, generalmente son acciones esporádicas con escasos espacios para aprender.

Así, la estrategia de estos cuadrantes nos ayudan a mirar lo que tenemos institucionalmente y sus énfasis, de manera que para encontrar un equilibrio cuando “nos falta aprendizaje” o “nos falta servicio”, debemos mirar la dimensión de los contenidos involucrados y su articulación con las necesidades comunitarias necesarias de apoyar; articular los aprendizajes con una determinada disciplina o materia, reflexionar y evaluar el paso para que sea multidisciplinaria, teniendo conciencia que existe un socio comunitario involucrado que participa, aprende y resuelve un problema.

Ahora bien, la segunda fase institucional debiese instalar la reflexión en los modos de enseñar, realizando un cuestionamiento a los objetivos de los programas de las cátedras, su relación con el perfil de egreso y la misión institucional, de manera de poder responder frente a la comunidad académica y el país, las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo los contenidos de los programa académicos permiten resolver una problema social?
- ¿En qué ámbito del quehacer nacional impactan

los aprendizajes de los estudiantes luego de vivir un programa académico?

- ¿Cómo se equilibra el conocimiento abstracto, con una experiencia concreta de aprendizaje en terreno?
- Si las actividades del programa académico solo pueden ser vividas a través de la sala de clases, ¿qué otras disciplinas me ayudan a concretizar en una experiencia práctica?
- ¿Cómo se ajusta una intervención con el calendario académico de la institución?
- ¿Cuál es el marco jurídico en qué puedo accionar desde la universidad cuando quiero hacer una intervención con estudiantes?
- ¿En qué medida los problemas que resuelven los conocimientos del programa del curso son de interés de los estudiantes que lo viven?
- ¿Qué problemas puedo seleccionar que les dé mayor autonomía a los estudiantes del programa del curso?

Seguidamente, la tercera fase institucional para implementar esta propuesta pedagógica, requiere de una estructura vinculada a las direcciones o vicerrectorías académicas con apoyos y recursos suficientes para instalar la propuesta metodológica y por otra parte, organizar el vínculo con la comunidad que enfrenta un determinado problema, denominada en esta experiencia, “socio comunitario” y cuyas necesidades pueden ser satisfechas con la aplicación de los contenidos del curso universitario puestos en acción.

Finalmente, la cuarta fase institucional hace necesario contar con la reciprocidad de los estudiantes, pues un curso universitario en el marco del A+S, demandará más tiempo, más dedicación y por sobre todo, alta responsabilidad, dado que desarrollarán sus

conocimientos y competencias a través de una práctica de servicio en una comunidad con necesidades sentidas. Por tanto, es muy importante que ellos comprendan que su aprendizaje, se gestará dentro de un marco pedagógico y didáctico cuya planificación, desarrollo y evaluación posee aprendizajes específicos y acciones solidarias que juntas resuelven problemas sentidos en un contexto determinado y por tanto, se traducirán en una mejora en las condiciones de vida de la comunidad beneficiada.

LA EXPERIENCIA UNIVERSITARIA DE LA USACH.

En la Universidad de Santiago de Chile, la experiencia de A+S se origina sobre la base de una investigación adjudicada durante el año 2008, y financiada desde los Proyectos de Innovación Docente, de la Vicerrectoría Académica. Esta investigación, permitió invitar a la comunidad académica en el año 2009 a conocer y vivir la experiencia y atreverse a diseñar e implementar cursos. A un año de la implementación el grupo se constituyó como un Programa de Aprendizaje y Servicio, dependiente de la Rectoría a través de la Comisión de Responsabilidad Universitaria, en adelante RSU.

En este emprender, durante el año 2010 (14), el Programa, fue zonal centro, del proyecto liderado por la Universidad Austral de Chile, "Fortalecimiento del Capital Social entre la Universidad y la Comunidad, Aprendiendo Juntos", permitiéndole recibir, a más de 250 académicos de distintas universidades chilenas, congregadas a través de la capacitación en A+S, realizada por CLAYSS (15), del mismo modo, este impulso de colaboración, le permitió integrarse a redes internacionales y universidades latinoamericanas. En paralelo dentro de la Comisión de RSU (16), se inició el catastro para clasificar todas las actividades solidarias y de aprendizaje de la Universidad, según lo determinado por los cuadrantes de Aprendizaje y Servicio.

En esta idea, la experiencia de docencia con A+S implementada, puede caracterizarse por medio del

Cuadro 1., que resume los productos alcanzados en la modalidad de A+S., por trescientos diecisiete estudiantes, de ocho carreras, de siete cátedras universitarias de la Universidad de Santiago de Chile durante estos dos años y cuya apropiación de contenidos en terreno, les ha permitido contribuir concretamente con lo siguiente:

Cuadro 1. Productos implementado en modalidad A+S

<ul style="list-style-type: none"> Sistemas de iluminación Leds 	<ul style="list-style-type: none"> Guías para la implementación y uso de telecentros; Internet Inalámbrica
<ul style="list-style-type: none"> Cámaras de seguridad, Cercos eléctricos, Alarmas comunitarias, 	<ul style="list-style-type: none"> Soluciones solares: hornos, cocinas y calefactores
<ul style="list-style-type: none"> Proyectos de apoyo al aprendizaje en aula para niños con necesidades educativas especiales, enseñanza del inglés, y proyectos comunales 	<ul style="list-style-type: none"> Proyectos de rescate, en zonas de desastre, de las construcciones patrimoniales en la comuna de Peralillo; realización de catastros comunales de localidades urbanas
<ul style="list-style-type: none"> Capacitación a estudiantes en computación, matemática, cálculos de IVA e impuestos inglés en zonas rurales 	<ul style="list-style-type: none"> Instalación de una mini central hidroeléctrica para la zona rural de Cochamó,

Nota. Productos implementados en curso con A+S entre el año 2009 y 2010

Estas vías de aprendizaje, dieron cuenta de evidencias de competencias, que sin duda resultaron la mejor manera de hacer explícito un saber, y de poner en acción lo que un profesor quiere hacer en su cátedra, cuando se intencionan habilidades de alto nivel intelectual, tales como la resolución de problemas, el trabajo en equipo, creatividad, pensamiento crítico, auto-regulación. En este artículo adelantaremos preliminarmente lo que hemos llamado indicadores de transversalidad en uso (17) con el fin de tener información operacional respecto de los significados que se consideraron relevantes de revisar a la luz de los perfiles profesionales universitarios en una cohorte de estudiantes de educación que en específico vivió la experiencia de A+S y que entendemos es replicable, pero no generalizable.

El cuadro 2, devela el aprendizaje oculto de los estudiantes, manifestado en las reflexión del trabajo en el marco del A+S, y sistematizado por medio del análisis de contenido textual, al tiempo, que por medio de los indicadores, denuncia que esos saberes no están presentes en las pautas de evaluación objetivas del contenido del programa de estudio desarrollado.

CUADRO 2. COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN USO.

Unidades de análisis	Indicadores de competencias transversales en uso.
Conceptos aplicados	<ul style="list-style-type: none"> • Transferir saberes formales a la comunidad de base. • Buscar nuevos aprendizajes. • Explicitar las tareas y requisitos de su producto. • Relacionar contenidos teóricos con las experiencias del servicio. • Fundamentar con teoría la experiencia del servicio. • Hacer seguimientos del proceso, evaluando su evolución.. • Decidir sobre diseños de trabajo, métodos.
Reflexión crítica	<ul style="list-style-type: none"> • Generar espacios de reflexión antes, durante y después de la acción en terreno. • Tomar conciencia de las creencias propias y las restricciones que otorgan para relacionarse con una organización/ comunidad. • Analizar la manera de relacionarse con el socio-comunitario y las posibilidades de real solución. • Participar individualmente de manera legitimada y consciente. • Participar colectivamente como institución legitimada y consciente. • Interpretar el entorno de acción desde la complejidad situacional. • Reflexionar sobre querer involucrarse en un proyecto social. • Identificar y valorar el lugar de acción de la propuesta de solución. • Compartir saberes y protagonismos. • Comunicarse con distintos lenguajes: gráficos, audiovisuales, gestuales, otros. • Favorecer la comunicación interna del grupo. • Analizar los canales de participación y comunicación. • Analizar las leyes que protegen a las personas y comunidades que las conforman. • Analizar bienes humano básicos y acciones mancomunadas para lograrlos. • Significar las palabras: dignidad, cultura, autoridad, identidad, libertad, intimidad, sentido y razón.
Indagación	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener un discurso sustentable y coherente con el saber y hacer dentro del grupo y de la comunidad de impacto. • Asumir un rol protagónico para tomar decisiones que manejen variables complejas. • Determinar necesidades sociales genuinas. • Jerarquizar y calibrar con la comunidad, la presión de las necesidades demandadas y su importancia en la comunidad. • Identificar nivel de acceso a los niveles de vida. • Identificar, quiénes son, cómo viven, porque viven de esa forma, que es lo que efectivamente requieren como ayuda. • Identificar a las personas que trabajan en la comunidad/organización. • Secuenciar actividades y seleccionar los recursos adecuados. • Definir planes de actividades para implementar según tiempos y recursos.

Soluciones concretas	<ul style="list-style-type: none"> • Construir productos académicos de calidad. • Asistir a reuniones permanentes en horarios establecidos. • Asistir a reuniones permanentes con propuestas concretas. • Asistir a reuniones permanentes con soluciones consensuadas en base a lo mejor que es posible ofrecer con los recursos que se tienen y la tecnología que se conoce. • Asistir a reuniones permanentes para trabajar en soluciones tecnológicas de utilidad para la comunidad. • Mejorar la capacidad de entrega de un servicio. • Trabajar en base al tiempo, recursos disponibles y necesidades demandadas. • Responder en los tiempos planificados • Redactar informes en diversos formatos gráficos, audiovisuales. • Medir el impacto del producto realizado: satisfacción del trabajo, participación del socio comunitario, nivel de aplicabilidad, atención a las características de la realidad.
Creencias	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar tipos de conflictos grupales e individuales y las estrategias de mediación. • Identificar decisiones y omisiones que afectan los derechos humanos. • Identificar dilemas en su perspectiva histórica. • Distinguir entre conversación de diálogo. • Analizar las propias emociones, acciones, decisiones y omisiones • Identificar las formalidades de la ley, los bienes públicos. • Actuar críticamente como garante de los derechos de la sociedad civil, frente a la fuerza, el poder, la corrupción, la administración de justicia

Nota: Este cuadro es parte del proyecto Modelo de Análisis Colaborativo de docencia para prácticas profesionales de EGB: Hacia la configuración de Redes Escolares Efectivas”VRA-USACH-2009-2010. No publicado.

Sin duda, desde los resultados investigativos, estos develados aprendizajes, requieren de evidencias de desempeño que puedan ser valorados a través de productos alcanzados, en una tarea específica de aprendizaje, donde también se propongan nuevos instrumentos para evaluar las unidades de análisis y los indicadores.

Desde los resultados investigativos, estos develados aprendizajes, requieren de evidencias de desempeño que puedan ser valorados a través de productos alcanzados, en una tarea específica de aprendizaje, donde también se propongan nuevos instrumentos para evaluar las unidades de análisis y los indicadores.

No obstante, al relevarse como saberes ocultos, también dan cuenta que el A+S como pedagogía, mejora y facilita el aprendizaje colectivo, renueva repertorios, temáticas, problemas y soluciones, en estudiantes y socios comunitarios, convirtiéndolos en los garantes de la no naturalización o relativización de las soluciones, dado que nunca un problema se enmarca en un contexto similar, aun cuando la necesidad sea la misma. Al mismo tiempo que potencian el desarrollo investigativo, de la mano con el desarrollo humano.

CONCLUSIONES

La pretensión de instalar en los espacios universitarios una metodología solidaria, como medio para considerar el saber de los estudiantes al mismo tiempo que el saber hacer y estar, le han permitido a la Universidad de Santiago de Chile incipientemente, promover actividades estudiantiles solidarias, que intencionadamente mejoran la calidad del aprendizaje académico y la formación personal en valores para la participación ciudadana responsable.

Como actividad académica es una actividad planificada institucionalmente a través del Programa de Aprendizaje y Servicio, que a poco andar, ha impactado y estimulado la nueva producción de conocimientos, debido que al planificar la docencia se fomenta el aprendizaje de contenidos disciplinares y multidisciplinarios, el desarrollo de competencias para la inserción en el mundo del trabajo, promoviendo la participación ciudadana activa en conjunción con la formación en valores solidarios, en ese camino, la transversalidad en uso, se devela cualitativamente, aun cuando no se mide psicométricamente.

El trabajo realizado en estos dos años de implementación en la Universidad de Santiago de Chile, nos da luces para señalar que el cambio en la educación superior, no puede ser una actividad espontánea, por tanto, debemos hacer converger la enseñanza práctica con la teoría, al tiempo que se hace, se piensa y se aprende desde los lugares comunes que dan los escenarios laborales, las problemáticas sociales y la empleabilidad.

Esperamos que estos indicadores de competencias transversales en uso, abran nuevos debates al interior de las facultades y sus docentes y estimule la incorporación del A+S como metodología activo-participativa. La magia está en vivir la experiencia de servicio comunitario.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1)- Declaración conjunta de los ministros europeos de educación reunidos en Bolonia, junio de 1999.
- (2)- Conference on ECTS. The challenge for Institutions. Zurich, october 2002.
- (3)- Morin, E (1982). Ciencia como conciencia. Barcelona: Anthropos.
- Morin, E (1996). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Gedisa.
- (4)- Desde la perspectiva de Clark (1998; 103-142) la comunicación procede cuando se establecen acuerdos

entre lo que se quiere decir y los que participan de ese intercambio. Esta interacción suponen un lenguaje como medio de intercambio y un momento dado donde se juegan actos comunicativos. La educación, estaría mediada por esos actos desde la interacción y sus sentidos; la influencia recíproca de la interacción y la influencia mutua entre las relaciones que se dan al interior del sistema. En Clark, R (1998) De la acción al gesto. En A. Perinat (comp.), La comunicación preverbal. Barcelona: Avesta.

(5)- Hederich, C. (2007). Estilo cognitivo en la dimensión de dependencia-independencia de campo. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.

(6)- Saracho, O (2003) Matching teachers and students cognitive styles. Early Child Development and care, (173;2.3)

(7)- Bruner, J (2000). La educación puerta de la cultura. Madrid: Aprendizaje Visor.

(8)- Corcuera F (2004). El proceso de adaptación al EEES. Fases y tareas. Ponencia presentada en las II Jornadas sobre Docencia Universitaria:

(9)- Tuning (2003). Tuning Educational Structures in Europe, Informe Final, Proyecto Piloto – Fase 1. Bilbao, Universidad de Deusto.

(10)- Se entenderá la Responsabilidad Social Universitaria como “La capacidad que tiene la Universidad, de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de cuatro procesos considerados claves en la Universidad, como son la gestión, la docencia, la investigación y la extensión universitaria. Respondiendo socialmente así, ante la propia comunidad universitaria y el país donde está inserta. Se trata de definir de qué es responsable, ante quién se responde y cómo se es responsable”. En Proyecto Universidad Construye País, Responsabilidad Social Universitaria. Una manera de ser universidad. Teoría y práctica en la experiencia chilena, Corporación Participa, 2006, Chile, páginas 17-39, documento en línea en, <http://www.participa.cl/wp-content/uploads/2007/10/5-libro-completo-version-final.pdf> consultado en diciembre de 2010

(11)- Morin, Edgar. Carta de la Transdisciplinariedad.

Primer Congreso Mundial de Transdisciplinariedad. Convento de Arrábida, Portugal, 2 a 7 de noviembre de 1994.

(12)- (CLAYSS) Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario define Aprendizaje-Servicio como “la metodología pedagógica que promueve actividades estudiantiles solidarias, no sólo para atender necesidades de la comunidad, sino para mejorar la calidad del aprendizaje académico y la formación personal en valores y para la participación ciudadana responsable.

(CLNS) National Service-Learning Clearinghouse, define Aprendizaje-servicio como “una estrategia de enseñanza y aprendizaje que integra servicios comunitarios significativos con la instrucción y la reflexión para enriquecer la experiencia de aprendizaje, educar en la responsabilidad cívica y fortalecer a las comunidades.”

(13)- Service-Learning Center. Service Learning Quadrants, Palo Alto, C.A. 1996.

(14)- Dra. Marcela Romero Jeldres. Coordinadora Programa Aprendizaje y Servicio. USACH, 2010.

(15)- Centro latinoamericano de aprendizaje y servicio solidario (Clayss). Buenos Aires Argentina.

(16)- Comisión de Responsabilidad Social USACH. Reporte de Sostenibilidad. Cumpliendo nuestro compromiso, Universidad de Santiago de Chile, Santiago, 2009.

(17)- Parte de los resultados de esta material forman parte del Proyecto de Innovación: Modelo de Análisis Colaborativo de docencia para prácticas profesionales de EGB: Hacia la configuración de Redes Escolares Efectivas” VRA-USACH-2009-2011 donde la autora es la investigadora responsable. 📌

Universidad de Santiago de Chile
Facultad Tecnológica
Centro de Política y Gestión de la Innovación
y el Emprendimiento Tecnológico



Diplomado GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y EL EMPRENDIMIENTO

Ingreso Segundo Semestre 2011

Mayores Informaciones sobre fechas y código SENCE con:
Sra. Bernarda Muñoz – Secretaria del Programa al fono: 7180533
o al correo electrónico: bernarda.munoz@usach.cl.

Condiciones de Trabajo Precarias. Motivación e Interés dentro de los Hospitales Públicos de la Provincia de Buenos Aires-Argentina.

Precarious working conditions. Motivations and Interests within Public Hospitals of Buenos Aires-Argentina.

Artículo Recibido: 23 de Febrero de 2010.
Artículo Aprobado: 09 de Marzo de 2011.

Autora: María Crojethovic
Lic. en Sociología, Universidad de Buenos Aires/ Magister en Sociología Económica, Doctoranda en Ciencias Sociales, Universidad Buenos Aires. Beca CONICET.
Investigadora becaria del Centro de Estudios de Estado y Sociedad.
Buenos Aires, Argentina.
Correo electrónico: mariacrojethovic@cedes.org



Desde hace años los hospitales públicos de la Argentina, y en particular los de la Provincia de Buenos Aires, han transitado y evidenciado un constante deterioro. Este deterioro fue generado por la falta de recursos materiales, de personal y de infraestructura, al mismo tiempo que por los límites del sistema burocrático y las tensiones políticas y sociales que van empobreciendo a dichas organizaciones públicas.

En este estudio se evidencian las condiciones de trabajo en los hospitales públicos. Aquí surge la inquietud acerca de la satisfacción que encuentran los profesionales y trabajadores de la salud al desempeñar sus actividades en un escenario altamente conflictivo. Para ello se indagaron los motivos e intereses de los profesionales y empleados de la salud que los llevan a participar en estas instituciones. El mismo, forma parte de un proyecto de investigación más amplio que aborda las prácticas informales dentro de una organización como fenómeno de estudio. El trabajo de campo se realizó en cuatro hospitales públicos de la Provincia de Buenos Aires. La recolección de datos se hizo a través de entrevistas, conversaciones informales, notas de campo, documentos provenientes de sectores sindicales, organizaciones oficiales e internacionales.

Palabras Claves: hospitales públicos, condiciones de trabajo, motivaciones.

ABSTRACT

From many years Argentinean hospitals and in particular Buenos Aires Province Public Hospitals have been constant

deterioration. This resulted from a permanent lack of medical inputs, human resources, and poor infrastructure. In addition, the problems of the bureaucratic system within the organization and the political and economical tensions within the country, also contributed to a general impoverishment of these public organizations. In this work we studied and established the labor conditions in these public hospitals. Here raised the concern about the professional and workers of health satisfaction by performing their daily activities in a context of constant conflict. We inquired the motivations and interests that led the professional and workers to participate in these institutions. The analysis was performed in four public hospital of the Buenos Aires Province. It was carried out by interviews and informal chats, field notes and analysis of documents of labor unions and national and international official organizations.

Key words: public hospitals, work conditions, motivations.

INTRODUCCIÓN

El sistema de salud en la Argentina se presenta altamente fragmentado (1), ya sea a nivel geográfico por las formas que ha asumido la descentralización de los servicios públicos, como en relación a los actores que participan del mismo, es decir, el subsector público, de seguridad social y el privado. Dentro del subsector público, los hospitales en su funcionamiento cotidiano se enfrentan a dificultades importantes en cuanto al financiamiento y los recursos disponibles, a las estructuras administrativas que adopta la gestión, y en relación a las demandas que se depositan en él.

Pero es justamente esta trayectoria de continua decadencia, sin quiebres notables que hayan producido cambios significativos, aquello que llama la atención acerca de dicho sistema. Es decir, a pesar de todos los embates internos y externos los cuales distancian la teoría de la realidad ¿cómo se explica desde el punto de vista organizativo que la dinámica hospitalaria hoy en

día continúe en movimiento?

ANTECEDENTES EMPÍRICOS Y TEÓRICOS

Los hospitales públicos de la Provincia de Buenos Aires han sufrido un aumento constante de su demanda pero no tienen cómo responder a ésta y en su gran mayoría colapsa. La población que asiste a estos hospitales públicos, es cada vez más carenciada. Médicos y enfermeros perciben que se ha incrementado la demanda de los pacientes denominados “sociales”: aquellos que no tienen familia, no se los puede derivar y en el caso que desmejoren, pueden estar de tres meses a dos años ocupando una cama. Existe una percepción generalizada por parte de quienes trabajan en el hospital, que los pacientes se encuentran más demandantes, agresivos y litigantes. También, las variaciones en los ciclos económicos impactan de doble manera en este tipo de organizaciones porque se incrementa la demanda del hospital, y emergen las restricciones presupuestarias al interior de la misma.

Los tiempos que conllevan los trámites administrativos son excesivos: tanto en las compras de insumos, en el sistema de contratación de empleados, en los trámites complejos (sistema de derivaciones, traslados), como en el reconocimiento de funciones y tareas vitales del hospital. A su vez, las condiciones edilicias sanitarias necesarias para la atención de los pacientes no se corresponde con el desgaste de la infraestructura hospitalaria. Por otra parte, se señala la dificultad para conseguir los medicamentos y algunos insumos descartables, según los entrevistados “deben luchar para obtenerlos y pelearse con la autoridades para conseguir aquellos considerados de buena calidad”. La falta de recursos de personal genera que los profesionales y trabajadores de la salud desarrollen sus actividades de forma sobre exigida porque su jornada es más intensa (a). La falta de nombramientos ha ubicado a muchos profesionales y trabajadores de la salud en una relación de empleo incierto (2). Existe una gran cantidad de empleados contratados, becarios y ad honorem que

dada la inestabilidad en el contrato de trabajo, la falta de seguridad social y de beneficios legales, entran en la categoría de trabajadores precarios (b).

A partir de la información relevada, se procedió a realizar un proceso de codificación abierta para segmentar la información maximizando las similitudes (entre entrevistas). En esta codificación, la categoría sustantiva que apareció con mayor frecuencia, y que a su vez se relacionó con las demás, fue la denominada "aspectos negativos del hospital", seleccionada así como categoría central (3). Luego, el proceso de codificación axial proyectó las diferencias al interior de la categoría central seleccionada, para dar cuenta de los conceptos que la integran.

La tabla I. permite observar de forma resumida los factores mencionados que afectan la dinámica de la organización. Los aspectos negativos del hospital provienen de dos dimensiones distintas, una exógena y otra endógena. Las propiedades que caracteriza a la primera son: la demanda, la situación social del paciente, las cuestiones económicas y políticas. Mientras que las que caracterizan a la segunda son: mecanismos burocráticos, infraestructura, recursos materiales, recursos de personal y expulsión de cerebros.

Tabla I. Aspectos Negativos del Hospital Público de la Provincia de Buenos Aires.

Categoría Central	Dimensiones	Propiedades	Conceptos/Situaciones
Aspectos Negativos del Hospital	Exógena	Demanda	-Aumento
		Situación social del paciente	-Pacientes sociales -Pacientes violentos/agresivos
		Determinantes económicos	-Recorte presupuesto -Bajas de salarios
		Determinantes políticos	-Prácticas clientelares -Falta de políticas en salud
	Endógena	Mecanismos burocráticos	-Derivaciones -Nombramientos -Servicio del hospital
		Infraestructura	-Camas -Roturas -Calefacción/Aire acondicionado
		Recursos materiales	-Medicamentos -Equipos de diagnóstico y tratamiento -Insumos médicos
		Recursos de personal	- Médicos -Enfermeras -Administrativos
		Expulsión de cerebros	-Fuga de personal capacitado

Fuente: elaboración propia a partir del material relevado en campo.

No es la suma de factores lo que afecta a la organización, sino el modo en que estas se combinan en el espacio de la práctica médica forjando la realidad de estas instituciones.

Esto conduce a revisar qué sucede en este espacio laboral. Es decir, de qué forma se vinculan estos aspectos negativos y las condiciones de trabajo de los profesionales y trabajadores de la salud (c). Aquí se sostiene que los aspectos negativos del hospital alteran los marcos normativos y determinan las prácticas (4) de quienes participan en estas organizaciones, de modo tal que generan situaciones de trabajo precarias.

No es la suma de factores lo que afecta a la organización, sino el modo en que estas se combinan en el espacio de la práctica médica forjando la realidad de estas instituciones.

Los aspectos negativos provocan situaciones extremas que paralizan el desempeño de los profesionales y trabajadores de la salud. Ello es vivido durante la jornada laboral como momentos de incertidumbre. Si bien debe reconocerse que existe una fuente de incertidumbre inherente a la disciplina (5), la peculiar condición en que desarrollan su labor trasciende los grados esperados vinculados a los riesgos de los pacientes. En estos casos estudiados, la incertidumbre emerge de la imposibilidad de anticipar y planificar el trabajo, generando un estado cognitivo en los profesionales y trabajadores de la salud, que no permite a priori conocer los resultados y las situaciones futuras, para llevar a cabo las actividades

formalmente pautadas. Siguiendo este razonamiento, la fuente de la incertidumbre, proviene de los aspectos negativos del hospital, y será denominada como incertidumbre en el desempeño. Quienes padecen dicho estado y sufren el estrés son los profesionales y trabajadores de la salud.

Al mismo tiempo resulta característica la desprotección laboral en las actividades que dichos trabajadores y profesionales llevan a cabo. La intensificación (d) del trabajo producto de los aspectos negativos ha ido generando un desgaste acelerado de los trabajadores. Ello se traduce, según algunos entrevistados en: accidentes de trabajo, fatiga física, alteraciones en el sistema nervioso, trastornos de la salud. De manera que, parafraseando a Topalov, se advierte como estos trabajadores se han transformado en obreros especializados de la salud, los cuales producto de las condiciones de trabajo quedan descalificados y desprotegidos durante el desarrollo de su jornada.

Producto de lo señalado, el término condiciones de trabajo precarias quedará definido entonces, por las condiciones de incertidumbre y desprotección en que los profesionales y trabajadores de la salud realizan sus actividades.

El término condiciones de trabajo precarias quedará definido entonces, por las condiciones de incertidumbre y desprotección en que los profesionales y trabajadores de la salud realizan sus actividades.

Una vez, establecidas las condiciones de trabajo precarias, surge el supuesto de que no todos los profesionales y

trabajadores de la salud pueden o quieren sobrellevar dichas condiciones de trabajo. No obstante, a pesar de los aspectos negativos del hospital, se evidencia en las entrevistas que numerosos profesionales y trabajadores de la salud registran una importante antigüedad en sus puestos de trabajo. En consecuencia, habiendo vivido la experiencia en los hospitales públicos de la Provincia de Buenos Aires, algunos profesionales y trabajadores elijen desvincularse y otros no. ¿Por qué?

ANTECEDENTES TEÓRICOS

Para dar respuesta a esto, se debe advertir sobre el comportamiento y la conducta de los participantes de la organización. Ramió (6), expresa que la conducta de los empleados depende fundamentalmente de su nivel de preparación y conocimientos técnicos y de su grado de motivación y de satisfacción. Pero en su opinión, la variable crítica es el grado de motivación o de satisfacción de los empleados (6). En esta misma orientación, pero ahora desde la sociología de la organización, Krieger (7) sostiene que el comportamiento de las personas es complejo y que depende de factores internos, derivados de su personalidad, y de factores externos, derivados de las características de la organización. Citando a Argyris, el autor resalta la importancia de la motivación para la organización: motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. El accionar del ser humano está guiado por su conocimiento pero el modo de actuar corresponderá a la motivación. Para comprender de qué trata la motivación apela a las nociones de deseo y rechazo, que operan como fuerzas impulsoras.

El accionar del ser humano está guiado por su conocimiento pero el modo de actuar corresponderá a la motivación. Para comprender de qué trata la motivación apela a las nociones de deseo y rechazo, que operan como fuerzas impulsoras.

Si como propone Ramió (6) sólo se observara el contenido del trabajo, el grado de amplitud y profundidad de los puestos de trabajo, el proceso de formación de los empleados, las expectativas de promoción, el clima laboral y la estrategia de dirección (liderazgo); enseguida se obtendría como resultado la sobrecarga mental de las personas, el potencial colapso intelectual y el estrés de los empleados. Rápidamente se podría decir que los incentivos en los hospitales públicos estudiados son muy escasos, o más bien inexistentes. Siguiendo el razonamiento de Ramió y Krieger, podría concluirse que la organización es poco eficaz ya que desmotiva a sus empleados. De modo que la motivación pensada de esta forma resulta un concepto fundado para entender por qué algunos rechazan las condiciones de trabajo. Ahora no se puede decir que sean necesariamente motivadoras las condiciones de trabajo en las que se encuentran inmersos estos trabajadores y profesionales de la salud. Si no es motivador, por qué continúan trabajando en un lugar que desmotiva, o bien se debe reflexionar acerca de ¿qué es lo que motiva a los que se quedan?

A diferencia de Krieger, Giddens opina que la motivación denota más una potencial acción que el modo en que un agente lleva adelante esa acción. Señala que la motivación

está mediada por las relaciones sociales y que por ende debe ser entendida en relación a procesos. Para este autor los motivos también denotan deseos que mueven la acción, pero la motivación rara vez se la puede unir directamente (e) a la continuidad de la acción. Es decir que a cada acto no siempre se le corresponde un motivo específico, porque el comportamiento está mediado por relaciones que los individuos mantienen en las prácticas rutinarias de su vida diaria. Es en la vida social ordinaria donde los sujetos tienen un interés motivado en mantener los mecanismos generadores de confianza o de seguridad ontológica que permitan canalizar aquellas situaciones que amenacen las certidumbres de las rutinas institucionalizadas (8). De modo que existe un compromiso motivacional generalizado para desarrollar prácticas habituales (por un tiempo y un espacio) que mantengan los sistemas de seguridad ontológica (f).

METODOLOGÍA

Para la selección de los hospitales públicos de la Provincia de Buenos Aires- Argentina, se realizó un muestreo intencional de "casos extremos". El índice de mortalidad infantil del año 2001 (g) fue el criterio elegido para definir los casos (9). De modo que para nuestro estudio se han seleccionado como unidad de análisis cuatro hospitales públicos provinciales, dos pertenecientes a los partidos del conurbano bonaerense que presentaron mayor tasa de mortalidad infantil y los dos restantes pertenecientes a los partidos de menor tasa.

Al interior de cada organización hospitalaria se realizó un muestreo "bola de nieve" o "en cadena" para localizar a los informantes clave (9). Las unidades de recolección han sido: directivos, personal administrativo, médicos, enfermeras, técnicos y personal sindical; todos ellos participan actualmente en la organización pública hospitalaria. Para el análisis de las entrevistas se ha utilizado el programa de análisis cualitativo Atlas Ti. Para la codificación y análisis se tuvo en cuenta los lineamientos de la teoría fundamentada (10), la cual permitió construir categorías que contribuyeran a

redefinir -algunos- conceptos teóricos.

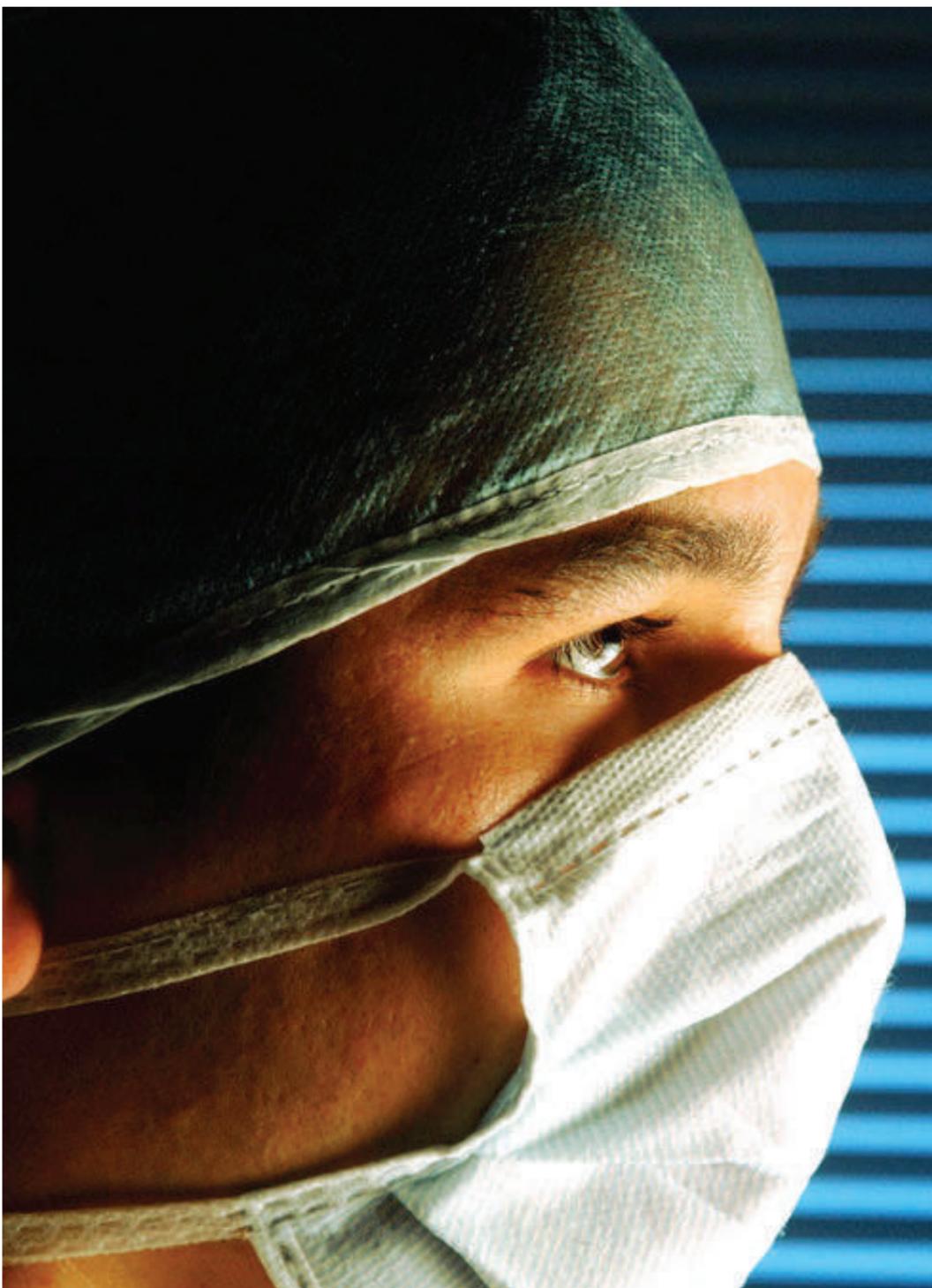
RESULTADOS

Pensar la motivación en relación a las prácticas cotidianas es lo que deja comprender por qué un sujeto puede estar motivado a pesar de no haber una motivación puntual. Entonces, a partir de este aporte se puede explicar cómo se les impone a los sujetos las condiciones precarias de trabajo, y según el vínculo que hayan construido con el hospital público algunos tendrán razones que fundamenten su permanencia en el hospital público y otros no. Es este proceso motivacional el que conduce a tomar la elección (h) de trabajar en los hospitales públicos estudiados. De modo que tales condiciones de precariedad parecieran operar como un proceso de selección de quienes trabajan en estas instituciones. No se trata de un proceso gestado de forma intencional desde el hospital, sino que se funda a partir de la elección (no siempre buscada) de los empleados de ser parte, o no, del hospital público, en relación a las condiciones impuestas.

Para quienes rechazan tales condiciones de trabajo, la precariedad aparece como un factor desvinculante. En los relatos aparecen con frecuencia expresiones tales como: "se van a un privado", "los hospitales son expulsores de cerebros", "prefieren ir a una salita más tranquila". Esto no significa que no exista interés por aprender, o por su profesión, etc., sino que tal vez son diferentes las razones que se despiertan, o bien lo hacen, pero en distinto grado. De cualquier forma, no es condición suficiente para generar un vínculo positivo, un lazo con el hospital público.

No es tarea fácil rastrear empíricamente la motivación que lleva a que muchos profesionales y trabajadores de la salud sigan ocupando sus puestos en el hospital público. El hecho de estar motivado no es algo que se pueda expresar discursivamente (i), pero esto no implica la inexistencia de la motivación de los sujetos.





En los relatos de los entrevistados aparecen enunciadas determinadas palabras o frases que son muy significativas para dar cuenta del vínculo que mantienen los profesionales y trabajadores con los hospitales públicos en donde trabajan. En estas expresiones puede rastrearse el vínculo que se funda en su relación cotidiana con esta institución pública: “es mi hospital”, “se siente propio el lugar”, “el hospital es mi casa”, “es mi familia”, “me siento como en mi casa”. Esto refleja un sentimiento de pertenencia hacia el hospital. Ellos son parte del hospital, ellos construyen el hospital y por eso pueden “apropiárselo”. También debido a la cantidad de

horas que trabajan, y por la intensidad del trabajo (con la carga emocional que para algunos implica) se generan lazos de camaradería, grupos de afinidad sobre todo al interior de cada servicio (j). Se sienten valorados entre ellos –aunque no por la institución pública–, se conocen, sienten un grado de confianza importante, y esto genera un ambiente de trabajo fundado en relaciones sociales afines, a partir de las prácticas cotidianas que realizan.

Claro que no todos tienen un compromiso motivacional con su lugar de trabajo por las mismas razones. Hay quienes les gusta lo que hacen de su profesión: atender a pacientes con carencias de todo tipo, el trabajo de hospital, la medicina pública. Otros relacionan el lugar con la posibilidad de continuo aprendizaje, sienten que todos los días se aprende algo nuevo, que ven patologías que en otros lugares no verían. Creen que no aprenderían tanto si no estuvieran en el hospital público. La libertad para desarrollar sus actividades también aparece como un vínculo positivo. Aquellos que trabajan en el hospital público pero que a su vez han tenido la oportunidad de trabajar o trabajan en organizaciones de salud privada, creen que se les da espacio para poder decidir, valoran la libertad que tienen para su desempeño, en contraposición a las presiones que para ellos impone la organización privada producto de la búsqueda de una ganancia. La cuestión de la estabilidad laboral representa una seguridad que aunque de manera subyacente, aporta a la construcción de la motivación agregando certidumbre producto de la relación contractual. Por eso para los gremios y sindicatos la cuestión del nombramiento representa una importante reivindicación.

No es posible asociar una práctica específica con un tipo de motivación particular. No obstante, se observa cómo se construye un compromiso motivacional a partir del vínculo entre el agente individual, el cual tiene determinadas razones que llevan a su elección (ya sea por aprender, por sentirse importante o valorado, por el tipo de profesión, o por la estabilidad laboral), y la institución en la que trabaja. Este compromiso generalizado brinda

confianza al sujeto y lo hace sentir muchas veces “como si estuviera en familia” o “en su casa”. La motivación, en este sentido, denota los deseos que llevan a la elección (k) de trabajar en los hospitales públicos. En este caso, la motivación no es directa, es decir, no aparece como una respuesta frente a un impulso propuesto desde la organización pública. Sino que se construye en las prácticas habituales a partir de las cuales se forma un vínculo entre los profesionales y trabajadores de la salud con el hospital.

Ahora, Bourdieu (14) reniega del término razón (l) porque para él, este término orienta la acción y expresa que hay situaciones que la filosofía de la conciencia está impedida de comprender. Propone el término de interés para responder acerca del interés de los agentes cuando hacen lo que hacen sin tener que recurrir siempre a la acción consciente. Incorpora la noción de *illusio* para traer la idea de juego. La *illusio* es el hecho de estar metido en el juego, cogido por el juego, de creer que el juego merece la pena. La palabra interés (m) significa que un juego social es importante, que lo que ocurre en él importa a quienes están dentro, a quienes participan. No son sujetos frente a un objeto o problema, están metidos de lleno en su quehacer, están presentes en lo por venir, en lo por hacer, están implicados.

Entonces, resulta tanto un aporte comprender a la motivación como un proceso que potencia la acción, como así también la noción de interés que ubica al agente involucrado en el juego. En este sentido, pensar la motivación como un proceso permite dar cuenta de que en el hospital público, a pesar de que no hay un sistema de incentivos puntuales, existe la motivación por parte de los profesionales y trabajadores de la salud cuando llevan a cabo su labor cotidiana. Sin embargo, al analizar este caso no se está seguro de que este compromiso motivacional esté dirigido (sólo) a la búsqueda de una seguridad ontológica del sujeto, porque justamente lo que se observa en la mayoría de los relatos es el compromiso de éste con la organización pública, que

va más allá de la manutención de este sistema de seguridad ontológica. En este sentido, los profesionales y trabajadores de la salud que permanecen trabajando en el hospital público, construyen un proceso motivacional que los compromete mutuamente, les brinda confianza, a la vez que les despierta interés en algo relacionado con el hospital público, y por eso creen que es importante participar.

Entonces, en lo referente a esta investigación, aquello que según Giddens, serían las razones de la motivación, en los lentes de Bourdieu se observa que, a pesar de las condiciones precarias de trabajo, quienes eligen continuar el vínculo laboral con el hospital público, comparten intereses en común (aunque no siempre son los mismos o en el mismo grado). Estos sujetos portadores de un *habitus* tienen intereses socialmente constituidos y en su relación con el lugar que ocupa en la organización pública, determina que cosas importan y cuáles no (n).

CONCLUSIONES

El contexto presentado que envuelve a los hospitales públicos estudiados, ha permitido construir una categorización de las diversas escenas relevadas en el campo, la cual ha iluminado los distintos factores que a diario componen la situación de precariedad en la que se encuentran insertas dichas instituciones.

Los aspectos negativos del hospital, son elementos constitutivos de las condiciones de trabajo precarias en que los profesionales y trabajadores del hospital público desempeñan su labor. Y cuando dichas condiciones son tan adversas, frente al esfuerzo observado de estos profesionales y trabajadores, cabe preguntarse por qué eligen trabajar allí, y cómo logran sostener sus actividades en lo cotidiano, cuando resulta evidente que no existen incentivos por parte del hospital público debido a las carencias registradas.

A partir de estos interrogantes, se pudo corroborar que no todos los profesionales y trabajadores de la salud,

que hayan adquirido la experiencia de haber trabajado en dichos hospitales, logran tolerar tales condiciones. De modo que debía encontrarse alguna explicación que diera respuesta acerca de quiénes optan por trabajar en estas instituciones. En esta búsqueda, surge la motivación como un elemento teórico importante, dado que, según diversos autores, es aquella que contribuye a mantener el vínculo entre los sujetos y la organización. Finalmente, se pudo comprender que en las organizaciones estudiadas, dicha motivación no provenía de incentivos puntuales. Fue entonces, el aporte de Giddens aquel que permitiera pensar a la motivación como un proceso que se construye a partir de las prácticas cotidianas al interior de la organización. Este proceso es el que les otorga confianza y refuerza la creencia y pertenencia con el hospital.

Esta construcción del proceso motivacional genera un anclaje con el hospital público, a pesar del desgaste, el cansancio y el maltrato que sienten por parte de las autoridades.

Aquí resultó interesante el aporte de Bourdieu para comprender que este vínculo, es decir, la decisión o elección de ser partícipe, se sustenta también en determinados intereses, contruidos socialmente. Se pudo apreciar el interés que les despierta el conocimiento adquirido, la libertad que reciben para trabajar y la estabilidad laboral.

Así, se pudo vislumbrar que los profesionales y trabajadores de la salud están motivados, más allá de las condiciones de precariedad y de no existir un incentivo puntual promovido desde las autoridades o de los niveles superiores, como se esperaría desde la teoría de la organización.

NOTAS:

a. No existe la figura de médico reemplazante, cuando un médico solicita licencia, no cuenta con un sustituto, aumentando la carga laboral de los demás. La falta de

personal de enfermería, desarticula el sistema de rondas, hecho que a su vez se agrava por la marcada ausencia de enfermeras profesionales.

b. Entre el período 1991 y 2000 una de las ramas que registró un crecimiento de la precariedad del empleo fue la administración pública. Según Lindenboim y Salvia (12) sobre todo por la restricción legal a la incorporación de trabajadores en la administración pública. El aumento del empleo precario en la administración pública resulta mayor en el GBA que en los aglomerados del interior del país.

c. La distinción entre profesionales y trabajadores de la salud proviene de la jerga hospitalaria, aunque también de la ley que agrupa por separado a los profesionales (10.471) y a los trabajadores (10.430).

d. Topalov ya habría advertido de este hecho: Es difícil hacer aparecer en las estadísticas este aumento de la intensidad del trabajo [...] (pero) todos los estudios monográficos muestran la amplitud de dicha intensificación, en ausencia o con motivos de cambios tecnológicos [...] la intensificación del trabajo se extiende a todos los ramos de actividad [...] (13).

e. Sólo en circunstancias inusuales el motivo alcanza un dominio directo sobre la acción (10).

f. "Que expresa una autonomía de gobierno corporal dentro de rutinas predecibles" (11).

g. Dado que el aumento de prácticas informales se asocia a los momentos de crisis, se ha decidido tomar el año 2001 como punto de partida para rastrear dichas prácticas.

h. Debe haber quiénes trabajan en el hospital público sólo por el hecho de que representa una salida laboral. No obstante, hubo un solo entrevistado que expresó lo ya mencionado.

i. Giddens distingue entre conciencia discursiva y conciencia práctica. La primera refiere a que los actores son capaces expresar de forma verbal sobre condiciones sociales, incluso en especial las condiciones de su propia acción. La segunda, lo que los actores saben (creen) acerca de las condiciones sociales y las de su propia acción pero que no pueden expresar discursivamente. (15).

j. El grado de afinidad es mayor entre los médicos, y menor entre las enfermeras.

k. Debe haber quiénes trabajan en el hospital público sólo por el hecho de que es su única salida laboral. No obstante, esto ha sido mencionado por un solo entrevistado del grupo de administrativos.

l. En su discusión contra el utilitarismo y la sociología clásica que postula el principio de razón suficiente.

m. "Interesse significa formar parte, participar [...]" (16).

n. Según Bourdieu (11), al poseer distintos capitales los agentes muestran interés por hechos o situaciones en relación al tipo y volumen de su capital social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Maceira, D. 2009: Inequidad en el acceso a la salud en Argentina. Documento de Trabajo N°52, Programa de Salud, Área de Desarrollo Social. CIPPEC. Buenos Aires.
2. Marshall, A. 1991. Empleo temporario y empleo incierto: dos caras del trabajo "temporario" en la Argentina, Desarrollo Económico N° 122, Bs. As. Argentina.
3. Soneira, J. 2007. Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En: I. Vasilachis de Giardino (comp.) Estrategias de Investigación cualitativa. Cap. 4. Gedisa, España, Págs. 153-173.
4. Gutiérrez, A. 2006. Clases, espacio social y estrategias: una introducción al análisis de la reproducción social en Bourdieu. En: Bourdieu, P., Campo del poder y

reproducción social. Elementos para un análisis de la dinámica de las clases, Págs. 9-27.

5. Scott, S.; Estabrooks, C.; Allen, M.; Pollok, C. 2008. A context of Uncertainty: How Context Shapes Nurses' Research Utilization Behaviors. Qualitative Health Research 18; Sage Publications, Págs. 347. <http://qhr.sagepub.com/cgi/content/abstract/18/3/347> (Consultado 15-04-09)

6. Ramió, C. 1999. Teoría de la Organización y la Administración Pública. Tecnos. Madrid.

7. Krieger, M. 2001. Sociología de las Organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Argentina.

8. Giddens, A. 2003. La constitución de la sociedad: bases para la teoría de la estructuración. Amorrortu. Buenos Aires.

9. Patton, M.Q. 1990. Qualitative Evaluation and Research Methods. Newbury Park Sage Publication.

10. Satruss, A. y Corbin, J. 1990. Basic of Qualitative Research: Grounded Theory Producers and Techniques. Londres, Sage.

11. Bourdieu, P. 1999. Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción. Anagrama. Barcelona.

12. Lindenboim J., Salvia A. 2002. Cada vez menos y peores empleos. Dinámica laboral en el sistema urbano de los noventa. En: Lindenboim, J. (Comp.) Metamorfosis del empleo. Diagnóstico, políticas y perspectivas, Cuadernos del CEDED 7, Facultad de Ciencias Económicas, UBA.

13. Topalov, C. 1979. La urbanización capitalista. Capítulo II, México, Edicol. Pág. 51.

14. (Idem 10:85).

15. Corcuff, P. 1998. Las Nuevas Sociologías. Alianza. Madrid.

16. (Idem 14:141). 

La Gestión de las Preferencias hacia la Universidad por parte de los estudiantes

The Management of the Preferences of the students towards the University

Autores: Dr. Joan Francesc Fondevila Gascón

Doctor en Periodismo (Universitat Autònoma de Barcelona), Máster en Periodismo y Ciencias de la Comunicación, Máster en Comunicación y Deporte, Lic. en Ciencias de la Información, Lic. en Ciencias Políticas y Sociología. Profesor de Tecnología y Ciberperiodismo y del Máster en Gestión y Comunicación de Entidades Sociales y Solidarias en la Universitat Abat Oliba CEU (UAO). Profesor del Doctorado y del Máster Universitario en Sociedad de la Información y el Conocimiento en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Director del CECABLE (Centro de Estudios sobre el Cable).
Barcelona, España
Correo electrónico: jfondevilag@uao.es

Dr. Josep Lluís del Olmo Arriaga

Doctor en Comercialización e Investigación de Mercados (Universitat Abat Oliba CEU), Lic. en Ciencias de la Información. Profesor de Marketing y Dirección Comercial en la UAO.
Barcelona, España
Correo electrónico: jlolmo@uao.es

Artículo Recibido: 09 de Junio de 2011.
Artículo Aprobado: 12 de Julio de 2011.

Los mecanismos de gestión de las preferencias de los estudiantes hacia las universidades y los influjos que reciben en su percepción de esas instituciones son un objeto de estudio poco analizado. El objetivo de esta investigación es conocer los factores, sobre todo tecnológicos, tenidos en cuenta por los aspirantes para seleccionar un grado. A partir de una muestra de la Universitat Abat Oliba CEU (España), se analiza la visión estudiantil con relación a las universidades privadas. Las conclusiones se pueden utilizar como herramienta para gestionar la toma de decisiones tanto por parte de la universidad como de los estudiantes.

Palabras Clave: gestión, elección, estudiantes, universidad.

ABSTRACT

The mechanisms of management of the preferences of the students towards the universities and the influences that receive in their perception of these institutions are a little analyzed study object. The aim of this investigation is to know



the factors, especially the technological, had in account as the aspirants to select a degree. From a sample of the Universitat Abat Oliba CEU (Spain), the student vision is analyzed by relation to the private universities. The conclusions can be in use as tool for managing the capture of decisions so much on the part of the university as of the students.

Key words: management, choice, students, university.

1. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones relativas a la gestión del acceso a los estudios universitarios se enfocan sobre todo a conocer las demandas de estudios o carreras que efectúa el alumnado preuniversitario. La coincidencia general es que la elección de estudios universitarios se realiza en condiciones no idóneas, como falta de información, ausencia de servicios de orientación educativa o condicionantes por ofertas de estudios en el lugar de residencia, limitaciones de los centros o numerus clausus (De Miguel, 1994: 16). En una de las fuentes de información más recientes, Internet, las dificultades de acceso se suman a los obstáculos percibidos (Fondevila Gascón, 2009). En el mundo, sólo un 30,2% de ciudadanos tienen acceso a Internet, según datos de marzo de 2011 (Miniwatts Marketing Group, 2011). Por zonas, Norteamérica (78,3%), Oceanía (60,1%) y Europa (58,3%) lideran la clasificación con diferencia. En contraste, cifras como las de Latinoamérica (36,2%), Asia (23,8%) o África (11,4%) reflejan ese posible gap a la hora de disponer de elementos de elección.

De hecho, uno de los focos que condicionan la gestión de la decisión sobre universidades es el tecnológico, catalizado por las redes sociales. Los procesos de digitalización, convergencia tecnológica y expansión de las redes de banda ancha están provocando un aumento exponencial (Gilder, 2002; Fondevila Gascón, 2011) aunque desigual en la cantidad de usuarios de las redes sociales. La consolidación de la Sociedad de la Banda Ancha (Fondevila Gascón, 2008) está popularizando

entre el segmento de potenciales universitarios la captación de información a través de las páginas web de las universidades, portales de Internet especializados en información sobre educación superior, diarios digitales, blogs o redes sociales. En España, la proporción de acceso a la red crece sostenidamente -el 59,1% (Ontsi, 2011)- a causa de la navegabilidad y la comodidad de acceso a los contenidos virtuales.

De hecho, uno de los focos que condicionan la gestión de la decisión sobre universidades es el tecnológico, catalizado por las redes sociales.

La investigación sobre las opciones institucionales se ha focalizado sobre todo en los países anglosajones, a partir de la implementación de políticas que pretenden estimular la competencia interinstitucional a través de medidas como la financiación de la demanda, la evaluación de los resultados de las universidades y el suministro de información a las familias (Del Olmo, 2009).

El objetivo de esta investigación es conocer las causas de elección de una institución de educación superior por parte de los estudiantes y la capacidad de acceder a la búsqueda de información, asimilar el material y escoger entre alternativas similares. El cómo es tan relevante como el por qué (Bowe, Gewirtz y Ball, 1994). El análisis de los factores que influyen en la demanda es indispensable a raíz de la desarticulación entre la educación secundaria y superior, la proliferación de instituciones de educación superior y la consiguiente diversificación y complejidad de la oferta, tanto pública como privada. Ello dificulta la identificación de las posibilidades que ofrece el sistema a los estudiantes.

2. DESARROLLO DEL TRABAJO

2.1. Antecedentes teóricos y empíricos

La investigación pretende detectar los factores de elección de universidad desde la perspectiva de una institución universitaria de carácter privado, la Universitat Abat Oliba CEU (UAO). Se excluye el aspecto vocacional (decisión de la carrera elegida). El conocimiento de los factores de elección permite sugerir recomendaciones que favorezcan el acceso de los individuos a una institución privada y, por tanto, constituyen la base para elaborar de forma más eficaz estrategias de gestión que incluyan una oferta atractiva para estimular la demanda de productos educativos ofrecidos por este perfil de universidad.

La decisión del alumnado preuniversitario no es totalmente libre, ya que está condicionada por diversas circunstancias: estudios previos cursados, modalidad de bachillerato elegida, expediente académico, limitación de plazas públicas y privadas ofertadas, nivel educativo de los padres, costes directos y de oportunidad de la universidad, sistema de becas o proximidad del centro. También hallamos el efecto de autocensura establecido por los propios estudiantes en función de sus posibilidades, a través del cual se puede establecer una diferenciación entre patrones de elección de universidad manifiestos e ideales (Cañabate, 1998: 240), en función de sus preferencias ideales y sus posibilidades reales de acceso. Los criterios de elección varían según el

nivel de motivación para buscar la información, la capacidad para la toma de decisiones del estudiante y el nivel y el tipo de

búsqueda de información emprendida por el futuro alumno universitario. Los estudios sobre la elección de universidad se han orientado sobre todo hacia las expectativas de los estudiantes, medidas generalmente de manera ex post, y relacionadas con la imagen institucional (Belanger, Mount y Wilson, 2002), las preferencias (Holdsworthy y Nind, 2005) o las motivaciones (Cuestas, Fenollar y Román, 2006). La influencia del entorno socioeconómico de la demanda universitaria es elevada (Rahona, 2006).

El posicionamiento universitario (Maringe, 2006) depende en gran medida de los criterios estudiantiles de selección de universidad (Cabrera y La Nasa, 2000; Looker y Lowe, 2001), como la capacidad y la preparación académica, el interés en el área de estudio, la experiencia familiar en la formación universitaria, el producto institucional (programas académicos y no académicos, reputación de la universidad, normativa académica, criterios de admisión, tipología de alumnado de la universidad o profesorado) y la gestión de los servicios y los procesos (disponibilidad de plazas ofertadas, flexibilidad y variedad en la oferta de programas académicos, accesibilidad a los programas académicos, instalaciones, actividades extra-académicas, actividades sociales, disponibilidad de alojamiento, programas practicum y bolsa de trabajo, seguimiento autorizado de los programas de estudio y seguridad personal de los estudiantes), los costes y la ayuda financiera asociados a la asistencia a la universidad, el estatus socio-económico y la ubicación de la universidad. Por tanto, el servicio de formación universitario presenta múltiples dimensiones, individuales y sociales, cognitivas y afectivas e incluso endógenas (como la reputación) y exógenas



(localización). La profusión de dimensiones supone un escollo añadido a la gestión de la universidad, lo que estimula a conocer periódicamente su valoración por parte del alumnado universitario.

2.2. Metodología de la investigación

El objetivo de esta investigación consiste en conocer los factores, incluidos los tecnológicos (redes sociales), tenidos en cuenta por los aspirantes para seleccionar un grado las opiniones y la preferencias del alumnado de la Universitat Abat Oliba CEU (UAO), así como las motivaciones y actitudes que manifiesta con relación a estas preferencias. Se ha utilizado un método cuantitativo (cuestionario estructurado), mediante entrevista personal a una muestra de estudiantes de la UAO para medir la importancia y valoración de los principales factores vinculados a la elección de universidad. Se ha utilizando el muestreo por cuotas, y se ha seleccionando una muestra de conveniencia respetando la estructura del perfil de estudiantes objeto de estudio. El cuestionario estructurado se sometió a un pretest. El cuestionario definitivo incluía variables sobre motivaciones que medían la influencia que tienen los diferentes atributos de la universidad en el proceso de elección. Para ello, se utilizaron factores relativos a los cuatro instrumentos de marketing de la oferta (servicio ofrecido, precio, promoción y distribución), así como los que hacían referencia a las influencias personales de la familia, escuela o de otras personas que estudiaban o habían estudiado en la universidad, en función del valor que les otorgaba el alumnado, en una escala de Likert de cinco puntos.

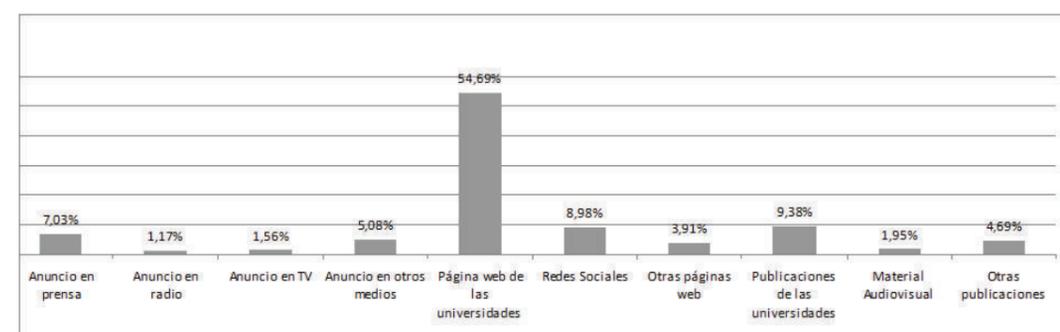
La escala se aplicó sobre 47 factores agrupados según los criterios siguientes: conocimiento de la universidad, profesorado, estudiantes, metodología, bolsa de trabajo, servicios, coste y financiación, promoción e información, campus, referencias y otros. Las redes sociales se ubicaban en un grupo de opciones bajo el paraguas de la variable medios de comunicación: anuncios en prensa, anuncios en radio, anuncios en televisión, anuncios en otros medios, página web de las universidades, redes sociales

(Facebook, Tuenti), otras páginas web, publicaciones de las universidades, material audiovisual (vídeo, TV) u otras publicaciones (como guías). En total, pues, planteamos diez subvariables.

2.3. Resultados de la investigación

Las redes sociales adquieren protagonismo para elegir Universidad, ya que desbancan a medios de comunicación tradicionales cuya trayectoria se inclina ante la efervescencia de la web 2.0. Tal como puede observarse en la Figura 1, el 8,98% de los encuestados buscó información a través de esta fuente de información, cifra únicamente superada por las páginas web y por las publicaciones de las universidades.

Figura 1. Medios de comunicación consultados como fuente de información sobre las Universidades



Fuente: Elaboración propia

Las redes sociales adquieren protagonismo para elegir Universidad, ya que desbancan a medios de comunicación tradicionales cuya trayectoria se inclina ante la efervescencia de la web 2.0.

El mayoritario liderato de las páginas web de las universidades (54,69%) emerge como refuerzo de la web 2.0. La convergencia tecnológica y la digitalización

propulsan, en el ecosistema multiplataforma del IMP (IP Multimedia Subsystem), un reenvío inmediato de los datos hallados por los estudiantes sobre las universidades. El automatismo proviene de las redes sociales. La inmersión habitual en redes rompe las barreras de Internet (saturación, desorientación o falta de jerarquización) y potencia la ruptura de los límites espaciales, temporales y de la secuencia, además de impulsar la visualidad, la interactividad, la hipertextualidad y el multimedia (Fondevila Gascón, 2010). Por tanto, es probable que se produzcan interacciones entre las consultas de las páginas web universitarias y las redes sociales. Las publicaciones universitarias mantienen un peso elevado, al que se podrían sumar las consultas de otras publicaciones. En cambio, los anuncios presentan cifras modestas. Entre los medios clásicos, la prensa lidera la lucha ante televisión y radio. Los anuncios en otros medios incluyen soportes digitales; ello refuerza a Internet y a la web 2.0 como líderes en una teórica clasificación de recursos. Es relevante observar que el 72,66% (la suma de páginas web de las universidades, redes sociales, otras páginas web y anuncios en otros medios digitales) de las consultas proceden del universo web 2.0.

Respecto a los factores de elección en general, la Figura 2 muestra que el Ambiente de estudio (4,28) es el más representativo, y la Dificultad para acceder a una universidad privada (2,10) el menos valorado. Los únicos factores que superaron el nivel de Bastante influencia (4) fueron el Ambiente de estudio (4,28), la Accesibilidad del profesorado a los estudiantes (4,08) y la Amabilidad en el trato del personal de la universidad (4,07).

Figura 2. Razones para elegir universidad

Orden secuencial	Factores de Elección	Puntuación hasta 5	Desviación Típica
1	Ambiente de estudio	4,28	1,06
2	Accesibilidad del profesorado a los estudiantes	4,08	0,86
3	Amabilidad en el trato del personal de la universidad	4,07	0,84
4	Experiencia profesional de los profesores	3,96	0,73
5	Variedad de los grados ofertados	3,92	0,69

6	Calidad de la educación	3,87	0,64
7	Capacidad pedagógica del profesorado	3,83	0,60
8	Calidad del servicio de asesoramiento y atención al alumnado	3,76	0,53
9	Orientación práctica del estudio	3,75	0,52
10	Reputación investigadora de la universidad	3,69	0,47
11	Número de alumnos por clase	3,65	0,42
12	Eficacia de la Bolsa de Trabajo	3,62	0,39
13	Docencia y otras actividades en lengua inglesa	3,55	0,32
14	Atractivo de las instalaciones	3,54	0,31
15	Atractivo de las actividades ofertadas	3,47	0,24
16	Facilidad de financiación	3,46	0,24
17	Coste anual de los estudios	3,45	0,22
18	Nivel académico de los estudiantes	3,43	0,20
19	Otros servicios (cafetería, informática...)	3,43	0,20
20	Nivel de innovación tecnológica de la universidad	3,43	0,20
21	Proporción de graduados insertados el primer año	3,42	0,19
22	Recomendación familiar	3,32	0,09
23	Decisión familiar	3,28	0,05
24	Variedad de estudios especializados ofertados	3,26	0,04
25	Proyección internacional de la Universidad	3,24	0,01
26	Proporción de aprobados por curso	3,23	0,01
27	Servicio de biblioteca	3,23	0,01
28	Dificultad para acceder a una universidad pública	3,22	0,01
29	Reputación de la Universidad	3,19	0,04
30	Lengua de impartición de las clases	3,18	0,04
31	Orientación humanista-integral de la formación	3,10	0,13
32	Promoción e información directa a los alumnos potenciales	3,04	0,19
33	Orientación religiosa	3,03	0,19
34	Facilidad de acceso al transporte público	2,98	0,25
35	Proximidad de la universidad al domicilio habitual	2,89	0,34
36	Recomendación de un amigo	2,80	0,43
37	Difusión de la universidad en los medios de comunicación	2,79	0,44
38	Recomendación de un estudiante de la universidad	2,69	0,54
39	Recomendación de un antiguo alumno	2,65	0,58
40	Atractivo de las ofertas deportivas	2,59	0,63
41	Relación con los exalumnos de la universidad	2,59	0,64
42	Recomendación de un profesor	2,55	0,68
43	La universidad más cercana no imparte la titulación deseada	2,41	0,82
44	Posibilidad de vivir fuera del domicilio habitual	2,29	0,94
45	Facilidad de acceso a la universidad	2,23	0,99
46	Proximidad de la universidad a un domicilio no habitual	2,18	1,04
47	Dificultad para acceder a una universidad privada	2,10	1,13

Fuente: Elaboración propia

Se observa que la elección de universidad se fundamenta en la búsqueda de una mayor personalización de la docencia, tal como se pone de manifiesto en la valoración de los tres primeros factores de elección: Ambiente de estudio (4,28), Accesibilidad del profesorado a los estudiantes (4,08) y Amabilidad en el trato del personal de la universidad (4,07). Pese a ello, la valoración del alumnado se basa con frecuencia en percepciones, que se pueden atribuir a diversos factores no manifestados de forma racional en la encuesta (recomendación de un profesor, tutor o amigo). Ello permite justificar el carácter frecuentemente irracional de la valoración de estos atributos. La valoración de los factores vinculados al profesorado es elevada: Accesibilidad del profesorado a los estudiantes (4,08), Experiencia profesional de los profesores (3,96) y Capacidades pedagógicas del profesorado (3,83). Con todo, la percepción de los adolescentes sobre la calidad docente del profesorado suele basarse en el amiguismo (Casco y Oliva, 2005; Martín, 2006). Se observa una moderada influencia del factor Promoción e información directa a los alumnos potenciales, lo que refleja una significativa cerrazón del alumnado a los instrumentos de marketing que utiliza la oferta para influir en su decisión.

3. CONCLUSIONES

Las redes sociales ejercen una influencia significativa como fuente de información sobre las universidades existentes a la hora de tomar la decisión de matricularse en una u otra, aunque el recorrido potencial de esos entornos virtuales aún es elevado. Las redes (con casi un 9% de consultas) ocupan la tercera posición como fuente, por detrás de las páginas web de las Universidades y de las publicaciones de las Universidades. Dentro del bloque de medios de comunicación, las fuentes pertenecientes a la web 2.0 (incluimos en ese cálculo a las páginas web de las universidades, las redes sociales, las otras páginas web y los anuncios en otros medios digitales) suman un 72,66% de consultas.

Las redes sociales ejercen una influencia significativa como fuente de información sobre las universidades existentes a la hora de tomar la decisión de matricularse en una u otra, aunque el recorrido potencial de esos entornos virtuales aún es elevado.

Una mayor personalización de la docencia y la calidad del profesorado son aspectos que también influyen en la toma de decisión. De cara a la gestión de la Universidad sobre esa decisión, es relevante que las instituciones de educación superior definan el perfil de alumno que buscan y desean formar, y los objetivos y expectativas de los estudiantes.

En cuanto a los mecanismos de información y de promoción, las universidades deberían plantear estrategias de segmentación en función de los diferentes perfiles de los estudiantes preuniversitarios para implementar acciones adecuadas a cada perfil. Factores a tener en cuenta son los niveles previos cursados en el sistema educativo, la tipología de los centros de origen o el currículum académico. El influjo de la web 2.0 induce a implementar estrategias de comunicación complementarias a las tradicionales, teniendo en cuenta la accesibilidad tecnológica, en función del grado de penetración de Internet en las zonas naturales de procedencia de alumnado. El destinatario final de la comunicación, sea mediante canales tradicionales, sea mediante los virtuales, no es sólo el estudiante, sino también el prescriptor o stakeholder.

En el caso europeo, el modelo de enseñanza superior establecido en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) genera un nuevo marco de referencia en el proceso de elección de estudios y de universidad. En esa fase de cambio, adelantarse a los competidores y establecer fórmulas de gestión de las preferencias estudiantiles adecuadas y encaradas a las redes sociales puede generar un posicionamiento cuyos réditos son incalculables.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. De Miguel, M., y col. 1994. El acceso a los estudios

universitarios. Análisis y seguimiento de la demanda en Asturias. Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.

2. Fondevila Gascón, J. F. 2009. El papel decisivo de la banda ancha en el Espacio Iberoamericano del Conocimiento. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad-CTS, No. 2 (julio). Págs. 1-15.

3. Miniwatts Marketing Group. 2011. Internet World Stats. Bogotá. Miniwatts Marketing Group.

4. Gilder, G. 2002. Telecosm: The World After Bandwidth Abundance. Touchstone. New York.



5. Fondevila Gascón, J. F. 2011. Cable and Broadband in Spain, 2010. CECABLE. Terrassa.
6. Fondevila Gascón, J. F. 2008. La alianza entre el periodismo digital y tradicional y los operadores de telecomunicación: hacia un rendimiento óptimo de la red. Comunicación en el II Congreso Nacional Ulepicc-España. Barcelona.
7. Ontsi (Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información). 2011. Indicadores destacados de la Sociedad de la Información en España. Ontsi. Madrid.
8. Del Olmo Arriaga, J. L. 2009. Els factors d'elecció d'Universitat: el cas de la demanda a Catalunya. Universitat Abat Oliba CEU. Barcelona.
9. Bowe, R.; Gewirtz, S.; Ball, S. 1994. Captured by the Discourse? Issues and concerns in researching (parental choice). British Journal of Sociology of Education. Vol. 15, No. 1.
10. Cañabate, A. (1998). La demanda de educación superior en el sistema público catalán. Un modelo estructural de previsión de la demanda universitaria pública presencial en Cataluña. Universitat Politècnica de Catalunya. Barcelona.
11. Belanger, C.; Mount, J.; Wilson, M. 2002. Institutional Image and Retention. Tertiary Education and Management. Vol. 8, No. 3. Págs. 217-230.
12. Holdsworth, D.W.; Ning, D. 2005. Choice Modelling New Zealand High School Seniors' Preferences for University Education. Journal of Marketing for Higher Education, Vol. 15 No. 2. Págs. 81-104.
13. Cuestas, P.J.; Fenollar, P.; Román, S. 2006. Las motivaciones sociales como antecedentes del éxito académico de los estudiantes universitarios de marketing. Ponencia presentada en los XVIII Encuentros de Profesores Universitarios de Marketing. Almería.
14. Rahona, M. 2006. La influencia del entorno socioeconómico en la realización de estudios universitarios: una aproximación al caso español de la década de los 90. Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública. No. 178 (3/2006). Págs. 55-80.
15. Maringe, F. 2006. University & Course Choice: Implications for positioning, recruitment and marketing. International Journal of Educational Management. Vol. 20, No. 6. Págs. 466-479.
16. Cabrera, A.; La Nasa, S. 2000. Understanding the college-choice process. Understanding the college-choice of disadvantaged students. New Directions for Institutional Research. 107. Fall 2000. Jossey Bass Publishers. Págs. 5-22.
17. Looker, D.; Lowe, G.S. 2001. Post-secondary access and student financial aid in Canada: Current knowledge and research gaps. Fuente: <http://www.millenniumscholarships.ca/en/foundation/publications/pareport/cprn-bkgnd.pdf> (Consultado el 5-7-2011).
18. Fondevila Gascón, J. F. 2010. Visual Impact in the Digital Press: a Spanish Empirical Research. Brazilian Journalism Research. Vol. 6. No. 2. Págs. 120-137.
19. Casco, F.J.; Oliva, A. (2005). Valores y expectativas sobre adolescentes: discrepancias entre padres, profesores, mayores y adolescentes. Infancia y aprendizaje. 28 (2). Págs. 209-220.
20. Martín, E. 2006. Tender puentes. Una perspectiva para educar y convivir con los adolescentes. Ediciones Octaedro. Barcelona. 📖

Reflexionando sobre la categoría trabajo a partir de entrevistas a jóvenes residentes en un barrio periférico del Gran La Plata.

Thinking about the category work from interviews to residents youngs in a peripheral neighborhood of Great La Plata.

Autor: Juan Ignacio Lozano

Licenciado en Trabajo Social. Facultad de Trabajo Social. Universidad Nacional de La Plata (UNLP).

Maestría en Trabajo Social. FTS – UNLP

Candidato a Doctor Programa de Doctorado en Ciencias Sociales Universidad Nacional de General Sarmiento – Instituto de Desarrollo Económico Social.

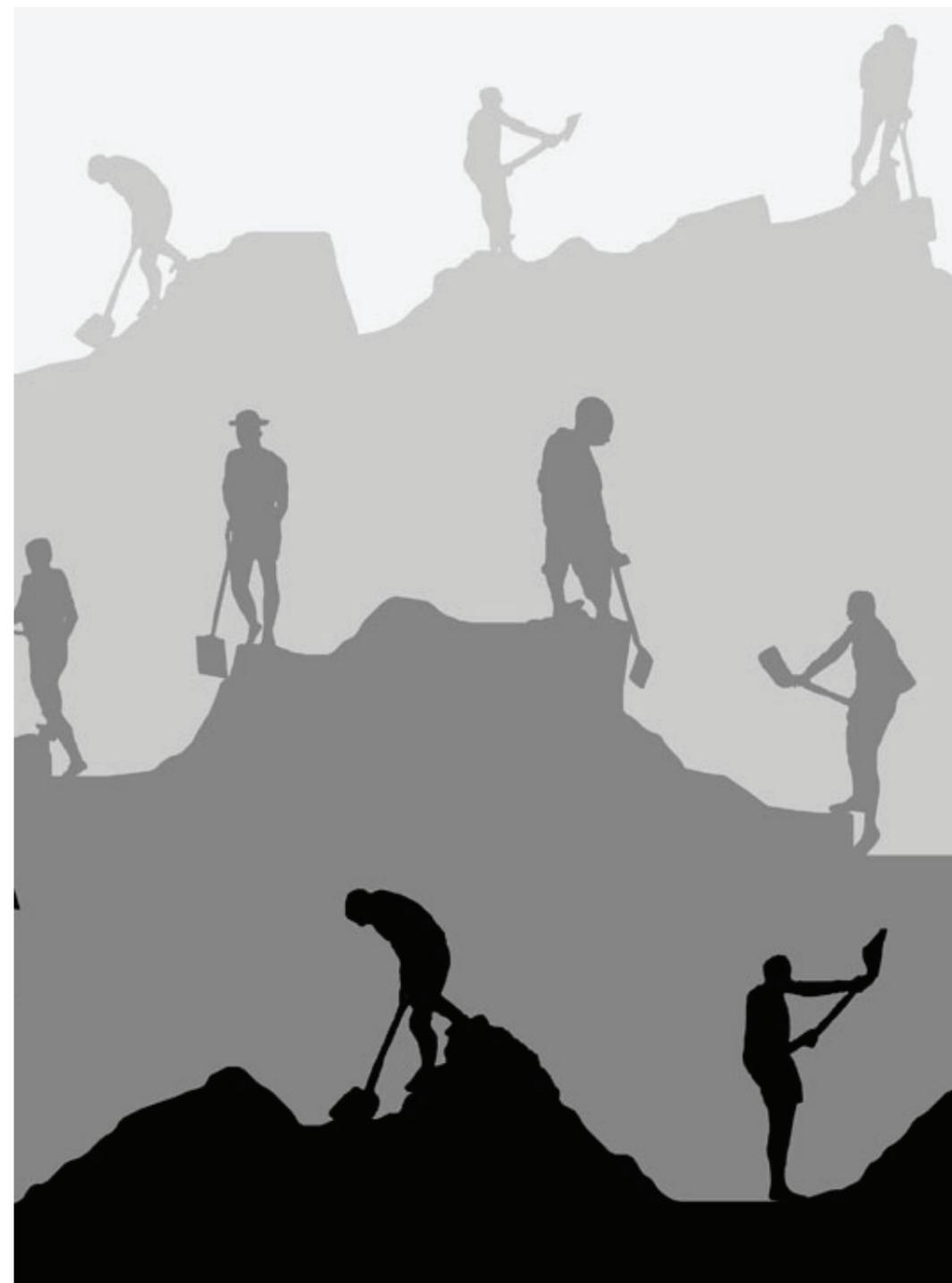
Docente Investigador de la Facultad de Trabajo Social – UNLP.

La Plata. Argentina.

Correo electrónico: juanignaciolozano@yahoo.com.ar

Artículo Recibido: 25 de Enero de 2010.

Artículo Aprobado: 05 de Julio de 2011.



Este artículo constituye un análisis que busca contribuir en torno a los debates acerca del mundo del Trabajo, entre tesis que plantearon el “fin del trabajo”, el agotamiento del modo de producción que genera a la clase trabajadora, entre otros, la pérdida absoluta de centralidad y de capacidad explicativa, y otras, que niegan todo cambio o modificación en el mundo del trabajo. Apartándonos de visiones mecanicistas y simplificadoras de la historia reciente, el presente artículo busca revalorizar el debate en torno al trabajo como categoría, a partir de algunos resultados de la investigación mencionada, con entrevistas a jóvenes.

En lo particular del tema (el desempleo o el acceso a trabajos de baja calidad por parte de jóvenes) se observa un fuerte sesgo basado en déficits educacionales o formativos a la hora de pensar la precariedad y del tipo de trabajos o empleos a los que acceden jóvenes en situación de pobreza. Por el contrario, nuestra intención es interrogarnos aquí por el papel del trabajo en la conformación de los sujetos y su relevancia, los sentidos construidos.

Así como se construyó en el imaginario social una transición relativamente esquemática en el paso a la adultez (que empezaba en la familia, continuaba en la escuela y de ahí al empleo) este imaginario se ha ido reconfigurando, desdibujando y fragmentando para amplios sectores juveniles, generándose, una

individualización y fragmentación de las trayectorias laborales. Las preguntas que guían este artículo es analizar y reflexionar junto a los jóvenes entrevistados que sentidos otorga el trabajo, problematizando así entre afirmaciones y negaciones acerca de que el trabajo es dador de identidad, de sentido, y reflexionando además acerca del trabajo en el debate de la tan mentada inclusión social.

Palabras Claves: Trabajo, Juventud, Pobreza, Identidad

ABSTRACT

This article is an analysis that seeks to contribute to debates around the world on Labor, between thesis raised at "end of work", the depletion mode of production that generates the working class, among others, the absolute loss of centrality and explanatory power, and others, who deny any change or modification in the world of work. Moving away from simplistic and mechanistic view of recent history, this paper seeks to reassess the debate around work as a class, after some research results mentioned above, in interviews with young people. In particular the issue (unemployment or access to low-quality work by young people) shows a strong bias based on educational or training deficits when thinking about job security and the type of job or employment to those entering youth in poverty. On the contrary, our intention here is to interrogate the role of work in shaping the subject and its relevance, the meanings constructed.

Well as built in the social imaginary relatively schematic transition step to adulthood (which began in the family, still in school and hence employment) this imagery has been reconfigured, blurring and fragmenting large sectors youth generated, individualization and fragmentation of labor records. The questions that guide this paper is to analyze and think with young people interviewed who gives directions work well problematizing between affirmations and denials about the job is giver of identity, meaning, and also thinking about working on the debate the much touted social inclusion.



Key Words: Work, Youth, Poverty, Identity

I- INTRODUCCIÓN

Son numerosos e importantes los estudios sobre los jóvenes, la pobreza y el trabajo.

Desde hace algunos años, la desesperante situación que genera el desempleo en la Argentina, ha conducido a una unilateralización de las discusiones sobre la problemática laboral, haciendo de la inclusión en el mercado de trabajo el tema prioritario y, podría decirse, casi excluyente. Ello ha obstruido considerablemente la reflexión y fortalecido una mirada ingenua de la desestructuración del mercado de trabajo keynesiano, en la que la exclusión aparece como una anomalía y su solución como una añorada vuelta al pasado. En lo particular del tema se observa un fuerte sesgo basado en deficits educacionales o formativos a la hora de pensar la precariedad y del tipo de trabajos o empleos a los que acceden jóvenes en situación de pobreza.

¿Es el trabajo para los jóvenes en general y estos jóvenes en particular un dador de identidad, de sentido, que les otorga centralidad en sus vidas? ¿Cómo es la

cotidianeidad de jóvenes que, residiendo en barrios empobrecidos, desarrollan actividades para generar ingresos? ¿Las diversas actividades que realizan por la que perciben un ingreso son consideradas por ellos como trabajo? ¿Implican estas tareas algún tipo de realización personal, un medio de inclusión social?

Los jóvenes intentan resolver problemas relacionados a su subsistencia a través de mecanismos o estrategias relacionadas al capital social y en un marco de redes informales de apoyo. La persistencia y agudización de la pobreza, que implica nuevas conceptualizaciones en torno a ella definen que el capital social constituido como último recurso se debilita y las redes sociales cada vez más necesarias, sean también cada vez más escasas. El barrio opera como una inscripción territorial más allá de lo objetivo, puede ser apropiado subjetivamente como objeto de representación y pertenencia, un soporte asociado a la familia, el vecinazgo y las relaciones interpersonales, reforzado este último ante la crisis de los otros soportes colectivos vinculados a la sociedad salarial. La imprevisibilidad, la contingencia y la incertidumbre se instalan en un proceso de individualización social, despojado de los antiguos resortes colectivos.

Los jóvenes intentan resolver problemas relacionados a su subsistencia a través de mecanismos o estrategias relacionadas al capital social y en un marco de redes informales de apoyo.

2. ANTECEDENTES.

En el recorrido del trabajo de investigación he optado por el estudio de trayectorias y el método biográfico son importantes para repensar el mundo del trabajo.

Las trayectorias, historias de vida, expectativas de los sectores populares acompañan y dan sentido a los profundos cambios estructurales (Mallimacci, 2005). En tal sentido, las trayectorias laborales hacen referencia a la historia laboral común a una porción de la fuerza de trabajo; comportan de este modo la existencia de un conjunto de puestos entre los que existe una alta probabilidad de movimiento en las posiciones laborales de estos individuos y una estructura del mercado de trabajo, dentro del que se desarrollan las vidas laborales de los trabajadores.

El método biográfico es el que nos permite llevar a cabo tal reconstrucción. La finalidad que orienta esta propuesta metodológica, que recoge las perspectivas de los actores, es lograr una visión más global del tema, a partir de la posibilidad de combinar los datos, llegando de este modo a obtener resultados más confiables. La biografía, historias y relatos de vida constituyen géneros narrativos en los cuales se cruzan perspectivas y estilos provenientes de diversas disciplinas, desde la literatura hasta la historia, y desde la sociología hasta la antropología; con el propósito de reconstruir las experiencias personales que conectan entre sí familias, grupos e instituciones.

Los desarrollos de los últimos años de la sociología de la juventud proveen valiosas conceptualizaciones para entender el sentido de trabajo para los jóvenes. El lugar que se le asignaba a “la ética del trabajo”, hoy parece ser ocupado por una “estética del consumo”, que premia la intensidad y la diversidad de las experiencias, incluido el ámbito laboral, buscando gratificaciones inmediatas (monetarias y vivenciales), novedosas y flexibles (Pérez Islas y Urteaga, 2001). Suele decirse que para los jóvenes, el trabajo se desdibuja como eje de la organización personal, aunque es preciso diferenciar situaciones socio-económicas y capitales culturales y sociales, tramáticos, etc. para comprender con mayor profundidad estos procesos (Pérez Islas y Urteaga, 2001).

Suele decirse que para los jóvenes, el trabajo se desdibuja como eje de la organización personal, aunque es preciso diferenciar situaciones socio-económicas y capitales culturales y sociales, tramos etarios, etc. para comprender con mayor profundidad estos procesos.

Lo que primero hay que decir de las trayectorias es que designan distintas ocupaciones de los actores, sus antecedentes y experiencia en el mundo del trabajo y, a la vez, hacen referencia a la posibilidad de diseñar proyectos más o menos deseables. A partir de la reconstrucción del acontecer de la vida laboral que revela su participación y vinculación con los procesos de carácter social. Las trayectorias deben ser pensadas como una serie de posiciones sucesivamente ocupadas por el mismo agente o grupo en un espacio que esta a su vez en evolución constante, sujeto a transformaciones permanentes. Es preciso así dar cuenta apropiadamente de distintas posturas y posiciones y de desplazamientos en el espacio social. Las trayectorias planteadas aquí no “pertenecen” sólo a los jóvenes sino también a los grupos domésticos, y referentes presentes para ellos. Esto también se relaciona con el planteo de Koselleck (1993) al ubicar a la experiencia y a la expectativa como categorías históricas, las mismas no se tratan de simples conceptos contrarios, sino que indican modos de ser desiguales de cuya tensión se puede deducir algo así como el tiempo histórico.

En tal sentido, las trayectorias laborales, hacen referencia

a la historia laboral común a una porción de la fuerza de trabajo; comportan de este modo la existencia de un conjunto de puestos entre los que existe una alta probabilidad de movimiento en las posiciones laborales de estos individuos y una estructura del mercado de trabajo, dentro del que se desarrollan las vidas laborales de los trabajadores.

3.- METODOLOGÍA

Desde una perspectiva cualitativa, el concepto de trayectoria laboral es entendido como un particular entramado de experiencias laborales que tienen una orientación y direccionalidad, esto es una dinámica específica (Lucero 2003). En este sentido, esta perspectiva intenta reconstruir el encadenamiento causal de los sucesos a partir de la consideración del proceso de decisión llevado a cabo por los sujetos a lo largo de sus vidas. Conjuntamente con la perspectiva metodológica adoptada existe otra cuestión que diferencia la utilización del concepto de trayectoria: el uso que se realice en cada investigación de la variable tiempo. La utilización de la dimensión del tiempo va a variar de acuerdo a los distintos modelos de temporalidad que se quieran relevar en cada caso.

Una advertencia metodológica en la investigación biográfica reside en pensar que en los relatos y entrevistas sobre experiencias personales a lo largo de un tiempo hay una selección consciente e inconsciente de sucesos, situaciones, con una interpretación “ex post” a los mismos. Por lo tanto, el relato que hace la persona no sería sólo una descripción de sucesos sino también una selección y evaluación de la realidad (Sautu, 1998).

Pese a que en un principio se podría generalizar un rasgo dominante en la biografía de los entrevistados (como jóvenes residentes del barrio) posteriormente un universo más complejo revela y presenta trayectorias laborales mucho menos uniformes, siendo mucho más heterogéneas, lo que nos llevó a pensar en “agrupar” distintas trayectorias.



Resolviendo trabajar centralmente con el Barrio Aeropuerto de la Plata, trabajé primeramente con referentes institucionales del barrio, pertenecientes a instituciones (específicamente de una casa del niño, de un consultorio jurídico y de dos comedores) con el objeto de realizar una reconstrucción biográfica del barrio, recuperar las opiniones y representaciones en torno a la realidad de los jóvenes del barrio y de sus grupos familiares, y empezar a delinear la muestra con la que se trabajará en la investigación.

En esta etapa y a través de la observación participante (estrategia considerada como importante atento a la condición de pobreza de los entrevistados) posibilitó el establecer una primera selección de los casos que

compondrán la muestra. Como resultado de ello se realizaron entrevistas a jóvenes residentes del barrio. Fue imprescindible, también, el estudio de fuentes secundarias que den cuenta de una completa contextualización del barrio. En todo ese proceso el debate de cómo precisar y que incluir en la concepción de trayectoria laboral se fue modificando, como así también una pre noción acerca de cierta homogeneidad en las historias biográficas y trayectorias laborales de los jóvenes entrevistados.

Las narrativas son hechas a partir de entrevistas paulatinamente profundizadas (Machado País, 2007). Con tres de ellos pude realizar entrevistas en más de una oportunidad y con la distancia de más de un mes, lo que me permitió profundizar algunos aspectos de sus trayectorias.

Frente a la posibilidad de que surjan juicios de valor teniendo en cuenta los componentes morales del "trabajo" es que realizamos las entrevistas no direccionadas (Guber, 1991). La intención fue entonces que ellos pudieran caracterizar sus experiencias laborales, sus vivencias frente al trabajo, a los distintos empleos, frente a los escenarios de desocupación y precarización laboral. Como afirma Stake (1994) al estudiar un caso el objetivo no es representar el mundo, sino la representación del caso. Si bien no puede representar un mundo si puede reflejar casos semejantes. Y por ello fue que la selección que se realizó fue por criterios de comprensión, pertenencia y no de representatividad estadística (Machado País, 2007). Las muestras al contrario de una búsqueda de probabilidad, al ser intencional denota la estrategia de alcanzar una saturación informativa (Bertaux, 1993).

4- RESULTADOS

Barrio Aeropuerto, como la mayoría de los emplazamientos barriales lindantes a la ciudad de La Plata comenzó a ser una fusión entre asentamientos de migrantes internos y de países limítrofes junto a la extensión propia de la localidad por el crecimiento demográfico. Con límites algo difusos tras lo cual se suelen remitir los vecinos a

las avenidas importantes. La cotidianeidad en el barrio se ha modificado abruptamente en estos últimos años, según la opinión de varios adultos residentes en él desde sus inicios. Diversas instituciones cuentan hoy con distintos tipos de financiamiento estatal para desarrollar actividades relacionadas a la escuela, el deporte, etc. Surge también como interrogante la percepción que los jóvenes pueden tener de esta inscripción territorial en un barrio de vasto desarrollo de instituciones no gubernamentales, organizaciones sociales y religiosas, las cuales con marcadas diferencias intentan dar respuesta a las necesidades sentidas por sus habitantes .

Maxi y Nicolás no son amigos pero si se consideran “conocidos” y vecinos. Ambos tienen casi la misma edad, Maxi 21, Nicolás 23, aunque con situaciones distintas. Mientras Maxi “está de novio” Nicolás vive con su mujer y tiene una nena de tres años. Estuvieron trabajando juntos un tiempo, aunque después tomaron caminos diferentes.

Maxi, en las varias entrevistas realizadas habla con soltura de su cotidianeidad, y las preguntas se van orientando hacia como obtiene los distintos trabajos que ha conseguido.

“Por un conocido de acá, del barrio, íbamos a laburar a un edificio que esta en el centro y que lo están haciendo desde cero. Yo me estaba encargando de todo lo que era durlock, el en cambio de todo lo que es losa, encadenado, etc., trabajábamos en distintos pisos”. Comenta Maxi. “Pero me aburrí y me cansé de que me traten de gil” agrega. “El tema es que al principio me pasaban a buscar después ya no, y en bici es un viaje. Además no te dan la comida y por día ganaba 30 pesos, menos la comida, no me conviene, además estaba todo el día ahí adentro, sin poder hacer otra cosa” “Que se yo, yo vivo con mis viejos, mi vieja labura, es empleada de limpieza en un restorán, y además va a casas a trabajar también, mi viejo está en casa, con una pensión o algo así, por el accidente en el pierna que tuvo en el laburo”. “y yo quiero ganarme mi plata, pero tampoco me quiero volver loco, no poder

estar por acá, en el barrio ni poder ver a los pibes, que se yo, así es un garrón”.

Ante la pregunta entonces de que sucedió Maxi aclara: “hablé con el patrón, me dio la plata que me debía, ahora cartoneo con mis dos amigos, ellos ya lo estaban haciendo y ahora me sume yo. Gano casi lo mismo, y encima me divierto porque voy con los pibes, paramos un rato, vemos más gente”.

¿Y como se organizan?

“Siempre hacemos el mismo recorrido, ya hablamos con comerciantes y gente así que nos separa cosas, sabemos adonde no podemos ir para que no haya quibombo con otros pibes o porque la policía esa no quiere vernos por ahí, así que nos vamos manejando, es un cambio que lo vamos llevando uno primero, el otro después, así...”

Nicolás en cambio, con solo dos años más que su vecino y conocido, se esfuerza por hablar de forma mas medida. Asume que el hecho de la paternidad lo ubicó en un lugar distinto. “Yo me hice cargo, mis viejos también me dijeron que así debía ser, que ya era grande y con responsabilidad, así que me dedique a estar menos con los pibes y pensar mas que iba a hacer”.

Trabaja como albañil para una empresa constructora, ahora esta en blanco, y plantea que “es todo suerte nomás”. En este momento están refaccionando una estación de servicio. Al finalizar esa obra ya cuentan con más obras a realizar, por lo que esta situación ha dado más certidumbre a su situación económica y le permite poder proyectar algo. “y...la idea es aprender bien el trabajo y ver de empezar solo, de manera independiente”.

Con los ingresos generados ahora ayuda a la manutención de su mujer y su hija, viviendo en la casa de sus padres y con sus hermanos. “Estoy empezando a construir atrás, de a poco, porque es difícil y no me queda mucho tiempo”. “La otras ayudas son las que va consiguiendo mi mujer, con alguna ayuda, del ropero, como es bastante piba también esta en algunas actividades de allá, de la



organización esa, y bue, todo suma”.

Interesa aquí retomar entonces lo referido a un marco de análisis en el que el grupo etéreo de los jóvenes

particularizan problemas de tipo estructural. Ambos refieren que las distintas actividades que realizan son “trabajo” aunque para mucha bibliografía y en representaciones históricas el cartoneo dudosamente puede ser calificado como tal. Sin embargo, Maxi ubica un tiempo de trabajo, una organización, una identificación de medios y fines que haría suponer la idea de trabajo. En el caso de Nicolás, su objetivo es poder ser trabajador independiente, cuentapropista, seguramente de características informales y no registradas. Pero lo que valora en ella es la autoorganización y la posibilidad de obtener más ganancias ante cada trabajo que consiga. El trabajo bajo relación de dependencia solo es valorado en cuanto a espacio de formación del oficio.

5. CONCLUSIONES.

Ya en el año 2006, la OIT manifiesta la preocupación por la disponibilidad de empleos para los jóvenes. En un Comunicado de Prensa establecen además que el trabajo “ya no representa una garantía de sustentabilidad económica para los jóvenes”. Los jóvenes se encuentran más expuestos a “la posibilidad de tener largas jornadas, contratos temporales o informales, salarios bajos, protección social escasa o inexistente, mínima capacitación, y de no tener voz en el trabajo”. El informe también registra un “preocupante” aumento en el número de jóvenes que ni trabajan ni estudian. Además de que el “acceso a la educación continúa siendo un problema para muchos jóvenes”, el hecho de haber alcanzado un mayor grado educacional no garantiza el camino hacia el trabajo para los jóvenes. Los jóvenes, ante la naturalización de la inestabilidad, imaginan una trayectoria laboral conformada por una sucesión de puestos de baja calificación y bajos ingresos, todos inestables, interrumpidos por períodos de desempleo. Si la inestabilidad laboral dificulta imaginar alguna movilidad ascendente futura, en el presente lleva a que el trabajo se transforme en un recurso de obtención de ingresos más que otros.

Ya en el año 2006, la Organización Internacional del Trabajo – OIT – manifiesta la preocupación por la disponibilidad de empleos para los jóvenes.

Es lo que Kessler (2002) identifica “el pasaje del trabajo a una combinación de otras actividades, de una lógica del trabajador a la lógica del proveedor”. Mientras que en la lógica del trabajador esta reside en el origen del dinero: fruto del trabajo honesto en una ocupación respetable y reconocida socialmente. Ese trabajo era la matriz común de una imagen de familia respetable cuyo jefe proveedor tenía un lugar legítimo entre los adultos de los barrios populares. En la lógica de proveedor, en cambio, la legitimidad ya no se encuentra en el origen del dinero, sino en su utilización para satisfacer necesidades. Cualquier recurso provisto por alguna acción es legítimo si permite cubrir una necesidad (estas últimas pueden ser de variado tenor) (Kessler, 2002).

Para ello Kessler parte en su trabajo desde las transformaciones del mundo del trabajo porque entiende que “es la matriz a partir de la cual se pretende comprender las innovaciones en las prácticas y sentidos construidos, en particular lo que llamamos el pasaje de una lógica del trabajador a una del proveedor. El impacto de la inestabilidad no se liga solo a la corta duración de las actividades sino al tipo de experiencia laboral que estas ocupaciones conllevan” (Kessler, 2002). Por lo que las experiencias laborales de los jóvenes que entrevista son “desprovistas del contenido socializador (tanto en el polo de la integración como del conflicto y resistencia a la explotación) que se atribuyó tradicionalmente al trabajo”. (Kessler, 2002).

En las entrevistas referidas hay una tensión entre estas dos “lógicas” en la que el azar, las relaciones interpersonales y la contención familiar y barrial contribuyen a la disputa de las mismas.

Otra reflexión que podemos hacer refiere a la idea de que esta fase del capital (Antunes, 2002) aquellos que están en situación de desempleo estructural, o reducción de cantidad de horas trabajadas o en condiciones precarizadas de trabajo, evidencian una “materialidad adversa para los trabajadores” con repercusiones enormes en la vida fuera del trabajo, en la esfera de reproducción societal. Esta alineación impacta en la unidad de trabajo y el hacer, los medios y fines, la vida pública y la vida privada. El estar en situaciones antes descritas implican vivir “impedidos de vivenciar una vida dotada de algún sentido, la deshumanización segregadora”. Al respecto es interesante problematizar si más que una vida sin sentido lo que surge es un intento por dotarla de diversos sentidos, en donde nuevamente distintas esferas de la “vida privada” se entrecruzan con las de la “vida pública”.

Otro aspecto interesante reside en analizar que la motivación para comenzar a trabajar está asociada a un aspecto más instrumental, donde posteriormente los jóvenes van construyendo un sentido asociado a otros criterios de valoración, según los aspectos trabajados anteriormente, configurándose así una trayectoria laboral acumulativa, aunque inestable y azarosa. No solamente la experiencia de trabajo en una actividad o rama contribuyen a la acumulación de experiencias sino que las experiencias más erráticas también generan sentidos.

Las representaciones sociales en torno al trabajo son la resultante de una síntesis entre imágenes que surgen de la materialidad, las percepciones, las atribuciones y las relaciones dentro del campo social del trabajo, expresadas a través del discurso. En este caso, se componen de sensaciones encontradas, entre un discurso totalizante

acerca del reconocimiento y sobre la gratificación futura que ofrece el trabajo y un cotidiano signado por muchos esfuerzos que los jóvenes realizan para generarse una fuente de ingresos. Lejos de incorporarse a un colectivo organizado, o con vínculos estrechos y duraderos dentro de un espacio específico de actividad, la mayoría de los entrevistados han sorteado una alta rotación reforzando los vínculos familiares y de amistad y vecindad.

BIBLIOGRAFÍA

1. Svampa, Maristella. (2000). Desde abajo. La transformación de las identidades sociales. Buenos Aires: Biblos: Universidad Nacional de General Sarmiento.
2. Mallimacci Fortunato y Salvia Agustín. (2005). Nuevos rostros de la marginalidad entre la fragmentación y la afirmación de nuevas identidades. Buenos Aires: Biblos: Instituto Gino Germani.
3. Perez Islas, Jose – Urteaga, Maritza (2001). Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo. PIECK, Enrique, Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social, México, coedición UIA, IMJ, UNICEF, CINTERFOR-OIT, RET Y CONALEP.
4. Koselleck, Reinhart. (1993). Futuro Pasado. Para una semántica de los tiempos históricos. Editorial Paidós.
5. Lucero, Marcelo (2003) Trayectorias laborales y reconversión de una agroindustria en un contexto local, en CD del 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
6. Sautu, Ruth (1998) El método biográfico. La reconstrucción de la sociedad a partir del testimonio de los actores. Editorial de Belgrano. Buenos Aires
7. Machado País, 2007 J. (2007) Chollos, chapuzas, changas. Jóvenes, trabajo precario y futuro. Anthropos. Libros de la revista Anthtopos. Mexico.
8. Guber, Roxana (1991) El salvaje metropolitano. Editorial Legasa, Buenos Aires
9. Stake, Robert, (1994). El arte de la investigación en el estudio de caso. Thousand Oaks: Sage Publications, s/f.
10. Bertaux, Daniel (1996) Historias de casos de familias

como método para la investigación de la pobreza en Taller. Revista de Sociedad, Cultura y Política. Vol. 1, Nº 1. Buenos Aires.

11. Merklen, Denis (2004) Sobre la base territorial de la movilización popular y sobre sus huellas en la acción, Revista Lavboratorio /on line Nº16, verano 2004. www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/lavbo/textos/16_2.htm.
12. Merklen, Denis (2005a) Vivir en los márgenes: la lógica del cazador. Notas sobre sociabilidad y cultura en los asentamientos del Gran Buenos Aires hacia fines de los 90 en Desde abajo. La transformación de las identidades sociales. Svampa, Maristella (2005)
13. Merklen, Denis (2005b) Pobres ciudadanos: las clases en la era democrática 1983 2003. Gorla.
14. Kessler, Gabriel (2002). De Proveedores, Amigos, Vecinos Y Barderos: Acerca De Trabajo, Delito Y Sociabilidad En Jóvenes Del Gran Buenos Aires en AAVV "Sociedad y Sociabilidad en la Argentina de los 90" Universidad Nacional de General Sarmiento. Editorial Biblos.
15. Antunes, Ricardo. (2002). As novas formas de aculacao de capital e as formas contemporaneas do estranhamento (alienacao) en Caderno CRH. Revista Semestral do Centro de Recursos Humanos. Faculdade de Filosofia e Ciencias Humanas. Universidade Federal da Bahia. Nº 37, Jul / Dic 2002. 📄

Licenciatura en **ORGANIZACIÓN y Gestión Tecnológica**

Ingreso
Segundo Semestre
de 2011

www.logt.usach.cl

Fono contacto: 7180533



Percepción de estudiantes universitarios sobre el uso de Moodle en la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires.

Perception of University Students on the use of Moodle at the Faculty of Agronomy of the University of Buenos Aires.

Autores: Patricia Beatriz Durand
Doctora de la Universidad de Buenos Aires, área Ciencias Agropecuarias (UBA, 2007). Magíster en Diseño y Gestión de Programas Sociales (FLACSO, 2005).

Especialista en Metodología de la Investigación Científica y Técnica (UNER, 1999). Ingeniera Agrónoma (UBA, 1988)
Docente en el Departamento de Economía, Desarrollo y Planeamiento Agrícola, Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires
Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: pdurand@agro.uba.ar

Miguel Van Ezzo
Magister Scientiae en Producción Vegetal; Ingeniero Agrónomo.
Docente en el Centro de Educación a Distancia, Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires
Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: vanesso@agro.uba.ar

Artículo Recibido: 09 de Junio de 2011.

Artículo Aprobado: 08 de julio de 2011.



Las universidades argentinas se encuentran con un incremento constante de la población estudiantil, una demanda creciente de sus servicios y al mismo tiempo con dificultades presupuestarias para satisfacer esas necesidades. El blended learning o aprendizaje mixto puede ser una alternativa para satisfacer la demanda sin disminuir la calidad educativa. En el artículo se presenta la experiencia en gestión de cursos de derechos humanos en carreras técnicas universitarias que la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires desarrolló durante el 2010 bajo la modalidad b-learning con plataforma Moodle. Se presentan los resultados obtenidos en cuanto a la posible facilitación del proceso de enseñanza y de aprendizaje bajo esta modalidad, desde la percepción de los estudiantes involucrados.

Palabras clave: Aprendizaje mixto, plataforma Moodle, estudiantes universitarios.

Abstract

Argentine universities are faced with a steady increase in student population, a growing demand for their services while struggling to meet those needs budget. The blended learning can be an alternative to meet demand without compromising

educational quality. The article presents the experience in managing human rights courses in career technical college to the Faculty of Agronomy of the University of Buenos Aires developed during 2010 in the form b-learning platform Moodle. We present the results regarding the possible provision of teaching and learning in this mode, from the perception of the students involved.

Keywords: Blended learning, platform Moodle, college students.

1. INTRODUCCIÓN

Las universidades argentinas se encuentran con un incremento constante de la población estudiantil, una demanda creciente de sus servicios y al mismo tiempo con dificultades presupuestarias para satisfacer esas necesidades (Finquelievich y Prince, 2006). El uso de nuevas tecnologías de información y comunicación dentro de la educación universitaria facilitarían la inclusión de estudiantes que por motivos de tiempo o distancia no pueden asistir a clases en la forma tradicional, y a quienes la universidad podría ofrecerles alternativas a distancia o semipresenciales sin incrementar sus costos. El uso de Internet dentro de la formación universitaria no se limita a los cursos a distancia, sino que puede tener un rol importante dentro de la educación presencial, creando nuevos entornos de aprendizaje (Durand y otros 2008).

Las nuevas tecnologías de información y comunicación son un poderoso instrumento para ampliar las posibilidades de acceso a la educación superior, profundizando el rol que ésta ha tenido como factor esencial para el desarrollo económico y social, así como su aporte a la equidad y a la integración social (Fernández Lamarra, 2009). En este sentido cabe destacar que Argentina muestra una brecha de 1320% en cuanto a ingresos entre las personas incluidas en el primer quintil de ingresos y las que se encuentran en el último quintil; mientras que la diferencia en términos de resultados de calidad educativa entre los mismo grupos es sólo del 18% (laies, 2003). Esto constituye una fortaleza del sistema educativo argentino, ya que aporta una fuerza de integración de la sociedad que en cierta medida contrapesa otras fuerzas que tienden a la segmentación de la misma.

Las nuevas tecnologías de información y comunicación son un poderoso instrumento para ampliar las posibilidades de acceso a la educación superior, profundizando el rol que ésta ha tenido como factor esencial para el desarrollo económico y social, así como su aporte a la equidad y a la integración social.

En la llamada Sociedad Red (Castells, 2000) o Sociedad de la Información en la que estamos inmersos, el conocimiento aumenta y se transforma con gran velocidad, lo que exige a los profesionales una capacitación permanente para poder insertarse en un mercado laboral flexible que requiere nuevas competencias (Brunner, 2003). La responsabilidad de la Universidad no se agota en formar profesionales sino que también debe acompañarlos en el transcurso de su vida laboral con capacitación permanente. Los ingenieros agrónomos y otros profesionales vinculados al sector rural desarrollan su trabajo en zonas distantes de los centros educativos, por lo cual es difícil sostener la formación continua en forma presencial. En estos casos la educación a distancia puede facilitar el acceso (Palamidessi y otros, 2006). Este desafío se hizo presente en la vida académica de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires desde hace varios años, y para analizar sus alcances y limitaciones la Cátedra de Extensión y Sociología Agrarias inició en el 2008 una línea de investigación sobre esta temática. Como parte del plan de trabajo 2010-2012 se estudiaron tres casos donde la dinámica del aprendizaje está permeada por las nuevas tecnologías de información y comunicación. En este artículo presentamos los resultados de uno de estos

casos, donde analizamos la percepción que los alumnos y las alumnas de la Facultad tienen respecto al uso de la plataforma Moodle como espacio de aprendizaje y participación dentro de su formación profesional.

2. DESARROLLO

2.1. Antecedentes

Se denomina e-learning al aprendizaje que se desarrolla utilizando tecnologías de información y comunicación en entornos que permiten generar diversas interacciones pedagógicas: entre los alumnos, entre éstos y los contenidos a aprender, entre alumnos y docentes, etc. (Gonzalez-Videgaray, 2007). El b-learning (blended learning o aprendizaje mixto) es aquel que combina e-learning con enseñanza presencial. Como destaca Pina (2004), el b-learning no surge como una variante del e-learning como se podría suponer, sino que deriva de la enseñanza tradicional, como una estrategia ante el problema de los elevados costos de la educación superior, en particular de los costos de personal docente. Para afrontar una demanda creciente sin aumentar los gastos derivados de su atención, es frecuente que muchas instituciones aumenten la carga de horas de clase de los profesores que, de esta forma, ven disminuido su tiempo dedicado a la investigación. Otra estrategia es aumentar la cantidad de alumnos por aula y por docente, disminuyendo de esa forma el costo por alumno. Ambas estrategias implican



una pérdida de calidad educativa (Pina, 2004).

El blended learning se presenta como una posible solución a los problemas económicos de la enseñanza tradicional, tratando de mantener o mejorar la calidad educativa al mismo tiempo que se reducen los costos. Como señala Pincas (2003), el b-learning también es una forma “suave” de introducir las nuevas tecnologías de información en instituciones donde parte del cuerpo docente es reacio a adoptarlas. Si bien hay diversas formas de gestionar el b-learning, una de las más difundidas en los últimos años es el uso de plataformas de aprendizaje, entre ellas se destaca Moodle (<http://moodle.org/about/>), una herramienta para crear sitios web dinámicos para gestionar cursos bajo la modalidad e-learning o b-learning.

Moodle es un software que necesita ser instalado en un servidor web, ya sea en una computadora personal o en un servidor proporcionado por una compañía de hospedaje de páginas web. La primera versión se conoció en el año 2002 y a partir de allí fueron apareciendo nuevas versiones en forma regular. Actualmente utilizan Moodle 44 millones de usuarios en 212 países de todo el mundo (<http://moodle.org/stats/>), entre ellos Argentina. En la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires se instaló la plataforma Moodle en el año 2008 y se utiliza tanto para e-learning como para b-learning. Su administración está a cargo del Centro de Educación a Distancia (<http://www.agro.uba.ar/ced>) que funcionaba desde el año 2002 gestionando cursos simples en lenguaje HTML. A partir de la incorporación de la plataforma Moodle el Centro de Educación a Distancia diversificó los cursos a los que presta apoyo técnico y profundizó el uso de nuevas tecnologías de información para cursos de grado y de posgrado. En el año 2009 se encontró con el reto de brindar apoyo a un equipo docente que debía implementar cursos de derechos humanos obligatorios para tres carreras de la Facultad tal como se describe a continuación.

La Universidad de Buenos Aires impulsa y promueve la puesta en marcha en las distintas Facultades de ofertas educativas que aborden la cuestión de los Derechos Humanos para contribuir a generar en los estudiantes una formación integral, más allá de la capacitación profesional que cada área disciplinar exija, y a partir del

2009 esto pasó a ser obligatorio (Res.C.S. Nº 5547/09). En ese contexto la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires fijó como requisito que los estudiantes de las carreras Agronomía, Ciencias Ambientales y Economía y Administración Agraria debían aprobar al menos un curso de derechos humanos antes de finalizar su carrera. La implementación de esos cursos planteó un gran desafío sobre cómo enseñar derechos humanos no sólo por los contenidos, que eran nuevos para docentes y alumnos de la Facultad, sino también porque no se contaba con recursos humanos ni económicos específicos para su dictado. La oferta de capacitación debía realizarse con el aporte de docentes que ya estaban en la Facultad y que no recibirían una remuneración específica, y, como el curso es obligatorio para los estudiantes de las carreras citadas, se debía atender a una población de aproximadamente 600 estudiantes por año.

En cuanto a los contenidos, se decidió orientar los cursos de derechos humanos hacia temáticas vinculadas con las incumbencias profesionales y organizar las actividades de capacitación con la participación de expertos externos a la Facultad, ya que ésta no cuenta hasta el momento con especialistas en derechos humanos. El otro desafío estaba en cómo acompañar a esa cantidad de estudiantes en el aprendizaje, siendo una población amplia, con diversos intereses, y con múltiples ocupaciones. Un experto podía dar una conferencia en la Facultad pero no podría repetirla todas las veces que fuese necesario para atender a las diferentes posibilidades de días y horarios de los estudiantes que tenían que cursar. Se decidió entonces dictar dos cursos por año, de duración bimestral, bajo la modalidad b-learning utilizando la plataforma Moodle administrada por el Centro de Educación a Distancia.

En el 2010 se implementó el curso “El derecho a un ambiente sano” que se dictó en el segundo bimestre y en el cuarto bimestre, organizado en cuatro módulos, cada uno basado en una conferencia y un foro virtual, más un trabajo práctico integrador al final del curso. Las conferencias se dictaron en la Facultad, se grabaron y se subieron los archivos digitales a la plataforma, de manera que los estudiantes podían presenciar la conferencia o verla a distancia a través de la plataforma. Se estableció un mínimo de asistencia presencial de tres horas. A partir de



agosto del 2010 se resolvió “autorizar el dictado del curso de Derechos Humanos en forma completamente virtual a los alumnos que no estén en condiciones de trasladarse a esta Facultad (...)” (Res. C.D. 689). Por ello durante el cuarto bimestre hubo un grupo de 24 estudiantes que cursaron a distancia bajo la modalidad e-learning mientras el resto hacía el mismo curso por b-learning.

Los objetivos de gestionar los cursos utilizando la plataforma Moodle fueron: a) facilitar el proceso de enseñanza optimizando el aprovechamiento de los recursos humanos expertos que fueron invitados a disertar sobre las diferentes temáticas del curso; b) facilitar el proceso de aprendizaje ofreciendo a los alumnos y las alumnas del curso un espacio que podríamos llamar “un aula siempre abierta”. En este trabajo presentamos algunos resultados de esta experiencia desde la percepción de los estudiantes que participaron.

2.2. Aspectos metodológicos

La investigación dentro de la cual se encuadra este artículo se desarrolla bajo un diseño de estudio de casos entendiendo por tal a “una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de vida real” (Yin, 1984). Se trata de un diseño no experimental donde no se manipulan variables;

por el contrario, los investigadores abordan el trabajo de campo tratando de disturbar en la menor medida posible a los actores y su entorno. El trabajo de campo incluyó encuestas a alumnos y docentes, entrevistas en profundidad a docentes, y observación participante de la actividad en los foros virtuales. En este artículo se presentan los resultados de la encuesta realizada a los estudiantes que participaron del curso durante el año 2010. Estas encuestas fueron anónimas y respondidas en forma voluntaria. Se realizaron utilizando la plataforma Moodle al finalizar cada curso. En el segundo bimestre se inscribieron 250 alumnos y respondieron la encuesta 170, es decir, el 68% de los inscriptos. En el cuarto bimestre se inscribieron 331 alumnos y respondieron la encuesta 217, el 65%. Se indagaron dos cuestiones: si el formato de clase multimedia facilitó el aprendizaje y si la participación en los foros fue una experiencia positiva o no.

2.3. Resultados

a) Las clases multimedia

Durante el segundo bimestre se utilizaron para el primer módulo las conferencias grabadas durante el año 2009. Para los otros módulos se llevaron adelante tres conferencias donde se fueron presentando a diferentes actores vinculados a la temática de los derechos humanos y el ambiente: el Estado con su normativa, las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones de pueblos originarios y productores campesinos. En total se escucharon siete disertantes, seis hombres y una mujer, provenientes de distintas provincias de nuestro país: Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba, Santiago del Estero y Salta. Estas conferencias fueron grabadas y unos días después subidas a la plataforma para que los alumnos y alumnas inscriptos en el curso pudieran verlas. En el cuarto bimestre se utilizaron las mismas conferencias ya grabadas, y la actividad presencial consistió en un video-debate sobre la problemática del acceso al agua potable. En ambos bimestres los contenidos del curso fueron brindados a través de las conferencias, con un mínimo aporte de material bibliográfico de lectura optativa.

De acuerdo a los resultados de la encuesta el 85% de los estudiantes que cursaron en el segundo bimestre y el 82% de los que cursaron en el cuarto bimestre consideraron

que acceder a los contenidos a través de clases en video facilitó el aprendizaje, mientras que resto opinó lo contrario (Cuadro 1).

Cuadro 1: Formato multimedia de las clases

	Segundo bimestre		Cuarto bimestre	
	respuestas	porcentajes	respuestas	porcentajes
Facilitó aprendizaje	144	84,71	177	81,57
No facilitó	26	15,29	40	18,43
No responde	0	0,00	0	0,00
Total	170	100,00	217	100,00

Entre los motivos expresados por quienes afirmaron que la clase a través de la plataforma fue un facilitador del aprendizaje se pueden destacar:

- Que permite estudiar en el tiempo disponible y organizar las actividades sobre la base del tiempo personal. Este argumento es muy general, pero aparece más destacado entre los estudiantes que trabajan, los que cursan muchas materias al mismo tiempo y los alumnos y las alumnas con hijos pequeños.
- Que no es necesario trasladarse hasta la Facultad, aprovechando mejor las horas disponibles al evitar los viajes. Cabe aclarar que algunos alumnos/as manifiestan que tienen hasta dos horas de viajes desde su vivienda hasta la Facultad; cada clase que pueden tomar a distancia son cuatro horas que ahorran en viaje y dedican al estudio.
- Poder ver las clases estando en la casa aparece como positivo para el aprendizaje no sólo por el argumento antes citado, sino también porque "estoy tranquilo" o "puedo ver la clase más concentrado". Estos comentarios hacen referencia al entorno de aprendizaje, comparando la situación de aula con lo que implica ver la clase en casa.
- Otro elemento facilitador destacado es la posibilidad de ver la clase más de una vez, y "poner pausa para tomar apuntes". Es decir, cada alumno puede regular el ritmo de la clase, hacer una pausa, volver hacia atrás en el video,

tomar notas, e incluso suspender la clase y continuar en otro momento.

Quienes encontraron que las clases multimedia no les facilitaron el aprendizaje manifiestan que:

- Prestan más atención y se concentran más en una clase presencial que en una clase a distancia. En estos casos se hace referencia al entorno de aprendizaje; parecería que el aula predispone a atender, escuchar, aprender, y en cambio estar en casa o en otro lugar no tiene el mismo efecto.
- Prestan más atención si leen que si ven un video. Aquí la diferencia está en el material: leer parece facilitar la concentración en estas personas, mientras que ver y escuchar a una o varias personas hablando, no.
- Otros estudiantes manifestaron que por su trabajo viajan mucho y no tienen tiempo de estar frente a una computadora; prefieren por eso los materiales impresos, que pueden ir leyendo mientras viajan.

b) La participación en los foros virtuales

En el segundo bimestre los 250 alumnos y alumnas inscriptos se dividieron en 7 grupos o "aulas virtuales", cada una coordinada por un docente de la Facultad. Se planteó como actividad obligatoria la participación de cada estudiante en al menos tres de los cuatro foros que se realizaron durante el curso, entendiendo por "participar" al hecho de que cada alumno o alumna escribiera en el foro al menos un mensaje relacionado con una consigna de trabajo, así como la lectura de los mensajes de compañeros y compañeras de grupo. En el cuarto bimestre los 331 alumnos y alumnas inscriptos se dividieron en 6 grupos en función del día y horario en que eligieron asistir al video-debate presencial. Esos grupos continuaron trabajando juntos a través de los foros virtuales, con un docente de la Facultad acompañando la tarea a lo largo del curso. Se planteó como actividad obligatoria la participación de cada estudiante en al menos tres de los cuatro foros que se realizaron durante el curso.

De acuerdo a los resultados de la encuesta, el 79% de los estudiantes que cursaron en el segundo bimestre y el

77% de los que cursaron en el cuarto bimestre, valoró como experiencia positiva su participación en los foros. Sólo fue una experiencia negativa para menos del 2% en el segundo bimestre, y menos del 1% en el cuarto, y una experiencia neutra para el 19% en el segundo bimestre, y para el 22% en el cuarto bimestre (Cuadro 2).

Cuadro 2: Participación en los foros como experiencia de aprendizaje

	Segundo bimestre		Cuarto bimestre	
	respuestas	porcentajes	respuestas	porcentajes
a) positivo	134	78,82	167	76,96
b) neutro	33	19,41	48	22,12
c) negativo	3	1,76	2	0,92
No responde	0	0,00	0	0,00
Total	170	100,00	217	100,00

Los alumnos y las alumnas que valoraron el intercambio en foros como experiencia positiva argumentaron que:

- Fue positivo conocer la opinión de otros, para no quedar "encerrado en lo que uno piensa", poder "conocer otras miradas", "ver otros puntos de vista" para "reformular mis conceptos". En particular se valoró compartir el espacio con estudiantes de otras carreras de la Facultad, ya que no es habitual.
- "Ayuda a decantar lo aprendido" afirma una alumna. De alguna manera los foros que se realizaban unos días después de cada conferencia, fue el espacio para "volver" sobre la conferencia pero desde otro lugar.
- Un alumno destaca que el foro virtual fue "más interesante que debatir en clase porque es más ordenado y se puede conocer qué piensan todos". La comparación es muy válida, ya que en general en las clases presenciales sólo algunos alumnos intervienen mientras que otros permanecen en silencio. Y aún cuando el docente quiera favorecer el intercambio, siempre está el límite del tiempo en la clase presencial para que todos participen.

Pero no todos encontraron que el foro fue positivo. Para algunos fue negativo porque consideraron que "La

consigna era muy acotada y yo quería opinar sobre otros aspectos de la conferencia”, o que “Había mensajes muy largos, tendría que haber un límite de palabras”. Para otros, la participación en foros virtuales no se destaca como algo negativo pero tampoco positivo porque “Las opiniones (en el foro) eran muy parecidas”, “Había poca interacción, muchos (alumnos) contestaban la consigna como si fuese un (examen) parcial”. En el cuarto bimestre, donde los grupos tenían en promedio 55 alumnos, -mientras que en el segundo bimestre estaban formados por 35 alumnos- apareció esta opinión: “Como es un grupo tan grande casi nunca pude leer las opiniones de todos, demanda mucho tiempo”.

2.4. Discusión y conclusiones

Revisando los objetivos de la estrategia didáctica presentada a la luz de las opiniones vertidas por los alumnos y las alumnas en la encuesta, se puede afirmar que con la modalidad b-learning con plataforma Moodle se facilitó el proceso de enseñanza optimizando el aprovechamiento de los recursos humanos expertos que fueron invitados a disertar sobre las diferentes temáticas del curso, pero será necesario que la Facultad avance con el proceso de capacitación interna de sus docentes, no para reemplazar a los expertos sino para lograr un trabajo más profundo en los foros de intercambio, con consignas más amplias tal como algunos alumnos proponen.



Por otra parte, se puede afirmar que el proceso de aprendizaje se vio facilitado en la mayoría de los alumnos y alumnas con la modalidad b-learning con plataforma Moodle, pero sería necesario ofrecer más alternativas que se pueden gestionar desde la misma plataforma y que no fueron utilizadas en esta experiencia. Por ejemplo, incluir en cada módulo uno o varios textos que recorran temas similares a los de las conferencias, de manera que los estudiantes que consideran que aprenden más leyendo que viendo los videos tengan esa opción. También se podrían hacer ajustes en la dinámica de los foros, por ejemplo indicar un máximo de palabras por mensaje, o bien que la participación implique no solo dejar un mensaje sino también contestar a un compañero. La dinámica en los foros fue más activa y más enriquecedora para los estudiantes cuanto el tamaño de los grupos estuvo entre 30 y 35 alumnos, mientras que en los grupos de 50 alumnos o más, el trabajo en los foros se vio afectado.

Se puede concluir que la capacitación en Derechos Humanos utilizando la plataforma Moodle fue bien recibida por los estudiantes de la Facultad de Agronomía de la Universidad de Buenos Aires, aunque es necesario tener en cuenta la cantidad de alumnos por grupo virtual para que no se pierda dinamismo en los foros, así como ampliar la formación de los docentes-tutores para que puedan hacer un buen acompañamiento del proceso de aprendizaje.

3. BIBLIOGRAFÍA

- 1) Finquelievich, S. y Prince, A. 2006. Universidades y TICs en Argentina: Universidades Argentinas en la Sociedad de la Información. <http://www.links.org.ar/infoteca/universidadesTIC2006.pdf> (Consultado el 13/7/2011).
- 2) Durand, P., Barberis G. y Bombelli, E. 2008. Estudiantes de la Facultad de Agronomía (UBA) en la Sociedad Red. Pasos hacia una Estrategia de Educación vinculada a la Web. Actas de 37 Jornadas Argentinas de Informática, Santa Fe, Argentina.
- 3) Fernandez Lamarra, N. 2009. Universidad, sociedad y calidad en América Latina. Situación, desafíos y estrategias para una nueva agenda. En Universidad, Sociedad e Innovación. Una perspectiva internacional. Fernández Lamarra (coord.). EDUNTREF, Buenos Aires.
- 4) Iaies, G. 2003. Introducción de nuevas tecnologías: el

caso Argentina. En Las nuevas tecnologías y el futuro de la educación. J.J. Brunner y J.C. Tedesco ed. IIPE-UNESCO / Septiembre Grupo Editor.

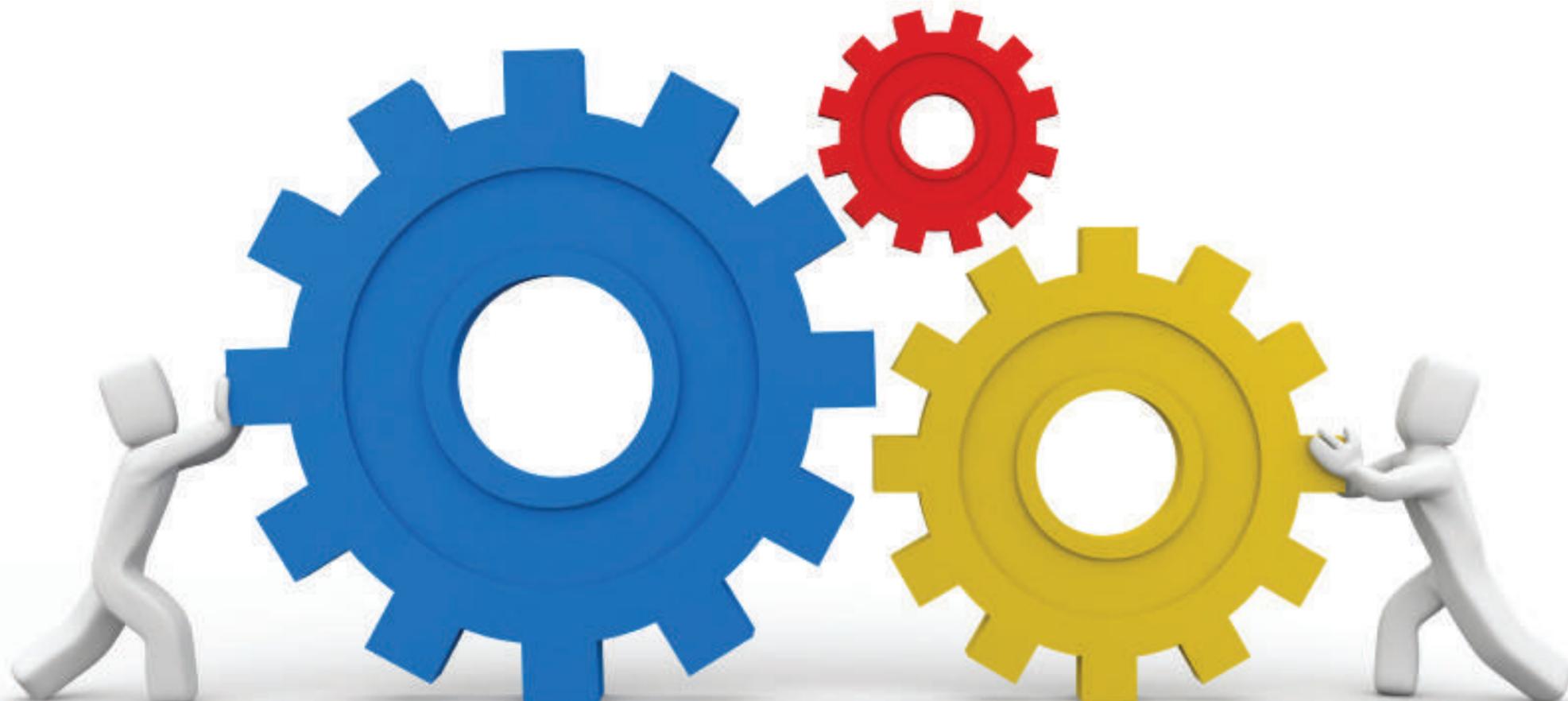
- 5) Castells, M. 2000. Lección inaugural del programa de doctorado sobre la sociedad de la información y el conocimiento. <http://www.uoc.edu/web/cat/articles/castells/print.html> (Consultado el 13/7/2011).
- 6) Brunner, J. J. 2003. La educación al encuentro de las nuevas tecnologías. En Las nuevas tecnologías y el futuro de la educación. Septiembre Grupo Editor.
- 7) Palamidessi, M.; Galarza, D.; Schneider, D. y Landau M. 2006. Doce reflexiones para una educación en red. En La escuela en la sociedad de redes. Una introducción a las tecnologías de la información y la comunicación en la educación. Palamidessi comp.; Fondo de Cultura Económica.
- 8) Gonzalez-Videgaray, MariCarmen. 2007. Evaluación de la reacción de alumnos y docentes en un modelo mixto de aprendizaje para educación superior. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. Vol. 13 Nº 1. Págs. 83-103. Fuente: http://www.uv.es/RELIEVE/v13n1/RELIEVEv13n1_4.htm (Consultado el 29-06-2011).
- 9) Pina, A. B. 2004. Blended Learning. Conceptos Básicos. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, mayo, nº 23, Universidad de Sevilla, España. Págs. 7 a 20.
- 10) Pincas, A. 2003. Gradual and Simple Changes to incorporate ICT into the Classroom. Citado por Pina, 2004.
- 11) Yin, R. 1984. Case Study Research. Design and Methods. Applied Social Research Methods, Vol 5. Sage Publications. 

Bases de la Gestión de la Innovación en las Organizaciones

Basis of Management of Innovation in Organizations

Artículo Recibido: 04 de Abril de 2011.
Artículo Aprobado: 11 de Julio de 2011.

Autor: MBA, David Orellana Daube
Consultor Experto INNOVO USACH
david.orellana@innovo.usach.cl



Tanto los países en crecimiento como los desarrollados potencian cada vez más sus políticas públicas para profundizar, en sus diferentes áreas de acción, la incorporación del proceso de innovación, con la esperanza que permee al tejido social. En este contexto, las organizaciones son las instancias con mayor potencial de progreso, siempre y cuando, los directivos superiores entiendan y patrocinen este proceso. Ahí comienza el verdadero y complejo cambio, que se analiza, proyecta estratégicamente e implementa mediante la gestión de la innovación. Para ello, hay distintos procedimientos desde la aplicación, por parte de los expertos en gestión empresarial, del sentido común hasta elaborados procedimientos operativos creados por expertos en

programación y control de la producción. Ambos extremos llevan al fracaso. De hecho, la penetración de la gestión de la innovación en las empresas chilenas es muy baja, y es por ello, que el aporte de Innova Chile – CORFO, es relevante.

Palabras Claves: Gestión, Innovación, Organizaciones, Complejidad.

ABSTRACT

Both type of countries, developed and developing ones, increasingly enhance their public policies to deepen in their different areas of action so to incorporate the innovation process. They hope that it permeates socially. In this context, the organizations are instances with

mayor potential of development, if senior managers understand and sponsor this process. Here begins the real and complex change, discussion, strategic planning and implementation by means of the management of the innovation. For it, there are different procedures, from using the common sense by business management experts, to elaborate operating procedures established by experts in programming and controlling the production. Both extremes lead to failure. In fact, the penetration of the management of the innovation in Chilean companies is very low, and therefore that the contribution of Innova Chile - CORFO is relevant.

Keywords: Management, Innovation, Organizations, Complexity.

1.- INTRODUCCIÓN

Actualmente Chile se enfrenta a un gran desafío para lograr ser un país desarrollado. Durante los últimos 20 años ha mantenido una trayectoria de desarrollo con tendencia de crecimiento económico sólido y sostenido, pero eso no ha sido suficiente. El mundo evoluciona aceleradamente y nuestro país debe estar en esa línea si quiere llegar a fines de la segunda década de este siglo, transitando hacia el desarrollo por una vía de mayor progreso y equidad. Las economías modernas se construyen con ideas y conocimientos y no sólo con capital y trabajo. Es por ello indispensable para las organizaciones, implantar las tecnologías más modernas, mejorar sus modelos de gestión y comercialización y, vender en forma global bienes y servicios nuevos con valor agregado. Puesto así y desde la perspectiva de la Dirección Estratégica de las organizaciones, el capital intelectual en ellas se transforma en una poderosa ventaja competitiva.

La incorporación de la innovación con una apropiada y estratégica gestión de la misma implica un importante salto a la sociedad del conocimiento ya que implica un cambio importante como los profesionales de la empresa enfrentan el proceso de conocimiento, que

son las evidencias acumulables. Existen áreas en las que profesionales y empresarios chilenos tienen el mismo nivel de progreso de naciones desarrolladas del mundo. Lamentablemente hay otras áreas en las que Chile está más atrasado. El manejo macroeconómico o el desarrollo institucional, son importantes fortalezas en los índices de competitividad global (WEF e Índice de Competitividad, IMD) (1). Pero las mayores debilidades están en aquellos aspectos que son fundamentales para el éxito en la nueva economía mundial como son la educación (básica, media y terciaria); la innovación y la generación de valor agregado en los negocios; protección social y salud. La OCDE señala que la creación, disseminación y aplicación del conocimiento seguirá siendo el principal motor del crecimiento de la economía mundial por muchos años más (2).

Para seguir este camino, las políticas públicas chilenas, deben apuntar a desarrollar un Sistema Nacional de Innovación para la Competitividad que permita extraer lo mejor de sus potencialidades, donde el aporte de Innova Chile-CORFO es fundamental ya que se presenta como el organismo líder.

Puesto así, parece tan claro pero, ¿cuál es el desafío? La dificultad para avanzar por esta vía radica en lo siguiente:

1º la innovación es un fenómeno complejo, sistémico, que depende de la afluencia de muchos factores y protagonistas y, especialmente, de las relaciones entre los distintos actores del sistema y su capacidad de interrelación. Es tal el poder y complejidad de la innovación, que no se puede analizar de manera lineal, siendo mucho más que la suma de las partes componentes.

2º para llevar adelante la innovación con éxito, se requiere una sólida relación y cooperación público-privada. Existen insumos imprescindibles del proceso innovador, donde el sector privado no tiene los incentivos suficientes

para generarlos ni el nivel adecuado de ellos, que el país requiere.

La innovación es un fenómeno complejo, sistémico, que depende de la afluencia de muchos factores y protagonistas y, especialmente, de las relaciones entre los distintos actores del sistema y su capacidad de interrelación.

En este sentido, la acción pública se enfrenta, al menos, a dos grandes riesgos:

1º por el carácter sistémico de la innovación, quienes diseñan e implementan las políticas públicas orientadas a su fomento, son ministerios u organizaciones que tienden naturalmente a ver sólo una parte del problema, acarreando consigo importantes dificultades de coordinación que pueden producirse, tanto a nivel del gobierno central como en la relación de éste con las regiones.

2º los beneficios de la acción pública para la innovación pueden ser absorbidos por grupos de presión, lo que impone un desafío adicional al desarrollo institucional. El rol más relevante del sector público para la innovación, es la generación de fuentes de financiamiento de las políticas públicas, diseñadas y controladas desde el aparato público pero, aplicado al sector privado. Esta es una posición más concreta y concordante con los requerimientos del país, de lo que el Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad (constituido en noviembre, 2005) señala para una asociación público-privada de la innovación. En marzo 2010, Consejo

Nacional de Innovación para la Competitividad, elabora una agenda de Innovación y Competitividad 2010-2020, donde se resalta que:

1.- el protagonismo está en la empresa, ya que es ahí donde se transforma el conocimiento y tecnología en valor agregado de mercado y negocios. Por lo tanto, los trabajadores, ejecutivos y empresarios son los actores principales del proceso de creación de valor a través de la innovación.

2.- la experiencia internacional demuestra que la innovación puede y debe gestionarse en forma sistemática dentro de las empresas.

3.- fortalecer la innovación en Chile para el mediano y largo plazo, requiere de un ecosistema que permita la innovación y crear nuevas empresas innovadoras con alto potencial de crecimiento, fomentando la innovación en las organizaciones existentes. Así se pueden reconocer nuevas actividades económicas con ventajas para el país. Actualmente, la fuerza de incentivos para la aplicación de la gestión de la innovación en las organizaciones, la lidera Innova Chile, CORFO, suministrando varios tipos de instrumentos de fomento que atañen a la innovación, algunas con bases concursables. Las dividen en 4 tipos:

1.- Innovar en la Empresa: Apoyo para Proyectos de Innovación de Rápida Implementación; Innovación Empresarial Individual.

2.- Emprender un Negocio Innovador: Capital Semilla; Empaquetamiento Tecnológico para Nuevos Negocios; Subsidio Semilla de Asignación Flexible (SSAF); Capital de Riesgo CORFO para Empresas Innovadoras; Redes de Capitalistas Ángeles; Operación de Incubadoras de Negocios.

3.- Mejorar el Entorno para la Innovación: Programa de Apoyo al Entorno Emprendedor; Bienes Públicos para la Competitividad; Preinversión para Investigación y Desarrollo Asociativa Internacional; Programa de

Difusión Tecnológica.

4.- Concursos de Promoción de la Gestión de la Innovación en Empresas Chilenas.

La experiencia internacional demuestra que la innovación puede y debe gestionarse en forma sistemática dentro de las empresas.

2.- DESARROLLO

A.- Teóricos y Discusión Teórica

a) Autores y Teóricos

Los teóricos modernos de la innovación, centran su análisis en la construcción de futuro y la sostenibilidad económica y financiera de las organizaciones. Siguiendo esta línea y para entender los fundamentos de éste fenómeno, se realizará una breve exposición de los principales argumentos y una discusión teórica basada en algunos autores relevantes.

1.- Según Day (2004), la sostenibilidad se obtiene primero identificando la propuesta de valor de la organización y luego creando una estrategia congruente, para que el crecimiento sea una consecuencia natural, siendo la innovación el centro de la discusión. Desde esta postura, nacen dos corrientes complementarias, según el autor: a) quienes sustentan la innovación en la creación de valor relacional, identificando las necesidades de los segmentos de mercado; b) quienes la sustentan en el valor del desempeño, aprovechando las discontinuidades tecnológicas.

2.- Para la primera corriente indicada por Day (2004), son interesantes las teorías y desarrollos de W.Chan y



Mauborgne (2003), donde señalan que la competencia y la innovación no se basan en disputar y quitarse los clientes, sino en crear nuevos grupos de clientes. La innovación no se concentra en ciencia o tecnología, busca potenciar y aumentar el valor que reciben los clientes. Esto es compartido por empresarios quienes sostienen que hay que innovar en la propuesta de valor para el consumidor. W.Chan y Mauborgne (2006) identifican tipos de organizaciones: a) las que navegan en océanos rojos ó mercados altamente competidos caracterizados por expectativas de rendimiento y crecimiento bajos, donde prevalece el benchmarking; b) las que navegan en océanos azules, donde la demanda se crea y no se disputa en los mercados desaprovechados. Según los autores, la innovación propia para los océanos azules no permite que los costos fijen el precio, sino el mercado. Esto se debe generar como resultado debido a que el producto, servicio, procedimientos y otros sean difíciles de imitar.

3.- Hamel y Getz (2006) ven en el proceso de la innovación el único camino hacia la generación de riqueza. La innovación en la gestión de las organizaciones, a diferencia de la innovación operativa donde se transforman los factores productivos, desarrolla creativas y nuevas formas de procedimiento en el área de I&D para

identificar necesidades reales de los mercados y sus clientes, redefiniendo principios y procesos de la gestión directiva superior tendientes a un desarrollo sustentable en el tiempo.

4.- Prahalad y Ramaswamy (2004), basados en la forma de analizar y proyectar la innovación realizadas hasta ese momento, proponen un cambio de perspectiva del concepto de la innovación. Traslada el foco desde el producto/servicio hacia las experiencias de la creación de un valor único para los clientes.

5.- Moore (2004), profundiza lo planteado por Prahalad y Ramaswamy, señalando que la incapacidad de innovar equivale a la incapacidad de diferenciarse. Postula que la innovación también puede ser de tipo disruptivo, si: a) se originan en falta de actualización o en discontinuidades tecnológicas o de aplicaciones; b) se toman tecnologías actuales y se las lleva a nuevos mercados para nuevos propósitos. La innovación se puede aplicar, siendo de: a) producto, si toman productos establecidos en mercados actuales y lo llevan a un segundo nivel; b) procesos, si se busca eficacia y eficiencia en procesos que producen bienes en mercados actuales; c) experiencial, si se hacen modificaciones superficiales que mejoran la percepción de los clientes hacia productos ya establecidos; d) marketing, si mejoran el proceso de comunicación con el cliente; e) modelo de negocios, si replantea la propuesta de valor hacia el cliente y lo posiciona como la cadena de valor de la organización; f) estructural, si es capaz de modificar las reglas de un sector. Lo interesante de su teoría no es la clasificación en sí, sino la interrelación entre la innovación disruptiva con los ciclos de vida del mercado de la organización, para generar ventajas competitivas.

6.- Schumpeter, es el primero y más reconocido de los teóricos por su trabajo del ciclo de los negocios, emprendimiento e innovación. A partir de su obra fundamental, de 1912, y en las obras subsiguientes de 1939 y 1942, establece su teoría de los ciclos con

base en las innovaciones. Su obra *Business Cycles*, es un análisis histórico y estadístico donde fundamenta y detalla su tesis. Posteriormente en 1942, aporta la teoría de la destrucción creativa de la competencia, la lucha por la sobrevivencia y la adaptación de las empresas. Su definición de innovación es a través de la función producción, señalando que las cantidades de productos varían si los factores de producción también cambian. Señala en general que si variamos la forma de la función producción, en vez de variar los factores, tenemos una innovación. Es así que sugiere definir la innovación como el establecimiento de una nueva función de producción. En su primera elaboración de la teoría del ciclo económico, en 1912, consideró a la innovación como el factor económico más importante en los cambios del capitalismo. Suponía que el modo en que aparecen las innovaciones y la manera en que son absorbidas por el sistema económico era suficiente para explicar las continuas revoluciones económicas que son la característica principal de la historia económica. La visión de Schumpeter sobre el conjunto formado por innovación - nuevas empresas - nuevos productos - las fases del ciclo del mercado, es una forma de explicar las fluctuaciones por las nuevas olas de negocios.

7.- La idea central de la publicación de Clayton Christensen, *-El Dilema del Innovador: Cuando las Nuevas Tecnologías Hacen Fallar a las Grandes Empresas (The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail)*, 1997, HBR-, es que las empresas deben vigilar sus innovaciones para no superar las expectativas de sus clientes. Postula que las empresas (se refiere a los directivos de las organizaciones) no son culpables, hacen lo que les fue enseñado. Según Christensen, es posible identificar señales de que los consumidores están más que satisfechos (*overshooting customers*), en algunos mercados, lo que obliga a escalar en forma innovativa. Desde su postura teórica, Clayton Christensen, señala que las innovaciones del tercer grupo -las radicales o rupturistas- son las más difíciles de identificar y, por su poder transformador, tampoco tienen precedentes.

Las innovaciones de ruptura o rupturistas en nuevos mercados (new-market disruption), se caracterizan por ser más simples de utilizar, no requerir expertos y ser más económicas. Su postura es que no se requiere tecnología de última generación para identificar estas innovaciones de ruptura en nuevos mercados.

8.- Peter Drucker en *Managing in the Next Society* (2002), lanzaba la idea de que las empresas competían ya no con productos sino con modelos empresariales. Dichos modelos nacían de la innovación y eran más competitivos cuanto más intensa fuera la esta. De la idea surgen posiciones sobre la innovación basadas en el análisis de la cadena de valor sectorial. Es decir, la innovación puede recaer sobre aquellas partes de la cadena que aporten más valor al sector y a las empresas del mismo. Por eso, se hace necesario conocer el sector, su cadena

de valor para entender qué tipo de innovación es más interesante ahí.

Por otro lado, en el ambiente chileno, el aporte de CORFO al proceso de innovación, es cada vez más importante. Por ello, es necesario reconocer los argumentos teóricos que sustentan su postura y la de los concursos bajo este concepto. Es interesante resaltar que en las Bases Concurso Promoción de la Innovación en Empresas Chilenas 2010, resolución exenta del 2/11/2010, se destacan elementos que apuntan a la fundamentación y los requisitos para incorporar la gestión de la innovación en empresas.

b) Discusión teórica

Luego de estas presentaciones, existen suficientes argumentos para realizar una breve discusión teórico-



práctica respecto de lo enunciado por los autores y la postura de CORFO. En esta discusión se plasman las posturas particulares del autor. Para emprender o generar emprendimientos, basado en lo que presentan sobre innovación los autores W. Chan y Mauborgne, es necesario resolver dos temas relevantes: 1°. El problema de cómo reducir los costos; 2°. Cómo crear un mayor valor y cómo expandir la demanda. Los autores señalados utilizan con mucha soltura el concepto “crear nueva demanda” o señalan, donde “la demanda se crea y no se disputa en los mercados desaprovechados”. Para el caso de ampliar o aumentar las ventas para potencia el aumento de consumo en el mismo mercado, utilizan conceptos como diferenciación, posicionamiento de marca, innovación, creatividad y marketing lateral.

Prahalad y Ramaswamy, generan un cambio de foco, tanto desde lo conceptual como lo práctico, al reconocen la importancia del desarrollo de la oferta productiva y de servicios, frente a la reacción de los mercados y consumidores que cada vez están más preparados y exigentes. O sea, señalan que el foco está en el mercado. A pesar de que Ramaswamy se considera experto en comercialización, no plasma con la fuerza necesaria el cambio de foco, acertado, por cierto.

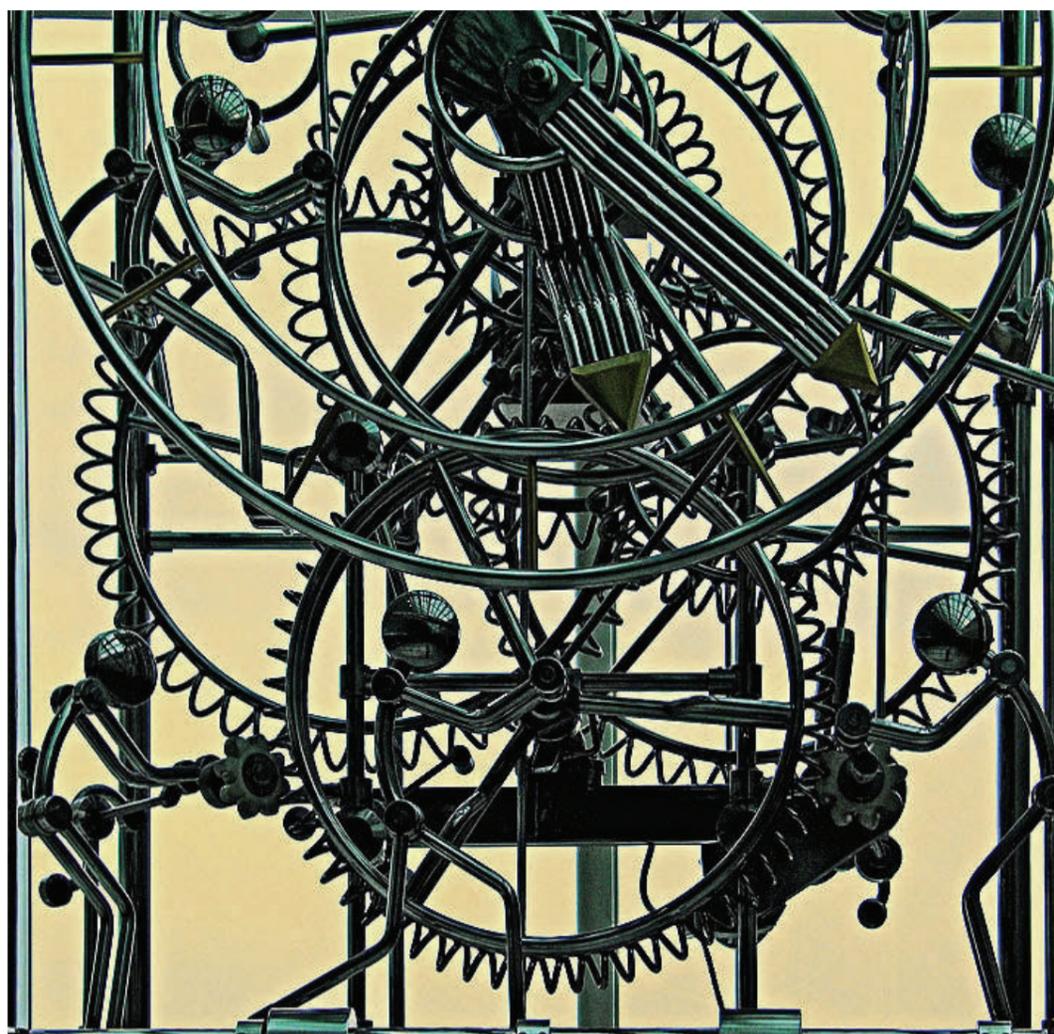
Lo interesante de la teoría Moore (2004) no es tanto la clasificación de innovación disruptiva en sí, sino la correlación entre este tipo de innovación con los ciclos de vida de desarrollo de los mercados. Con ello, es

posible responder a la pregunta, ¿cuál de estos tipos de innovación implementar para que impulse –o atraiga– las preferencias de compra? Es posible interpretar esto asegurando que la incapacidad de innovar equivale a la incapacidad de diferenciarse. Es un hecho que la innovación disruptiva crea mucha riqueza, debido a que deja fuera de competencia a numerosos participantes en el mercado, lo que ha sido corroborado por los acontecimientos. La innovación disruptiva no solo se

basa en lo expuesto por Moore como fundamento, también la encontramos en procesos de aplicación muy creativos, al gestionar tecnologías actuales pero en nuevos mercados donde no es utilizada, para potenciar nuevos proyectos comerciales.

Mi observación general es que la mayoría de los teóricos estudiados, no consideran el impacto de la innovación en lo experiencial tanto para los que la aplican en los procesos de gestión y productivos, como para el mercado y los clientes. Debido a ello, es posible advertir la falta de sistematización

de los procesos y aplicaciones de innovación en las organizaciones productivas, de servicios y educativas. Se explica fácilmente al considerar que si se hacen modificaciones superficiales a productos y servicios que mejoran la percepción de los clientes frente a los productos/servicios ya establecidos en el mercado, esto genera una acumulación de conocimiento en el oferente, que debería sistematizarla y disponer de ella como un conocimiento ya adquirido en su organización. Respecto de Schumpeter, entendía las innovaciones



como variaciones importantes y no como variaciones infinitesimales en el margen del sistema económico.

A mi juicio en las presentaciones de Clayton Christensen, no queda expresada con suficiente profundidad una situación que me parece relevante y que afectó a las economías con gran intensidad de utilización de maquinaria y capital. Para estas organizaciones, las tecnologías y procesos (actuales) no representaban, por sí mismas, una amenaza, ya que estas organizaciones habían realizado grandes inversiones en tecnología, maquinaria, equipamiento y recursos humanos para mantenerse en la cima de la competencia. Además, sus directivos superiores no reconocieron en las nuevas tecnologías emergentes –incipientes inicialmente- aplicadas en sus sectores industriales, una posible fuente de ingresos relevante, dado su rígido modelo de negocios vigente.

Sobre el lineamiento de Innova Chile de CORFO, el hecho de centrarse en la gestión de la innovación en las empresas, focaliza lo esperado por la institución, siendo esto una guía importante para los postulantes. El punto discutible es su insistencia en que la innovación debe generar valor para la empresa. En general, la empresa debe realizar normalmente (es parte de su gestión estratégica) inversiones que permitan obtener rendimientos por sobre el costo de capital para crear valor, si no es así, está destruyendo valor. Por lo tanto, la inversión en gestión de la innovación en el corto y parte del mediano plazo que realice una empresa, es muy probable que no refleje la creación de valor para ella. Esto es medular, ya que el tiempo empleado para potenciar la gestión de la innovación, está directamente relacionado con los tiempos necesarios para implementar e incorporar, al normal funcionamiento de la organización, otras actividades y elementos que son soportantes. Señalo algunos, sólo como ejemplo:

a) ¿Cuánto tiempo requiere la organización para producir un cambio en la cultura y el clima organizacional, propicio para la gestión de la innovación? b) ¿Cuánto tiempo

requiere generar competencias e implementación de las tecnologías blandas ya mencionadas? c) ¿Cuánto requiere al área de Recursos Humanos de la empresa para modificar su estrategia e implementar los nuevos objetivos y estrategias? Estamos claro, entonces, que la implementación exitosa y sustentable de la gestión de la innovación en las organizaciones, es una ardua labor que verá sus frutos solo en el mediano y largo plazo.

Estamos claro, entonces, que la implementación exitosa y sustentable de la gestión de la innovación en las organizaciones, es una ardua labor que verá sus frutos solo en el mediano y largo plazo.

B.- Elementos Básicos de la Gestión de la Innovación

Para iniciar conceptualmente con una base común, he elaborado una definición extendida del concepto innovación, que señala que es el proceso que, partiendo de una idea, invención o reconocimiento de una necesidad, se desarrolla, produce y vende como un producto, técnica o servicio. Puesto de otra forma, innovar es el proceso de desarrollar algo nuevo o que no sea conocido por un mercado, a partir del estudio de una necesidad u oportunidad, que genere valor agregado para el cliente y la organización. En ese sentido, la innovación debe sorprender y al mismo tiempo, hacer que el modelo de negocio de la organización funcione.

Una vez establecido este contexto, ¿qué es la gestión de la innovación? Son las etapas y estrategias requeridas para llegar a obtener un resultado sorprendente para la organización, que nace del proceso de la innovación. La innovación es un proceso fundamental para que la

organización pueda competir con ventajas distintivas y defendibles en los diferentes mercados de llegada. Pero, la innovación por sí sola no asegura una posición competitiva defendible. La estructura, estrategias, recurso humano, inversión, I&D y el proceso de gestión son fundamentales en este caso, para evaluar los riesgos que la innovación introduce y delinear los cambios en el recurso humano y cultura organizacional necesarios para el éxito. Además, genera cambios en la gestión directiva de las organizaciones al concebir nuevas experiencias, aprendizajes y procesos sistematizados comprobables, evaluables y que cumplan con los resultados e hitos determinados.

El objetivo estratégico de las organizaciones que incursionan en el proceso de la innovación, es implementar un sistema de gestión de la innovación que potencie su empresa para llegar a niveles nunca pensados hasta ese momento. Para ello, desde la perspectiva teórica, se deben cumplir cuatro elementos básicos para la construcción de indicadores de la gestión y desempeño de los procesos de innovación: a) que exista una métrica,

un patrón convenido; b) que el indicador sea importante para el foco de atención de la empresa; c) que la empresa cuente con un instrumento adecuado a las necesidades de medición; d) desarrollar una metodología claramente definida para garantizar la consistencia de la medición, del control y del mejoramiento. Es de alta relevancia señalar que la gestión estratégica del proceso de innovación, dependen en gran medida de: a) los mejoramientos continuos o radicales que sean desarrollados e implementados y b) por la capacidad de los directivos superiores de gestionar la innovación de tal forma de involucrar a todo el personal de la organización.

Una de las situaciones más complejas es la construcción de indicadores de gestión de la innovación y es ahí donde se generan los grandes errores de los estrategas de la innovación. Suele ocurrir, en muchas organizaciones, que los estrategas y/o gestores de los procesos de innovación diseñan un sin número de indicadores que nunca usarán o, son inapropiados para las especiales características de la gestión de la innovación, especialmente considerando que ésta requiere inicialmente un período mayor de



adaptación que un proyecto de otra índole. Los gestores deben crear indicadores de gestión de innovación enfocados hacia donde estén sus preocupaciones. Los indicadores son una señal clara para la organización que éstos y no otros, son los focos de atención de la empresa y del área de innovación. Ahí nacen también, las pautas con las que se medirán los resultados del personal involucrado en el proceso. Luego, la definición de los instrumentos de medición y la metodología para ello se transforman en un elemento crucial. Una inquietud frecuente de los gestores de la innovación es saber cuáles serían indicadores apropiados, y que no se confundan con los propios de la gestión de la organización. Lo primero es enfocarse, en las preocupaciones principales u objetivos del gestor de la innovación. Estos se modificarán dependiendo de la etapa que se encuentren. Pero, lo más básico y para la etapa inicial, es definir cuáles son las preocupaciones mayores del gestor. Generalmente están asociadas a la obtención de ideas creativas y novedosas y, proyectos creativos y novedosos.

La Gestión de la Innovación basada en el Talento Gestor de la Innovación, es la organización y dirección de los recursos humanos, financieros, de conocimiento y tecnológicos para generar nuevos conocimientos, ideas y técnicas que logren nuevos productos, servicios, procesos o mejorar a los existentes, transfiriendo las ideas al proceso productivo y comercial de la organización. En este sentido defino que la Gestión de la Innovación es un articulador estratégico, destinada a la alta dirección de la organización, fundamental para tomar decisiones que contribuyan al éxito y sustentabilidad futura de la organización. Las innovaciones generan un esfuerzo continuo de las organizaciones por lograrlas. Al ser respaldadas por una gestión estratégica del proceso de la innovación, obtienen mayores posibilidades de ser exitosas. Es probable que lo más importante a destacar, no sea la innovación en sí, sino la ventaja que logra la organización con la innovación al no tener competidores en un período de tiempo –definido estratégicamente por el área de innovación- y al mismo tiempo, mediante

estrategias diseñadas, propiciar la creación de barreras al ingreso al mercado. Por eso, requiere de una especial atención basada en el proceso de gestión de la innovación en las organizaciones, debido al impacto que tiene en los negocios, donde el entorno competitivo global se hace cada vez más complejo, caótico, competitivo, agresivo y que exige a las organizaciones un alto nivel de profesionalización.

3.- CONCLUSIONES

La conclusión general y más importante es que el desarrollo y crecimiento de los países están, de una u otra forma, ligados a la innovación y como las instituciones y organizaciones la aprehendan, gestionen, utilicen y se proyecten en los mercados globales. Todo esto con el incentivo y apoyo de apropiadas políticas públicas.

Si el hecho de no innovar es “caro” por las graves consecuencias en una empresa, otorgar una recompensa para hacerlo, es un elemento básico de las políticas públicas que buscan el fomento y desarrollo territorial de las comunas del país. Por lo tanto, en el actual contexto en que se desenvuelven las empresas y organizaciones, de las reglas y leyes, del marco regulatorio y tributario existentes, es posible señalar que éstos no apoyan al empresario o emprendedor innovador.

Gestión de la Innovación es uno de los procesos más complejos, impredecibles y difíciles de realizar en las organizaciones ya que requiere compromiso; cambios; modificación cultural y mental de las personas; talentos apropiados en los momentos oportunos y, la buena disposición, voluntad, alegría y creatividad de las personas que integran la organización.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Revistas:

1. HBR, 1997, Clayton Christensen, “El Dilema del Innovador: Cuando las Nuevas Tecnologías Hacen Fallar a las Grandes Empresas” (The Innovator’s Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail).

2. HBR, Febrero 2006, Hamel, G., & Getz, G., "The Why, What and How of Management Innovation".
3. InnovaChile, CORFO, "Bases Técnicas y Administrativas del Concurso Promoción de la Gestión de Innovación de las Empresas Chilenas, 2010", Resolución Exenta 1267 del 12-11-2010.
4. Revista Wharton University, USA, Octubre, 2010, Cómo la startup chilena Axon Axis sedujo a la multinacional Equifax, v 3827, 1986, páginas 1-18.
5. Revista Sistema Madrid (Revista de Investigación en gestión de innovación y tecnológica), (2003, Agosto, 18), "Conocimiento para innovar". Fernández, C.
6. Revista Sistema Madrid. Revista de Investigación en gestión de innovación y tecnológica), (2004, Mayo, 23), "Sobre creatividad e innovación". Rodríguez P., J.
7. Trend Management, V. 13N.1, Diciembre 2010-Enero 2011, "El desafío de la innovación es uno de los pilares de la empresa", pág 106-108

Libros:

1. Allison, K. (2005) "Secrets from the Innovation Room: How to Create High-Voltage Ideas That Make Money, Win Business, and Outwit the Competition". USA: McGraw - Hill
2. Drucker, P.F., (2002), "Managing in the Next Society", USA: Truman Talley Books, ISBN-10 0312289774,
3. Drucker, P. F. (2002, Agosto), "The Discipline of Innovation". Harvard Business School Publishing.
4. Drucker P. (2006). "Drucker para todos los días", Grupo Editorial Norma, Bogotá, Colombia.
5. Escorsa Castells, P. (1997) "Tecnología e innovación en la empresa. Dirección y gestión". España, Editorial UPC.
6. Fred R. David (2008). "Conceptos de Administración Estratégica", Décima Primera Edición, Editorial Pearson Educación, Ciudad de México, México.
7. Ivancevich, J. M., Lorenzi, P., Skinner, S. J. y Crosby P. B. (1997). "Gestión. Calidad y Competitividad". Primera Edición. España: McGraw – Hill Interamericana.
8. Prahalad, C.K., & Ramaswamy, V., (2004) "Co-Creation Experiences: The next practice of Value Creation", USA: Wiley Periodicals, Inc.
9. Schumpeter, J.A., (1997), "Teoría del Desarrollo Económico" (The Theory of Economic Development: An inquiry into profits, capital, credit, interest and the business cycle), Mexico D.F. Fondo de Cultura Económica, (Original

en alemán del año 1912)

Páginas Web (visitadas entre el 15 de febrero y el 15 de marzo del 2011)

- www.getec.etsit.upm.es/docencia/ginnovacion/gestion/gestion.htm
- <http://www.madrimasd.org/revista/revista18/tribuna/tribuna1.asp>
- <http://www.madrimasd.org/revista/revista23/lmasDred/red.asp>
- <http://www.madrimasd.org/revista/editorial18/editorial.asp>

(1) WEF: World Economic Forum; IMD: Institute of Management and Development, Lucerne, Suiza.

(2) Documento de Trabajo publicado por CNIC –Consejo Nacional de la Innovación y Competitividad- el 24 de marzo del 2009. 

PROGRAMA VESPERTINO TRABAJADORES

TECNOLOGO EN ADMINISTRACION DE PERSONAL

Ingreso
Segundo Semestre
de 2011

*Tu primer título,
tu primer grado*

www.tap.usach.cl

Fono contacto: 7180533



Ciencia, Tecnología y Sostenibilidad

Science, Technology and Sustainability

Artículo Recibido: 16 de Junio de 2011.

Artículo Aprobado: 13 de Julio de 2011.

Autor: José Antonio Pascual Trillo

Catedrático de Biología y Geología y Director del IES El Escorial
(El Escorial, Madrid. España)

Ex-presidente de Amigos de la Tierra - España

Coordinador en Madrid de AEPECT (Asociación Española para la Enseñanza de las Ciencias de la Tierra).

Madrid, España

Correo electrónico: jap.tierra@gmail.com



La ciencia y la tecnología modernas se han fusionado en una “tecnociencia” guiada por el mercado. A la vez, la sociedad mundial se ha vuelto insostenible, también en la escala global. Es preciso buscar la solución en una reorientación de los objetivos y fines de la sociedad mundial. Esta reorientación debe venir de la economía ecológica y de la supeditación de la economía a la política democrática. Una vez conseguida esa deriva, la ciencia, la tecnología, la educación y la comunicación reencontrarán su sentido al servicio de la sociedad sostenible.

Palabras Clave: Ciencia, tecnología, vz, medio ambiente.

ABSTRACT

The modern science and technology have merged into a market-led “technoscience”. As well, global society has become unsustainable, also globally. We must find the solution in a reorientation of the objectives and aims of global society. This shift must come from ecological economics and the subordination of the economy to democratic politics. Having gained the drift, Science, Technology, Education and Communication meet again their sense at the service of sustainable society.

KeyWords: Science, technology, v, environment.

INTRODUCCIÓN

La tecnociencia

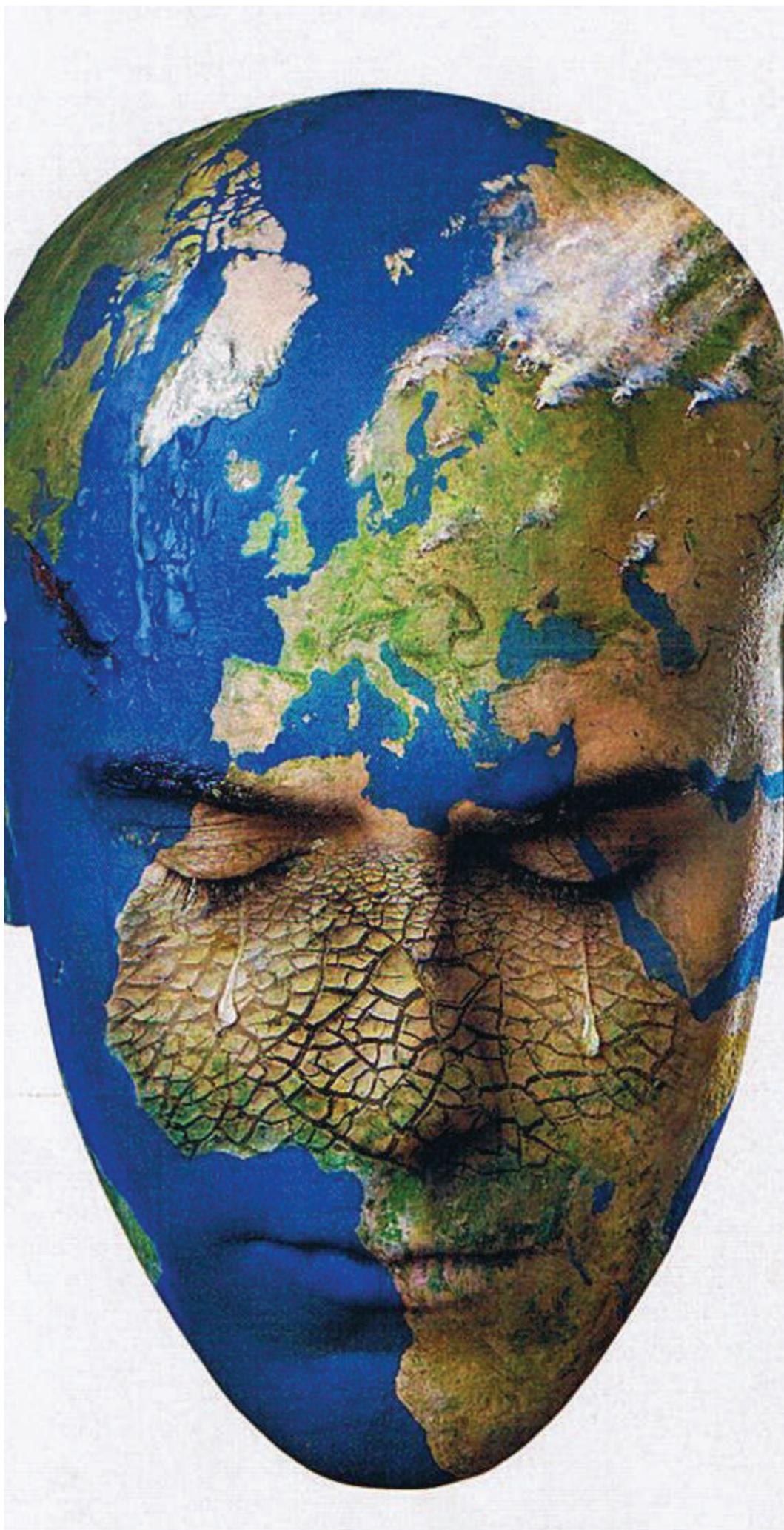
La ciencia y la tecnología son, desde su origen, conceptos vinculados, pero diferentes. Sin embargo, desde hace algún tiempo, la vinculación se ha ido estrechando hasta el punto de crear, para algunos, un único ámbito que primero coexiste y luego domina el ámbito tradicional de la ciencia y la tecnología originales. Deviene así una revolución tecnocientífica que sucede a la científica y la tecnológica, previas. La novedad procede de los cambios en la estructura y en la finalidad que adopta la investigación científica. Expresado en palabras del filósofo Javier Echevarría (2005): "Ya no sólo se trata de investigar, sino que hay que generar desarrollos tecnológicos que deriven en innovaciones que se pongan en práctica en el mercado, en la empresa, en la sociedad". Según Echevarría (2003), la tecnociencia se identifica, entre otras cosas, por surgir de procesos complejos de elaboración en sistemas de equipos o redes interconectadas, por asentar su desarrollo en las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, por presentar una finalidad fundamentalmente instrumental y por supeditarse a un modelo de gestión empresarial. En más de un sentido, pues, se trata de un fenómeno resultante del proceso de integración de la ciencia y la tecnología en el marco de la sociedad capitalista global.

Una de las peculiaridades de la tecnociencia es la manifestación interna de una amplia pluralidad de valores, lo que es origen de importantes conflictos y contradicciones. Dado que la tecnociencia representa uno de los factores más relevantes de cambio en las sociedades modernas, los mecanismos de toma de decisiones y elección entre esos conflictos axiológicos contradictorios y sus consecuencias prácticas determinan en un grado muy importante la evolución y transformación de las mismas. Por tanto, en el resultado de esas batallas descansa buena parte del devenir social.



La sociedad insostenible

El inicio del proceso de transformación de la ciencia y la tecnología en la tecnociencia, anteriormente comentado, suele ubicarse en torno a los años ochenta del pasado siglo. También es por esas fechas cuando tiene lugar la confluencia entre dos tipos paralelos de planteamientos críticos sobre la deriva que habían ido adoptando las sociedades más avanzadas, tanto en términos económicos como de poder. Ambas críticas nacieron de la constatación del marcado (y mal justificado) contraste entre la larga y exitosa trayectoria que mostraban, desde finales de la II Guerra Mundial, algunos países industrializados (los llamados convencionalmente "desarrollados") en términos del comportamiento de sus indicadores económicos (léase PIB, PNB o renta); y dos fenómenos paralelos (e inseparables a juicio de muchos pensadores): por un lado, el fracaso de la mayoría de los otros países (los llamados convencionalmente "subdesarrollados", "menos desarrollados" o "en vías de desarrollo") en el seguimiento de la senda hacia ese mismo "desarrollo económico"; y, por otro, el surgimiento acelerado de graves procesos de degradación ambiental que trascendían desde los ámbitos locales a los regionales para alcanzar finalmente la escala global. A todo ello se unía la advertencia de que, también en el seno de los países



o sociedades más exitosas y opulentas, permanecían sin solución islas de “subdesarrollo” y marginación que, lejos de irse reduciendo, se enquistaban o crecían, como denunciaron autores tan prestigiosos y lúcidos como Amartya Senn (2000).

La unificación mundial del modelo de toma de decisiones socioeconómicas que representa el triunfo del capitalismo globalizado no parecía resolver - sino más bien lo contrario - esas contradicciones o insatisfacciones apuntadas. El supuesto “fin de la historia”, anunciado primero con interrogantes por Fukuyama en 1989 y luego sin ellos en 1992 (Fukuyama, 1994), aparte de requerir de demostración, no aparentaba llevar adherido, en modo alguno, el fin de los problemas. Muy al contrario, las recetas proporcionadas por el sistema dominante (la democracia neoliberal), que algunos calificaron como “pensamiento único” (Le Monde Diplomatique, 1998), “hacían aguas” si los objetivos eran la reducción de la fractura ricos-pobres o el incremento del bienestar global (no el de unos cuantos).

En 1992, con motivo de la Conferencia de Naciones Unidas sobre desarrollo sostenible (Río de Janeiro), se suscribe mayoritariamente por parte de la comunidad internacional la necesidad de emprender un nuevo camino en la forma de actuar económica y socialmente, así como de la urgencia de responder de una forma consecuente y responsable ante las generaciones presentes y futuras a la creación de efectos ambientales negativos. Independientemente del constatable fracaso cosechado en la puesta de marcha de los acuerdos generales suscritos allí (reiteradamente confirmada en las posteriores reuniones de Johannesburgo o en las reuniones temáticas de seguimiento de los acuerdos o de la propia Comisión de Desarrollo Sostenible de NN.UU.), en el análisis del proceso a menudo se ignora que el verdadero punto de partida de la cuestión es la constatación evidente de que el actual modelo dominante y global de desarrollo resulta insostenible (Pascual Trillo, 2008). Esa constatación implica muchas

cosas, entre ellas, la necesidad de salir de la senda de un modelo culpable.

Pero, ¿cuáles son las bases erróneas que nos han conducido a un modelo económico que los sistemas ecológicos no pueden sustentar y que provoca unas tensiones insoportables en los mismos sistemas sociales humanos?

DESARROLLO

De un mundo vacío a un mundo lleno

La evidencia de que la gravedad de los problemas ambientales alcanzaba una dimensión mundial o global y que la economía se erigía en justificación central del sistema de adopción de decisiones llevó hace tiempo a algunos economistas preclaros a reconsiderar las bases del modelo teórico sobre el que se sustenta su disciplina. Uno de los primeros en advertir que algo no andaba bien en los fundamentos de dicho modelo fue Nicholas Georgescu-Roegen que advirtió con rotundidad del hecho de que la economía neoclásica (la escuela dominante en el pensamiento económico actual) ignora e incumple la segunda Ley de la Termodinámica, al basarse en un paradigma que funcionaba al modo de un “móvil perpetuo”. Curiosamente, advertía Georgescu-Roegen ya en 1971, los padres de la actualmente dominante escuela neoclásica, allá por el siglo XIX, estaban fascinados por la física y en particular por la epistemología mecanicista y para ello nada aparentemente mejor que la ilustración de un flujo aislado, circular e inacabable entre producción y consumo. Lamentablemente, dicho icono representa el ejemplo de una imposibilidad termodinámica. Su consecuencia en la economía, el crecimiento sostenido (esto es: indefinido o inacabable) se convirtió en la meta o finalidad última, olvidando que, en todo caso, esta debería ser una apuesta para el verdadero fin último: la mejora del bienestar y la felicidad humana.

De esta manera, un mito imposible y perverso (el crecimiento sostenido como fin en sí mismo) sustituyó

en la mente de los nuevos gurús de las sociedades modernas (pues en eso acabaron convirtiéndose muchos economistas) a la antigua misión de la economía de tratar de encontrar la mejor forma de utilizar los recursos para satisfacer las necesidades humanas y aumentar el bienestar. Es bien conocida la irónica afirmación, al respecto, de Kenneth E. Boulding, un economista crítico que fue presidente de la Asociación Americana de Economía, y de la Asociación Americana para el Avance de las Ciencias: “Quien crea que un crecimiento exponencial puede continuar eternamente en un mundo finito o está loco o es un economista”.

Boulding advertía ya en 1966 sobre la necesidad de sustituir la economía del despilfarro, que se puede caricaturizar como la que empleaba un “cowboy” en su avance hacia un Oeste aparentemente inacabable, por la economía necesaria en una nave espacial, donde el espacio disponible y los recursos son limitados y escasos, es decir, la economía de una Tierra que ya se manifiesta ante el crecimiento y uso humanos con esas características.

Esa misma idea es la que llevó a otro de los economistas fundadores de la economía ecológica, Herman Daly, a formular su propuesta de “una economía para un mundo lleno”, frente a la vieja economía de un mundo vacío. Esto es: una economía en la que, de manera global, el factor limitante ya no estaría representado por la insuficiencia del capital humano, sino por la escasez de capital natural (Daly, 1989). En este sentido, las reglas del crecimiento sostenido como método y como fin (incremento constante del dúo “producción-consumo”, o lo que es lo mismo, del trío “uso de recursos-ocupación de espacio-emisión de residuos”) han de ser sustituidas por reglas basadas en la recuperación de objetivos más “humanos” (centrados en la búsqueda del bienestar) y en métodos más “ecológicos” (atentos a la viabilidad y salud de los ecosistemas).

Sobre estas ideas, que plantean un ámbito de aplicación



Desde la economía ecológica se reformula el orden de prioridades sociopolíticas, resultando un modelo muy diferente al que hoy impera en el ámbito real de la toma de decisiones político-económicas.

mundial, todos los economistas ecológicos han advertido siempre que permiten aplicaciones consecuentes locales que no tienen por qué ir siempre y necesariamente en la misma dirección que la del enfoque global. La existencia de subsistemas en el complejo sistema mundial exige un análisis detallado y atento a la posible diferente aplicación regional o subsistémica. Eso es lícito siempre que la suma global (o mejor, el "efecto" global, pues no siempre es éste el resultado de una simple suma) cumpla con las normas generales de la escala global. Como veremos más adelante, en ese análisis sistémico deben encontrar una entrada fundamental los planteamientos éticos y ecológicos.

Por ello, desde la economía ecológica se reformula el orden de prioridades sociopolíticas, resultando un modelo muy diferente al que hoy impera en el ámbito real de la toma de decisiones político-económicas. Ante todo sería preciso atender al problema de la escala o dimensión de la economía mundial, con el objetivo de hacerla sostenible o viable globalmente. Además, es preciso resolver la cuestión de la distribución de los beneficios aportados por la economía -en su función de satisfacer necesidades e incrementar el bienestar- asegurando una equidad mínima mundial (eliminación de la pobreza, reducción de las actuales franjas escandalosas entre ricos y pobres, etc.). Finalmente, es necesario asegurar una asignación lo más eficiente posible en el uso de los recursos. Y en ese orden.

En este esquema, la economía neoclásica (y especialmente su vertiente extrema neoliberal, que ha tomado las riendas en los últimos años) solo ofrece soluciones mínimamente creíbles para el ámbito del objetivo de la eficiencia en la asignación de los recursos. Para ello propone un instrumento único, que sobre la pura teoría supone perfecto: la actuación del mercado. Un primer problema con esto estriba en que el mercado perfecto no existe. Por otra parte, aunque de forma interesada se haya querido hacer confundir o asimilar al mercado con un espacio de libertades es evidente que no son lo mismo (de poca libertad dispone quien acude al mercado con los bolsillos vacíos). Por ello, no solo es razonable,



sino imprescindible regular y controlar los mercados, exactamente lo contrario de lo que se ha venido clamando por parte de la derecha política y económica desde la época de los Reagan-Thatcher.

Por ello, no solo es razonable, sino imprescindible regular y controlar los mercados, exactamente lo contrario de lo que se ha venido clamando por parte de la derecha política y económica desde la época de los Reagan-Thatcher.

La regulación de los mercados resulta necesaria no solo por el hecho de que sus supuestos teóricos (transparencia, igualdad de oportunidades, etc.) no se cumplen en la realidad, sino además (y esto es muy importante) porque la eficiencia, que puede ser válida como objetivo en la asignación de los recursos, no puede serlo para el caso de la distribución de los beneficios, ya que de ello se derivaría el abandono de los pobres o los desfavorecidos a su mala suerte o hasta su extinción, ya que desde el punto de vista de la pura eficiencia económica en la asignación de recursos esa es la solución que ofrece el funcionamiento del mercado real (si no, ¿que falta haría el trabajo de las ONGs asistenciales, tan decisivas en evitar o paliar muchos de los peores males que la sociedad global del mercado va creando?). Resulta, pues, preciso y urgente regular los mercados para dar con ello soporte a la posibilidad de optar al objetivo de equidad que debe centrar la cuestión de la distribución de los beneficios y los avances en materia de bienestar. Y ese es un objetivo ético que la economía neoliberal no puede favorecer con su monotemática respuesta de la libre actuación de los mercados.

Se ha propuesto de forma muy convincente que la forma de abordar la cuestión de la equidad y la justicia debe partir no tanto de la definición de la sociedad perfecta, como de la identificación de la injusticia reparable (Amartya Sen, 2010). Del mismo modo que la búsqueda de la sostenibilidad debe partir de la identificación de la insostenibilidad, la persecución de la equidad y de la justicia encuentran en esta idea no solo un punto de partida sino, sobre todo, un camino para recorrer, para el que hay que definir un instrumento de navegación que, desde luego, no puede ser el mercado.

La cuestión de la escala de la economía (¿cuántos recursos naturales consumir?, ¿cuántos ecosistemas transformar o degradar?, ¿cuántos residuos emitir?) tampoco encontrará respuesta adecuada en la mera actuación libre de los mercados, como resulta evidente al echar un vistazo al estado ambiental del planeta. En ambos casos, la necesidad de supeditar la actuación del mercado a intereses sociales y ambientales más globales resulta ineludible.

En realidad si queremos ser verdaderamente justos con el neoliberalismo, podríamos concluir que ni siquiera la actuación del mercado libre parece haber dado tan buenos resultados como sus defensores pretenden en la propia resolución de la cuestión de la asignación, el asunto más estrictamente “economicista” de los apuntados, como puede comprobarse al analizar los efectos actuales de unos mercados globales que se han ido desembarazando de regulaciones estatales y sociales para terminar originando la mayor crisis económica y financiera internacional desde la Segunda Guerra Mundial.

CONCLUSIONES

¿Qué pueden hacer al respecto la ciencia y la tecnología?

Se admite, por lo general, que la ciencia moderna nace con la llamada revolución científica durante los siglos

XVI y XVII (Bowler y Morus, 2007). Se identifica entonces como objetivo un tipo de conocimiento (científico) que consiste en elaborar representaciones de la realidad a través de un método (científico) de muy amplios perfiles, ya que bastaría para categorizar como tal cualquiera que cumpla adecuadamente con los principios de objetividad, inteligibilidad y dialéctica (Wagensberg, 1998). La objetividad estriba en la elección de la forma de observación que menos afecta a lo observado, la inteligibilidad se refiere al hecho de que la representación resulte más compacta que la realidad representada, y el principio dialéctico radica en la necesidad de exposición constante del conocimiento ante la experiencia, es decir, básicamente lo que Popper llamó principio de falsación.

Por su parte, la tecnología supone un conjunto organizado de conocimientos científicos y/o empíricos empleados en la producción, la comercialización y el uso de bienes y servicios. La fusión sesgada de los ámbitos científico y tecnológico en la denominada tecnociencia, con el objetivo de generar innovaciones destinadas al mercado, la empresa o la sociedad moderna, ya ha sido comentada anteriormente.

En cualquier caso, conocimiento y aplicación, es decir, "saber" y "saber hacer" permanecen fusionados por los objetivos y los valores que determinan su orientación y evolución. Tratamos de "saber" (hacemos el esfuerzo y la inversión necesarios para saber) aquello que en un momento dado queda identificado (por alguien con capacidad de decidir al respecto) como interesante de

conocer. A su vez, el interés por alcanzar ese determinado conocimiento viene condicionado en buena medida por un interés concreto en "saber hacer" algo. En un mundo en el que la empresa científica y tecnológica requiere de grandes inversiones en recursos humanos y económicos para tratar de responder a las preguntas, los sistemas científico-tecnológicos han devenido en enormes complejos públicos o privados ávidos de financiación. Esa avidez es también origen de una fuerte dependencia, de forma que los intereses de las entidades (públicas o

privadas) financieras guían, por tanto, la obtención de respuestas sobre qué saber y qué saber hacer. O lo que es lo mismo, son los que formulan las preguntas a responder. Esta evidente conclusión tiene un alcance esencial en la comprensión de las orientaciones modernas de los complejos tecnocientíficos: la enorme dependencia militar de la tecnociencia pública de las grandes potencias o la preocupación dominante de la tecnociencia farmacéutica y alimentaria por la generación de dependencias sociales sobre productos controlables por los sistemas de patentes.



Pero, ¿qué papel deberían cumplir los ámbitos científico y tecnológico actuales en el escenario actual de un "mundo lleno" o bajo el prisma de una visión económico-ecológica que busca la sostenibilidad ecológica, la distribución equitativa y la asignación eficiente?

La respuesta a esta cuestión es posible. Surge de la clarificación entre la pluralidad de valores que

caracterizan la orientación moderna de la tecnociencia. Dado que, en el nuevo esquema propuesto de finalidades y métodos del sistema de toma de decisiones económico-ecológicas, la voluntad oculta del mercado (la "mano invisible" de Adam Smith) queda supeditada a un principio ecológico (la sostenibilidad global) y a un principio ético (una equidad básica), la confusión axiológica de la tecnociencia queda reducida al ámbito de la búsqueda de una eficiencia limitada drásticamente por la consecución prioritaria de los objetivos superiores (éticos y ecológicos) apuntados.

Como el objetivo político-social deja de ser el crecimiento por el crecimiento, o la acumulación de capital como finalidad central, para centrarse en recuperar la viabilidad ambiental de nuestra sociedad en el ecosistema global y en alcanzar unos límites comunes y básicos en la dignidad de vida de todas las personas, las preguntas que la ciencia y la tecnología debe tratar de responder (qué saber y qué saber hacer) y para las que hay que buscar los recursos necesarios, serán del tipo de: ¿qué escala máxima ha de tener el sistema económico? ¿cuál es la capacidad de carga de una determinado par sociedad-territorio? ¿cómo se puede reducir el efecto ambiental

negativo provocado por la satisfacción de las necesidades y demandas humanas? (¿cómo mejorar la ecoeficiencia?) ¿cómo mejorar la distribución de los beneficios sin reducir la eficiencia en la asignación de los recursos? ¿cómo optimizar el bienestar compatibilizándolo con la sostenibilidad o viabilidad indefinida del modelo social que lo genera?,...

Estas preguntas no son las que se formula un sistema tecnocientífico abandonado a la mano invisible del mercado. Y sus respuestas, por tanto, no saldrán de esa estrategia. Muy al contrario, dicha situación generará (ha generado) aberraciones tales como la invención de la "obsolescencia planificada" (la programación destinada a acortar la vida media útil de un bien o un servicio para poder seguir obteniendo beneficios con su sustitución y venta por otro), un proceder generalizado que nació ya con la difusión de la producción industrial en masa, en torno a 1930. O la proliferación dominante del sobre-empaquetado como estrategia de venta (con las consecuencias ambientales de proliferación de residuos y despilfarro de recursos). O la extinción de especies planificada bajo el cálculo demoledor de la rentabilidad de este procedimiento para generar y amortizar un sector



de explotación intensiva y competitiva (como demostró Clark, 1985, en el caso de las pesquerías y como lo estaba aplicando Japón en las capturas de grandes cetáceos antes de la intervención de la Comisión Ballenera Internacional).

El mercado y las empresas poseen una elevada capacidad para generar innovación y avances. Debe aprovecharse ese potencial, pero no abandonándolos al ámbito desregulado y descontrolado que propone el ideario neoliberal, sino dejándolos actuar controladamente bajo un esquema regulador orientado por unos objetivos y finalidades sociales definidos y acordados democráticamente, y enmarcados por la viabilidad ambiental de las sociedades como criterio último.

El mercado y las empresas poseen una elevada capacidad para generar innovación y avances. Debe aprovecharse ese potencial, pero no abandonándolos al ámbito desregulado y descontrolado que propone el ideario neoliberal, sino dejándolos actuar controladamente bajo un esquema regulador orientado por unos objetivos y finalidades sociales definidos y acordados democráticamente, y enmarcados por la viabilidad ambiental de las sociedades como criterio último.

Se trata (¡simplemente!) de supeditar la economía a los intereses sociales emanados de sistemas democráticos de participación y decisión (la política democrática, basada en un ser humano-un voto, frente a la tiranía de un mercado en el que la capacidad de decisión depende de la riqueza de cada cual). Es una idea básica que en su versión moderna nació con la Ilustración y la Revolución francesa, pero que ha ido perdiendo vigencia desde que los grandes complejos económicos se aliaron con los ámbitos de poder político, progresivamente aislados de su conexión con las sociedades que los justificaban, aún en sociedades formalmente democráticas. Es preciso recuperar esa idea básica y resituarla en su papel central de organizadora social.

En ese contexto, ciencia y tecnología, maquinarias que han alcanzado un grado de eficacia, funcionalidad y dinamismo como nunca ha conocido antes la humanidad, reencontrarían también su justificación como motores de un verdadero progreso no hacia el crecimiento y la concentración del capital, sino hacia la satisfacción de las necesidades humanas, el aumento y reparto del bienestar, y la sostenibilidad o viabilidad ambiental de las sociedades humanas en un planeta limitado pero maravilloso. Se define, pues, un ámbito nuevo, de carácter complejo, sistémico y transdisciplinar que constituye el espacio que deben cubrir las ciencias y las técnicas ambientales (Pascual Trillo, 2000).

Con la ciencia y la tecnología embarcadas en la tarea de mejorar la eficiencia dentro del escenario de objetivos de la mejora de la equidad y la sostenibilidad globales, la educación, la comunicación y la divulgación, siempre adheridas a la ciencia, la cultura y tecnología, podrán cumplir sus objetivos de identificación, promoción y extensión del saber y del saber hacer, al servicio de los fines socioambientales acordados. Además, ese enfoque debe permitir rescatar la finalidad de formación integral de las personas que la educación y la comunicación han ido perdiendo en los últimos tiempos, derivando al papel de apéndice útil para la formación de las capacidades

laborales que exige una tecnociencia guiada por el mercado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Echevarría, Javier. 2005. La revolución tecnocientífica (Conferencia en el Tecnológico de Monterrey, México, el 31 de marzo de 2004). CONfines Vol. 1-2. México. Págs. 9-15. Fuente: <http://confines.mty.itesm.mx/articulos2/EcheverriaJ.pdf> (Consultado el 25-07-11).
2. Echevarría, Javier. 2003. La revolución tecnocientífica. Fondo de Cultura Económica. Madrid.
3. Senn, Amartya. 2000. Desarrollo y libertad. Editorial Planeta. Barcelona.
4. Fukuyama, Francis. 1994. El fin de la historia y el último hombre. Planeta. Madrid.
5. Le Monde Diplomatique. Edición española. 1998. Pensamiento crítico vs. Pensamiento único. Editorial Debate. Madrid.
6. Pascual Trillo, José Antonio. 2008. La insostenibilidad como punto de partida del desarrollo sostenible. Revista Iberoamericana de Ciencia Tecnología y Sociedad. Vol. 1 No 11. Págs. 81-94. Fuente: <http://oeibolivia.org/files/Volumen%204%20-%20N%C3%BAmero%2011/doss03.pdf> (Consultado el 1-7-2011).
7. Daly, Herman (Compilador). 1989. Economía, ecología, ética. Ensayos hacia una economía en estado estacionario. Fondo de Cultura Económica. México.
8. Senn, Amartya. 2010. La idea de la justicia. Taurus. Santillana. Madrid.
9. Bowler, Peter, J. y Morus, Iwan, R. 2007. Panorámica general de la ciencia moderna. Editorial Crítica. Barcelona.
10. Wagensberg, Jorge. 1998. Ideas para la imaginación impura. Tusquets Editores. Barcelona.
11. Clark, Colin W. 1985. Bioeconomic Modelling and Fisheries Management. J. Wiley & Sons. Sussex.
12. Pascual Trillo, 2000. El teatro de la ciencia y el drama ambiental. Una aproximación a las ciencias ambientales. Miraguano Ediciones. Madrid. 📄



Los Efectos De Internet Y Las Tics En La Evolucion De Los Movimientos Sociales

The Impact Of The Internet And Ict Technologies In The Evolution Of Social Movements

Artículo Recibido: 02 de Mayo de 2011.
Artículo Aprobado: 15 de Julio de 2011.

Autor: Héctor Florencio Barrera Zúñiga
Ingeniero Civil en Mecánica
Depto. Tecnologías Industriales
Facultad Tecnológica USACH
Email: hector.barrera@usach.cl



El tópico de esta presentación se orienta hacia el análisis de las transformaciones en las prácticas sociales y la cultura política de colectivos y movimientos sociales que se apropian de las tecnologías de la información y el lenguaje audiovisual en su lucha contra hegemónica. En esta dirección, la incorporación del lenguaje audiovisual y la apropiación de Internet, en una nueva noción de espacio-tiempo, ha posibilitado el despliegue de prácticas de creación e innovación política en el marco de un nuevo ciclo de luchas que se inicia en los años 90. Se establece un nuevo territorio demarcado por los vínculos entre prácticas creativas, política y producción de subjetividad, donde la dimensión estética y comunicativa es central; se

combina activismo, transformación de la esfera pública y organización militante. Se analizan las nuevas formas de intervención política con soporte en Internet y en las tecnologías digitales, que son incorporadas desde fines de los '90 por los movimientos de resistencia global a nivel mundial y en Chile por diversos colectivos sociales y culturales involucrados en las luchas de los movimientos sociales.

Palabras claves: Movimientos sociales, Tecnologías de la información, Redes sociales, Esfera pública.

ABSTRACT.

The topic of this presentation is aimed to analyzing changes in social practices and political culture of both groups and social movements which appropriate information technologies and audiovisual language in their struggle against hegemony. In this aspect, inclusion of audiovisual language and Internet appropriation a new notion of space-time, has enabled the deployment of practical creativity and innovation policy within the framework of a new cycle of struggles which began in the years 90. A new territory is established delimited by the links between creative practices, politics and subjectivity production, where aesthetic and communicative dimensions are central; activism, public sphere transformation and militant organization are combined.

New forms of political intervention, with both Internet and digital technologies support, are analyzed. These

forms of political intervention were incorporated since the late 90's by worldwide resistance movements and in Chile by various groups involved in social and cultural struggle movements.

Keywords.

Social movements, Information Technology, Social Networking, Public Sphere

1. INTRODUCCIÓN

Una cuestión fundamental es el análisis de la categoría Movimientos Sociales, y a quienes deberíamos realmente entender como tales y dado las diferentes definiciones que pueden encontrarse al respecto puede resultar ilustrativo mencionar esta sugestiva cita:

“En sociología, hay numerosas definiciones y teorías sobre los movimientos sociales. En muchos aspectos, todos nos parecemos un poco a los seis famosos ciegos hindúes en la parábola clásica. Cada uno de ellos colocaba su mano en una parte diferente del elefante y en consecuencia describía un animal distinto” (Gusfield, J., 1994).

Por esto en relación a los movimientos sociales tenemos que delimitar de qué estamos hablando, conscientes, que nos acercamos a una definición de su límite referencial y que, además, no se pretende describir con exactitud un fenómeno que tiene sus especificidades de acuerdo a la diversidad del espacio donde actúan, y al tiempo en que actúan, que determina su origen, evolución y desarrollo; tiempo y espacio.

2. LA TOPOLOGÍAS DE REDES Y SU EVOLUCIÓN

Si asumimos que, como decía el viejo eslogan ciberpunk, **bajo toda arquitectura de información se esconde una estructura de poder** podemos entender como la evolución de las tecnologías y topologías de redes de telecomunicaciones ha dado forma al sistema informativo/mediático y a mediano plazo generado cambios en la estructura del poder político.



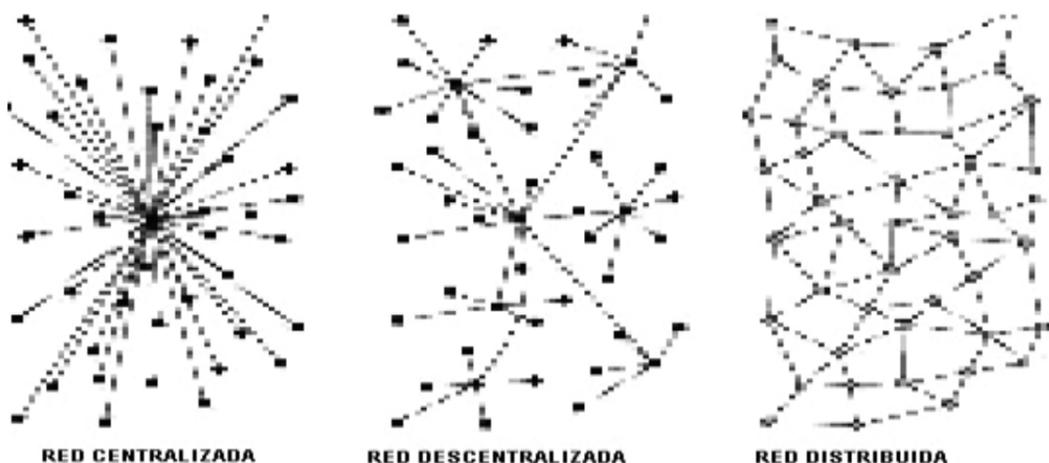
En forma un poco simple pero ilustrativa se puede hablar de tres grandes etapas:

- i) El nacimiento de la prensa y la esfera pública, correspondiente a la comunicación mediante postas, conoce los primeros periódicos, de naturaleza local. A esta época corresponde la organización política en club, al modo de los jacobinos o los girondinos durante la revolución francesa que harían del desarrollo de la centralización una parte fundamental de su ideología.
- ii) El sistema mediático descentralizado, hijo directo del telégrafo que permite el nacimiento de las Agencias de prensa y del periodista profesional. La comunicación pública se convierte en una actividad industrial más y los grupos mediáticos desarrollan un poder de filtro que acaba asfixiando la esfera pública clásica. La forma política correspondiente a esta época es la desarrollada por la socialdemocracia alemana de finales del XIX: partidos y sindicatos de masas nacionales, organizados sobre una base territorial jerárquica (agrupación local o de empresa, regional y nacional) y coordinados en un centro internacional según una lógica democrática.
- iii) El sistema distribuido en el que desaparece el poder de filtro de los grupos mediáticos, corresponde



al desarrollo de los medios electrónicos de edición y publicación personal, como los blogs y con ellos la blogsfera, el primer medio de comunicación distribuido. Las formas políticas que corresponderían a esta etapa serían las propias de la pluriarquía. En esta etapa se produce un doble fenómeno, por un lado reaparece la esfera pública deliberativa, al liberarse del control de los grandes grupos mediáticos, por otro se redimensiona, pues la lógica de la abundancia reduce cada vez más los campos sobre los que es necesaria la elección colectiva en favor de aquellos donde reina la pluriarquía.

Topología de una red es la descripción de la forma en la que se conectan sus nodos.



Las tres topologías según los famosos grafos en los que **Paul Baran** discutía la estructura que habría de tener ArpaNet, hoy Internet.

Existen tres topologías básicas:

Red centralizada: todos los nodos, menos uno, son periféricos y sólo pueden comunicarse a través del nodo central. La caída del nodo central priva del flujo a todos los demás nodos.

Red descentralizada: aparece por interconexión los nodos centrales de varias redes centralizadas. Como resultado no existe un único nodo central sino un centro colectivo de conectores. La caída de uno de los nodos centralizadores, conlleva la desconexión de uno o más nodos del conjunto de la red mientras que la caída del cluster centralizador produciría necesariamente la ruptura o desaparición de la red.

Red distribuida: Todos los nodos se conectan entre si sin que tengan que pasar necesariamente por uno o varios centros. Desaparece la división centro/periferia y el por tanto el poder de filtro sobre la información que fluye por ella. La red es robusta ante caída de nodos: ningún nodo al ser extraído genera la desconexión de otro.

3. MOVIMIENTOS SOCIALES, REDES Y ESFERA PÚBLICA

Se considerara las prácticas políticas como un tipo particular de prácticas sociales. Es decir, como un conjunto de acciones de agentes colectivos (los

movimientos sociales y los grupos que los constituyen), que involucran acciones rutinarias, se relacionan con objetos tecnológicos y despliegan una práctica discursiva que contempla diversas dimensiones, las cuales van desde el conocimiento tecnológico hasta el posicionamiento ideológico, pasando por las lecturas del contexto sociopolítico en el cual y con el cual definen sus actuaciones.

Se puede observar en las últimas cuatro décadas una paulatina transformación tanto de las prácticas políticas de los movimientos sociales como de las prácticas discursivas que sobre ellos ha elaborado la academia.

Se puede observar en las últimas cuatro décadas una paulatina transformación tanto de las prácticas políticas de los movimientos sociales como de las prácticas discursivas que sobre ellos ha elaborado la academia.

Sea como fuere, y más allá de su denominación, no se puede negar que frente a un cierto agotamiento de la política tradicional y de los modos de organización interna clásica de los colectivos políticos, hoy estamos ante la presencia de unos movimientos sociales que exhiben en sus prácticas políticas una serie de rasgos que representan un quiebre con respecto a formas de saber hacer en el pasado. Siguiendo a Castells (2001), se puede caracterizar estas nuevas prácticas a partir de varios elementos:

a) se organizan y movilizan en torno a valores culturales, es decir, amplían sus reivindicaciones más allá de

intereses de clase o intereses de carácter sectorial y llevan sus luchas a planos de interés incrustados en modos de vida y construcciones de sentido o visiones de mundo.

b) Reemplazan el vacío dejado por la crisis de las organizaciones políticas verticalmente integradas: los partidos tradicionales operan como maquinarias clientelistas en función de los tiempos electorales y otras organizaciones se tornan ineficientes en términos de la participación ciudadana en la medida en que persisten en mantener una organización y un modelo de comunicación vertical, burocrático y rígido.

c) Asumen un carácter global, especialmente a través de las tecnologías de la comunicación y la información. En el marco de estos tres rasgos, resulta interesante resaltar un aspecto que parece muy potente porque sintoniza con una tendencia de la constitución emergente del tejido social. Difícilmente se puede negar que hoy buena parte de este tejido y la acción de los sujetos en diferentes ámbitos se estructuran a partir de una organización en red (Castells, 1999; Held et al., 1999; Carnoy, 2000).

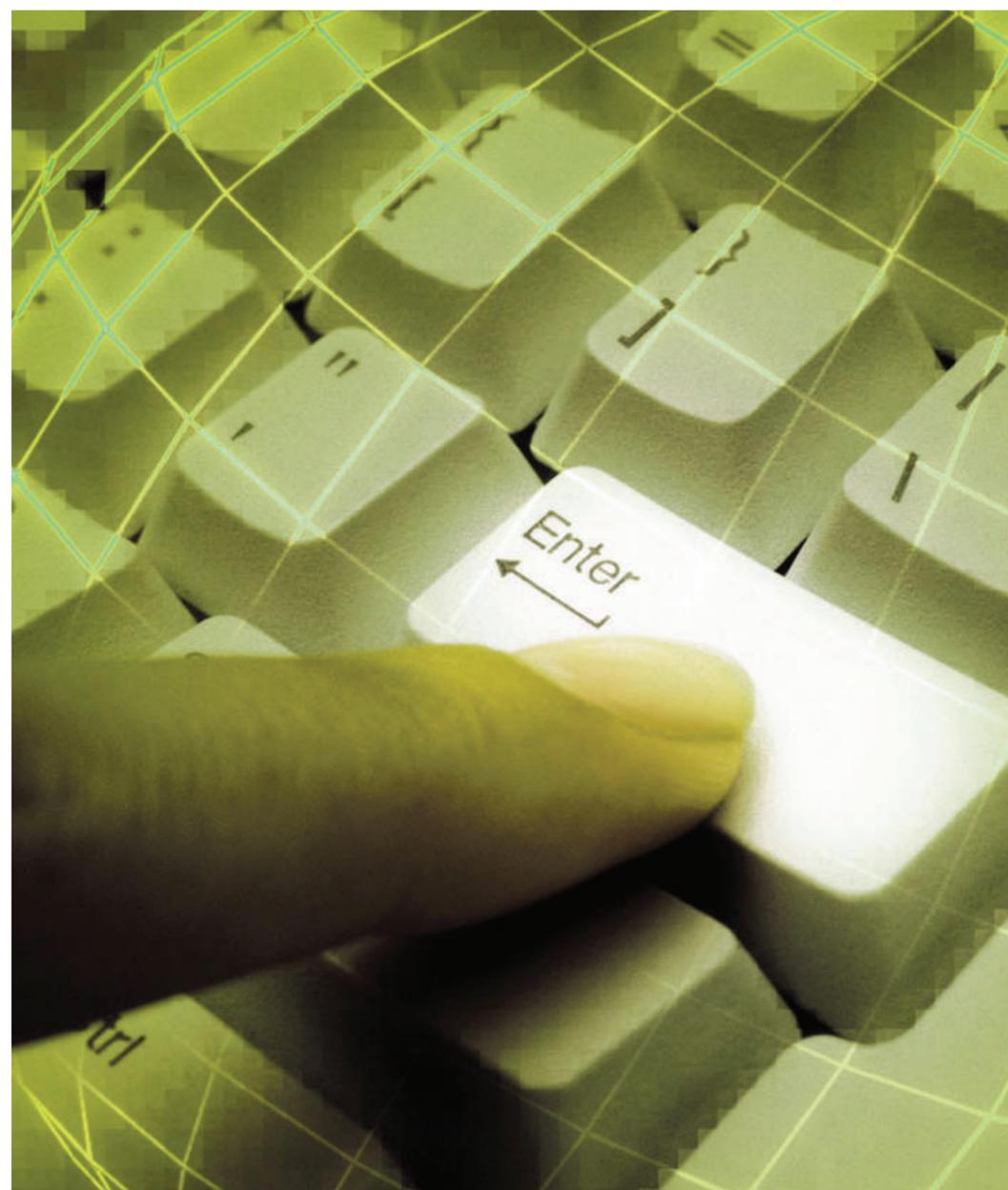
Este tipo de organización es también una dimensión fundamental de algunos de los movimientos sociales emergentes y de la transformación de algunos colectivos que habían venido operando bajo esquemas más tradicionales. La red es una de las maneras como tanto desde el punto de vista organizativo y comunicativo funcionan gran parte de estos movimientos (Castells, 1999 y 2001; Finkelievich, 2000; León, Tamayo y Burch, 2001 y 2005) .

Apartir de la configuración de nodos locales conectados y apoyados por las TIC, los colectivos adquieren dimensiones regionales, nacionales y globales, pero es necesario aclarar que si bien es cierto que las TIC se constituyen en una especie de plataforma tecnosimbólica; que son un medio esencial de comunicación y organización en todos los ámbitos de la práctica social; y que en

esta medida los movimientos sociales y los agentes políticos lo utilizan como una herramienta para actuar, informar, reclutar, organizar, dominar y contradominar (Castells, 2001); también es cierto que las TIC no juegan un papel meramente instrumental y la relación de los movimientos sociales con ellas se enmarca, entre otras cosas, en la propia apuesta y en las mismas prácticas políticas de los movimientos sociales. Es decir, el mapa de la relación TIC y movimientos sociales se configura entre lo que las tecnologías permiten hacer, la manera de apropiarlas y usarlas (incorporándolas y rutinizándolas) y el discurso o práctica discursiva, es decir, el sentido propiamente político de los colectivos. De esta manera, las apuestas organizativas (jerarquías, redes, lugar y función de los nodos, flujos y producción de información, etc.) y las apuestas participativas (niveles de decisión y empoderamiento, etc.), son el resultado de la tensión entre estos tres elementos: TIC, apropiaciones y prácticas discursivas.

A partir de la configuración de nodos locales conectados y apoyados por las TIC, los colectivos adquieren dimensiones regionales, nacionales y globales.

Ahora bien, el uso y apropiación de las TIC y la configuración de redes por parte de los movimientos sociales han contribuido, junto con otros factores, al surgimiento de una esfera pública cualitativamente diferente. Frente al hecho de que hoy ya no existe una esfera pública ni unificada, ni atada a los medios de comunicación del Estado (Keane, 1997: 57 y ss.), pues la nueva condición de la comunicación global, y especialmente la presencia de las TIC, ha generado una esfera pública más global y autónoma, en la cual se reconfigura la información política y se ejerce cierta



soberanía en la medida en que no obedece directamente a las regulaciones estatales, lo que la hace radicalmente más desprendida del referente territorial y nacional, propiciando la circulación de información política entre las partes más alejadas del planeta. Sin embargo, lo más importante para resaltar es la emergencia de una serie de intersticios de lo público-comunicativo desde los cuales no sólo se pueden expresar las nuevas formas de hacer política sino que ellos mismos se constituyen en prácticas políticas desinstitucionalizadas y con alto potencial contrahegemónico. Estos intersticios son espacios como las llamadas bitácoras (weblogs), las listas de discusión, los foros temáticos en Internet, mensajería de texto, etc., en los cuales el liderazgo tiende a difuminarse entre los participantes en tanto cada uno, en la medida de su participación, se convierte en

un pequeño líder que construye su propio nodo. Como dicen Jara y Baumann (2001:s/p), “los ciudadanos pueden participar activamente en la difusión de sus opiniones, debates y cuestiones de interés y podríamos decir que se trata de opinión pública sin mediaciones aunque no por ello menos socialmente elaborada”.

Surge así una esfera pública absolutamente novedosa, que convive conflictivamente con otras de carácter más tradicional gestadas principalmente en y por los medios masivos de comunicación de carácter privado.

Finalmente, y en relación con el caso específico que nos ocupa, podemos decir que viejas prácticas políticas y de configuración de esfera pública se superponen sobre nuevos dispositivos sociotécnicos, soslayando muchas de sus características técnicas que podrían potenciar novedosas prácticas democráticas y participativas. Es importante visualizar que la introducción y uso de las TIC en la esfera pública no necesariamente significa más democratización, que el acceso a más información tanto global como local no implica automáticamente más poder político o mayor calidad en la participación pública, lo que está en juego son los procesos de democratización de los medios y la democratización a través de ellos.

Viejas prácticas políticas y de configuración de esfera pública se superponen sobre nuevos dispositivos sociotécnicos, soslayando muchas de sus características técnicas que podrían potenciar novedosas prácticas democráticas y participativas.

4. DE INSTRUMENTO DE TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN A TECNOLOGÍA INHERENTEMENTE POLÍTICA

Se debe partir del supuesto de que las TIC no son meros instrumentos o herramientas de transmisión de información que pueden ser usados de manera uniforme e indiferenciada por parte de los diversos usuarios. Ahora bien, en el nivel político, que es lo que nos interesa, y basándose en Langdon Winner (1987), se puede decir que la relación entre los artefactos y la política se encuentra constituida a partir de dos dimensiones. La primera hace referencia a la forma en que la tecnología puede utilizarse para incrementar “el poder, la autoridad y el privilegio de unos sobre otros”. Utilización que va más allá de sus propósitos y usos aparentes para los que fue diseñada y producida. La segunda se refiere a lo que se puede denominar las “tecnologías inherentemente políticas”, las cuales son “sistemas hechos por el hombre que parecen requerir o ser fuertemente compatibles con los tipos particulares de relaciones políticas”. Este tipo de tecnologías están ligadas a maneras propias e institucionalizadas de ejercer poder. Por tanto, se trata de procesos que tienen la posibilidad de modificarse o apropiarse de manera diferente según los contextos o según los usos dados.

Para el caso de las TIC, ambas dimensiones son relevantes y se implican directamente con las prácticas políticas de los movimientos sociales, sus rutinas, las interacciones entre los colectivos, sus prácticas discursivas, etc. La primera dimensión, que ha sido ampliamente documentada, alude a la manera como los Movimientos Sociales las usan políticamente. Algunas investigaciones (Khan y Kellner, 2004; Tilly, 2005; Grillo, 2007) han analizado cómo se conformaban redes para protestar en contra de intervenciones militares (en Irak, por ejemplo), para mostrar cómo una gran cantidad de medios independientes y de fuentes de emisión no controladas o manipuladas por los grandes medios de comunicación, fueron capaces de autogestionar información, dar puntos de vista diferentes a los emitidos por las comunicaciones

oficiales, reportar las opiniones y acciones antibélicas de todo el mundo, y para mostrar cómo algunos líderes y personas interesadas usan Internet o la telefonía móvil (desde las movilizaciones antiglobalización, hasta las protestas en Filipinas, pasando por las movilizaciones de los mapuches como herramientas eficaces para la coordinación operativa en la organización de grandes o medianas movilizaciones).

Con respecto a la segunda dimensión, se puede afirmar que en tanto los movimientos sociales no son productores de tecnología, la relación que se construye pasa principalmente por la experimentación y la creatividad en los procesos de transferencia, uso y apropiación de la misma.

Por ello, sin que las TIC sean instrumentos neutros, encontramos usos y apropiaciones con proyectos que van desde la más extrema derecha (movimientos xenófobos, por ejemplo) hasta la más extrema izquierda, pasando por toda la escala de tonalidades entre estos dos polos si es que aún estos extremos (derecha- izquierda) nos sirve para comprender la actual complejidad política de los movimientos sociales. Pero insistiendo en el carácter inherentemente político de las TIC y en el hecho de que las tecnologías inauguran mundos nuevos, estos usos y apropiaciones (instrumentalmente o no), transforman

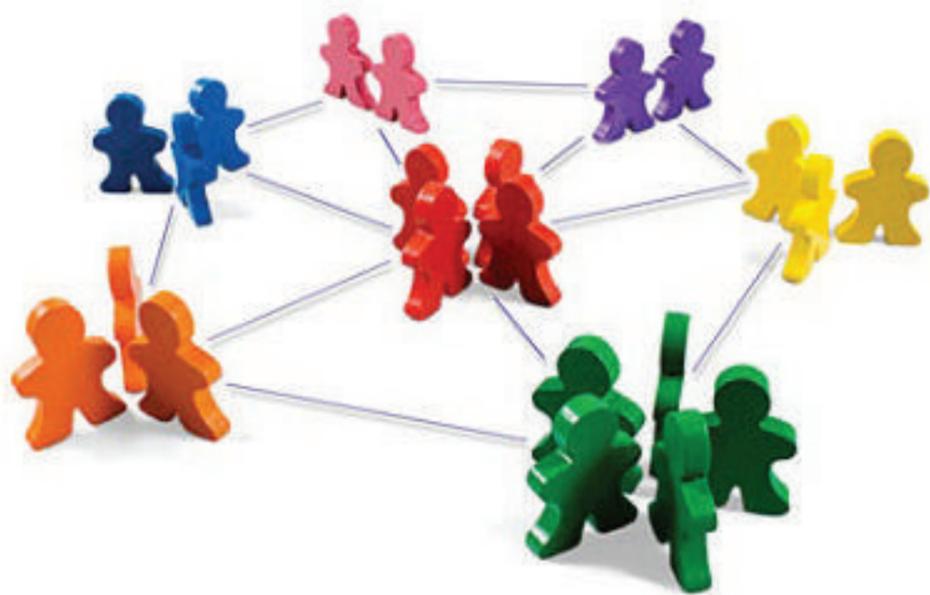
las prácticas de los movimientos sociales. Sus rutinas; sus formas organizativas; su relación con los otros, con los objetos mismos y con su entorno; sus prácticas discursivas, se ven transformadas.

Se puede afirmar que en tanto los movimientos sociales no son productores de tecnología, la relación que se construye pasa principalmente por la experimentación y la creatividad en los procesos de transferencia, uso y apropiación de la misma.

5. LA IRRUPCIÓN DE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES EN EL CIBERESPACIO.

Las redes y movimientos que se oponen a la globalización neoliberal, paulatinamente han incursionado en la telaraña no solo por su relativo bajo costo sino porque éstas posibilitan la coordinación y la planeación de acciones y movilización globales que han puesto en entredicho y han sacado a la luz las facetas más perversas del modelo neoliberal como el militarismo y las guerras de agresión, la depredación de la naturaleza, las políticas de los organismos multilaterales, la violación de los derechos humanos, las formas más extremas de explotación del trabajo, etc. Pero no solo son instrumentos de denuncia, sino que han posibilitado sensibilizar, promover y organizar grandes manifestaciones contra los organismos y entidades rectores de las políticas neoliberales globales.

La regla común en todos estos casos es la lógica del trabajo



en red. Las redes introducen una forma de organización descentralizada, sin jerarquías, se fundamentan en valores compartidos y potencian fuerzas aisladas y dispersas. Según Fernando Mires (1999), las redes sociales pueden ser de identificación o de correspondencia. Con las primeras, las organizaciones, durante la etapa de exploración y expansión, descubren que en otros lugares del planeta existen organizaciones que tienen los mismos valores y objetivos, y establecen relaciones bajo el signo de una identidad común o de semejanza. Con las segundas, en cambio, las organizaciones también “descubren” que existen otros actores, con los cuales no es posible una identificación mutua, pero sí una coincidencia sobre objetivos puntuales y concretos. (Tamayo Eduardo 2001)

Así, en la última década, se constata una explosión de redes, comunidades virtuales y personas que producen, crean, intercambian y difunden información, imágenes, voces y opiniones utilizando herramientas como sitios Web, listas de correo electrónico, chats y foros, weblog, blogs o bitácoras, los teléfonos móviles, entre otros

6. LA EXPERIENCIA LATINOAMERICANA.

En América Latina se han desarrollado experiencias importantes de apropiación y utilización de las TIC en el contexto de las luchas sociales, democráticas y ciudadanas desarrolladas en los últimos 15 años.

El Ejército Zapatista de Liberación Nacional, que salió a luz en 1994, justo el día en que debía entrar en vigencia el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), fue uno de los pioneros en el empleo estratégico de la Internet para comunicar sus mensajes al mundo y convertirse en un referente de la lucha global contra el neoliberalismo.

En Venezuela, el 11 de abril de 2001 se produjo un golpe de Estado fallido que intentó derrocar al Presidente Hugo Chávez, siendo restituido dos días después en

el poder por el pueblo que se lanzó a las calles. En la auto convocatoria y la repuesta inmediata del pueblo venezolano destaca la conformación de una red que permitió romper el cerco informativo impuesto por los grandes medios utilizando no solo la Internet sino los celulares, las radios y la televisión comunitaria por cable.

En la Argentina, en el derrocamiento del presidente Fernando de la Rúa, el 19 de diciembre de 2001, se utilizaron mecanismos alternativos de comunicación para efectuar las convocatorias a los “cacerolazos” y a las movilizaciones tanto de los sectores populares como de las clases medias afectadas por la crisis bancaria y económica. Los sitios Web, listas electrónicas y foros de discusión sirvieron como mecanismos de convocatoria y debate sobre los problemas del país, reemplazando de alguna manera a las hojas volantes o a las publicaciones partidarias que tradicionalmente eran utilizadas para informar aquello que los medios ocultan.

Durante la insurrección boliviana que culminó con la renuncia del presidente Gonzalo Sánchez de Lozada en octubre de 2003, las radios comunitarias de la cadena ERBOL (Educación Radiofónica de Bolivia) vinculada a la Iglesia, jugaron un rol clave para difundir informaciones y organizar las protestas, lo cual se combinó con la comunicación electrónica. Los vecinos de las principales ciudades bolivianas no solo sintonizaban las cadenas radiales más comprometidas con la lucha social, sino que también oficiaban como reporteros espontáneos, ayudados de los teléfonos celulares. Las transmisiones radiales desde los mismos lugares donde se producían masacres de las fuerzas armadas y bloqueos de los pobladores, generalizaron un clima de indignación que finalmente forzó la renuncia del presidente Gonzalo Sánchez de Lozada”. (Zibechi Raúl 2005)

Otro ejemplo de utilización de las TIC ocurrió en Ecuador, en abril de 2005, durante la “insurgencia” ciudadana que derrocó al gobierno presidido por Lucio Gutiérrez.

Cuando los medios masivos tradicionales principalmente la televisión- ocultaron o minimizaron las movilizaciones del pueblo quiteño, el movimiento ciudadano recurrió a formas alternativas de información que incluyeron la comunicación cara a cara, los teléfonos móviles, las listas electrónicas y los sitios Web, pero principalmente se utilizó una radio en FM (La Luna) a través de la cual se convocaban y se organizaban las concentraciones y movilizaciones.

En todos estos casos, se ha hecho evidente el cuestionamiento a los grandes medios de información, que por estar ligados al poder, se han mostrado incapaces de responder a las necesidades de información y comunicación de los ciudadanos que demandaban cambios sustanciales en sus países. Finalmente, es importante mencionar el actuar de los movimientos ecologistas y por la educación que han desarrollado su acción en Chile en los últimos 5 años.

7. CONCLUSIONES

Se ha tratado de mostrar como las TIC, con especial atención a la Internet, proporcionan nuevos horizontes para el activismo político. La "apropiación" de espacios en la red mundial por los movimientos sociales ha contribuido para el fortalecimiento de las demandas sociales al ofrecer ciertos tipos de organización, formas de articular acciones y de hacer política que no se conocían antes.

La "apropiación" de espacios en la red mundial por los movimientos sociales ha contribuido para el fortalecimiento de las demandas sociales al ofrecer ciertos tipos de organización, formas de articular acciones y de hacer política que no se conocían antes.

Hay un gran horizonte de transformaciones, considerando la falta de conexión en muchos países del mundo, el analfabetismo digital o las dificultades y límites ocasionados por la alfabetización digital tardía de los estratos de edad superiores, el predominio de sectores de la clase media y alta en tales organizaciones y, sobre todo, porque se trata de transformaciones operadas en su mayoría por una generación que aún tiene que asumir posiciones más importantes en la sociedad.

Tales tecnologías permiten no sólo la formación, sino también la existencia de nuevos actores políticos. Conforme ya descrito, varios actores sociales surgen o se forman apoyados en redes y subredes menores, especies de células "durmientes", que pueden ser activadas a cualquier momento, según una lógica relacionada con elementos identitarios, valores e ideologías. Se trata, pues, de un juego en que las múltiples identidades sociales, intereses e ideas se articulan y se combinan con gran dinamismo en torno a objetivos y fines específicos y determinados. Lo que llamamos de fuerzas "durmientes", nada más son mentes (o personas) conectadas que individualmente pueden poco más que indignarse frente a situaciones de injusticia, pero como parte de una red, se sienten con el coraje para desencadenar acciones. Para poder hacer frente a los intereses de grandes actores, los movimientos sociales tienen como principal recurso (y, algunas veces, el único) la información estratégicamente difundida, y aliada a formas de articulaciones tradicionales (como manifestaciones, protestas, campañas mundiales), la información y el conocimiento pueden eficientemente desencadenar procesos de cambio social. La información es sólo una materia bruta que puede ser transformada en ideología. De ahí que los movimientos sociales se orientan cada vez más alrededor de los medios de comunicación (cuyo poder de persuasión puede ser, algunas veces, mucho más poderoso que, por ejemplo, el uso de la fuerza) para difundir y compartir valores, visiones de mundo y experiencias.

En ese contexto, se consolida también la tendencia de que la mayor parte de los movimientos sociales a través de la red se oriente por valores universales, como derechos humanos, de minorías, libertad de expresión, preservación ambiental y otros, reivindicando las garantías de las leyes del moderno estado democrático (aunque sea para transgredirlas).

Lo que teje tales redes de colectivos sociales son relaciones, conflictos y procesos políticos y sociales que ocurren en la sociedad, cuyas causas y consecuencias se entrelazan en el entorno cotidiano cada vez más compartido de los actores.

BIBLIOGRAFÍA

- BURCH SALLY; León Osvaldo; Tamayo Eduardo (2001) Movimientos sociales en la red", Quito, ALAI.
- BURCH,... (2005), Op. Cit.
- CASTELLS, M., 1999, La era de la información. Economía, sociedad y cultura, Vol. I, La sociedad red, México, Siglo XXI.
- CASTELLS, M., 2001, La galaxia internet, Barcelona, Plaza y Janés.
- CARNOY M., 2000, Sustaining the New Economy, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- FINQUELIEVICH, S. , 2000, Ciudadanos a la red: los vínculos sociales en el ciberespacio, Buenos Aires, Ciccus/ La Crujía.
- GRILLO, O., 2007, "Políticas de identidad en Internet. Mapuexpress: imaginario activista y procesos de hibridación", en: Razón y Palabra, No. 54
- GUSFIELD, J., (1994). "La reflexividad de los movimientos sociales", E. LARAÑA y J. GUSFIELED (eds.), Los nuevos movimientos sociales, Madrid, CIS. Madrid
- HELD, D.; A. McGrew; D. Goldblatt y J. Perraton, 1999, Global Transformations, Cambridge, Polity Press.
- JARA, P. y A. Baumann, 2001, "E-gobernment y redes electrónicas comunitarias. Entre la mercantilización y la politización de las relaciones sociales"
- KHAN, R. y D. KELLNER, 2004, "New media and internet activism: from de 'Battle of Seattle' to blogging", en: New Media y Society, No. 1, Vol. 6 reprint/6/1/87.pdf>.
- KEANE, J., 1997, "Transformaciones estructurales de la esfera pública", en: Revista Estudios Sociológicos del Colegio de México, No. 43, Vol. XV.
- LEÓN, O.; S. Burch y E. Tamayo, 2001, Movimientos sociales en la red, Quito, Agencia Latinoamericana de Información

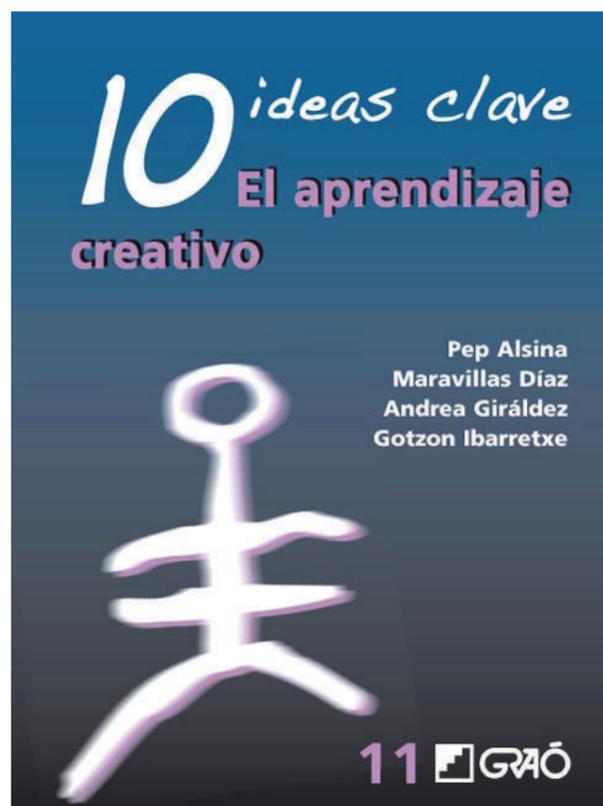
- S. y E. Tamayo, 2005, Movimientos sociales y comunicación, Quito, Agencia Latinoamericana de Información
- MIRES FERNANDO Sociedad de Redes (o las Redes de la Sociedad) Revista Latinoamericana de Comunicación CHASQUI N° 67, Septiembre de 1999
- TILLY, C., 2005, "Los movimientos sociales entran en el siglo veintiuno", en: Política y Sociedad,
- WINNER, L., 1987, La ballena y el reactor, Barcelona, Gedisa.
- HOUTART FRANCOIS "Los movimientos sociales y la construcción de un nuevo sujeto histórico", América Latina en Movimiento, N° 407 Quito, ALAI, 26-04-06
- ZIBECH RAÚL, "La comunicación nomade", América Latina en Movimiento, N° 399-400, Quito, ALAI, 2005-10-12.

Notas.

- (1) [http://exploradoreselectronicos.net/wiki/index.php?title=PortadaTopologías de red De E4pedia](http://exploradoreselectronicos.net/wiki/index.php?title=PortadaTopologías%20de%20red)
- (2) Paul Baran (n 1926) fue uno de los impulsores de las redes de conmutación de paquetes junto a Donald Davies y Leonard Kleinrock.. Baran cursó estudios de diplomatura en la Universidad Drexel, obtuvo su licenciatura en Ingeniería en la UCLA en 1959 y comenzó a trabajar para la Corporación RAND en ese mismo año.
- (3) Dice Castells (2001: 165): "Los procesos de cambio social conflictivo en la era de la información giran en torno de los esfuerzos por transformar las categorías de nuestra existencia a base de construir redes interactivas como formas de organización y movilización. Estas redes, que surgen de las resistencias de sociedades locales, se proponen vencer al poder de las redes globales para así reconstruir el mundo desde abajo. Internet proporciona la base material que permite a estos movimientos movilizarse en la construcción de una nueva sociedad". Añadiríamos hoy la telefonía móvil, habida cuenta de los desarrollos tecnológicos que están permitiendo una convergencia mediática y la multiplicación de funciones en estos pequeños aparatos.
- (4) Concentración mediática en grandes corporaciones, privatización de los medios y consecuente dominio de éstos sobre aquéllos de carácter nacional.
- (5) Con mucha mayor razón para los movimientos sociales latinoamericanos, pues la región no es ni mucho menos líder en la producción de tecnologías asociadas a la información y la comunicación. 📡

10 Ideas Clave; El Aprendizaje Creativo

Robinson Heraldo Mardones Burgos
Tecnólogo en Diseño Industrial
robinson.hmb@gmail.com / robinson.mardones@nsn.com
Nokia Siemens Networks



Título: 10 Ideas Clave; El Aprendizaje Creativo

Autores: Pep Alsina, Maravillas Díaz, Andrea Giráldez y Gotzon Ibarretxe

Editorial: GRAÓ, de IRIF, S.L.

1ª Edición junio 2009, 211 páginas, Barcelona, España

Para comprender la metodología de **10 ideas clave; El aprendizaje creativo**, es necesario conocer un poco más de los autores del mismo; Pep Alsina es profesora de didáctica de la expresión musical de la universidad de Barcelona; Maravillas Díaz, doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación de la universidad del país Vasco; Andrea Giráldez, doctora en Filosofía y Ciencias de la Educación de la universidad de Valladolid; Gotzon Ibarretxe, doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación de la universidad del país Vasco. Estos cuatro autores tienen en común su formación en Ciencias de la Educación, comparten la docencia y tienen conciencia del momento que se vive en el mundo, en donde temas como la innovación, las mejoras organizacionales, creatividad están en el consciente colectivo de la sociedad, y creen que la clave se describe en el siguiente pensamiento: *“la creatividad es un principio fundamental de la educación contemporánea”* (10 ideas clave, pag.11).

El tema central del libro, como bien indica el título, es el **aprendizaje creativo**, nos invita a reflexionar sobre éste y como proyectarlo en las actividades que realizamos tanto en el ámbito laboral, y lo que es mucho más auto enriquecedor, en el aprender a aprender a lo largo de nuestras vidas, alcanzando, la obra, su mayor valor en el ámbito teórico-práctico y en la insistencia que hace hacia el lector sobre la importancia de la creatividad en la sociedad actual, y de lo fundamental que es desarrollarla en la educación de los países para lograr una sociedad avanzada y humana.

Para lograr su objetivo, comienzan por dedicarle uno de los diez capítulos, en el que se hace una revisión histórica del concepto de creatividad, la contextualiza en el mundo actual y la importancia que se le otorga en una variedad de disciplinas, otorgándole un carácter transdisciplinario. En base a este punto analiza el conocimiento acumulado sobre creatividad, caracteriza la creatividad, revisa los estudios y test más frecuentes que se utilizan para evaluar la creatividad, en donde destacan la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner y Cultivar la creatividad en la sociedad del conocimiento.

Luego del primer capítulo, en donde se analiza que es la creatividad, da paso a nueve capítulos o como la llaman en él: "ideas claves". Estas ideas son analizadas, desarrolladas, se hace hincapié en su importancia, se revisa y comenta la literatura y estudios que existen al respecto. Acotar que los argumentos son consecuentes entre sí, y cuentan con respaldo. A lo largo de cada capítulo, se entregan ideas, ejemplos, prácticas y sugerencias que logran hacer tangible, para el lector, caminos o vías que fomentan la creatividad y conseguir planes de acción para sí mismo. Debido a la estructura y desarrollo del libro, éste toma una visión estratégica y transdisciplinaria, por lo que es aplicable a cualquier situación de la vida personal, docente y laboral.

Un marco teórico que fundamenta el trabajo, desarrollo e importancia del aprendizaje creativo, del aprender a aprender, se encuentra en el capítulo 6: *"El aprendizaje creativo tiene su espacio en el actual marco europeo"*. Básicamente habla de la gran conciencia que existe en Europa sobre adaptarse con imaginación y capacidad de innovación a un mundo en constante cambio, principios apoyados por el consejo europeo y que en la práctica se traduce en planes de acción concretos, leyes e inversiones que apuntan a que toda la población genere pensamiento creativo y con una fuerte presencia en el sistema educativo. Un claro ejemplo de lo anterior, es que el año 2009, fue el "Año europeo de la creatividad e innovación (AECI)", inaugurado el 7 de enero 2009, en

Praga. Se organizaron ciclos de conferencia, proyectos con objetivos específicos como: facilitar un entorno favorable a la innovación (social y empresarial); impulsar la apertura al cambio, la creatividad; desarrollar la creatividad y la capacidad de innovación a través de actividades no formales.

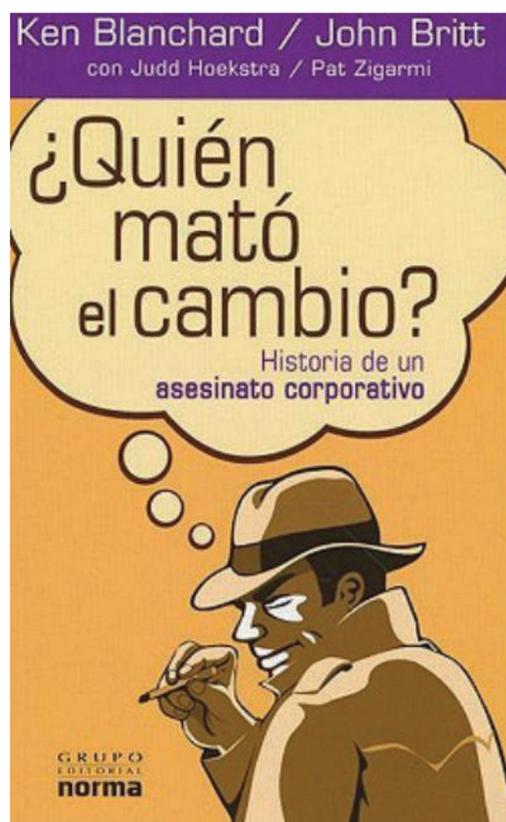
A juicio personal, es un libro grato de leer, que estimula el estado de conciencia frente a actividades que incentivan la creatividad e innovación, tiene un carácter marcadamente docente, pero no solo influenciado por las competencias de los autores, sino que también, porque la creatividad se potencia en el marco colectivo en la interacción de las personas, por lo mismo, uno con el conocimiento adquirido a través de las páginas, puede hacer docencia informal y polinizar la semilla de la creatividad. Tener en cuenta, que el libro no es una receta de leer y obtener creatividad, ni tampoco pretende serlo, sino más bien presentar caminos o guías que fomentan el pensamiento creativo. Como bien se indica en él, la creatividad no es aparte del conocimiento acumulado, el conocimiento estudiado, es una forma de reinterpretar este conocimiento y las vivencias, de hacer novedosas las cosas, de generar valor agregado.

Personas que debiesen leer este libro; en general cualquiera, pero se hace necesario para profesionales que están comenzando o se desempeñan en áreas de desarrollo, investigación e innovación, quizás queda un poco general para éstos últimos, si es que llevan años trabajando la creatividad. También necesario para personas que ejercen la docencia o pedagogía, porque como se comentó, aparte de enseñar los conocimientos duros, también hay que enseñar el *"aprender a aprender"*.



¿Quién Mató el Cambio?

Rodrigo Hernández Parada.
Tecnólogo en Automatización
Empresa INECO S.p.A.
rhernandez@ineco.cl



Libro: ¿Quién Mató el Cambio?

Autores: Ken Blanchard, John Britt, con Ayuda de Judd Hoekstra y Pat Zigarmi

Título Original: Who Killed Change?: Solving the Mystery of Leading People Through Change

Traductor: Germán Páez.

Editorial Norma S.A. Año 2010

Páginas: 168

Sobre los Autores:

Ken Blanchard: Es un autor de best-sellers y orador motivacional cuyos libros (entre ellos El ejecutivo al minuto, Empresario en un minuto y Liderazgo al más alto nivel), han vendido más de dieciocho millones de ejemplares en treinta idiomas.

John Britt: Ha dado orientación al cambio en varias organizaciones grandes durante los últimos veinte años. Es socio de Mountjoy y Bressler, en donde continúa ofreciendo liderazgo para el cambio y consultorías de gerencia.

Judo Hoekstra: Es una de las expertas en las compañías Ken Blanchard en liderazgo para el cambio, también dirige equipos de alto desempeño para algunos de los clientes-socios más fuertes de Blanchard.

Pat Zigami: Es fundadora asociada de The Ken Blanchard Companies, donde se desempeña como vicepresidenta de desarrollo empresarial.

Reseña

El libro *¿Quién mató el Cambio?*, es una obra en donde se recorren los diferentes componentes de una organización empresarial, todo esto basado en la introducción de un cambio que no funcionó, esto debido a que muchos esfuerzos fallan, otros perduran pero al final terminan de forma dolorosa, llevándose con ellos recursos y tiempo que siempre son necesarios en una organización. Para lo cual los Autores toman estos componentes como por

ejemplo, La Cultura, El Patrocinio, El Plan, El Incentivo, La Urgencia, etc. Como personajes vivos con roles propios de sus nombres, y los enmarca en una novela policial en donde el personaje que lidera la narración es un detective que investiga la muerte del cambio y busca mediante entrevistas saber quién es el culpable de tal asesinato, con lo cual se hace muy didáctica y atrayente la narración, y que después de cierta cantidad de entrevistas el detective hace reflexiones de lo importante que fueron para adoptar el Cambio, todo está basado en un hilo conductor que al lector lo lleva hasta el final de la investigación y hace visible, para las personas que trabajan en una compañía, lo importante que son para las organizaciones los cambios que se pretenden ejecutar y como estos son resistidos por no contar con los elementos necesarios para que los cambios lleguen a tener el éxito pretendido.

Llegando al final del Libro y una vez concluido el caso, está el capítulo que explora las mejores prácticas vinculadas a cada personaje que hace posible y sostiene el Cambio, el relato nos da la tarea de utilizar estas prácticas, las cuales están basadas en un cuestionario muy simple que permite a un Cambio tener el éxito deseado, así como donde pueden estar las zonas de riesgo.

Al finalizar el libro nos deja como regalo la siguiente frase: "El Cambio solo será exitoso cuando los personajes de su organización combinen sus talentos únicos y coherentemente involucren a otros en iniciarlo, implementarlo y mantenerlo".

La única crítica negativa que le puedo hacer al texto es el brusco quiebre que se presenta cuando termina la sección de la novela policial y pasa a la sección donde explora las mejores prácticas vinculadas a cada personaje, porque da la sensación de que comenzamos a leer otro libro debido a que uno se acostumbra a leer la novela en ese formato. Pero el relator ayuda al lector a adaptar esta sección con la Novela y va enlazando los conceptos.

Como conclusión, el Cambio es muy importante para las organizaciones dado que permite sacarlas de su Statu Quo. Pero es importante señalar que se trata de un proceso de mucho acompañamiento de todas las áreas de la organización. Este proceso requiere ser vigilado, supervisado, medido y controlado para poder obtener los resultados deseados, que sean satisfactorios y que permitan el crecimiento organizacional. Recordemos que las personas muchas veces no se comprometen con el cambio por no saber lo que puede pasar, esto hace que las personas se aferren a lo conocido. Un proceso de cambio será eficiente si todos los niveles de la organización se comprometen con él, esto se muestra de forma muy clara en el libro, ya que paso a paso se va evidenciando la falta de compromiso y desconocimiento de algunos actores al Cambio.

Como mencioné anteriormente, este libro es recomendable para todas las personas, porque en más de una oportunidad se verán con un cambio y está en cada uno llevarlo al éxito para el cual fue planificado. 📖

Cuaderno de Trabajo N°2: Aplicación de la herramienta metodológica de gestión tecnológica a 10 empresas TI de la Región Metropolitana.

Autor Reseña: Víctor Manuel Hernández Ahengo
Analista Organizacional.
Área de Infotecnologías, FCFM.
Universidad de Chile.
victor.hernandez.ahengo@gmail.com



Cuaderno de Trabajo N°2: Aplicación de la herramienta metodológica de gestión tecnológica a 10 empresas TI de la Región Metropolitana.

*Facultad Tecnológica - Universidad de Santiago de Chile.
2011. 112 páginas.*

Autores: Julio González Candia, Luis García Coliñanco, Carla Lucero Caro y Natalia Romero Hernández.

En su segunda versión, y siguiendo la misma línea en cuanto al acercamiento de técnicas de trabajo aplicado, la Facultad Tecnológica, a través de su programa de Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica nos presenta una nueva herramienta relacionada directamente al mundo de la innovación y el emprendimiento, temas que sin duda representan gran importancia hoy en día a nivel nacional e internacional. Todo esto a través del Cuaderno N°2: Aplicación de la herramienta metodológica de gestión tecnológica a 10 empresas TI de la Región Metropolitana.

Representado por el académico e investigador principal Julio González Candia y su equipo de trabajo compuesto por Luis García, Carla Lucero y Natalia Romero, y en convenio con académicos de la Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia nos entregan una investigación de evidente importancia para las empresas relacionadas al mundo de las Tecnologías de la Información.

Con una propuesta de fácil comprensión, este Cuaderno de Trabajo N° 2 trata de la aplicación, por primera vez en Chile, de la "Metodología de Gestión Tecnológica", herramienta derivada de la Matriz de Gestión Tecnológica desarrollada por los académicos y Doctores Jhon Zartha y Santiago Quintero de la Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia,

Tal como declara en su introducción, "para el equipo de la universidad colombiana es de máxima importancia que su investigación tenga aplicaciones prácticas en distintos tipos de empresas, culturas y países con la finalidad de ampliar su nivel de utilización y conocimiento" y es que esta Metodología de Gestión Tecnológica que si bien tan sólo representa una parte de lo que comprende en su totalidad la matriz propuesta por el equipo de investigación de Colombia, se convierte en una importante herramienta para la comprensión, medición y análisis de la conducta tecnológica de las empresas.

Para Chile, que hoy se posiciona como uno de los países líderes a nivel latinoamericano en cuanto al desarrollo tecnológico se trata, y para el resto de los países en general, se hace cada vez más necesario el contar con personas capaces de poder gestionar de manera eficiente e innovadora los avances en cuanto al desarrollo de nuevas tecnologías, todo esto con el fin de posicionar las economías de los países, apoyándose en la innovación y las políticas que puedan asociarse a ella.

De acuerdo a esto es que la Metodología de Gestión Tecnológica que se presenta en este cuaderno, propone un método específico para la medición de 3 variables fundamentales en la tarea de fortalecer el capital humano que se relaciona al desarrollo de la gestión de tecnologías, las cuales son: El inventario Tecnológico, el Perfil Tecnológico y el Perfil Innovador, en donde el primero permite diagnosticar el estado actual de la empresa en relación a las máquinas medulares con las que cuenta, el segundo permite identificar las 4M's: Machine, Methods, Management y Money, y por último el tercero que corresponde al perfil innovador, el cual abordará cuatro ejes de investigación: Organización, Producto-Servicio, Mercado y Procesos.

Para introducirnos en las temáticas que se relacionan al estudio, los autores nos entregan acertadas y sintetizadas descripciones de áreas de investigación tales como la Innovación (sus tipos y combinaciones que fortalecen los modelos de negocios), el Emprendimiento (los roles que competen a quienes lo ejecutan), la Transferencia Tecnológica (el cómo potenciar nuestro negocio por medio de la incorporación del I+D) y la Propiedad Intelectual (el derecho y el modo de protección necesario para cualquier creación).

Sin duda ejes que no sólo son fundamentales de comprender para los que se relacionen al mundo de las Tecnologías de Información, sino también para todos aquellos que deseen introducir estrategias que potencien de manera significativa a cualquier organización.

De la mano de una investigación aplicada a 10 empresas relacionadas al sector de las Tecnologías de Información, y de acuerdo al objetivo de identificar el perfil tecnológico de estas empresas de la Región Metropolitana de Santiago de Chile, se presenta de manera clara, y con todos los datos de análisis a la vista, un estudio que si bien es sectorizado (dada la dificultad de aplicación a nivel nacional), representa ampliamente un avance importante en cuanto a este tipo de mediciones.

Por medio de un cuestionario compuesto por 88 preguntas

con respuestas tipo Likert, y tal como se especifica en la descripción de la herramienta, la Metodología de Gestión Tecnológica permite entregar una perspectiva de cómo se encuentra la empresa en relación al tema de la Innovación, lo que claramente propone tópicos para que las personas a cargo de esta función en las organizaciones puedan centrar su atención en examinar variables que constituyan un aporte real y una mejora considerable para sus respectivas empresas u organizaciones.

Si bien este segundo cuaderno de trabajo nos entrega información valorable para la comprensión de las tendencias en cuanto a las prácticas de las empresas relacionadas a las Tecnologías de Información, no pretende en ningún caso ser una guía de capacitación, por lo que se presenta tal cual nos menciona su título, como una investigación o estudio aplicado, lo que al contrario de lo que se pueda pensar, esto podría significar un punto a favor en la comprensión de esta metodología propuesta, ya que por medio de la aplicación de preguntas específicas, que son dadas a conocer como anexo al final del cuaderno de trabajo, y por medio de la presentación de los resultados con su respectivo análisis, facilita al lector en la tarea de entender el como por medio de la medición de ciertas variables se puede generar un informe que permita fortalecer el desarrollo tecnológico.

Al final de este segundo cuaderno de trabajo, realizado a partir del primer acercamiento entre los doctores colombianos y el equipo de trabajo de la Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica gracias al proyecto MECESUP USA 0719 "Rediseño de la oferta formativa de pregrado en el ámbito de la organización y gestión tecnológica" adjudicado y desarrollado por la Facultad Tecnológica entre los años 2008 al 2010, podremos encontrar, como en todo trabajo de investigación, ciertas sugerencias y conclusiones que sin duda vienen a apoyar la teoría de - tal como declaran los autores - "contar con Recursos Humanos preparados y motivados en busca de una constante superación y perfeccionamiento, bajo una estructura clara y definida para los objetivos de la organización, lo que se convierte en la base para las innovaciones".

En síntesis, no resta más que invitarlo a conocer esta nueva versión de los cuadernos de trabajo que emergen bajo el alero de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile, los cuales sin duda permitirán que usted, y su organización, puedan encontrar los puntos clave para generar un aporte específico en los distintos temas que aquí se mencionan, ya que su fácil lectura, su descripción oportuna mediante gráficos, y sus referencias a autores de reconocida trayectoria permiten que así sea. 

Empresa Impresión Uno lanza su política Pro cultura de Innovación



El día viernes 10 de junio, desde las 15:00 hrs., la empresa Impresión Uno, liderada por su Gerente General Sr. Víctor Gavidia Díaz, dio a conocer a todos sus colaboradores internos la nueva política que estimula y promueve la cultura organizacional hacia la innovación.

La actividad se desarrolló en un salón ubicado cerca de las dependencias de la empresa en la comuna de Providencia. Asistieron alrededor de 50 personas, incluyendo los asesores que contrató la entidad para desarrollar esta política y representantes de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile, Sr. Julio González Candia, Jefe del Proyecto, Sr. Roberto Guardia Mediano, Coaching asesor de las empresas y la Srta. Natalia Romero Hernández, Asistente Profesional del Proyecto.

El Señor Víctor Gavidia destacó el proceso realizado junto al equipo de la Universidad, cuyo aprendizaje logró

instalar en los directivos de la empresa nuevos desafíos que ahora desean traspasar a toda la organización para prepararse al desafío de ser exitosos en un entorno cada día más competitivo.

La reunión finalizó con la entrega por parte del Sr. Julio González de los certificados de creación de capacidades al equipo de la empresa participante en el Proyecto de Gestión de la Innovación, y un cóctel de camaradería para todos los asistentes al evento. 🍷



Facultad Tecnológica difunde y promociona sus carreras en Seminario sobre Emprendimiento

En el marco del proceso de difusión y promoción de las carreras ofrecidas por la Facultad Tecnológica, el pasado martes 21 de junio del año en curso, la encargada de la Unidad Técnica Apoyo a la Gestión Educativa (UTAGE), Sra. Yenikzia Vallejos Ruiz, y el colaborador del Vicedecanato de Docencia, Sr. Francisco Cornejo, participaron en el Seminario "Estimulando el Emprendimiento Tecnológico" organizado por la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información, ACTI.

En esta actividad, la Facultad instaló un stand en el cual se entregó información sobre la oferta académica a los asistentes al ya mencionado evento.

El seminario tuvo por objetivo entregar orientación a alumnos y profesionales, que emprenden por primera vez, en temáticas relacionadas con los instrumentos de apoyo que posee InnovaChile CORFO, capital semilla e inversión inteligente, entre otros. 📊



Profesores De TAP Publican En Importantes Revistas Internacionales



Los Académicos de la Carrera de Tecnólogo en la especialidad de Administración de Personal – Sra. Myrna Videla Aros y Sr. Julio González Candia - publicaron en la revista Panameña DEBATE, edición N° 18 el artículo titulado “Democracia y Libertad Sindical en América Latina: el caso de dos países durante regímenes militares”.

La mencionada revista fue presentada en Ciudad de Panamá con fecha junio 29 del año en curso por parte de la Secretaría General de la Asamblea Nacional del ya citado país.

Para los académicos Videla y González esta publicación en la revista DEBATE constituye un hito muy importante puesto que valida la línea de investigación sobre temáticas asociadas a las “Relaciones Laborales” en un contexto latinoamericano y de globalización. Para el caso particular del Profesor Julio González Candia, este tema es el que está adicionalmente desarrollando en su tesis para optar al grado de Doctor.

El ya citado académico Sr. Julio González Candia con fecha 13 de julio del año en curso publicó el artículo “¿Por qué es necesario propiciar las Buenas Prácticas Laborales?” en la Revista de Recursos Humanos “Learning Review Latinoamerica”.

El artículo del profesor González concluye entre otros aspectos que las Buenas Prácticas Laborales tienen su origen tanto en los principios constitutivos del trabajo decente propiciado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como – en el decir de Oscar Ermida - un contenido ético o significación ética, dado que promover un trabajo decente supone la adopción clara de una posición valorativa íntimamente relacionada con la dignidad de la persona humana y que si deseamos una mayor replicabilidad de Buenas Prácticas Laborales necesitamos promover dos cosas; la primera, una cultura y valores corporativos asociados a estas buenas prácticas. Aspecto no menor, dado el tiempo que generalmente se necesita para instalar y desarrollar una cultura más adecuada a ciertos fines y, por que no decirlo, una estrategia de posicionamiento de las mismas. La segunda, la realización de actividades de difusión como eventos del tipo seminarios y congresos, artículos en medios de comunicación, etc. en donde estén presente con fuerza los ejemplos y/o experiencias demostrativas en donde los sectores empresariales y/o productivos cuenten las experiencias que han tenido respecto de la implementación exitosa de estas prácticas. Esto permitirá replicar en otras organizaciones y en otros contextos prácticas que resulten adecuadas y pertinentes a las respectivas dinámicas organizacionales. Esto a su vez, permitirá renovar las esperanzas en relación a lo que puede ocurrir en un futuro cercano en las empresas y organizaciones de toda índole. 📊

Revista Gestión De Las Personas Celebra Tercer Aniversario Y Se Presenta Cuaderno De Trabajo N° 2

El martes 26 de julio del presente año en el Salón de Honor de la Universidad, se conmemoró el tercer aniversario de la revista electrónica Gestión de las Personas y Tecnología, de la Facultad Tecnológica, y el lanzamiento oficial del Cuaderno de trabajo N°2: Aplicación de la Herramienta Metodología de Gestión Tecnológica a 10 empresas TI de la Región Metropolitana.

En ceremonia realizada en el Salón de Honor de la Universidad el pasado Martes 26 de julio del año en curso, autoridades de la Facultad Tecnológica, académicos y estudiantes, en compañía de la Vicerrectora Académica Dra. Fernanda Kri Amar, celebraron el tercer aniversario de la revista electrónica "Gestión de las Personas y Tecnología". Publicada por primera vez en el mes de mayo de 2008, la revista del área de Administración de Personal del Departamento de Tecnologías Generales de la Facultad Tecnológica, tiene como principal finalidad abordar y reflexionar sobre temáticas en los ámbitos de la gestión de personas, la innovación y las tecnologías.

Más de 90 mil visitas ha recibido la revista de la Facultad Tecnológica en su sitio web www.revistagpt.usach.cl, "en comparación a un promedio de 16 mil que muestran otras de similares características", destacó el académico Sr. Miguel Portugal, miembro del equipo editorial y Director del Departamento de Tecnologías Generales. El directivo agregó que "esperamos alcanzar índices superiores e internacionales de publicación".

En el marco de esta ceremonia, fueron reconocidos los profesores Sres. Víctor Muñoz Lagos y Freddy Herrera Espinoza. Ambos por su notable y desinteresado aporte en el desarrollo y crecimiento de la revista, el que fue destacado y agradecido por las autoridades, miembros del comité editorial y la comunidad asistente.

Con la presencia del decano de la Facultad Tecnológica, Sr. Gumerindo Vilca Cáceres y otras autoridades de la Unidad, académicos/as, funcionarios/as y estudiantes, además de festejarse un nuevo año desde su creación, que ya cuenta con 10 ediciones publicadas en el ciberespacio, se lanzó oficialmente el Cuaderno de trabajo N° 2 "Aplicación de la Herramienta Metodología de Gestión Tecnológica a 10 empresas TI de la Región Metropolitana". Estudio que fue realizado por el Académico Sr. Julio González Candia y los Licenciados Srtas. Carla Lucero Caro, Natalia Romero Hernández y el Sr. Luis García Coliñanco y que contó además con la colaboración y transferencia metodológica de la Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia. La presentación de este libro fue realizada por el gerente General de la empresa IMPRESIÓN UNO, Sr. Víctor Gavidia Díaz. 📖



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

DIPLOMADO EN GESTION DE LAS PERSONAS

www.tap.usach.cl | Fono contacto :7180533

Pronto Séptima Versión

