



**UNR** Universidad  
Nacional de Rosario

Universidad Nacional de Rosario

Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales

Escuela de Comunicación Social

# **USOS SOCIALES DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LOS MERCADOS DE TRABAJO**

**El caso de Vincular Empleo UNR**

Tesina de Grado

Néstor Taborda

Director: Mg. Edgardo Toledo

Rosario, septiembre 2017

## ÍNDICE

<b>Introducción</b>	<b>2</b>
<b>Objetivos</b>	<b>6</b>
<b>1. Marco teórico</b>	
El devenir del trabajo	7
El trabajo en sociedades pre capitalistas	9
La civilización griega	9
Roma	11
El trabajo en la tradición judeo - cristiana	11
El advenimiento del trabajo	12
Los aportes de la sociología clásica	13
El trabajo en el capitalismo industrial	15
Crisis de los modelos organizativos	18
La organización científica del trabajo	18
Fordismo	20
El trabajo en el contexto del debate modernidad/posmodernidad	22
El trabajo en la era digital	26
Pensar el trabajo desde la comunicación	37
<b>2. Marco metodológico</b>	<b>40</b>
<b>3. La coyuntura del empleo en Argentina</b>	<b>44</b>
<b>4. El contexto institucional de Vincular Empleo UNR</b>	<b>50</b>
La Red Laboral UNR	51
<b>5. Análisis de Vincular Empleo UNR</b>	<b>53</b>
<b>6. Propuesta para la mejora del desempeño de Vincular Empleo UNR</b>	<b>63</b>
Diseño y propuesta para la implementación de una aplicación para telefonía móvil de Vincular Empleo UNR	64
<b>7. Conclusiones</b>	<b>69</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>70</b>

## INTRODUCCIÓN

La tecnología es un fenómeno social, y como tal, está determinada por la cultura en la que emerge y, a la vez estipula el modelo cultural de la comunidad en la que se instrumenta.

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs), indudablemente han tenido un profundo impacto en todos los ámbitos de la vida social, generando el desarrollo de diversas áreas del conocimiento, la ciencia y la cultura, y un cambio en las relaciones sociales y de producción.

La evolución del paradigma digital ha transformado los modelos organizativos y de interacción social más rápidamente que cualquier otro paradigma tecnológico previo: “lo que caracteriza a la revolución tecnológica actual no es el carácter central del conocimiento y la información, sino la aplicación de ese conocimiento e información a aparatos de generación de conocimiento y procesamiento de la información/comunicación, en un círculo de retroalimentación acumulativo entre la innovación y sus usos” (Castells, 1996, p. 61)

La apropiación y administración de una nueva herramienta requiere de un proceso llevado a cabo por medio de una incorporación y transformación, de las capacidades y habilidades de una comunidad para alcanzar beneficios individuales y sociales.

El uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la vida cotidiana de las personas se ha ido efectuando paulatinamente y en la actualidad constituyen herramientas habituales para toda actividad humana. Esta realidad modifica las formas de producción, distribución y consumo de información, así como las pautas culturales establecidas. Paradigma digital y cambio cultural, son sin duda nuevos modos de experiencia comunitaria.

“Una nueva tecnología crea lo que la filosofía de la historia denomina “realidad objetiva”. Y la realidad objetiva debe ser enfrentada a sus propios términos. La nueva realidad objetiva sólo determina los parámetros aproximados a las soluciones. Determina dónde, y con respecto a qué se necesitan nuevas instituciones. No hace que algo sea inevitable. Deja ampliamente abierto cómo han de manejarse los nuevos problemas, y cuáles van a ser los propósitos y los valores de las nuevas instituciones.” (Comba - Toledo, 2003, p. 5)

Por lo expuesto, inferimos que como nunca antes en la historia de la humanidad, esas realidades objetivas están en permanente estado de cambio. Los alcances de la revolución a la que asistimos resultan casi inabarcables por la interminable producción de conocimiento al respecto. Pareciera no haber una forma de sistematizar la inmensidad de consecuencias que alcanza la revolución digital, y la velocidad con que se suceden los cambios, hace que todo lo que hoy podamos elucidar, mañana pueda ser rebatido por la misma realidad.

Lo relacionado a la problemática laboral no escapa a este escenario. La celeridad y profundidad que adquieren los cambios en un contexto de incertidumbre e inestabilidad hace que la “realidad objetiva” del trabajo y más específicamente del empleo, se perciba de diferentes formas, lo cual no constituye una acción objetiva ni neutra para los sujetos, ya que en buena medida establece una estrategia de prefiguración de su propio futuro.

La influencia de las TICs en el ámbito laboral puede abordarse desde distintos puntos de vista y desde un abanico de posibilidades y problemáticas. Es válido mencionar algunas de ellas.

El impacto tecnológico tiene un lugar central en el debate sobre percepción misma del concepto de trabajo, tanto en quienes sostienen la tesis sobre el fin del trabajo, como aquellos en que sustentan su vigencia, permanencia y centralidad. El debate sobre el trabajo a la luz de la mirada modernidad/posmodernidad no escapa a abordar el tema de la revolución digital. Las diferentes producciones de sentido, que desde perspectivas sociales, culturales y etarias, se construyen sobre la representación del trabajo, están también atravesadas por el factor tecnológico.

El paradigma digital ha modificado, y modifica, los procesos de organización del trabajo. El paso de una sociedad industrial, en crisis, bajo el paradigma tecno económico Taylorista - Fordista, a una sociedad del conocimiento, está íntimamente ligado a los cambios organizacionales que el sistema productivo de bienes y servicios afronta frente a la irrupción del mundo digital.

Las competencias requeridas para un puesto laboral, se modifican con una velocidad nunca antes conocida. La necesidad de los trabajadores de adquirir en lapsos de tiempo mucho más cortos competencias para realizar una determinada tarea y actualizarlas, es una novedad que impone el avance de las máquinas y determinan además los procesos de formación y capacitación y las políticas públicas en tal sentido.

Claramente todo esto tiene impacto en el terreno de las relaciones laborales, nuevas tareas, nueva organización, nuevos puestos, nuevas competencias hacen que todo presupuesto anterior que pudiera definir las opciones estrategias de los actores de las relaciones del trabajo, empresas, sindicatos y estado, esté en constante revisión y no exento de asumir tensiones y conflictos novedosos.

Las políticas de empleo incorporan el uso de herramientas digitales, es impensable hoy una estrategia para incrementar la empleabilidad de las personas que no contemple la denominada “alfabetización digital”. La administración y regulación del trabajo y la seguridad social también está atravesada por el factor tecnológico, tanto que un trabajador registrado puede acceder a toda su propia información registral en la web, y autogestionar la misma.

Tampoco la lógica de funcionamiento de los mercados de trabajo puede quedar excluida de esta realidad. Si bien la tecnología no es el único factor

que ha modificado el funcionamiento de los mercados de trabajo, ha sido sin duda uno de los más importantes.

Esta investigación se focaliza centralmente en uno de los aspectos en que la tecnología ha transformado, la forma en que las personas diseñan sus estrategias de búsqueda de empleo, ya sea para ingresar al mercado de trabajo, como para mejorar su posición respecto a su situación laboral actual y, paralelamente cómo a través de nuevas herramientas tecnológicas los empleadores comunican su demanda.

Se trata de un estudio descriptivo analítico de la web de intermediación laboral de la Universidad Nacional de Rosario (UNR): Vincular Empleo UNR, una iniciativa que desde el año 2015 lleva adelante la Secretaría de Vinculación Tecnológica y Desarrollo Productivo de la UNR.

Desde sus doce facultades, sus tres institutos de enseñanza media y un centro de estudios interdisciplinarios orientado a la enseñanza de posgrado, la UNR es una formidable formadora de fuerza de trabajo, altamente calificada, fundamentalmente para organizaciones y empresas de Rosario y su región.

Su zona de influencia, la ciudad de Rosario y su región metropolitana, constituye el tercer Producto Bruto Geográfico del país, con una estructura productiva de bienes y servicios ampliamente diversificada. Se caracteriza además por un alto porcentaje de empresas PYME. Este último dato es fundamental para los temas laborales, ya que en general las PYME proporcionan un porcentaje cercano al 70% de los empleos en el mercado laboral.

Más allá de la descripción y análisis del caso, y de las consideraciones que hasta aquí se viene formulando, se busca además encontrar algunas respuestas (no definitivas) a otros interrogantes más generales que orientan la investigación. ¿Cómo las tecnologías digitales han modificado los “usos sociales” en cuanto a las estrategias de búsqueda de empleo? ¿Las plataformas digitales optimizan tiempo y costos de búsqueda de trabajadores para las unidades económicas? ¿La irrupción de las TICs ha generado una nueva división del trabajo en cuanto a los empleos mejor remunerados y que requieren mayores calificaciones? ¿Cómo analizar los mercados de trabajo bajo estos cambios? ¿Generan las TICs una nueva forma de exclusión en el mercado de trabajo? ¿Profundizan las exclusiones sociales ya existentes? ¿Qué competencias deben generarse y difundirse para garantizar igualdad de oportunidades en este escenario?

Retomando ahora el concepto de cambio de “realidad objetiva” conviene realizar un ejercicio de memoria para reflexionar, cómo no hace mucho tiempo, la imagen de la persona que buscaba un empleo estaba asociada siempre al periódico en papel, este fue el medio básico de comunicación de la demanda laboral por parte de los empleadores, y de información por parte de los trabajadores.

Fundamentalmente, los avisos clasificados del diario impreso, fueron durante décadas el espacio de encuentro entre oferta y demanda laboral. Las “bolsas de trabajo” de instituciones y sindicatos funcionaban también como “archivos” o “depósitos” de oferta laboral.

La imagen de una persona buscando empleo actualmente está seguramente ligada a las tecnologías digitales y los dispositivos de acceso. A través de una computadora, una tablet, o desde un teléfono móvil, puede relevarse la demanda laboral, elegir el puesto para el que se cree estar capacitado y postular al mismo. Adicionalmente, ese trabajo no necesariamente puede estar en la ciudad o el ámbito geográfico próximo, las tecnologías amplían oportunidades a nivel global, al menos para cierto grupo de personas, que por ejemplo, desde la ciudad de Rosario, pueden aspirar a obtener un empleo en México DF, Londres, San Pablo o cualquier otro lugar del planeta si es que cuentan con las competencias requeridas. De igual modo las empresas pueden seleccionar su personal en el mundo entero.

En la actualidad existe una innumerable cantidad de portales web de intermediación laboral. Las consultoras de recursos humanos los utilizan para bajar costos, las empresas para optimizar los tiempos de búsqueda y selección, los hay gratuitos y pagos, generalistas y especializados, con herramientas de capacitación para mejorar la trayectoria laboral, con consejos para las personas que buscan empleo, para trabajos full time, freelance, part time o prácticas profesionales. La diversidad es amplia y las Universidades públicas y privadas han incorporado estas herramientas en los últimos años como forma de prestar servicio a sus graduados y estudiantes, y de vinculación con actores de la economía y la producción.

Lo definitivo es, en síntesis, que es imposible pensar hoy un proceso de encuentro de oferta y demanda de trabajo por fuera del espacio digital, y no solo por las plataformas de intermediación sino por la creciente convergencia de estas herramientas con los medios sociales, lo cual ha configurado otro cambio importante en los últimos años.

Esta investigación se enmarca en la problemática de los usos sociales de la tecnología y los nuevos hábitos de relacionarse y comunicarse a partir del paradigma digital.

Para el desarrollo de esta tesina se partirá sobre la propuesta del marco metodológico utilizado para desarrollar la investigación, las herramientas cuantitativas y cualitativas y el diseño a seguir.

El segundo capítulo avanza en la formulación del marco teórico, donde se revisará brevemente la evolución histórica del concepto de trabajo, los debates actuales en torno a la problemática, la diferencia entre trabajo y empleo, la caracterización de los mercados de trabajo y el impacto de las TICs en el mundo del trabajo, especialmente en los mercados de trabajo, los procesos de intermediación laboral y las nuevas formas de ofrecer/buscar empleo.

Una tercera parte releva la coyuntura del empleo en el país y la cuarta describe contexto institucional de la propuesta

El capítulo cinco describe el caso de Vincular Empleo UNR, se pretende en el mismo describir esta propuesta de gestión de la Secretaría de Vinculación Tecnológica y Desarrollo Productivo, evaluar su impacto, analizar su desempeño y evaluar fortalezas y debilidades de la herramienta, así como reconocer la valoración de los usuarios (empleadores y postulantes) sobre la misma.

Por último, en el capítulo seis se muestran las consideraciones elaboradas a partir de la investigación y se elaboró el diseño de una propuesta para ampliar los servicios de Vincular Empleo UNR, a través de una aplicación para dispositivos móviles, y el apartado siete refiere a las conclusiones finales.

## **OBJETIVOS**

- Objetivo general

Analizar y describir algunas de las nuevas características de los mercados de trabajo en la era de la comunicación digital.

- Objetivos específicos

Reconocer las nuevas prácticas y estrategias de intermediación laboral de empleadores y postulantes, a partir del uso de las TICs.

Relevar la percepción y valoración de los usuarios de la plataforma Vincular Empleo UNR.

Desarrollar el diseño de un proyecto de una aplicación para telefonía móvil para ampliar el servicio de Vincular Empleo UNR.

## 1. MARCO TEÓRICO

### EL DEVENIR DEL TRABAJO

Según el Diccionario de la Lengua Española, Edición Tricentenario de la Real Academia Española trabajo es:

1. Acción y efecto de trabajar.
2. Ocupación retribuida.
3. Obra (cosa producida por un agente).
4. Cosa que es resultado de la actividad humana.
5. Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin.
6. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.
7. Lugar donde se trabaja. Vivo muy lejos de mi trabajo.
8. Dificultad, impedimento o perjuicio.
9. Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz.
10. Fís. Producto de la fuerza por la distancia que recorre su punto de aplicación.
11. coloq. Cuba, Ur. y Ven. Preparación por medio de poderes sobrenaturales de una persona para protegerla o para perjudicarla, y de una cosa para usarla como amuleto.
12. Estrechez, miseria y pobreza o necesidad con que se pasa la vida.

Encontramos en estas definiciones varios aspectos, en casi todas aparece la idea de sujeto y actividad (1., 2., 3., 4., 6., 7., 8., 9., 11., y 12.). En la definición 5., se hace referencia a la máquina. Varias de las acepciones se vinculan además a un pesar, (8., 9. y 12.).

A partir de esto podemos inferir que el trabajo está relacionado siempre a una actividad humana, aunque existe la mediación de las máquinas para realizarlo, y de alguna manera requiere un esfuerzo por parte de los sujetos.

Sin embargo, estas conclusiones derivan de una herramienta que cataloga los usos generales de la lengua, que si bien nos dan una idea de hábitos y normas, no eximen al proceso de investigación de otras formas de aproximación a los enunciados y las categorías.

Julio Cesar Neffa (2003, p. 3) define al trabajo como: “Conjunto coherente de operaciones humanas que se llevan a cabo sobre la materia, o sobre bienes inmateriales como la información, con el apoyo de herramientas y diversos medios de trabajo, utilizando ciertas técnicas que se orientan a producir medios materiales y servicios necesarios para la existencia humana”.

El autor coloca al sujeto en el centro del proceso, el trabajo es fundamentalmente trabajo humano, y el sujeto se sirve de otros medios (técnicos y tecnológicos) para concretarlo, asegurando de tal forma la reproducción de la especie humana. Sin embargo amplía la definición, ya que reconoce que el trabajo es una “actividad penosa” que “genera fatiga”, que

involucra tanto la voluntad, como el saber productivo de las personas, y que es alienante y heteronómico, por cuanto está regido por dispositivos de control y dominación. En cierta forma lo que Neffa plantea es que: el proceso de expropiación del capitalismo es también expropiación de la fuerza creadora del sujeto.

El mismo autor propone que “el trabajo siempre se ejecuta en un marco histórico, político y económico, en un determinado modo de desarrollo y evoluciona constantemente, sin embargo el trabajo es cada vez más heterogéneo y sujeto a transformaciones para hacer frente a las consecuencias de las crisis económicas y financieras”. (Neffa, 2015, p. 13)

Plantea, además, que esas transformaciones consisten en general en la introducción de innovaciones científicas y tecnológicas en cuanto a procesos y productos y en la modificación de la organización de las empresas y de la producción (subcontratación, tercerización, deslocalización).

Desde las últimas décadas del siglo pasado se ha profundizado el proceso de traspaso de un capitalismo industrial mundial, a un capitalismo financiero global. Las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación han sido un factor determinante del desarrollo de este proceso, cabría preguntarse si el espectro digital es solo un medio de transmisión de información, o ha adquirido ya, estatuto de vector de las dinámicas organizativas de la sociedad, particularmente en lo económico: “capitalismo financiero y despliegue tecnológico son parte de una misma comunidad de intereses” (Lazzaro, 2010, p. 23)

Esta última definición es clave para comprender la incidencia de las tecnologías digitales en el ámbito de la economía, y en particular del mundo del trabajo, más adelante profundizaremos en este aspecto.

“La transformación tecnológica y organizativa del trabajo y las relaciones de producción en la empresa red emergente es la principal palanca mediante la cual el paradigma informacional y el proceso de globalización afectan a la sociedad en general” con este argumento el autor sostiene que “el proceso de trabajo está en el núcleo de la estructura social”. (Castells, 2000, p. 278),

En un mismo sentido Dominique Meda (2007, p.17) expone que el trabajo es: “el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Trabajar es una norma, un hecho social total”.

Ahora bien, hay una coincidencia general entre estos y otros autores en que la idea de trabajo que hoy tenemos está en cierta forma determinada por la “modernidad”, y que como tal, esta idea de trabajo no solo se está modificando, sino que ha entrado en crisis.

Meda (2007, p. 24) plantea que el trabajo hoy puede ser visto como una yuxtaposición de sentidos, distinguiendo al menos tres formas distintas que

componen esa yuxtaposición, el trabajo como factor de producción, el trabajo como esencia del hombre, y el trabajo como sistema de distribución, derechos y protecciones.

Ahora bien, si el trabajo como concepto está determinado por la modernidad, y en la actualidad esa percepción se encuentra en crisis, sería válido preguntarse por la noción de trabajo a lo largo de la historia de la humanidad.

## **EL TRABAJO EN SOCIEDADES PRECAPITALISTAS**

En las sociedades primitivas el trabajo tal como lo conocemos hoy es difícilmente distinguible, Neffa (2003, p. 13) lo atribuya a la inexistencia de un sistema de intercambio económico mercantil. En ciertos puntos de coincidencia, Dominique Meda (2007, p. 18) plantea que, la especie humana ha debido “confrontar a la naturaleza para sobrevivir y transformar sus condiciones de vida, sin embargo esas actividades no pertenecían a una sola categoría y, más aún no configuraban el fundamento de un orden social”.

En este tipo de sociedad que la autora denomina *no estructuradas por el trabajo*, las personas dedicaban un tiempo relativamente corto y muy poco esfuerzo para satisfacer sus necesidades y asegurar su reproducción. Explica además que según las investigaciones etnográficas: la lengua no comporta tampoco términos que designen los procesos laborales en sentido amplio, como la pesca, la horticultura o la artesanía”. Algunas sociedades tienen una concepción muy extensiva del trabajo, otras designan solamente con este término actividades no productivas. En cambio, se encuentran palabras para evocar la pena y el sufrimiento, pero no están ligadas al tipo de actividad que corresponde a satisfacer las necesidades. (Meda, 2007, p. 18)

En definitiva lo que estos autores plantean es que el trabajo, o más explícitamente, la actividad de las personas para satisfacer su sostenimiento, en las sociedades primitivas no estaba relacionado a un sufrimiento, por el contrario tenía algunos aspectos lúdicos en las actividades de caza y recolección, y no conformaba un principio de acumulación, ni para las sociedades, ni para los individuos, más allá de conformar un seguro de subsistencia y reproducción.

La estructuración y el orden social, por otro lado, estaba sustentado en otro tipo de lazos, sociales, de parentesco, simbólicos o de relación con la naturaleza. En definitiva son sociedades donde la idea de creación de valor, no constaba tal como la comprendemos hoy, y en el lenguaje no existía una expresión para diferenciar el trabajo de otra actividad humana.

### **La civilización griega**

Grecia, es sin duda por muchos aspectos considerada la cuna de la civilización occidental, sin embargo no existe registro de una reflexión intelectual acerca del trabajo, como sí podemos reconocer en otros campos de conocimiento y de organización de las sociedades. Sucede que claramente la esclavitud, en tanto institución, es el sostén sobre el cual se constituyó el modelo sociedad

griega. “La esclavitud, aseguró la permanencia y otorgó a los ciudadanos libres todas las posibilidades de desarrollo personal que puede ofrecer una sociedad ideal: tiempo de ocio, desarrollo de una cultura intelectual y física y un régimen democrático que, restringido a los ciudadanos libres, operaba con asombrosa eficiencia”. (Hopenhayn, 1988, p. 21)

Reconocemos a partir de esta descripción lo que podríamos denominar una primera división del trabajo en la civilización occidental, división entre el trabajo manual y el trabajo intelectual. En este contexto de la antigua Grecia no resulta extraño entonces que la percepción sobre toda actividad manual fuera considerada como una tarea inferior a toda actividad intelectual, un rasgo que en cierta forma, aún perdura en la civilización occidental.

También sería un esfuerzo vano encontrar en la civilización griega una palabra que pudiéramos reconocer como “trabajo”, si bien sí se registran profesiones, tareas, actividades. La diferencia más importante es la que concierne a las tareas agrupadas bajo el término *ponos*, eran actividades arduas, que exigían un esfuerzo y un contacto con elementos materiales, y por lo tanto degradante, y las que eran identificadas como *ergon*, llamadas luego obra, que consistían en la imposición de una forma a una materia. (Meda, 2007, p.19)

En grandes rasgos, la estructura social de la antigua Grecia estaba conformada por esclavos, artesanos, campesinos y ciudadanos, los tres primeros estratos dedicados a garantizar la subsistencia material de la sociedad, dejando a los ciudadanos los asuntos de la polis. “Platón y Aristóteles confirmarán esa visión: el ideal individual y social que describen consiste en liberarse de la necesidad para dedicarse a actividades libres (actividades morales y políticas que se caracterizan por el hecho de no ser sometidas a la necesidad, que no apuntan a otra cosa que a ellas mismas, que tienen en sí su propio fin). (Meda, 2007, p. 19)

El esclavismo, como ya se ha mencionado, era la configuración de un sistema económico, político y social, en Atenas, la relación era de un ciudadano cada 20/40 esclavos. Los esclavos estaban destinados a servir, no eran consideradas personas racionales, ni libres, no eran dueños de sí mismos, ni de ejercer voluntad reflexiva, el sentido de su existencia era trabajar para los hombres libres.

La mitología griega viene a reforzar la idea de trabajo como castigo a través del mito de Prometeo (Neffa, 2003, pp. 24 -25). Prometeo, dios de las industrias del fuego, la alfarería y la metalurgia, ante un descuido y mediante un ardid, hurta el fuego a Zeus y lo entrega a los hombres, quien en represaría determina que en adelante todas las riquezas tendrán como condición el trabajo (la tierra antes ofrecía su cosecha natural), con lo cual el trabajo es, sin ambivalencias, un castigo para para especie humana por pretender ocupar el lugar de los dioses.

En sus orígenes, la civilización griega registra una preminencia de la agricultura sobre el comercio. El pasaje a economía comercial, (el comercio

también era percibido como una actividad degradante) habilita el trabajo artesanal y de naturaleza mercantil y, con el tiempo, genera tensiones entre los ciudadanos y el resto de la sociedad.

## **Roma**

En la sociedad romana, la estructura social se componía de patricios y plebe. En la lo alto de la pirámide social se encontraban los Patricios (y sus esclavos) y por debajo la plebe (pequeños propietarios agrícolas, artesanos, comerciantes). El esclavo adquiere otro estatus, es un bien de producción, podían incluso cobrar salario y comprar su libertad, hay una menor presión sobre los esclavos, encontrando en ello algunas semejanzas con lo que luego serían los señoríos medievales.

Aunque atenuada, la idea de desprecio por todo trabajo manual que venía de la civilización griega se sostiene, como plantea Meda (2007, p. 20), “a lo largo de la dominación del Imperio Romano, y hasta el fin de la Edad Media, la representación de lo que llamaremos más tarde trabajo no encontrará mayor cambio”.

El gran aporte de esta sociedad a la civilización occidental se registra en el campo del derecho, “el derecho romano sirvió de base a la teoría e instituciones legales del capitalismo.” (Neffa, 2003, p. 45)

Sin embargo, “el concepto de propiedad privada no estaba relacionado al trabajo sino más bien a la ocupación de territorios vacíos o abandonados como resultado de victorias militares” (Neffa, 2003, p. 45). Lo cierto es que en Roma tampoco el trabajo configuraba un lazo social.

En torno a las sociedades donde la esclavitud funcionó como sostén del sistema económico y social, hay un debate pendiente que quizá no haya que dejar de mencionar. Varios autores argumentan sobre una y otra postura, por un lado quienes sostienen que la institución del esclavismo funcionó como sustituto del factor tecnológico, al otro lado quienes expresan que justamente fue la esclavitud lo que funcionó como un principio de aletargamiento del desarrollo tecnológico.

## **El Trabajo en la tradición judeo cristiana**

Uno de los pilares en donde se erige el cristianismo es la igualdad de los seres humanos ante Dios, sin embargo aunque se reconoce que la emergencia de la cristiandad reduce distancia entre esclavo y los señores, no condena explícitamente la esclavitud. En los textos bíblicos se encuentran varias referencias al trabajo, a veces contradictorias como expresa Neffa (2003 pp.46 - 47).

Pero más allá de las interpretaciones de los escritos doctrinarios, lo que denominaríamos como “la base social del cristianismo”, vino a determinar la evolución del concepto, donde el trabajo manual es ya algo positivo, aunque de menor jerarquía del intelectual. “A diferencia de las religiones que lo

precedieron el cristianismo reclutó numerosos fieles entre los esclavos, campesinos, los pobres urbanos y de clases desfavorecidas, precisamente aquellos que vivían cotidianamente el trabajo manual como una pena y una maldición impuesta por sus amos o las clases poseedoras.” (Neffa, 2003, p. 47)

No hay un llamado del cristianismo sin embargo a revelarse contra tal situación, por el contrario, “en su mensaje de la paz y el amor, incluso a los enemigos, llevaba a los esclavos y pobres una palabra de resignación y de consuelo interpretando al trabajo y la miseria como una forma de expiación de la culpa original.” (Neffa, 2003, p. 47)

Pasarían siglos para que la evolución del concepto y la construcción del sentido en torno al trabajo constituyera el pasaje del “ocio virtuoso” a la “pereza” como valor negativo, el reconocimiento que la creación misma es una obra (Dios trabajó seis días y descansó el séptimo) operó como argumento a favor del trabajo, que si bien no es central, tampoco degrada a la persona y se reconoce que en definitiva, las actividades terrenales son necesarias para la subsistencia.

“Es San Agustín (siglo V) quien expresa mejor las transformaciones que van a ser el teatro de su época: el otium, sinónimo de ocio estudioso, cultivado y alabado durante todo el período antiguo, se vuelve sinónimo de pereza, mientras que el término opus empieza a ser empleado para designar a la vez el acto divino y la actividad humana, aunque sea sólo de manera metafórica, se puede decir que Dios y el hombre hacen la misma cosa”. (Meda, 2007, p. 20)

Si bien el cristianismo primitivo visualizó al mercantilismo con desprecio, ya en la Edad Media se fue evolucionando hacia la idea de interpretar a la riqueza como un fin. Se fue debilitando el rechazo al mercantilismo, incluso el préstamo prohibido y mal visto por siglos, fue incorporándose a la lógica de la economía, como la valorización además de la iniciativa individual y disciplina laboral. También en la Edad Media se produce la consolidación de corporaciones de oficios y gremios, y el surgimiento de lo que Neffa (2003 p. 55) denomina protoburguesía mercantil. El Renacimiento, produce un giro hacia el antropocentrismo, el intento de dominio de la naturaleza por el hombre, y el advenimiento de las finanzas y el comercio.

Más allá de estos cambios, “el trabajo no es todavía valorizado: lo que llamaremos más tarde trabajo es solamente una ocupación, instrumento privilegiado de lucha contra el ocio y la pereza, hasta contra las malas tentaciones que nos desvían todas del objeto principal, la contemplación y la oración”. (Meda, 2007, p. 20).

## **EL ADVENIMIENTO DEL TRABAJO**

Según Dominique Meda (2007, p. 21) “va a ser posible decir “el” trabajo a partir del momento en el cual cierto número de actividades que no estaban relacionadas hasta ese entonces, que eran regidas por lógicas

irreductiblemente diversificadas, van a volverse suficientemente homogéneas como para ser reunidas en un solo término”. Y esto, como ya lo hemos planteado está definido por la modernidad y por el surgimiento del capitalismo industrial, con lo cual inferimos que el concepto de trabajo se fue forjando desde la conquista de América, hasta la revolución francesa y la revolución industrial, consolidándose a partir de allí, para entrar en crisis a partir de la década del `70 del siglo pasado.

### **Los aportes de la sociología clásica**

Cuando recurrimos al pensamiento sociológico clásico nos remitimos a la teoría que ha sido formulada con el propósito de comprender la sociedad y dar cuenta de sus principales aspectos y dinámicas en un período específico de la historia, la destrucción del régimen antiguo y la expansión del desarrollo capitalista.

Karl Marx, Emile Durkheim y Max Weber son los autores que, a pesar de las diferencias de época, comparten la preocupación antes mencionada, partiendo de la sociedad como un objeto de estudio común, se diferencian en principio por los marcos conceptuales que construyen así como en los temas que les parecen más significativos y por lo tanto privilegian, el conflicto interno (Marx), la solidaridad social (Durkheim), la división del poder y la burocratización (Weber).

No obstante sus diferencias, puede encontrarse en estos autores no sólo una teoría de la sociedad y de sus problemáticas específicas, sino una descripción e interpretación de la sociedad capitalista.

En la medida en que existe algún grado de división del trabajo se produce una jerarquización y diferenciación social, este sistema de jerarquías sociales y gradaciones ha sido también preocupación de otro sociólogo que se suele incluir entre los clásicos, el norteamericano Talcott Parsons.

A continuación expondremos sintéticamente cada una de las visiones de los cuatro autores.

#### **Karl Marx:**

Este autor centra su análisis de la sociedad capitalista en el conflicto social, para él “la lucha de clases es el motor de la historia”, proyecta la categoría sobre la historia, interpretándola, como una lucha entre opresores y oprimidos, la lucha de clases está determinada por la propiedad de los medios de producción, por el conflicto y por la conciencia de clase, tres elementos fundamentales en la interpretación del fenómeno que postula Marx.

En el sistema capitalista, los hombres adquieren, según Marx, distintas relaciones determinadas, independientes de su propia voluntad, que están condicionadas por la producción social y que corresponden a una determinada fase del desarrollo de las fuerzas productivas de esa sociedad. De esta forma, el modo de producción determina no sólo la vida material sino la vida social, política y espiritual.

Las clases sociales desde la visión Marxista comparten intereses que una vez asumidos, “clase en sí y para sí”, dejan de ser un grupo nominal para transformarse en factor de cambio (el interés de Marx se centra en el estudio del proletariado).

La superestructura jurídica y política de un Estado encuentra su cimiento en esa estructura, al agotar ciertas fases del desarrollo productivo, las fuerzas materiales chocan con las relaciones de producción existentes, poniendo en juego la base jurídica sobre la que está sustentado el modelo, la propiedad de los medios de producción, con lo cual según Marx se abre el tiempo de la revolución social.

### **Max Weber:**

Desde otra perspectiva, este autor, distingue situación de clase, que viene determinada por la economía, y el estamento, que alude a una posición de prestigio, según las valoraciones colectivas. Por ello al determinar una estratificación, un grupo social desde la visión de Weber, se hace referencia a algo donde juegan simultáneamente la economía y el prestigio.

La definición sirve en la teoría weberina, no como situación de conflicto, sino para visualizar cómo está distribuido el poder en una sociedad. Weber por su parte acepta que un grupo puede tener intereses comunes, pero no existe nunca un interés de clase, la situación de clase es en todo caso parámetro de conductas comunes.

La estratificación en Weber puede darse entonces por una jerarquización económica que clasifica a los individuos por situaciones que pueden evaluarse objetivamente, la clase social. El estamento, en cambio está definido por el “honor social”, que los individuos se reconocen mutuamente. Si las clases sociales se diferencian por la relación con la producción y distribución de bienes, los grupos estamentales lo hacen por el consumo y el estilo de vida.

### **Emile Durkheim:**

La visión de Durkheim del nacimiento del mundo moderno no esquivaba ni desconoce el concepto de división del trabajo como principal característica del desarrollo capitalista, y desde allí justamente intenta explicar la sociedad moderna pero a través del parámetro de la solidaridad. En ese sentido el autor distingue dos tipos de solidaridad distintas, la solidaridad mecánica y la solidaridad orgánica y cada una de ellas corresponde a dos tipos diferentes de sociedad.

La solidaridad mecánica, a la que denomina también “solidaridad de semejanzas” está basada en la similitud entre los individuos y corresponden a las sociedades pre capitalistas. Esta es una especie de solidaridad entre “pares”, donde los integrantes de una sociedad comparten valores, sentimientos y moral.

La división social del trabajo ha posibilitado según Durkheim otro tipo de solidaridad propio de la complejización y la extensión de la sociedad moderna, basado ya no en la similitud sino en la diferenciación, lo que hace necesario sostener un sistema solidario de complementariedad.

En cuanto a la consciencia colectiva, para Durkheim, la vertiginosidad con que se producen los cambios sociales pone en peligro la constitución del lazo social y deriva en conductas divergentes, una falta de norma, lo que el autor denominó anomia. Toda sociedad se constituye en tal, a partir de su consciencia social por lo tanto Durkheim ve necesario reconstituir esa cohesión social.

### **Talcott Parsons:**

El enfoque de Parsons en cuanto a estratificación social se trata de distintas gradaciones en las escalas, en donde las posibilidades de movilidad individual, o generacional, entre un estrato y otro, son altas. Las barreras parecen más permeables y menos nítidas que las que diferencian a las clases sociales.

Parsons realiza un análisis sistémico de la sociedad, en donde diferentes factores se combinan y determinan una posición social, en este sentido una pluralidad de actores individuales interactúan en un ambiente y la optimización de su gratificación esta mediada y definida por un sistema de normas que encarnan los valores centrales de una sociedad.

De todas formas Parsons define como una forma de estratificación social propia de la sociedad moderna a la que se puede organizar en torno a la relación de los individuos con el trabajo y, de cómo estén relacionados los mismos con el ámbito laboral, surgen las categorías ocupacionales.

### **El trabajo en el Capitalismo Industrial**

Retomando la explicación de Dominique Meda (2007, p. 24) de trabajo como yuxtaposición de capas de significación, recordamos que la autora plantea que en ese conglomerado el trabajo puede ser interpretado como factor de producción, esencia del hombre y sistema de distribución de derechos y protecciones.

En tanto factor de producción el trabajo es constitutivo de las relaciones sociales y de producción del capitalismo, “el vendedor de fuerza de trabajo es libre, no sólo en el sentido de estar desposeído de medios de producción, sino también de que no es traído a dicha relación mediante la coacción, lo cual es muy diferente de la situación del esclavo y del siervo. Lo que lo trae a la relación es una coerción económica resultante de que, carente de medios de producción, su única manera de contar con medios de subsistencia es convertirse en trabajador asalariado”. (O`Donell, 1978, p. 6)

En este breve pero concluyente párrafo queda explicada la naturaleza de las relaciones sociales capitalistas, y el lugar del trabajo en el capitalismo

industrial. Sin embargo, hay que agregar además algunas relaciones para poder observar la complejidad de la cuestión del trabajo.

El trabajo es asumido en tanto factor de producción cuando adquiere estatus de unidad de medida para medir el valor de los bienes, no exento de esfuerzo, sacrificio y sufrimiento. El tiempo es la categoría central de esta construcción y constituye de tal forma el primer acercamiento al trabajo como factor de producción y el fundamento de su abstracción.

Adam Smith, en su tratado “Una investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones” de 1776, uno de los primeros y más reconocidos estudios sobre el capitalismo, expresa claramente la idea de trabajo como unidad de medida en su carácter abstracto: “Puede sostenerse que iguales cantidades de trabajo, en todo tiempo y lugar, tienen el mismo valor para el trabajador. En su estado normal de salud, fuerza y temperamento, de habilidad y destreza, sacrificará siempre la misma porción de su tranquilidad, su libertad y su felicidad”, y continúa más adelante: “El trabajo exclusivamente, entonces, al no variar nunca en su propio valor, es el patrón auténtico y definitivo mediante el cual se puede estimar y comparar el valor de todas las mercancías en todo tiempo y lugar. Es su precio real, y el dinero es tan sólo su precio nominal”. (Smith, 2011, p.43)

Remontando a los orígenes de este marco de relaciones, el trabajo comienza a ser factor de producción en tanto, y fundamentalmente, es también unidad de medida: “leyendo a Smith, y a sus contemporáneos o a sus discípulos, se ve que el trabajo es ante todo una unidad de medida, un cuadro de homogeneización de esfuerzos, un instrumento que permite que sean comparables las diferentes mercancías. Su esencia es el tiempo. La noción de trabajo encuentra su unidad, pero al precio del contenido concreto de las actividades que abarca: el trabajo es construido, instrumental, abstracto”. (Meda, 2007, p. 21)

En un mismo sentido aporta Neffa (2003, p. 57): “el advenimiento del capital financiero introdujo una nueva dinámica en la economía, requería un uso más estricto del tiempo para producir la valorización del capital. Se busca hacer una mayor economía de tiempo y se empieza a considerar “virtuosos” a los empresarios racionalizadores, audaces, emprendedores y exitosos”.

Esta idea es central para comprender la dinámica del trabajo en el capitalismo industrial, y es fundamento del paradigma de la Organización Científica del Trabajo conocida también como taylorismo, en alusión a su creador Frederick Taylor, de y la producción industrial en serie, o fordismo, en alusión a Henry Ford, industrial que desarrolló en sus plantas la línea de ensamble, temas sobre los que volveremos más adelante.

Retomando ahora la propuesta de Meda (2007) sobre el trabajo como conglomerado de sentidos nos interrogamos sobre ¿Qué significa el trabajo como esencia del hombre?

La noción entiende y expresa una idea de trabajo como acción de las personas través de la cual la humanidad se perfecciona como tal, a la vez que modifica su realidad material, haciendo del mundo un lugar más habitable para la especie, idea asociada al progreso, pero en términos axiológicos también a una dignificación de la humanidad a través del trabajo.

“En los veinte primeros años del siglo XIX todos los textos, particularmente alemanes y franceses, políticos y filosóficos, se hicieron eco de una misma transformación: el trabajo no era solamente una pena, un sacrificio, un gasto, una “desutilidad”, sino que en primer lugar era una “libertad creadora” por la cual el hombre podía transformar el mundo, acomodarlo, domesticarlo, volverlo habitable a la vez que le imprimía su marca”. (Meda, 2007, pp. 22-23)

Esto nos lleva sobre aquellas definiciones del diccionario de la Real Academia Española, donde el trabajo es obra, resultado de una actividad humana y del esfuerzo humano, aplicado a la producción de riqueza. Aunque no exento de sacrificio, el trabajo produce bienes que satisfacen las necesidades de las personas, nos diferencia de otras especies ya que a través del trabajo la humanidad logra grandes avances para las sociedades, y claro está, también para los sujetos, muchos autores del siglo XIX abonaron esta idea, pero tal como expresa Meda (2007, p. 23) “nadie como Marx reconocerá al trabajo como la actividad propiamente humana: toda actividad verdaderamente humana se llama trabajo y el trabajo es la única actividad verdaderamente humana, con la cual el hombre se distingue definitivamente del animal”.

Se revela así el carácter universal del hombre y de cómo el trabajo viene a constituirse como significado de obra, lo interesante de esto es que esta noción de trabajo incorpora, aunque no explícitamente la noción de espacio, un tanto más velada en la idea de trabajo como factor de producción donde la categoría central es la de tiempo.

La obra es obra en tanto modifica el mundo por lo cual modifica el espacio, “el acto de producir es asimismo un acto de producir espacio. La promoción del hombre animal al hombre social se da cuando éste comienza a producir. Producir significa sacar de la naturaleza los elementos indispensables para la reproducción de la vida. La producción, pues, es un intermediario entre el hombre y la naturaleza, por medio de las técnicas y de los instrumentos de trabajo inventados para el ejercicio de dicha mediación” (Santos, 1990, p. 177)

Lo que plantea Milton Santos es que el acto mismo de producir es producción de espacio, por lo tanto la “obra” del trabajo es además el espacio mismo, “...la producción y la producción del espacio son dos actos inseparables. Por la producción el hombre modifica a la Naturaleza Primera, la naturaleza bruta, la naturaleza natural...de esta forma se crea el espacio como Naturaleza Segunda, la naturaleza transformada, naturaleza social o socializada. El acto de producir es, a la vez, un acto de producción espacial”. (Santos, 1990, p. 177)

Enrique de la Garza Toledo (2009, p.114) explica como espacio y sujeto se articulan en esta idea del trabajo en la fase del capitalismo industrial, sobre todo del trabajo asalariado, como constatación del Producto Nacional, por ejemplo, pero también en la identificación de estructura productiva y sujeto mediante la universalización de la proletarización.

Por último, el espacio como obra, como producto del trabajo humano es también construcción de sentido, el espacio se construye y se proyecta, y en esa operación de construcción/proyección hay un ejercicio de significación.

La tercera forma que significamos el trabajo según Meda (2007) es como forma de distribución de derechos y protecciones, que deriva en el campo de lo político y de las relaciones laborales, como relaciones de fuerza, y es herencia según la autora de los proyectos socialdemócratas europeos. “En lugar de suprimir la relación salarial, el discurso y la práctica socialdemócratas van, por el contrario, a hacer del salario el canal por el cual se difundirán las riquezas y la vía por la cual un orden más justo (fundado sobre el trabajo y las capacidades) y verdaderamente colectivo (los “productores asociados”) se instalará progresivamente. A partir de este momento, el Estado está encargado de una tarea doble: ser garante del crecimiento y promover el pleno empleo, o sea, dar la posibilidad a todos de tener acceso a las riquezas producidas continuamente”. (Meda, 2007, p. 24)

A través de esta concepción de trabajo arribamos también a la noción de empleo, trabajo y empleo suelen utilizarse como sinónimos, sin embargo cuando hablamos de empleo, estamos refiriendo a la existencia de una relación salarial, a un trabajo que se realiza a cambio de un ingreso.

Esta idea de trabajo como sistema de distribución está claramente vinculada a la configuración del Estado de Bienestar en las economías capitalistas y al ascenso de la socialdemocracia reformista y los partidos laboristas en Europa.

En Latinoamérica, los proyectos políticos distribucionistas fueron implementados por los movimientos populares y, en Argentina, fue el peronismo el que efectuó la más amplia distribución de derechos e ingresos para la clase trabajadora, durante el siglo XX.

### **Crisis de los modelos organizativos**

Se mencionó antes en esta investigación a la organización científica del trabajo, o taylorismo, y a la producción en serie, o fordismo como los pilares del paradigma tecno económico del capitalismo industrial. A partir de la década del setenta del siglo XX, este modelo comenzó a mostrar signos de debilidad, sin embargo fue el que imperó durante buena parte del siglo XX y no puede afirmarse que se haya abandonado o desaparecido por completo.

Un paradigma tecno económico se define como “una lógica colectiva compartida donde convergen el potencial tecnológico, los costos relativos, la aceptación del mercado, la coherencia funcional y otros factores” (Pérez, 2010, p.4), la autora pone como ejemplo cómo se espera que los

microprocesadores sean más rápidos, versátiles y baratos, mientras que en las décadas del 50`y 60^del siglo XX, se esperaba que los automóviles y los aviones fueran más rápidos y más grandes, la versatilidad no era una meta.

En este apartado se explicará brevemente la naturaleza del paradigma tecno económico del capitalismo industrial y las alternativas que surgen ante su crisis.

### **La Organización Científica del Trabajo**

Los rasgos principales del paradigma de la organización científica del trabajo según Julio César Neffa (1999, pp. 42 - 43) son los siguientes:

- 1) El estudio sistemático de tiempos y movimientos, para en un primer momento identificar, medir y posteriormente eliminar el tiempo muerto y los movimientos considerados improductivos e inútiles, estipulando los tiempos obligatorios de reposo, para permitir la recuperación de la fatiga, y de pausas para hacer el mantenimiento de las maquinarias y equipos;
- 2) La estandarización de los objetos de trabajo (materias primas e insumos intermedios) y de las herramientas más adecuadas para hacer cada tarea;
- 3) La estandarización de las tareas, procurando implantar de manera generalizada, sólo la única, y mejor manera (one best way) de hacer cada una de ellas (es decir la que se hacía más rápido y barato);
- 4) La división social y técnica del trabajo que, al separar por una parte las tareas de concepción y las de ejecución, y por otra parte las diversas tareas que comprende la ejecución de un trabajo dado, dio lugar a la desintegración del trabajo a nivel del taller y a una estructura funcional de compartimentos estancos a nivel de las empresas (divisiones, departamentos, gerencias, y servicios funcionales);
- 5) La selección científica de los trabajadores a reclutar, procurando su adaptación al perfil del puesto de trabajo, que subvaluaba por lo general las calificaciones y competencias tácitas que se debían movilizar para la realización de la tarea;
- 6) La asignación por anticipado de un número limitado de tareas específicas a cargo de cada trabajador individual, oponiéndolo al trabajo grupal;
- 7) Una formación profesional especializada, de corta duración y de carácter operatorio, pero rígida y limitada a las pocas tareas que se debían realizar continuamente en uno o en un reducido número de puestos de trabajo, por parte de trabajadores poco o semi calificados;
- 8) Un sistema de control y de supervisión de los trabajadores por parte de los supervisores y capataces, quienes a pesar de reunir un número considerable de efectivos no cumplen tareas directamente productivas;

10) La medición objetiva y cotidiana de los resultados cuantitativos de la tarea realizada por cada trabajador, en base a lo cual se fija el monto de las remuneraciones;

11) Un sistema de remuneración según el rendimiento, para motivar el incremento de la productividad individual, tomando como base de cálculo al “trabajador promedio”, que en realidad era uno seleccionado de entre los más rápidos y calificados.

Frederick Taylor, fue un ingeniero norteamericano que desarrolló su teoría en un contexto de expansión de demanda y crecimiento económico, de escasez de mano de obra calificada y de fortaleza de los sindicatos de oficio que controlaban el proceso de a fines del siglo XIX, tras la guerra de secesión de Estados Unidos. Partía de la concepción que el trabajador era naturalmente inclinado al ocio y esto funcionaba además como estrategia de protección de su empleo, y que la forma de retribución era inadecuada ya que no se relacionaba con la productividad.

De esta forma se propuso armar una economía del movimiento, reducir los costos de producción, simplificar los procesos de trabajo e incorporar calificaciones en la mano de obra.

### **Fordismo**

Henry Ford, ingeniero y fundador de Ford Motors incorporó al modelo taylorista una serie de innovaciones basadas en un alto grado de mecanización sobre la que se estructura la línea de montaje, la economía del tiempo mediante el movimiento de las máquinas, una posición rígida para el trabajador y la imposición del ritmo a través de la cinta transportadora.

Neffa (1999, p. 43) destaca sus principales características:

1) La búsqueda del incremento de la productividad a través de los rendimientos crecientes de escala para producir, en series largas, productos homogéneos, destinados a un mercado solvente y en expansión.

2) Una relación salarial orientada a fijar la mano de obra en la empresa, consistente en contratos de trabajo estables, por tiempo indeterminado y a pleno tiempo, y un sistema de remuneraciones, basado primeramente según el rendimiento (Taylor) y luego según el tiempo de trabajo (Ford), previendo su periódica indexación en función de la inflación pasada y del incremento programado de la productividad, para asegurar un nivel elevado de demanda solvente.

3) En contrapartida de esta relación salarial, las organizaciones sindicales que agrupaban al personal asalariado, negociaban colectivamente con la dirección de las firmas. Por una parte daban implícitamente su acuerdo a las nuevas modalidades de organización de la producción, es decir el proceso de trabajo dividido al extremo y las cadencias impuestas por la velocidad de la banda transportadora. Por otra parte, aceptaban la disciplina del trabajo industrial así configurado, y se comprometían a garantizar la paz social durante el

tiempo de vigencia del Convenio Colectivo firmado a nivel de la empresa. Con el correr del tiempo el mismo tendió a homogeneizar la situación al interior de las ramas de actividad.

4) La integración vertical de la producción dentro de una misma empresa, para hacer frente a la incertidumbre del mercado y reducir los costos de transacción, pero que en contrapartida daba lugar al gigantismo e indivisibilidades.

5) Un elevado volumen de producción programado, no en función de la demanda, sino de la experiencia de las ventas precedentes para lograr varios objetivos: economías de escala, el aumento de la productividad y la reducción de los costos unitarios de producción con el propósito de maximizar a corto plazo las tasas de ganancia, pero sin tener en cuenta de manera explícita las posibles variaciones futuras del volumen y la calidad.

6) La constitución de grandes stocks de materias primas, insumos intermedios y en menor medida de productos terminados, dada la magnitud y permanencia de la demanda, para asegurar la continuidad de la línea de montaje, disponer de un margen de seguridad ante imprevistos y reducir los costos de transacción, pero que por otra parte representa un elevado costo de capital (inmovilizado) y demanda mucho espacio físico dentro de las plantas.

7) Una vez que se instauró la línea de montaje, las innovaciones se limitaron a la búsqueda sistemática, por una parte, de pequeñas innovaciones en cuanto a un único o pocos productos y, por otra parte, de pocas innovaciones en cuanto a los procesos, debido a la rigidez de las maquinarias y equipos inherentes a este modo de producir.

8) La búsqueda de la eficiencia empresarial no se llevaba a cabo de manera global, integrada y sistémica, sino independientemente por parte de cada área funcional, lo cual impide la optimización.

9) El fordismo creó las condiciones para que después de la gran crisis de los años treinta, se gestara y consolidara una nueva modalidad de Estado, como forma institucional reguladora, que asumía de manera activa varias funciones: productor de los bienes e insumos que necesitaban las firmas ante las fallas del mercado, prestador de servicios públicos con tarifas a menudo subsidiadas, constructor de la infraestructura económica y social que necesitaban las empresas, promotor de la demanda para asegurar la venta de la producción masiva y por esa vía la continuidad del proceso de acumulación, y finalmente adoptando la forma de Estado Providencia, cumpliendo un papel decisivo en cuanto a la reproducción de la fuerza de trabajo, la codificación de la relación salarial y la protección social.

Estos paradigmas productivos encontraron sus limitaciones según Neffa (1999, p. 45) por dos grandes causas, la mundialización de la economía y la crisis del proceso de trabajo, donde, entre otros factores, las nuevas tecnologías condicionaron el modelo.

Frente a esta crisis el autor (Neffa, 1999, pp. - 53 - 66) enumera algunos paradigmas emergentes, que admite, “no están exentas de contradicciones que las limitan”. (Neffa, 1999, p. 66), puede mencionarse la producción flexible, la democracia industrial, o la producción magra (Toyotismo), como las alternativas emergentes que buscan superar la crisis del modelo productivo.

### **El trabajo en el contexto del debate modernidad/posmodernidad**

La irrupción del movimiento posmoderno vino a poner en cuestión la centralidad del trabajo como constructor de cohesión y lazo social que había sido dominante durante todo el período marcado por el pensamiento moderno. Como corriente filosófica, en las últimas décadas del siglo pasado, el posmodernismo vino a decretar la superación del pensamiento moderno promulgado entre otras cosas, el fin de la historia, el fin de las ideologías, el fin de los estados y el fin del trabajo, entre otros postulados.

Particularmente el “fin del trabajo” guarda estrecha relación con la revolución tecnológica digital iniciada en los años '70. En 1995 el economista estadounidense Jeremy Rifkin produjo el texto emblemático de este razonamiento: “El fin del trabajo Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era”.

El autor plantea que: “La era de la información ha llegado. En los próximos años nuevas y más sofisticadas tecnologías informáticas basadas en la información y en el empleo de los ordenadores llevarán a la civilización a situaciones cada vez más próximas a la desaparición del trabajo....la completa sustitución de los trabajadores por máquinas deberá llevar a cada nación a replantearse el papel de los seres humanos en los procesos y en el entorno social. La redefinición de oportunidades y de responsabilidades de millones de personas pertenecientes a una sociedad carente de empleo masivo formal será probablemente el elemento de presión social más importante del próximo siglo”. (Rifkin, 1995, p. 9)

Al otro lado varios autores han planteado, sin negar el impacto de las TICs en el mundo del trabajo, que éste no ha perdido su centralidad. Enrique de la Garza Toledo (1999 pp. 15 -17), identifica cuatro tesis que sostienen la idea de fin del trabajo que resumimos en el siguiente cuadro:

Tesis 1	Heterogeneidad de los trabajadores, fragmentación de las antiguas identidades obreras, dificultades para organizarse, debilidad de las ideologías y proyectos de cambio social
Tesis 2	Fin de la centralidad del trabajo en la conformación de identidades colectivas, e importancia de los mundos extra laborales (p.ej. el consumo)
Tesis 3	El trabajo ya no es el elemento clave para crear riqueza la riqueza la crea el capital financiero globalizado
Tesis 4	Las tensiones fundamentales ya no se dan entre el capital y el trabajo, ahora es la lucha por los mercados (empresas y países), si se alcanza competitividad se conquistan mercados y se crean

Hay que mencionar que de la Garza en realidad refuta no solo a Rifkin, cuyo texto es coyuntural y carente de solidez, sino a otros autores como Claus Offe (La Sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro, 1984), André Gorz (Adiós al proletariado, 1982) y toda la línea de lo que él denomina “para-posmodernos”, como veremos más adelante.

El autor toma en principio el crecimiento de la Población Económicamente Activa<sup>1</sup>, (PEA), como argumento de no pérdida de la centralidad del trabajo.

Debido a que los datos de su texto son de la década del noventa los actualizamos a través de información del Banco Mundial: <http://datos.bancomundial.org/> (en base a datos de la Organización Internacional del Trabajo - OIT) que expone que en el período 1990 a 2014 la PEA mundial ascendió de 2.343 mil millones de personas a 3.351 mil millones de personas, lo que supone un aumento porcentual del 43% aproximadamente.

Los datos del crecimiento de la población mundial total para el mismo período (1990 -2014) que registra la misma fuente demuestran que la población total creció en un porcentaje cercano al 39%, paso de 5.285 mil millones de personas a 7.347 mil millones de personas, con lo cual el crecimiento de la PEA guarda relación con el crecimiento de la población. En el desagregado además se visualiza que en casi la totalidad de los países y regiones registrados la PEA ha crecido.

Ahora sobre la heterogeneidad del sujeto social, de la Garza (1999 pp. 21 -22) plantea que en realidad la clase obrera siempre fue heterogénea, la relación entre estructuras, subjetividades, identidades y acciones colectivas siempre fueron más complejas que lo que supuso la corriente estructuralista, no está claro ni demostrado que haya desempleo tecnológico y que la reducción de personal en empresas de punta obedecen fundamentalmente a estrategias empresarias.

Al argumento del fin de la centralidad del trabajo y la disolución de las identidades colectivas el autor plantea que: “sería difícil sostener la tesis de la desarticulación absoluta de la sociedad, más pertinente sería plantear la existencia de articulaciones parciales y la posibilidad de que las articulaciones se rompiesen u otras se creasen en función de ciertas prácticas” (de la Garza Toledo, 199, p.23)

En este marco, la noción del todo articulado es endeble, para el autor las articulaciones parciales, que se rompen crean otras nuevas y, por otro lado,

---

<sup>1</sup> Población Económicamente Activa (PEA): es el conjunto de personas que independientemente de su edad, tiene una ocupación (remunerada) o que, sin tenerla (desocupada), en la semana de referencia de la encuesta ha buscado trabajo y estaba en condiciones de hacerlo. Se excluyen de manera explícita los enfermos de larga duración, y las demás personas impedidas de trabajar. Julio C Neffa. (2003) El trabajo humano Contribuciones al estudio de un valor que permanece. ANEXO: Glosario de conceptos y definiciones.

en la subjetividad del obrero industrial perduraban estratos fosilizados de otros mundos, estamos ante procesos históricos que no son novedosos en tanto cambiantes y se pregunta “¿No estaban estas heterogeneidades de estructuras y subjetividad es detrás de las disputas entre marxistas y anarquistas” (de la Garza Toledo, 1999, p. 23), con lo cual la heterogeneidad del movimiento obrero no parece un dato novedoso.

Sobre la idea que el trabajo no es necesario para generar riqueza, el autor contrapone argumentos muy determinantes, ya que entiende que esta idea es una cuestión de disputas de sentidos y de poder: “primero, distinguir riqueza dineraria de satisfacción de necesidades humanas, ya que en segundo término no es posible resolver necesidades humanas sin trabajo ni trabajadores”. (de la Garza Toledo, 1999, p. 24)

En cuanto a la última tesis el autor plantea que: “se relaciona más con una visión de vencidos y vencedores desde los ochenta en relación con el cambio de modelo económico, la globalización, la reestructuración productiva y de las relaciones industriales. Esta tesis si bien es pesimista su nivel es más coyuntural y de caracterización que ha sucedido con la clase obrera y sus organizaciones. No es la primera vez en la historia que sujetos obreros y sus organizaciones entran en crisis frente a las transformaciones y cambio de relaciones de fuerza en el capitalismo”. (de la Garza Toledo 1999, p. 25)

En conclusión el autor sostiene que el trabajo es importante en sí mismo, pero además como proyecto y reconocimiento social, y que lo que está en cuestión es la organización industrial del trabajo y el uso del tiempo, el trabajo no se termina sino que se amplía y confunde con otros mundos de vida “de la reproducción social”, y el contexto, si bien afecta la identidad obrera y la organización, no necesariamente lleva al individualismo. (de la Garza Toledo 1999, pp. 35 - 40)

El mismo autor ensaya también una crítica a lo que denomina como pensadores “para posmodernos” en su texto del 2008: “Crítica de la razón para - posmoderna”.

Plantea de la Garza (2008, p.11) que: “la Postmodernidad nace de un cambio de estado de ánimo de la intelectualidad progresista, socialdemócrata o comunista, que se tradujo en pérdida de imaginario, de idea de futuro, de proyecto, de organización y en especial de reivindicar a la clase obrera como sujeto privilegiado para la transformación del capitalismo. Este pesimismo, producto de la gran decepción, se trató de atemperar con la reivindicación de un nuevo individualismo, visto como sinónimo de libertad frente a estructuras o concepciones totalizantes que aprisionaban a los individuos, lo mismo en el socialismo real, que en el capitalismo organizado”.

El autor utiliza la preposición *para* en el sentido de “dirigirse a”, “aproximarse” y aclara que ninguno de los autores con los que polemiza se reconocería como posmodernos, sin embargo justifica la denominación (entre otros argumentos) en que estos “parten de algo ya observado en las teorías del fin del trabajo, la heterogeneidad en las ocupaciones, pero agregan lo que

no quedaba claro hasta la década del noventa, que el eje de estas transformaciones no es simplemente la heterogeneidad sino la flexibilidad del trabajo. (de la Garza Toledo, 2008 p. 13)

La mirada crítica sobre los autores que de la Garza denomina para -posmodernos se focaliza en que los estos sintetizan sus argumentos en metáforas, utilizan frases impactantes sin sustento o constatación de fuente, y admiten cierta potencialidad de la libertad individual si se acepta la flexibilidad.

Hay que detenerse en el concepto de flexibilidad. Los para -posmodernos, según el autor: “entienden por flexibilidad a la fragmentación de carreras ocupacionales y biografías, es decir, la duración corta en una ocupación y la alternancia entre desempleo y otras ocupaciones diversificadas. Esta manera de ver la flexibilidad tiene que ver con las limitaciones actuales al pleno empleo típico, es decir, de tiempo completo, por tiempo indeterminado, protegido por la contratación colectiva y los sindicatos. En cambio, la ocupación flexible sería insegura. Esta flexibilidad en la trayectoria ocupacional provocaría una desestructuración en las relaciones de trabajo, al ser cambiantes no habría claridad en los grupos de pertenencia; también de tipo geográfico, puesto que la flexibilidad así entendida puede implicar el traslado territorial del trabajador en busca de empleo; y en las relaciones personales y familiares. Es decir, el trabajo aparecería como un collage de fragmentos de experiencias, sin arraigo a un grupo social determinado, la desestructuración del sentido del tiempo y el espacio, la superficialidad en las relaciones sociales”. (de la Garza Toledo, 2008 p. 14)

Por el contrario, la flexibilidad en el mundo del trabajo es un fenómeno mucho más complejo (de la Garza Toledo, 2008 pgs. 27 -29), puede entenderse al concepto desde la flexibilidad dentro del proceso de trabajo (movilidad interna entre puestos y de polivalencia), la flexibilidad en el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, o la flexibilidad se relaciona con el sistema de relaciones industriales (leyes laborales).

Ahora fundados en esa idea de flexibilidad de los para - posmodernos establecen un escenario donde hay un potencial en haberse liberado de la “jaula burocrática” de la etapa anterior, un fin de las identidades colectivas y un cambio cultural. Estos preceptos, hay que decirlo son habituales también en la comunidad académica, afirmar que las identidades colectivas en torno al trabajo han perdido vigencia es, por ejemplo, desconocer al movimiento piquetero en Argentina, o los cocalleros de Bolivia, y las formas de trabajo “a típico” que, plantea de la Garza, son nuevas identidades que los para -posmodernos desconocen. (de la Garza Toledo, 2008 p. 27)

“En el fondo hay una apología del neoliberalismo, aunque reconozcan los daños causados en la transición. Así, las reformas que proponen son una parte insubstanciales y pueden convivir sin cambiar la inseguridad neoliberal, como la de convertir a los sindicatos en agencias de colocación de sus desempleados, instituciones parche”. (de la Garza Toledo, 2008 p. 28)

El autor dirige sus críticas fundamentalmente a Bauman, Sennet, Beck, Negri y las categorías “metafóricas”, amor, trabajo, líquido, comunidades de guardarropa, zombi, que a su parecer encierran un cierto desencantamiento individual (y autobiográfico en esos autores) de los proyectos colectivos. Su crítica es profundamente política y vigente para pensar el trabajo desde la realidad latinoamericana: “el problema es la consecuencia histórico-política a la que nos conduce, en efecto, tras una retórica incendiaria se esconde una funcionalidad al pensamiento dominante, una incapacidad de pensar más allá de lo que las agendas neoliberales proponen y una estrategia de confrontación que sugiere a los movimientos sociales abandonar el terreno del Estado con la consecuencia de su debilitamiento”. (de la Garza Toledo 2008, p. 22)

## **EL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL**

Las Tecnologías de Información y comunicación han desencadenado una revolución tecnológica, entendemos como tal a “un conjunto interrelacionado de saltos tecnológicos radicales que conforman una gran constelación de tecnologías interdependientes; un ‘clúster’ de ‘clústeres’ o un sistema de sistemas”. (Pérez, 2010, p. 6)

No es la primera vez en la historia de la humanidad que eso sucede, la máquina de vapor, el ferrocarril, el acero y el petróleo o el automóvil, han configurado en su etapa histórica revoluciones tecnológicas, “una revolución tecnológica puede ser vista como una gran transformación del potencial de creación de riqueza de la economía, que abre un vasto espacio de oportunidad proporcionando un nuevo conjunto de tecnologías genéricas interrelacionadas, infraestructuras y principios organizativos, con los cuales se pueden aumentar significativamente la eficiencia y la efectividad de todas las industrias y actividades”: (Pérez, 2010, p. 7)

“La actual revolución de las tecnologías de información, estableció un sistema tecnológico inicial alrededor de los microprocesadores (y otros semiconductores integrados), sus proveedores especializados y sus usos iniciales en calculadoras y juegos, así como en la miniaturización y digitalización de los controles y otros instrumentos de uso civil y militar. Este sistema fue seguido por una serie de innovaciones radicales sucesivas, como las minicomputadoras y los computadores personales, los programas de software, los equipos de telecomunicaciones y la Internet, cada una de las cuales abrió un nuevo sistema con su respectiva trayectoria, en estrecha interrelación e interdependencia con las demás. A medida que iban apareciendo, estos sistemas se fueron interconectando y continuaron expandiéndose juntos, estableciendo entre ellos fuertes lazos de retroalimentación tanto en las tecnologías como en los mercados” (Pérez, 2010, p. 6)

Tal como propone Manuel Castells (2000, p.30) la revolución tecnológica de la información es un punto de partida para analizar los cambios en las relaciones sociales y de producción, por su extraordinario poder de penetración en toda actividad humana.

Estos acontecimientos se dan en un contexto en que la comunicación y las TICs, están reconfigurando las nociones de tiempo y espacio, Sergio Fernández Novoa (2004, p.2) expone la irreversibilidad de estos cambios: “Nos encontramos ante dos hechos fundamentales: primero, socialmente hemos dado un salto cualitativo sin retorno; segundo, somos parte de una sociedad que está en plena construcción. Estos cambios se producen en un ambiente en que las diferencias económicas y sociales entre los estados más desarrollados y todos los demás, así como entre los ciudadanos que viven al interior de la mayor parte de los países, son cada vez mayores. La revolución de la que hablamos ha contribuido al incremento de las asimetrías”.

Este fenómeno ha producido a partir de las décadas del `70/`80 una reestructuración del modelo capitalista industrial hacia lo que Castells (2000, p. 39) denomina como modelo “informativo”, donde el conocimiento en su carácter acumulativo va generando un efecto “bola de nieve”, como ha sido denominado por algunos autores, “sin duda, el conocimiento y la información son elementos decisivos en todos los modos de desarrollo, ya que el proceso de producción siempre se basa sobre cierto grado de conocimiento y en el procesamiento de la información. Sin embargo, lo que es específico del modo de desarrollo informativo es la acción del conocimiento sobre sí mismo como principal fuente de productividad”. (Castells, 2000, p. 42)

Este es un proceso sin duda inédito para la historia de la humanidad y los avances tecnológicos, siguiendo al autor (2000, p. 38), sobre los años 80, la revolución tecnológica fue fundamental para reestructurar el sistema capitalista y constituyó un proceso que siempre fue orientado por, y según, los intereses del capitalismo avanzado.

En la década del `90 del siglo pasado se masificó el uso de las tecnologías a partir de la extensión del uso de la red y de la multiplicación de los dispositivos de acceso: “aunque el nuevo sistema todavía estaba en fase de formación en el momento de escribir estas líneas, los usuarios accedían a la red desde diversos dispositivos especializados distribuidos en todas las esferas de la vida y en cualquier actividad: en el hogar, en el trabajo, en los centros comerciales o de ocio, en los medios de transporte y, finalmente, en todas partes. Estos dispositivos, muchos de ellos portátiles, pueden comunicarse entre sí sin necesidad de un sistema operativo propio”. (Castells, 2000, p. 90)

Avanzado ya el siglo XXI, los avatares de la revolución tecnológica nos confrontan con un nuevo giro de la bola de nieve que engrosa el fenómeno: la web 2.0: “este fenómeno tecno-social se popularizó a partir de sus aplicaciones más representativas, Wikipedia, YouTube, Flickr, WordPress, Blogger, MySpace, Facebook, OhMyNews, y de la sobreoferta de cientos de herramientas intentando captar usuarios / generadores de contenidos. Según O’Reilly<sup>2</sup>, principal promotor de la noción de Web 2.0, los principios constitutivos de ésta son siete: la World Wide Web como plataforma de trabajo, el fortalecimiento de la inteligencia colectiva, la gestión de las bases

---

<sup>2</sup> El concepto Web 2.0 debe su origen a una tormenta de ideas entre los equipos de O’Reilly Media y MediaLive International a mediados de 2004, (Cobo y Kuklinski, 2007, p.27)

de datos como competencia básica, el fin del ciclo de las actualizaciones de versiones del software, los modelos de programación ligera junto a la búsqueda de la simplicidad, el software no limitado a un solo dispositivo y las experiencias enriquecedoras de los usuarios. En esta nueva Web la red digital deja de ser una simple vidriera de contenidos multimedia para convertirse en una plataforma abierta, construida sobre una arquitectura basada en la participación de los usuarios”. (Cobo y Kuklinski, 2007, p.15)

Ahora este breve recorrido del avance de la revolución de las tecnologías de la información y comunicación nos lleva a preguntarnos sobre el lugar del trabajo y los trabajadores en este nuevo escenario. En la naturaleza de los cambios organizacionales esta la raíz de los cambios en las relaciones laborales: “la organización posmoderna, se dice, implica cambios profundos frente a la organización jerárquica, burocrática y mecanicista tradicional. Las fronteras entre el adentro y el afuera tienden a difuminarse: tercerizaciones, alianzas y redes informáticas vuelven borroso el límite con el contexto. A la estructura piramidal-funcional se le presentan como alternativa estructuras matriciales y en red. A la rigidez y centralización, la flexibilidad y la descentralización. El trabajo es ahora una actividad y no tanto un lugar específico con horarios rígidos. Ya no se ofrece seguridad en el empleo, sino “empleabilidad”. La unidad de mando es sustituida por dependencias múltiples. El control se internaliza y se vuelve autocontrol. La integración y la polivalencia reemplazan la especialización y la división del trabajo”. (Kaplún, 2001, p.84)

Los modelos participacioncitas en las organizaciones vienen a superar la crisis del modelo taylorista - fordista, como ya se ha mencionado anteriormente, ahora bien, es válida la pregunta que el mismo autor (Kaplún, 2001, p.83) propone para develar la realidad detrás de estos discursos y la reflexión que conlleva: “basta mirar a nuestro alrededor y preguntarnos cuántos de nosotros trabajamos en o al menos conocemos organizaciones que apliquen efectivamente estos criterios para darnos cuenta que, por el momento y al menos por estas tierras, parece que se trata fundamentalmente de “progreso manuscrito”. La realidad parece seguir mostrando la persistencia de los modelos jerárquicos y de la organización mecanicista: los intentos participativos son demasiado pequeños y poco consistentes, “fracasan” con demasiada facilidad, las jerarquías se asustan y prefieren retroceder...”

Es que en primer lugar, quizá lo que haya que esclarecer es que la revolución tecnológica tal como está planteada ha reestructurado una nueva división del trabajo, entre individuos, países y regiones: “si el trabajo es el factor decisivo de producción en la economía informacional, y si la producción y la distribución se organizan cada vez más sobre una base global, podría parecer que debemos asistir a un proceso paralelo de globalización del trabajo. Sin embargo, las cosas son mucho más complicadas”. (Castells, 2000, p.169)

Aparece aquí la relación trabajo - conocimiento y la ya aludida noción de empleabilidad que mencionara Kaplún y sobre la que retomaremos para configurar este nuevo escenario de relaciones del trabajo: “Existe, cada vez más, un proceso de globalización del trabajo especializado. Es decir, no sólo

el trabajo altamente cualificado, sino el trabajo cuya demanda es excepcionalmente alta en todo el mundo y que, por tanto, no sigue las reglas habituales en lo que se refiere a normas de inmigración, salarios o condiciones de trabajo. Ése es el caso del trabajo profesional de alto nivel: altos ejecutivos, analistas financieros, consultores de servicios avanzados, científicos e ingenieros, programadores informáticos, biotecnólogos, etc. Pero lo mismo ocurre con los artistas, diseñadores, actores, estrellas del deporte, gurús espirituales, consultores políticos y criminales profesionales. Cualquiera que tenga la capacidad de generar un valor añadido excepcional en cualquier mercado disfruta de la posibilidad de comprar en todo el globo... y también de ser comprado. Esa fracción del trabajo especializado no asciende a decenas de millones de personas, pero es decisiva para el rendimiento de las redes empresariales, de las redes de medios de comunicación, de las redes políticas, de modo que, en general, el mercado para el trabajo más valorado sin duda se está globalizando". (Castells, 2000, p.169)

Este panorama configura lo que algunos autores denominan como economía de "diferentes velocidades", por un lado una economía global, dinámica, donde la información y conocimiento circulan en tiempo real para generar cada vez más riqueza, y por otro una economía industrial, o incluso preindustrial en países y regiones donde no se verifica la capacidad para incorporarse al nuevo escenario.

"Esa profundización y velocidad -en el marco de una globalización y apertura comercial, a veces indiscriminada- han originado profundas transformaciones en la estructura económica mundial, y adquirieron en las últimas dos décadas mayor importancia a partir de procesos fuertemente vinculados. Por un lado, la emergencia de una nueva revolución tecnológica basada en los cambios producidos por las Tecnologías de Información y Comunicación. Por otro, de manera asociada aunque no dependiente, la difusión de un conjunto de tecnologías organizacionales que permitieron aligerar considerablemente las estructuras y los procesos de trabajo". (Novick, 2008, p.49)

"Actualmente, se asiste por un lado a la emergencia y desarrollo de la sociedad de la "información", del "conocimiento", en los que la innovación, el aprendizaje y las competencias endógenas constituyen las bases de la competitividad, y por otro lado a los fenómenos de precariedad, de desocupación y de bajos salarios que se extienden a importantes contingentes de la población trabajadora", la autora se pregunta además si estas dos dimensiones de la realidad son ajenas una a otra o, en definitiva, son complementarias. (Novick, 2008, p.49)

La evolución del sistema capitalista y la globalización han elevado al conocimiento como el recurso más importante del sistema productivo. Los elementos centrales del debate acerca de los modelos de desarrollo, centran su expectativa en la capacidad de las fuerzas endógenas como factor de impulso, tanto por la implicancia de las nuevas relaciones espaciales que la globalización y el desarrollo de las TICs han impuesto, como por el papel que cumplen el aprendizaje y el conocimiento.

El desarrollo y la generación de puestos de empleo de calidad, parece estar emparentado tanto a la producción local de conocimientos, como a la vinculación entre centros de investigación y/o producción, lo que nos sitúa ante una nueva división del trabajo cognitivo tanto a escala global como local. Los territorios se plantean por lo tanto como espacios de producción y organización del trabajo cognitivo, en permanente interacción contextual, y en una relación dialéctica entre conocimiento generado localmente y conocimientos adquiridos del espacio global. En definitiva, se habla de conocimiento contextual de orden tácito cuando se refiere a una determinada destreza o virtud, producida en un determinado contexto (sistema productivo), para ser utilizado en el mismo mediante la práctica, y de conocimiento codificado cuando éste es apartado de su contexto original de producción y trasladado, mediante el proceso de abstracción complejo de la codificación, al plano global.

De esta forma, el rol del conocimiento es fundamental para apuntalar los objetivos de las estructuras económicas. El sistema educativo formal, en general, y las acciones de capacitación y formación, en particular, son los instrumentos de conocimiento más eficaces. Junto a ellos, la producción de conocimiento tácito que impone la praxis y que se relaciona con el concepto de aprendizaje, conforman los argumentos con que cuenta un territorio para mejorar, no sólo su competitividad, sino la calidad de vida de las personas.

Es que si la sociedad del conocimiento es la tendencia más enérgica del presente momento histórico, la misma impone al conocimiento no solo como el articulador de una nueva forma de organización y gestión del proceso productivo, sino como condición necesaria de acceso a la escena global.

La educación y la formación se han constituido como factores fundamentales, no ya para el ingreso a un mercado de trabajo, sino para acceder a un empleo de calidad, con lo cual se establece como argumento básico de lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denomina trabajo decente, concepto sobre el que volveremos.

Nos preguntamos, claro, ¿Cuáles el lugar de los sujetos en este marco? ¿Cuál es la significación del trabajador?, sin duda es esta una pregunta muy difícil de responder en su amplitud, fundamentalmente por el alto grado de heterogeneidad ya expresado en torno al trabajo en esta etapa histórica.

Sin embargo hay un concepto emergente que parece central para entender la época, y que es necesario al menos mencionar, la “empleabilidad” porque es a partir de esto que se puede comprender otras categorías relacionadas a los sujetos en tanto trabajadores: trabajadores de conocimiento, trabajadores de tiempo flexible, inempleados, etc.

La palabra empleabilidad no existe en la lengua castellana. Se trata de la fusión de los términos del idioma inglés “employ”, que se traduce como empleo, y “hability” cuya traducción es habilidad, la condensación de ambas conformó el concepto “employability”, adaptado al español como empleabilidad. La utilización en ámbitos académicos y políticos del concepto

de empleabilidad ha venido ganando espacios a partir de los cambios operados en los sistemas productivos y en los mercados de trabajo.

Una mirada sesgada, por la cual la noción de empleabilidad ha sufrido muchas críticas, sostiene que las políticas contra el desempleo deben cimentar sus acciones en planes de capacitación y formación profesional, para mejorar la empleabilidad de las personas.

Así planteado, se puede identificar la empleabilidad como una derivación de la Teoría del Capital Humano donde tanto el nivel de conocimiento formal adquirido mediante la escolaridad, como el conocimiento tácito que se adquiere en las fábricas y talleres, conforman una paleta de habilidades que posee cada individuo para competir en un determinado mercado de trabajo.

Estas posturas enfocan el análisis de los mercados de trabajo a partir de las características de la fuerza de trabajo, es decir de la oferta, aseverando que es viable mejorar ciertos indicadores como la tasa de empleo, o la productividad, a partir de la inversión en educación y conocimiento como atributos que residen exclusivamente en cada individuo.

Un enfoque más reciente propone que las condiciones de empleabilidad de un trabajador “si bien pueden haber sido adquiridas por éste y constituyen un patrimonio personal e intransferible, devienen en definitiva de una inversión social, que le permitió tener acceso a oportunidades diferenciadas. La defensa de ese patrimonio es de responsabilidad del trabajador, en lo que atañe a su capacidad de estar disponible para actualizarlo y mantenerlo vivo. Pero es responsabilidad de todo el colectivo social en lo que corresponde a la construcción y mantenimiento de mecanismos democráticos que garanticen, primero el permanente acceso a las oportunidades formativas y, segundo, a que estas oportunidades formativas sean completadas con oportunidades de empleo, trabajo e ingresos (Weinberg, Pedro Daniel<sup>3</sup>).

Este enfoque propone asumir la cuestión de la empleabilidad tanto desde la dimensión individual, que se vincula con las capacidades y proyectos de cada persona, como desde la dimensión colectiva, en donde todos los actores territoriales tienen una responsabilidad sobre esas condiciones de empleabilidad.

Frente a la opción que propone observar la empleabilidad desde uno de los extremos del mercado de trabajo, habría entonces otra posible. El concepto de empleabilidad brinda, de esta, forma una mirada más integral, que puede dar cuenta de la complejidad de la problemática y que nos permite enfocar al objeto ya no como una cuestión individual, sino a través de los vínculos con conceptos que implican al colectivo social tales como territorio y desarrollo.

---

3

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg>

Podría afirmarse que las teorías que practican un análisis de los mercados de trabajo a partir de la fuerza de trabajo (oferta), observan solo una parte del problema, aún para la economía clásica, “todos los mercados tienen un núcleo económico básico común, el modelo de oferta y demanda simplifica la realidad fijándose en estos rasgos clave” (Dornbusch, Fisher y Schmalensee, 1989, p. 53).

Este enunciado, no sólo deja en claro que el análisis de un mercado debiera observarse desde el juego de relaciones y los flujos existentes entre oferta y demanda, sino que este modelo es una versión simplificada de la realidad, que si bien admitimos puede ser útil para describir algunas situaciones puede no serlo para interpretar realidades complejas.

Siguiendo a estos autores, entendemos a la demanda como “un término general que describe la conducta de los compradores y los potenciales compradores de un bien” y, la cantidad de demanda “depende del precio del bien y de otros factores, incluidos los precios de otros bienes y las rentas y los gustos de los compradores” (Dornbusch, Fisher y Schmalensee, 1989, p. 53).

Aquí encontramos elementos subjetivos como “conducta y gustos de los compradores” que inciden en el mercado de trabajo y con ello en la empleabilidad que, de esta forma, ya no se ve determinada sólo por las calificaciones personales, sino por aquellos valores del mercado que se construyen sobre una matriz cultural, social y política, además de la económica.

En la figura de la “fila” que algunos autores han desarrollado puede ayudarnos a entender esta dinámica, los empresarios asignan los puestos existentes entre los postulantes, de acuerdo con sus particularidades en relación con la contratación. Los trabajadores más solicitados son los primeros de la fila, resignando a los que cuentan con menos capacidades a encontrar trabajo en los puestos menos deseables de los sectores marginales de la economía, o a sufrir la situación de desempleo. Ahora, cabe preguntarse, cuáles son los factores que determinan esa selección.

Es obvio que el lugar en la fila no está determinado por un orden de llegada, sino por los atributos que coincidan con los criterios de selección del empleador. El factor económico es un argumento de selección, pero podemos inducir que en esa fila de espera juegan otros factores extraeconómicos que, sin embargo, forman parte del funcionamiento de los mercados, son parte de su institucionalidad y determinan tanto el lugar que el aspirante ocupa en la fila, como la espera inútil de un puesto de trabajo que difícilmente llegue.

La idea de trabajador de conocimiento también es producto de la revolución tecnológica, se relaciona con aquel que posee un saber específico y lo ejerce para desempeñarse en el ámbito laboral, entendiendo por saber, al conocimiento efectivo para la acción y la resolución de problemas, se asume como propietario de sus medios de producción (el conocimiento), y se identifica con su área de especialización, no con la organización.

Ahora quizá más que la definición lo que importa es lo que conlleva esta figura, sobre todo para quien se le atribuye haber acuñado el concepto, Peter Drucker (1999, 83): “la productividad del trabajador del conocimiento es el mayor desafío de la gestión en el siglo XXI. Los países y las industrias que han emergido como líderes en el mundo en los últimos cien años son aquellos que han sido líderes en incrementar la productividad del trabajador manual...En cincuenta años, si no es que mucho antes, el liderazgo de la economía mundial se habrá desplazado hacia aquellos países e industrias que hayan incrementado de la manera más sistemática y más exitosa la productividad del trabajador del conocimiento”.

Esto, sugiere una división del trabajo que bien describe Castells (1999, p. 5): “el nuevo tipo de trabajo se caracteriza, cada vez más, por una separación fundamental entre dos tipos de trabajo -para traducir las ideas a lo esencial-. Uno, es lo que llamo el trabajo auto programable y, otro, lo que llamo trabajo genérico. El trabajo auto programable es el que desarrolla aquel trabajador que tiene una capacidad instalada en él o ella de poder tener la posibilidad de redefinir sus capacidades conforme va cambiando la tecnología y conforme cambia a un nuevo puesto de trabajo. En estos momentos lo que la gente aprende, no sólo en bachillerato, sino en la formación profesional, o en sus primeros años de vida profesional, queda obsoleto rápidamente, tanto desde el punto de vista de tecnologías que se aprenden, como desde el punto de vista de qué tipo de empresa, qué tipo de gestión, qué tipo de mercado se toca”.

A esta división del trabajo cabe agregar la mención del fantasma del desempleo tecnológico, argumento que no solo no está comprobado sino que ha sido demostrado en sentido contrario en varios casos, en definitiva no existe acuerdo sobre tal tema.

Castells (2000, p. 6) es determinante en este aspecto: “aquí entraríamos en qué impactos sobre el empleo -sobre la creación de trabajo, en general tiene este tipo de organización. Una cuestión en la que soy bastante duro en todas mis investigaciones en España, por razones en el fondo políticas, es que las nuevas tecnologías y este nuevo sistema como tal, no produce paro<sup>4</sup>. Las nuevas tecnologías no producen paro. En Europa hay una visión absolutamente equivocada, empíricamente equivocada. Que haya un paro estructural por razones tecnológicas, no es una cuestión de opinión”.

En Argentina, en el año 2010 (Novick, Rojo, Rotondo y Yoguel) se realizó una investigación por parte del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social que buscaba demostrar las siguientes hipótesis:

“H1) En un escenario de crecimiento del empleo como el registrado luego de la devaluación del año 2002, las firmas de mayor intensidad innovadora y con equipos formales de desarrollo en un sentido amplio registrarían un mayor aumento en su dotación de personal”.

---

<sup>4</sup> En España paro es sinónimo de desempleo.

“H2) Los empleos generados por las empresas más innovadoras serían de mejor calidad: más estables y con salarios más elevados”.

En sus conclusiones dicta: “La relación entre innovación y empleo es sumamente compleja, ya que emerge de un sistema que depende de un conjunto de dimensiones micro, meso y macroeconómicas que incluyen a los regímenes institucionales predominantes. Este conjunto de dimensiones y la forma como se articula condicionan significativamente la capacidad de un sistema económico de generar empleo en términos de calidad y cantidad y de resolver cuestiones tales como la inclusión social y la reducción del desempleo. El principal hallazgo de este estudio es que en el período de crecimiento económico con tipo de cambio competitivo (2004-2007), las actividades de innovación desarrolladas por el conjunto de pequeñas y medianas empresas industriales estuvieron asociadas al crecimiento del empleo. Este comportamiento se registra en forma independiente de la rama de actividad a la que pertenecen. Este resultado resulta novedoso para la Argentina, y opuesto a lo observado durante el régimen de convertibilidad donde predominaron las innovaciones y los procesos de reconversión productivos ahorradores de empleo”. (Novick, Rojo, Rotondo y Yoguel, 2010, p. 21)

El desempleo tecnológico entonces no está demostrado, hay razones mucho más complejas y evidentes en la experiencia que nos llevan a afirmar que el desempleo es fundamentalmente producto de la política y de la economía, o mejor dicho ante todo de la política económica. “Empíricamente, la mayor parte de estudios que se han hecho -y han sido muchísimos- sobre la relación entre tecnología y pérdida de empleo, muestran que no hay relación. Tampoco es cierto, como dicen los tecnócratas, que, por definición, las nuevas tecnologías crean más empleo. No es así. Depende. Depende de qué tecnología, de qué puesto de trabajo, de qué formación, de qué políticas de la empresa, de qué políticas del gobierno”. (Castells, 2000, p. 6)

Ahora bien, si bien hay un papel determinante de las políticas, la idea de política de empleo no solo se restringe a la política macro económica, la regulación, las políticas de formación y capacitación, los incentivos, son parte de una batería que se despliega en los territorios en los que también emerge en los últimos años la figura de los servicios de empleo y el concepto de intermediación laboral como una herramienta de equilibrio en los mercados de trabajo.

Los servicios en el campo de la intermediación laboral conforman un proceso que se plantea como un nexo entre el trabajador, el empleo vacante y el sistema de formación y capacitación laboral. Se destinan a mejorar los tiempos de búsqueda y selección, y la calidad del ajuste de los puestos a las personas que buscan empleo. En términos generales, los principales beneficios de los servicios de intermediación laboral son: reducir el desempleo y la rotación en el empleo a corto plazo, mejorar la movilidad laboral, aumentar la transparencia del mercado de trabajo y reducir la discriminación.

Por otro lado todos los cambios ya mencionados generan un diagnóstico sobre el cual los investigadores de los mercados de trabajo en general acuerdan: “El encuentro de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo en el mercado no se hace de manera instantánea y directa. Los empleadores y los buscadores de empleo no tienen una información completa y recurren a los intermediarios para acceder a mayor información, compensar las fallas del mercado y los mayores costos originados en las insuficiencias de aquella” (Neffa y Korinfeld, 2006, p. 83)

“Simplificando para fines expositivos, se puede decir que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) categoriza a los intermediarios, según su procedencia y accionar en el mercado, en privados, estatales y ONG. Por su finalidad, los clasifica en mercantiles y no mercantiles. A su vez, a las agencias intermediarias privadas también se las puede categorizar según el segmento de buscadores de trabajo que atienden y según las características de las empresas que requieren de sus servicios”. (Neffa y Korinfeld, 2006, p. 83)

A partir del año 2003, las políticas que dieron centralidad en Argentina al trabajo constituyeron la Red Federal de Servicios de Empleo, que desplegó en el territorio oficinas de intermediación laboral en los principales municipios del país. En la investigación llevada adelante por Neffa y Korinfeld (2006, p. 86) se revela que para ese año, 81 instituciones intermedias (entre las que se incluyen las universidades) realizaban acciones de intermediación laboral en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Conurbano Bonaerense:

Instituciones relevadas	Cantidad
Servicios universitarios de empleo	14
Empresas de trabajo temporario	12
Consultoras de selección de personal	12
Instituciones religiosas y/o comunitarias	10
Servicio público de empleo	9
Asociaciones profesionales	8
ONG	6
Sindicatos	6
Intermediarios virtuales	4
Cámaras empresariales <sup>5</sup>	
<b>Total</b>	<b>81</b>

Fuente: Neffa Julio César y Korinfeld Silvia (2006) Revista Trabajo. Año 2, Número 2. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación

Los datos muestran que para el año 2006 ya las Universidades eran el principal actor de los procesos de intermediación laboral por fuera del Estado. En cuanto a los segmentos del trabajo donde operan los servicios: “consultoras de selección de personal, así como las universidades y las asociaciones profesionales, se orientan fundamentalmente a los sectores de profesionales

<sup>5</sup> Durante el período de relevamiento no fue posible identificar actividades de intermediación en las cámaras empresariales contactadas.

altamente capacitados, trabajadores capacitados y especializados de nivel medio”. (Neffa y Korinfeld, 2006, p. 86).

Al momento de la investigación se destaca además que las universidades utilizaban las carteleras de la facultad e incluso visitan los cursos, “los servicios universitarios de empleo, son las instituciones que efectúan en mayor medida los seguimientos del personal colocado, como la indagación de las opiniones de la empresa acerca de la persona seleccionada”. (Neffa y Korinfeld, 2006, p. 86)

“Los servicios universitarios de empleo, refieren los cambios producidos recientemente respecto del requerimiento de conocimientos en informática, idiomas y estudios de posgrado; en algunos casos es importante que estos últimos hayan sido en el exterior del país”. (Neffa y Korinfeld, 2006, p. 87)

La investigación revela además que, para los puestos de jefes y supervisores escalando a profesionales y técnicos el mínimo requerido es de graduado universitario. (Neffa y Korinfeld, 2006, p. 96)

Por supuesto que llama la atención que los servicios virtuales para el año 2006 aún no tenían el desarrollo que hoy, más de diez años después, podemos suponer, claro está que no solo la oferta de servicios universitarios de empleo se ha expandido sino que seguramente se ha producido una convergencia hacia las plataformas digitales.

También los encuadres y la institucionalización puede que estén en tensión, al momento de la investigación los servicios dependían mayormente de las áreas de bienestar estudiantil o extensión y en muchos casos ni los responsables ni las estructuras contaban con partidas presupuestarias, y no había una clara diferencia entre el servicio de empleo y la modalidad de pasantía, elemento que hoy bajo otro contexto habría que revisar. (Neffa y Korinfeld, 2006, p. 98)

Para completar este marco de referencia conceptual haremos una breve mención a la noción de trabajo decente, un esfuerzo impulsado a escala internacional por la OIT por imponer estándares de trabajo dignos para la persona humana.

La categoría de trabajo decente es multidimensional, para la OIT “El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”<sup>6</sup>.

Se desprende de la definición de trabajo decente de OIT sus múltiples dimensiones que van desde los ingresos, a la no discriminación, pasando por el

---

<sup>6</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

reaseguro de los beneficios sociales para los trabajadores y sus familias, y las libertades de expresión y acción gremial.

Por supuesto que la realidad indica que se está muy lejos de alcanzar en forma más o menos generalizada estos estándares, y que si bien difícilmente alguna persona pueda oponerse a ellos, la realidad del trabajo contrasta con la propuesta que como la de muchos organismos multilaterales queda como una expresión de buenas intenciones. Sin embargo es útil para guiar, monitorear y evaluar las políticas de empleo de Estados, organizaciones e instituciones.

## **PENSAR EL TRABAJO DESDE LA COMUNICACIÓN**

Para concluir, es apropiado referenciar desde un marco teórico - epistemológico más específico de la comunicación una mirada sobre la problemática, más allá de lo relacionado con el ámbito de la tecnologías de información y comunicación.

Entendemos a la comunicación como proceso social tal como plantea Washington Uranga (2007) en “Mirar desde la Comunicación” la propuesta es mirar (y pensar) el mundo del trabajo y sus vínculos con las TICs desde la comunicación.

“La comunicación es un proceso social de producción, intercambio y negociación de formas simbólicas, fase constitutiva del ser práctico del hombre y del conocimiento que de allí se deriva. De este manera podemos decir que “la comunicación se define por la acción” porque es “a través de nuestras acciones (que) vamos configurando modos de comunicación”. Pero, al mismo tiempo, “la comunicación que hacemos de nuestra acción, el lenguaje que utilizamos, constituye el sentido y el contenido de nuestra acción”. (Uranga, 2007, p. 3)

Como plantea este autor (2007, p. 4), esta mirada se enrola en la tradición latinoamericana de los estudios de comunicación, “que apunta a trascender el aspecto estrictamente técnico y del desarrollo de habilidades tanto de elementos discursivos como de los medios, para ubicarlo sobre todo en el espacio de las relaciones entre sujetos, enmarcados en contextos sociales y culturales”.

La comunicación, desde esta mirada, constituye tramas de sentidos que se expresan en acciones de los sujetos, intercambios, transacciones y construcciones de sujetos colectivos, y desde allí podemos visualizar una forma de ver y de relacionarse de las personas con el mundo del trabajo.

“No es posible analizar las prácticas sociales sin el aporte de la comunicación. Pero al mismo tiempo la comunicación es sólo un lugar de entrada, una perspectiva para el abordaje que exige otros saberes y competencias. Dicho de otra manera: no es posible aislar los “problemas comunicacionales” o separar los “aspectos comunicacionales” de una determinada situación. Lo comunicacional está necesariamente integrado a la complejidad misma de lo

social y de lo político y, a la vez que ayuda a su constitución, forma parte de toda situación”. (Uranga, 2007, p. 7)

Se propone una mirada articulada, despojada de las fragmentaciones y encajonamientos que postula el positivismo, para integrar el proceso de comunicación en toda la trama social, donde la cotidianeidad es espacio de comunicación, evitando “toda simplificación que reduzca la comunicación al juego de emisores-receptores, para comprender el proceso de comunicación como un todo significativo, que se constituye mediante redes discursivas y el entrecruzamiento de discursos diferentes, opuestos y contradictorios, que ponen en evidencia los conflictos y luchas de poder”. (Uranga, 2007, p. 7)

Si esta idea de comunicación pone el acento en las relaciones de poder y las relaciones de fuerza, porque ante todo es una mirada “relacional”, ¿cómo no va a ser un lugar desde donde mirar y pensar el mundo del trabajo y de las relaciones del trabajo si, como ya se ha expresado, son relaciones de fuerza?

Esto implica además alejarse de las simplificaciones que desechan los contextos culturales y sociales de producción de sentido y en esto el autor da dos ejemplos muy claros relacionados con el ámbito del trabajo:

“Hablando de la Argentina no podríamos decir que los jóvenes de entre 18 y 25 años de sectores que hoy tienen dificultades para conseguir trabajo y que nunca vieron trabajar a sus padres y quizás a sus abuelos, pueden constituirse de igual manera que aquellos hijos de inmigrantes forjados en la cultura del trabajo en la segunda mitad del siglo pasado. Para comprender a unos y otros hay que trabajar sobre sus historias de vida, desentrañar la manera como unos y otros se fueron constituyendo en el marco de la cultura. Lo mismo diremos si se trata de comprender sus mensajes. Es una simplificación y un grave error afirmar que los jóvenes de hoy “son vagos” porque cuando se les ofrece una posibilidad laborar no persisten y abandonan rápidamente. ¿Por qué habrían de hacerlo si nunca recibieron como mensaje que el trabajo es un valor y que vale la pena el esfuerzo de una jornada de ocho horas cuando su experiencia les ha demostrado durante años que cuando sus padres trabajaron igual sufrieron hambre y opresión? ¿O por qué habrían de valorar la vida si han convivido siempre con la muerte cercana y el mensaje que reciben de la sociedad es que su expectativa de vida es corta por diferentes razones? De esta manera sus conductas y reacciones sólo pueden entenderse en el marco de los mensajes que la sociedad emite, que otros actores expresan y que estos jóvenes interpretan desde el contexto de su propia historia de vida”. (Uranga, 2007, p. 10)

“Si una persona desocupada sostiene que “no tengo ganas de trabajar” no puede interpretarse unidireccionalmente como vagancia, porque seguramente está expresando frustraciones anteriores, resultados de opresiones, falta de oportunidades y otra serie de factores que, además de las condiciones personales, fueron configurando en el sujeto esa “falta de ganas”. Lo real aquí, no es la “falta de ganas”. Lo real, en términos de análisis, tiene que ser construido a partir de la historia de vida de esa persona, de los factores que

influyeron en ella, de los juegos de poder a los que fue sometida, etc.” (Uranga, 2007, p. 13)

Esta forma de entender el proceso de comunicación asume que es imposible encuadrar la práctica de comunicación dentro de un modelo, ya que estas prácticas: “responden a la esencia misma del ser humano como sujeto libre, de condición humana compleja y esencialmente social”. (Uranga, 2007, p. 5)

Entonces este es el desafío de la investigación, asumir el riesgo de concebir conocimiento sistemático a partir de la comunicación como proceso social y, como tal contextualizado, y enraizado, histórica, social y cultural, política e institucionalmente.

Hay además en esta mirada el desarrollo de una capacidad para el cambio social: “la mejor comprensión de la situación de un sujeto en el marco de la vida social no debería llevarnos a justificar todas y cada una de sus actitudes y modos de comportamiento, sino a encontrar allí mismo aquellos signos portadores de futuro o anticipatorios del cambio, para potenciarlos y desarrollarlos, o los obstáculos o impedimentos, para encontrar la manera de ponerles un límite o eliminarlos”. (Uranga, 2007, p.10)

Esta perspectiva (Uranga, 2007, p. 20) se propone: “analizar las formaciones sociales en función de “la capacidad de un grupo social de ejercer la dirección intelectual y moral sobre la sociedad, su capacidad de construir en torno a su proyecto un nuevo sistema de alianzas sociales, un nuevo bloque histórico”.

En este análisis se incluyen las relaciones de poder existentes en la formación social pero considerando las negociaciones, alianzas, conflictos y mediaciones que participan en la construcción de los sentidos compartidos socialmente. Esta concepción de las relaciones entre hegemónicos y subalternos implica asumir que no hay simetría entre las instancias emisoras y receptoras, y por ello nos parece adecuada para interpretar y comprender desde la comunicación al trabajo en su contexto de época.

Lo último a señalar es que esta mirada abre además caminos para transitar la transdisciplinaridad, tal como plantea Uranga (2007, p. 24): “la comunicación es una mirada posible desde la cual abordar las prácticas, pero no es la única ni es excluyente”, y reafirma luego que si bien la comunicación puede ser el sostén de la trama sociocultural, “los comunicadores tienen una contribución para hacer en ese camino, pero necesitan aportes conceptuales y metodológicos de diversas disciplinas. Porque no es posible comprender las prácticas sociales sin incorporar en el análisis una mirada desde la comunicación. Pero, al mismo tiempo, la mirada desde la comunicación resulta totalmente insuficiente para desentrañar por sí sola la complejidad de esas mismas prácticas, sólo comprensibles desde la posibilidad que habilita la transdisciplina”. (Uranga 2007, p. 25)

## 2. MARCO METODOLÓGICO

Para el encuadre metodológico del trabajo propuesto partimos de no desconocer el carácter multidimensional de la problemática del trabajo y, siendo coherente con la propuesta teórica, incorporamos una mirada transdisciplinar de la comunicación, para de esta forma, entender al transcurso de la investigación como un proceso de construcción de sentido.

El método puede definirse como un conjunto o sistema de procedimientos para abordar un determinado hecho en forma (lo más) objetiva posible (según varios autores la objetividad no es posible, de modo que sólo se trata de poner límites a la subjetividad).

La postura tradicional de producción de conocimiento de este enfoque está ligada a conjuntos de enunciados con cierto nivel de abstracción y generalidad (teoría), que a su vez se pueden poner a prueba empíricamente por procedimientos de correspondencias empíricas (observación), ya sea por deducción o inducción.

La idea de determinación de las teorías por los datos nos remite a la noción acerca de que los datos determinan las teorías, frente a un cuerpo de datos uno sabe cuál teoría es aceptable y cual no, y habitualmente lo aceptado es que debe quedar una sola teoría.

Esta breve descripción de la idea tradicional de ciencia empirista de carácter binario es la que ha dominado por años las Ciencias Sociales.

Frente a esta concepción binaria y determinista, existe sin embargo otra posibilidad que toma en cuenta una serie de factores que diluye las fronteras disciplinarias de las ciencias sociales. Como se expresó anteriormente existen factores económicos, sociales, culturales, históricos, políticos, tecnológicos, geográficos, o demográficos, que inciden en los procesos sociales.

Por lo tanto, parece necesario encontrar los instrumentos adecuados para abordar en forma transdisciplinaria los hechos sociales y lo que antes era pensado como un problema metodológico, hoy tenemos que asumirlo como un elemento constitutivo del conocimiento social.

En este sentido la propuesta metodológica, es desprenderse de la versión binaria, y avanzar en la reafirmación de una tesis ternaria cuya trayectoria formativa se vincula el mundo de la vida. La aparición del objeto modelo como un tercer elemento incorpora la idea de praxis (el mundo de la vida) que se constituye tal como plantea Samaja (2007, p. 5) en: “el primer gran presupuesto de todo proceso de investigación”.

Según este esquema, siempre estamos inmersos en este contexto de tradiciones por lo cual no sólo el investigador no puede prescindir de ellas sino que operan en la construcción del sujeto social histórico.

Ahora bien, el punto de partida de esta visión se basa en asumir la actividad de producción de conocimiento, de investigación científica como un proceso semiótico: “es decir como un proceso de producción, distribución, un intercambio y empleo de significados” (Samaja, 2007, p. 3).

Siguiendo los lineamientos de la producción de conocimiento como producción de sentido, se ha mencionado anteriormente la importancia que le otorga a ciertos rasgos al mundo de la vida, reafirmando que la condición para generar descripciones de la actividad social es participar de dicha actividad, propone además una reconfiguración del lugar del investigador. Siguiendo a Samaja (2007, p. 8): “el segundo, gran presupuesto de toda investigación científica lo constituye el Investigador mismo, con su historia personal, social y profesional y las tradiciones que regulan sus relaciones con la Comunidad de Especialistas en la que interactúa, sumado a todo esto, los organismos que subsidian y realizan el control de gestión de los procesos investigativos”.

Desde esta perspectiva, la producción de conocimiento científico se sostiene como experiencia, como encuentro del intérprete con la tradición y la institucionalidad en que está incorporado.

La confección de esa hoja de ruta requiere asumir los postulados antes mencionados, es decir lo transdisciplinario como sostén para el diseño del objeto modelo, tal propuesta da una tercer opción que supera la idea de que la investigación, o bien parte de la realidad (observación), o bien de un enunciado científico (teoría).

Desde esta perspectiva, la investigación científica exhibe una relación entre el lenguaje, las formas de vida en las cuales su uso está implicado, y el lenguaje técnico de las ciencias sociales. La investigación tiene la tarea de estudiar un mundo constituido como significativo por los individuos y las comunidades que lo producen y reproducen en su actividad.

Así entendido, lo cotidiano será el horizonte bajo el cual se muestran las cosas de las cuales da cuenta el proceso de investigación científica, un conjunto articulado de significaciones que deriva de la importancia que el lenguaje asume en esta propuesta metodológica. Si aceptamos que la ciencia puede ser un proceso de construcción de sentido, el lenguaje no es un hecho cultural más, sino el principio de nuestro abordaje del mundo, siempre presente en nuestra aspiración por entender las cosas que hay en él.

Por supuesto que esto no nos exime de realizar los pasos de rigor del método, ello nos impone realizar una serie de pasos previos a la recolección de datos que dan a la investigación un marco del cual no es posible apartarse (definición del problema, recorte del objeto, selección de unidades de análisis, etc.), pero desde la postura de preguntar y preguntarse, un diálogo donde el lenguaje no se realiza en forma de encadenamiento de enunciados sino que cada uno de estos se ve motivado por otro, una relación dialéctica.

Como plantea Sautu (2001, p. 199): “una investigación social es una combinación de construcciones teóricas y procedimientos lógicos y empíricos

explícitos. Sus contenidos son variados pero no infinitos...en la práctica de la investigación social nos manejamos con dos grandes paradigmas epistemológicos, teóricos y metodológicos: el cualitativo y el cuantitativo. Ellos mismos difieren internamente y están sometidos a permanente controversia en cuanto a la naturaleza de la realidad social, cómo debe ser abordada y qué constituye una producción válida de conocimiento”.

Frente a esto, la triangulación aumenta la validez del producto de la investigación, representa la utilización de diversos métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos y de teorías. La triangulación comprende el uso de varias estrategias al estudiar una misma problemática, “el trabajo en el campo va delimitando los contenidos específicos de su estudio. Su presentación incluye la construcción de una tipología inferida en la triangulación”. (Sautu, 2001, p. 204)

El proceso de investigación comienza entonces cuando advertimos un problema, que nos genera principios de respuestas o conjeturas que nos mueven a indagar para fundamentar dichas respuestas. Para ello nos servimos del dato, como producto de la investigación de los atributos de los fenómenos.

El material de este trabajo de investigación está en relación con los alcances de la plataforma Vincular Empleo UNR y el proceso de planificación y de gestión.

De esta forma, el grupo de unidades de análisis que se propone en principio, ya que la investigación puede revelar la necesidad de incorporar nuevas, está constituido fundamentalmente por:

- Población de estudiantes y graduados de la UNR que utilizan la plataforma Vincular Empleo UNR.
- Empresas u organizaciones hayan sido objeto de alguna intervención en el marco del programa.
- Visión de los responsables y análisis de los documentos institucionales.
- Contexto general y contexto institucional.

A partir de la información cuantitativa y cualitativa obtenida la propuesta se focaliza en analizar y describir, en forma crítica, la evolución de la propuesta de Vincular Empleo UNR.

Para dar cuenta de los objetivos mencionados, la investigación se centrará en la identificación, sistematización y análisis crítico de los datos obtenidos de la gestión de la plataforma. Para ello se recurrirá en un primer momento a fuentes secundarias de información generada por los actores involucrados y otras fuentes a través de la cual se analizará fundamentalmente en las dimensiones relacionadas con los aspectos innovadores del proyecto, con el grado de institucionalidad alcanzado, su articulación con el sistema productivo local y la apropiación de los usuarios.

Gran parte la información cualitativa que compone la siguiente investigación proviene de dos informes trimestrales de Vincular Empleo UNR. Siendo el objetivo de la presente tesis, como ya se mencionó, el análisis crítico de la implementación de la plataforma, el material fundamental para llevarla a cabo son los documentos emanados del proceso efectuado para la ejecución del programa.

Se trabaja con información cualitativa y cuantitativa proveniente de diversas fuentes, tanto primarias como secundarias, como la Dirección de Estadísticas Universitarias de la UNR y el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social. Los aspectos cualitativos se basan en análisis de documentos de la Universidad Nacional de Rosario (UNR).

El trabajo tiene además un componente de producción, al incorporar el diseño de una propuesta para el desarrollo de una aplicación para dispositivos móviles de Vincular Empleo UNR, atendiendo a solucionar algunos de los problemas que se identifiquen, mejorar la interacción y comunicación con los usuarios, y optimizar el servicio de la plataforma.

### 3. LA COYUNTURA DEL EMPLEO EN ARGENTINA

Después de la crisis del 2001, donde los índices de desocupación superaron el 20%, se produce en Argentina una fase de recuperación del empleo en base a las políticas de apoyo a la producción, focalizadas en el trabajo y de redistribución de ingresos e incentivos al consumo, entre otros aspectos.

La batería de estrategias centrales, se completó con políticas territoriales con fuerte participación sobre todo de los municipios y de la trama institucional de los territorios.

El saldo del período, en términos de empleo, es reconocido casi por todos como positivo, tal como indica el informe del Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (2011, p. 1) de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA):

#### ***Más de cuatro millones de puestos de trabajo***

*En el período comprendido entre 2001 y 2010, se crearon más de cuatro millones de puestos de trabajo. El número es incluso mayor, si se compara el año 2010 con el peor momento de la crisis de empleo, en 2002.*

*Así, en 2010 el número de ocupados sería de 17,6 millones en el país; mientras que era de 13,3 millones en 2002.*

*Además, los planes de empleo tuvieron importancia (plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados) en la elevación de la ocupación a la salida de la convertibilidad. En la actualidad, este tipo de planes representa una suma marginal en el empleo total.*

*Estos resultados contrastan con lo sucedido durante la vigencia del régimen de convertibilidad. Si se compara el número de ocupados en 2001 resulta sólo superior al de 1991, por 200.000 personas.*

El triunfo en segunda vuelta en noviembre de 2015 de la coalición Cambiemos<sup>7</sup> que impuso la fórmula integrada por Mauricio Macri como presidente y Gabriela Michetti como vicepresidenta configuró un cambio general en las políticas que se habían implementado en el periodo anterior y, claro está, esto incluye también al trabajo y el empleo.

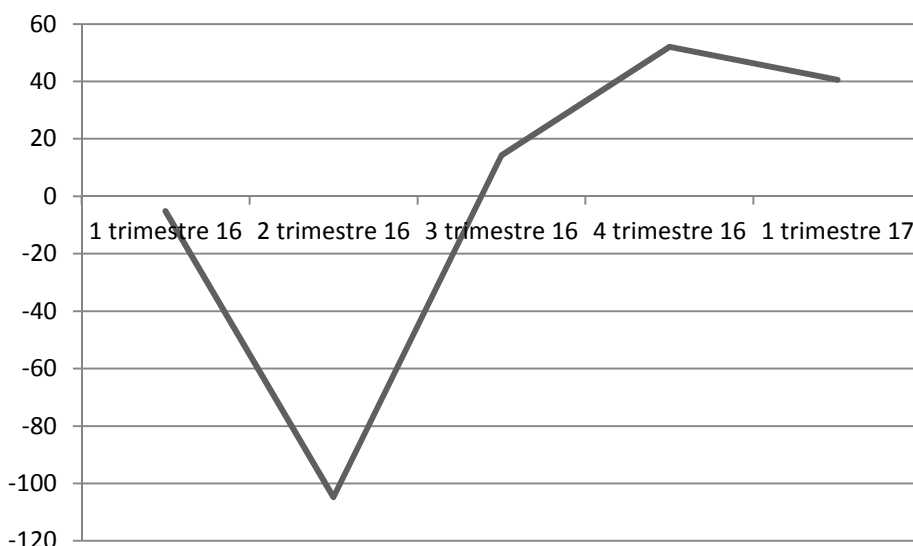
El gobierno de Cambiemos, apenas iniciado su mandato, implemento una política de despidos en el sector público que sirvió de “efecto espejo” al sector privado, que inició también un mismo camino. Junto a ello, la fuerte devaluación del 50 % del peso frente al dólar, la apertura de las importaciones, el aumento de tarifas, y la consecuente caída del consumo,

---

<sup>7</sup> Integrada por los partidos Unión Cívica Radical, Demócrata Progresista, Conservador Popular, Coalición Cívica ARI, Propuesta Republicana, Unión por la Libertad, Fe,

fueron los principales obstáculos que debió enfrentar la economía real y tuvo su impacto en el empleo. Según datos oficiales, si bien se registra crecimiento en algunos sectores, esto no alcanza para revertir a la situación inicial como se observa en el siguiente gráfico:

**Cambio neto trimestral del número de asalariados registrados privados por períodos (Trimestres 2016 y primer trimestre 2017). En miles. Series con estacionalidad.**



Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS

Se observa en el gráfico que, al momento de registrar la información, el empleo no pudo recuperar los más de cien mil puestos de trabajo netos, perdidos entre el primer, y el segundo trimestre del 2016.

### **ENCUESTA DE INDICADORES LABORALES - ABRIL 2017**

*De acuerdo a lo relevado por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) elaborada por la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Índice de Evolución del Empleo para el mes de abril de 2017 tuvo una variación interanual positiva del 0,3% y una variación positiva del 0,1% con respecto al mes anterior. Las Tasas de Entrada y de Salida fueron de 2,4% para abril de 2017.*

*Las ramas que registraron una variación interanual positiva fueron: Construcción (+6,7%), Comercio, restaurantes y hoteles (+2,9%), Servicios comunales, sociales y personales (+1,2%) y Servicios financieros y a las empresas (+0,9%). Las ramas que registran una variación interanual negativa fueron: Industria Manufacturera (-4,3%) y Transporte, almacenaje y comunicaciones (-1,9%).*

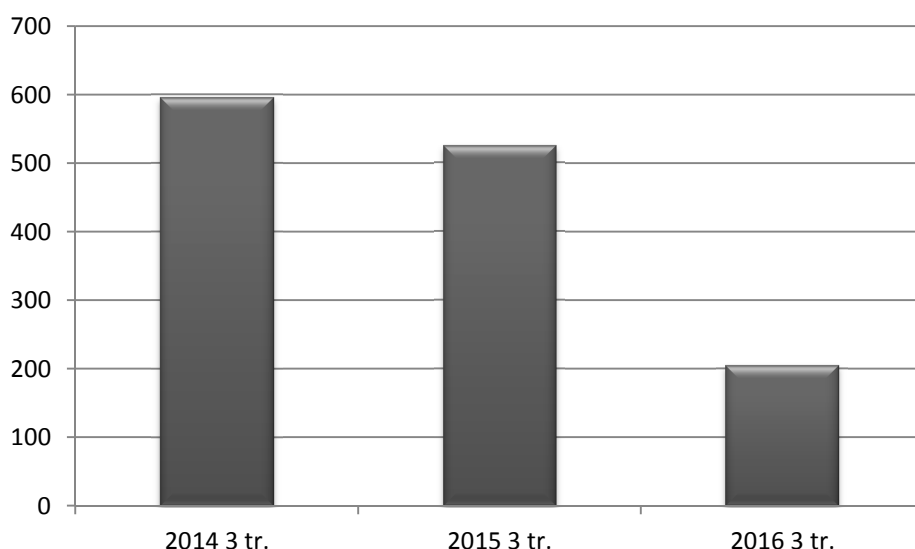
*Los aglomerados que registraron una variación interanual positiva fueron: Gran Paraná (+2,4%), Gran Rosario (+2,5%), Gran Bahía Blanca (+1,9%), Gran*

*Córdoba (+1,8%), Gran Jujuy (+1,7%), Gran Tucumán (+1,7%) y Gran Santa Fe (+0,4). Los aglomerados que registraron una variación interanual negativa fueron: Gran Resistencia (-1,5%), Gran Mendoza (-0,5%) y Gran Buenos Aires (-0,1%).*

Sin embargo, estos datos que aparecen como auspiciosos son refutados por las mismas estadísticas oficiales. Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), la desocupación en el primer trimestre de 2017 asciende a 9,3% en el total del país y el aglomerado Gran Rosario, supera la media siendo de 10,3%.

Debido al denominado “apagón estadístico” que se produjo a inicio de 2016, no es posible establecer comparaciones, pero el dato saliente es que sobre una Población Económicamente Activa (PEA), que supera los 12 millones de personas, a nivel país, hay según las estadísticas oficiales 1.149.000 desocupadas, y en el Gran Rosario la cifra es de 63.000 personas desocupadas y 67.000 subocupadas<sup>8</sup>. La diferencia se genera porque la EIL toma datos del Sistema Integrado Provisional Argentino (SIPA), es decir de aquellos trabajadores que están registrados incluyendo a los monotributistas, y la EPH se ejecuta sobre la PEA, que supone la inclusión del trabajo no registrado.

Otro dato importante para contextualizar la situación del empleo es la evolución de la negociación colectiva, en el tercer trimestre del año 2016 se homologaron 205 convenios colectivos, en el mismo trimestre de 2015 fueron 525 los convenios homologados y en el mismo periodo del 2014, 596:



Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS

Esto indica no solo una disminución de más del cien por ciento de las negociaciones colectivas, sino en términos netos, una reducción de los trabajadores cubiertos de 3,42 millones en el 2015, a 2,9 millones en 2016. La

<sup>8</sup> Refiere a personas que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias estando dispuestas a trabajar más.

negociación colectiva, es el ámbito de discusión de salarios, pero también de condiciones y medio ambiente de trabajo, de capacitación y formación profesional, y de todos los aspectos que comprende a las relaciones laborales. Tal como lo plantea la OIT, es un pilar institucional fundamental del diálogo social. De allí la importancia de entender e incorporar este concepto para el funcionamiento de las instituciones de la democracia.

Por último la transferencia de ingresos de los trabajadores a los sectores concentrados de la economía, vía exención de las retenciones y otras medidas fiscales, junto a la inflación y las políticas orientadas a beneficiar al sector financiero por sobre la economía real, se traslucen en una baja del salario real de los trabajadores (Barrera, González y Manzanelli, 2017 p. 6):

### ***Regresividad Distributiva***

*Desde la asunción de la alianza Cambiemos se puso en marcha una significativa modificación en la estructura de precios relativos de la economía que se manifiesta, en esencia, en intensas pugnas por la distribución del ingreso.*

*La aceleración del proceso inflacionario, por efecto de las medidas implementadas, conllevó una caída del salario real y, en menor medida, del empleo. Ambas cuestiones, pero fundamentalmente la retracción salarial, indujeron una contracción de la masa salarial en relación al producto bruto interno.*

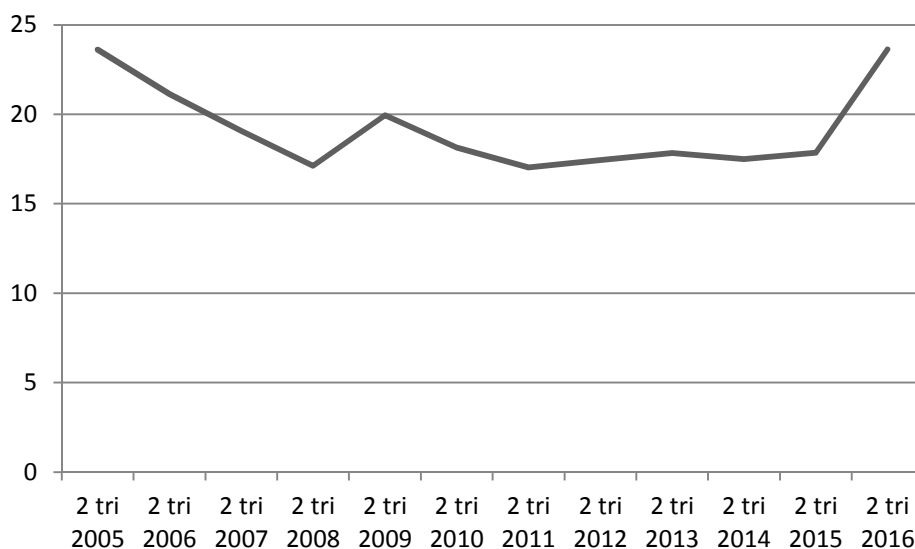
*La participación de los trabajadores en el ingreso se redujo 3,1 puntos porcentuales al caer del 37,4% en 2015 al 34,3% en los primeros tres trimestres de 2016. Ello equivale a una transferencia de ingresos del trabajo al capital del orden de los USD 16.000 millones. De esta manera, se retrotrae la situación distributiva a niveles que se ubican por debajo del 2011, cuando tal gravitación alcanzaba el 34,9 % del PBI*

Hay que mencionar que el desempleo entre los jóvenes de entre 16 y 24 años es un problema grave en Argentina, con indicadores que llegan a un desempleo que supera el 20 % en esta franja de edad. Aún en el período anterior donde se realizaron muchos esfuerzos, el programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo o el Plan Progresar fueron iniciativas emblemáticas, esta problemática no se pudo superar, aunque sí se registraron mejoras en los indicadores.

Como vemos en el gráfico siguiente, según datos del Centro de Economía Política Argentina (CEPA), en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la evolución del desempleo en los jóvenes ha empeorado desde la asunción del gobierno de Cambiemos, retrocediendo a indicadores del 2005. Entre 2005 año que el desempleo juvenil llegó a 23,61%, hasta 2015 se logró una importante baja, llegando al 17,03 en el 2011 cuando se alcanzó el punto más bajo.

En el 2016, luego de un año de gobierno de Mauricio Macri, la cifra de desempleo entre jóvenes de 16 a 24 años asciende a 23,63, igualando como ya se señaló, al 2005. Por lo tanto, lo que llevó diez años de esfuerzos, e incluso superó son cierto éxito la crisis mundial del 2009, se desarticuló en tan solo un año.

#### Evolución del desempleo entre jóvenes de 16 a 24 años:



Fuente: elaboración propia en base a datos del CEPA

#### Recuperar la cultura del trabajo...

Desde los medios de comunicación y también desde los ámbitos de la política, solemos escuchar en forma constante lo que ya se ha transformado en un lugar común: “hay que recuperar la cultura del trabajo”.

El periodismo lo utiliza ante un tan amplio, como poco coherente, conjunto de problemas que suelen ir desde la inseguridad hasta el narcotráfico, pasando por la violencia en el fútbol, cortes de protesta en las calles de organizaciones sociales y sindicales, conflictos gremiales, o cualquier otro mal que despierte la queja social. Los políticos de derecha y centro derecha lo repiten sostenidamente, aunque también algunos políticos del “campo popular” caen en la tentación de aseverar sobre la pérdida de los valores del trabajo y la necesidad de recuperarlos.

Este sentido común se fundamenta desde muchos ángulos, hay quienes creen que si una persona no trabaja es en realidad porque no quiere, seguramente tiene tendencia a la pereza y la vagancia, y en todo caso prefiere la comodidad de cobrar un plan social. Los discursos más benévolos lo enmarcan en miradas más amplias, tratando de comprender desde las situaciones y los contextos sociales y subjetivos. Ahora, hay un lugar común, estos discursos se focalizan fundamentalmente en trabajadores, jóvenes, desempleados y

sectores de clases bajas y medias bajas, son ellos, los pobres, los que tienen que recuperar la cultura del trabajo.

Actualmente existe una publicidad del banco Santander Río que muestra a personas haciendo ejercicio físico en horario laboral, mientras los transeúntes que los observan (todos de perfil ejecutivo), se preguntan y reflexionan, ¿de qué trabaja esta gente?, la respuesta está en que, mediante la especulación financiera no son ellos los que trabajan sino que el dinero está trabajando por ellos.

No se escuchan sin embargo voces críticas e indignadas sobre esta publicidad que, claramente va en contra de todo lo que podemos identificar como “valores del trabajo”, por el contrario el mensaje es directo y refuerza el modelo de especulación financiera como un valor, que libera a las personas (a los ricos) de la carga penosa que es el trabajo.

En definitiva, son políticas muy similares a las que se aplicaron durante la década del `90 bajo la matriz del Consenso de Washington, pero en un mundo completamente diferente, el ingreso de China a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el triunfo de Donald Trump en Estados Unidos, la separación de Reino Unido de la Unión Europea (Brexit), y mucho más cercano y determinante la crisis económica y política por que atraviesa Brasil son datos que impiden plantear un horizonte optimista.

#### 4. EL CONTEXTO INSTITUCIONAL DE VINCULAR EMPLEO UNR

Vincular Empleo UNR es una iniciativa de la Secretaría de Vinculación Tecnológica y Desarrollo Productivo (SVTyDP) de la Universidad Nacional de Rosario. Esta Secretaría fue conformada en el año 2012, antes de esto, todo lo referente a la Vinculación Tecnológica estaba bajo la órbita de la Fundación UNR, en su carácter de Unidad de Vinculación Tecnológica (UVT).

Las UVT se conforman en el año 1990 bajo la Ley 23.877 de Promoción y Fomento de la Innovación Tecnológica y tienen por objeto según esta norma: “mejorar la actividad productiva y comercial, a través de la promoción y fomento de la investigación y desarrollo, la transmisión de tecnología, la asistencia técnica y todos aquellos hechos innovadores que redunden en lograr un mayor bienestar del pueblo y la grandeza de la Nación, jerarquizando socialmente la tarea del científico, del tecnólogo y del empresario innovador”.

No existe una única definición sobre qué es la vinculación tecnológica. A grandes rasgos podríamos plantear que es un conjunto de actividades que busca producir, difundir y valorizar conocimientos. La promoción de la vinculación tecnológica supuso además la creación de una nueva institucionalidad para la vinculación, la generación de un sistema de incentivos y la necesidad de concebir una regulación acorde, no exenta de tensiones y conflictividad en torno a la autonomía universitaria y al conocimiento entendido como bien público, o como mercancía.

En su primer plan estratégico la SVTyDP expresaba que: “la innovación es un proceso que moviliza las energías de una sociedad creando un entorno que estimula la sinergia entre actores para el desarrollo de un territorio y su posicionamiento a escala global. Un territorio innovador es aquel que conjuga estos aspectos, la participación política y social, el apoyo a las iniciativas de los actores económicos, la equidad como valor compartido, la protección del patrimonio cultural y el equilibrio ambiental, la promoción del capital social y cultural entre otros aspectos. El cambio más profundo al cual es necesario adaptarse desde las instituciones y la sociedad se relaciona con asumir que la innovación ya no es actividad de una formación especializada, sino la forma en que las sociedades se organizan en el entorno de la sociedad de conocimiento”. (Secretaría de Vinculación Tecnológica y Desarrollo Productivo, 2013)

Establecía además cuatro líneas de acción para las que determinó sus respectivos objetivos:

1. APRENDIZAJE EN CLAVE TERRITORIAL
2. INNOVACIÓN INCLUSIVA
3. INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO
4. COMUNICACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Dentro de estas líneas, y bajo los objetivos específicos de la línea 2., podemos ubicar a la primera iniciativa de la SVTyDP en torno a la intermediación laboral, la Red Laboral UNR.

Los objetivos específicos de la línea 2., son los siguientes, según el documento de plan estratégico de la SVTyDP:

- Promover proyectos de transferencia tecnológica que ofrezcan soluciones concretas al productivo local y regional.
- Constituir una red de innovación que preste servicios de calidad e incentive la creación y desarrollo de empresas tecnológicas.
- Favorecer la creación de riqueza y la generación de empleo decente.

### **La Red Laboral UNR**

Red laboral UNR es la antecesora de Vincular Empleo UNR. Se trataba de una plataforma web mediante la cual los estudiantes y graduados de la UNR podían publicar sus historias laborales en un formulario estandarizado, y luego cargar su CV en formato Word o PDF y, los empleadores que estuvieran en la búsqueda de profesionales vinculados a las carreras de la UNR podían dar a conocer sus demandas laborales.

La apertura oficial de Red Laboral fue en noviembre del 2012, para febrero de 2014 estaban cargados 3120 CVs, de diferentes carreras de la UNR y se cerraron unas 100 búsquedas, enviando aproximadamente unos 1000 CVs a las empresas.

En su presentación, Red Laboral UNR planteaba que: “Los procesos de reestructuración territorial, y los cambios tecnológicos, entre otros aspectos, operan como elementos que suman ciertas incertidumbres por los constantes cambios en el sistema productivo. Por ello, para agilizar y mejorar el encuentro entre la oferta de empleo de nuestros estudiantes y graduados y la demanda del sector productivo de la región, creemos que es importante que la UNR pueda generar una nueva herramienta, que ayude a obtener mayor control de esas incertidumbre y promueva a la vez capacidades locales para el desarrollo. En este sentido, la Universidad Nacional de Rosario, implementa a partir de este año un programa de intermediación laboral, cuya principal herramienta consta del sitio web Red Laboral UNR, concebido como un instrumento capaz de mejorar el encuentro entre el sistema productivo territorial y nuestros graduados y estudiantes”.

Y continuaba: “El servicio de intermediación laboral que pretende brindar la Red Laboral UNR, procura mejorar el vínculo entre la persona que busca empleo y la vacante, realizando a su vez el ajuste que resulte necesario para optimizar la calidad del efecto, al destinar la persona más idónea para el empleo correcto. Concretada la intermediación laboral la misma ayuda a reducir el desempleo a corto plazo, disminuir la rotación en el empleo y mejorar la productividad”.

Hay un dato de la arquitectura institucional de Red Laboral, que es insoslayable para comprender alguna de sus fallas. El programa era de doble pertenencia, por un lado la SVTyDP se proponía para establecer el vínculo con el sistema productivo, y la Secretaría de Bienestar Estudiantil de la UNR era la encomendada a convocar a estudiantes y graduados.

En su mayoría, las búsquedas estaban orientadas a las carreras de Ingeniería y Administración de Empresas, Red Laboral contaba con 50 empresas/consultoras cargadas en su base de datos destacando que esas organizaciones registraban en forma directa sus datos, sin que se las hubiera contactado.

El programa Red Laboral, en sus comienzos incluía también el proyecto de Responsabilidad Social Universitaria (RSU), y el dictado de cursos y seminarios sobre confección de CV y entrevistas, iniciativas que no se realizaron.

## 5. ANÁLISIS DE VINCULAR EMPLEO UNR

Vincular empleo UNR comenzó a operar en noviembre de 2016, para ello debió además superar algunos obstáculos técnicos heredados de Red Laboral, sobre todo en la interfaz de trabajo de los operadores, que complicaba el proceso de selección de postulantes y retrasaba los términos.

Se conformó sobre la arquitectura institucional y técnica - comunicacional de su antecesor, Red Laboral UNR.

En la presentación se mostró como:

- Una herramienta de intermediación laboral.
- Un servicio gratuito de reclutamiento que se le ofrece a las empresas/consultoras de la región.
- Un beneficio para los estudiantes/graduados de la Universidad Nacional de Rosario.
- Un medio para fortalecer los vínculos con el sector productivo de la región.

En cuanto a su visión es: “ser uno de los principales portales de referencia para la intermediación laboral de profesionales calificados para el sector productivo e institucional de la región”.

Y, planteó los siguientes objetivos:

- Reducir la deserción de estudiantes universitarios por problemáticas económicas.
- Suministrar al sector económico productivo e institucional local, las personas calificadas y adecuadas para las diferentes vacantes.
- Generar un vínculo sinérgico con diferentes actores de la ciudad de Rosario y su región para fortalecer su estrategia de desarrollo.

Su población objetivo del lado de la oferta son los estudiantes y graduados. La UNR cuenta con dieciséis unidades académicas, doce facultades: Arquitectura, Planeamiento y Diseño, Ciencia Política y RR. II., Ciencias Agrarias, Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas, Ciencias Económicas y Estadística, Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura, Ciencias Médicas, Ciencias Veterinarias, Derecho, Humanidades y Artes, Odontología y Psicología. Tres escuelas de nivel medio, Agrotécnica, Superior de Comercio e Instituto Politécnico y un Centro de Estudios Interdisciplinarios (CEI). En este entramado se dictan 71 carreras de grado y 187 de posgrado.

Según información del Boletín Estadístico N° 67 (2016) de la Dirección General de Estadística Universitaria (Secretaría de Planeamiento - UNR), el último publicado, en el año 2015 la UNR contabilizó un total de 80.170 estudiantes y en el mismo año se graduaron 8.130.

La primera diferencia a marcar es que el cambio de nombre del programa no obedece solo a una cuestión del ámbito de la comunicación, sino que se modificó una parte sustancial del mismo, Vincular Empleo UNR ya no es un programa en el que intervienen dos Secretarías (SVTyDP y Secretaría de Bienestar Estudiantil), sino que quedó circunscripto solo al ámbito de la SVTyDP.

Esto es importante, porque asumiendo el carácter polisémico del término trabajo, y el planteo de entenderlo, como propone Dominique Meda, como una yuxtaposición de capas de significación (2007, p. 24), prevalece en este encuadre la idea de trabajo como factor de producción. La decisión institucional expresa y comunica una idea de trabajo que, en definitiva, sería la que predomina, más allá que igualmente las otras formas de significar el trabajo también cohabitan el sentido de la propuesta.

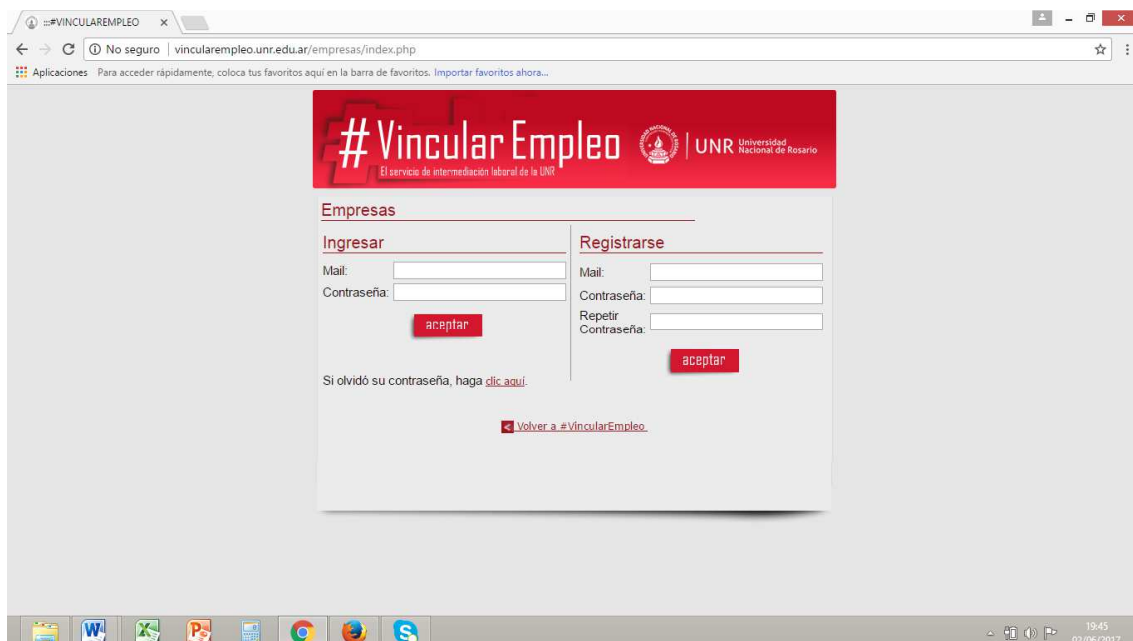
Como podemos ver en la siguiente imagen, su interfaz es bastante sencilla y amigable:



La plataforma cuenta con tres entradas principales, oportunidades laborales donde pueden visualizarse las demandas publicadas del sector productivo, si la persona (siempre estudiante o graduado de la UNR) que está visitando la web cuenta con los antecedentes solicitados por el empleador, y tiene su trayectoria laboral cargada en la web puede postular directamente a la vacante, como se ve en la siguiente figura:



Luego, las secciones Carga tu CV y Empleadores, en ambos casos la pantalla es similar:



Tanto los empleadores como las personas en busca de empleo, o que pretende mejorar su situación laboral, deben registrarse mediante una dirección de correo electrónico y generar una contraseña. Una vez concluido este proceso, el sistema envía un mail de confirmación, y ya tiene ingreso a la plataforma, un trámite muy común en las web que necesitan ciertos estándares de seguridad informática para protección de información y datos sobre los usuarios.

Ya ingresado a la plataforma, mediante la confirmación, en ambos casos se completa un formulario, para el oferente con los datos personales sumado a

su trayectoria laboral, y para el demandante con los datos de la organización, empresa o institución y se solicita una persona de contacto.

El empleador, una vez que completó el trámite, puede ya cargar su demanda, el estudiante o graduado tiene la opción de acompañar el formulario on line de historia laboral con un CV en formato PDF o Word. A la vez, si cree necesario actualizar su trayectoria laboral lo puede hacer ingresando con dirección de correo electrónico y contraseña, tantas veces como lo crea conveniente.

Una vez ingresada la demanda el operador del sitio, mediante un sistema de filtro y selección de datos de la página web crean un listado de posibles aspirantes (dentro de los siete días de ingresada la solicitud), que le es remitido al empleador junto a la trayectoria laboral (formulario estándar) y los CV de los postulantes, si estos los hubieran cargado.

El seguimiento no está sistematizado, se realiza mediante correo electrónico o vía telefónica con la persona de contacto de la organización, y en buena medida depende de la voluntad del contacto la posibilidad de generar algún registro.

En cuanto a las estrategias de comunicación, se realiza principalmente vía correo electrónico, y mediante interacción con medios sociales, LinkedIn, Twitter y Facebook, en articulación con la SVTyDP y la UNR.

Durante el primer trimestre de Vincular Empleo UNR se registraron un total treinta y nueve operaciones de intermediación. De ese total, treinta y un solicitudes de empleadores fueron canalizadas, permaneciendo ocho pedidos pendientes de cierre.

En cuanto a estas oportunidades de empleo, mil doscientos tres (1203) candidatos se postularon en forma directa mientras por parte de Vincular Empleo se envió información de doscientos ochenta (280) postulantes. Para el primer informe trimestral se tomó la información de los treinta y un (31) procesos de intermediación cerrados, los ocho restantes se incluyeron en el informe del segundo trimestre.

A marzo del 2017 fecha de cierre del primer informe trimestral se contaba con cuatro mil quinientos cinco (4505) usuarios registrados, mayoritariamente estudiantes, cuatro mil cuatrocientos sesenta y dos (4462) y tan solo cuarenta y tres (43) graduados, lo que indicó un crecimiento total de un 29 % respecto a noviembre del 2016, línea de base del informe que coincide con el lanzamiento de Vincular Empleo UNR. Sobre las organizaciones registradas en la plataforma, al momento del informe hay, cuarenta y tres (43) empresas y siete (7) consultoras de empleo.

En cuanto a la utilización de redes sociales como medio de difusión de las novedades del sitio se contabilizan setecientos setenta y seis (776) seguidores en Facebook, noventa y siete (97) en Twitter y ciento doce (112) en LinkedIn.

Se estima que la utilización de estas herramientas hace que cada postulación llegue a una cifra cercana a los mil interesados.

Si bien estos datos demuestran un gran incremento de la base de datos y alcance de las publicaciones, se detectó la necesidad de ampliar los esfuerzos de difusión en toda la comunidad universitaria, ya que el 30% de los usuarios proviene de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas.

Frente a esto se definió coordinar el trabajo con las “bolsas de empleo” de las unidades académicas de la UNR, planificar acciones de difusiones de Vincular Empleo a través de diferentes canales: spot publicitario en radio UNR, publicaciones periodísticas, visita a colegios profesionales y asociaciones de graduados, asistencia a congresos y difusión en la oferta de posgrados de la UNR.

Otro problema detectado, permitió discernir que, ante una solicitud de una organización que no encuentre respuesta mediante el envío de un candidato, la empresa u organización demandante difícilmente vuelva a utilizar la plataforma para la búsqueda de un perfil con características similares.

Por otro lado, el seguimiento de cada uno de los procesos de intermediación y el contacto directo con empresas de la región, dio lugar para detectar ciertas falencias en el trabajo diario, por lo que se realizaron mejoras en los procedimentales internos de la plataforma:

<b>Conflicto</b>	<b>Resolución</b>
Mucha información de los postulantes se encuentra desactualizada en lo que respecta a los datos de contacto, la experiencia laboral o la formación académica.	Se envió correos electrónicos a toda la base de datos destacando la importancia de mantener actualizado los antecedentes laborales.
En ocasiones, las organizaciones solicitantes cierran el proceso de búsqueda antes de la fecha pautada de recepción de postulantes.	Se aceleró el proceso de preselección, al tercer día desde que se publica la solicitud se envía una primer tanda de aspirantes (aunque se sigue respetando la fecha de cierre).
Un gran número de oportunidades laborales posee requisitos muy específicos, radicación en otra ciudad, certificaciones en inglés, rango etario etc.	Junto a la publicación inmediata en la plataforma y redes sociales se ajustó el proceso de intermediación enviando un correo electrónico invitándolos a postularse a aquellos candidatos que cuentan con los atributos para la vacante.

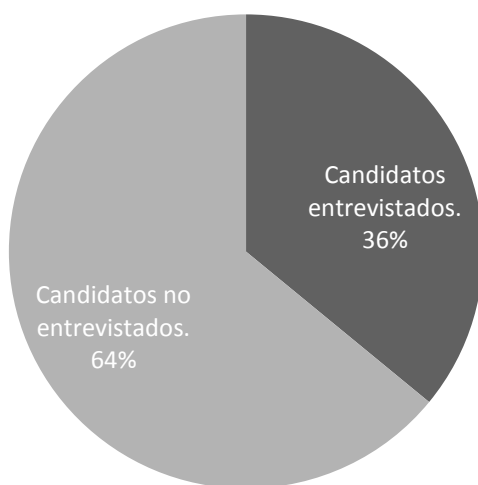
Elaboración propia en base a informe Vincular Empleo UNR

En el primer trimestre de operación de Vincular Empleo UNR se dio respuesta a un 79 % de las solicitudes de las empresas o instituciones usuarias de la plataforma, ya que se contaba con candidatos que cumplían con los requisitos, mientras que en el 21% de las búsquedas no se encontraron perfiles de candidatos en la base de datos para enviar. Si bien este 21% significa solo

siete casos, como ya se explicó anteriormente, esto hace que la organización desista de utilizar la plataforma para búsquedas similares.

Del 79% de solicitudes a las cuales se les envió respuesta, el 30 % no continuó con el proceso por distintas razones (cerraron la selección antes del tiempo pautado, redefinen los perfiles de búsqueda o, no hay devolución por parte de la organización). Teniendo en cuenta esta información la proporción de candidatos entrevistados sobre candidatos enviados es de 56/155, es decir más del 36 % de los candidatos sugeridos fueron entrevistados.

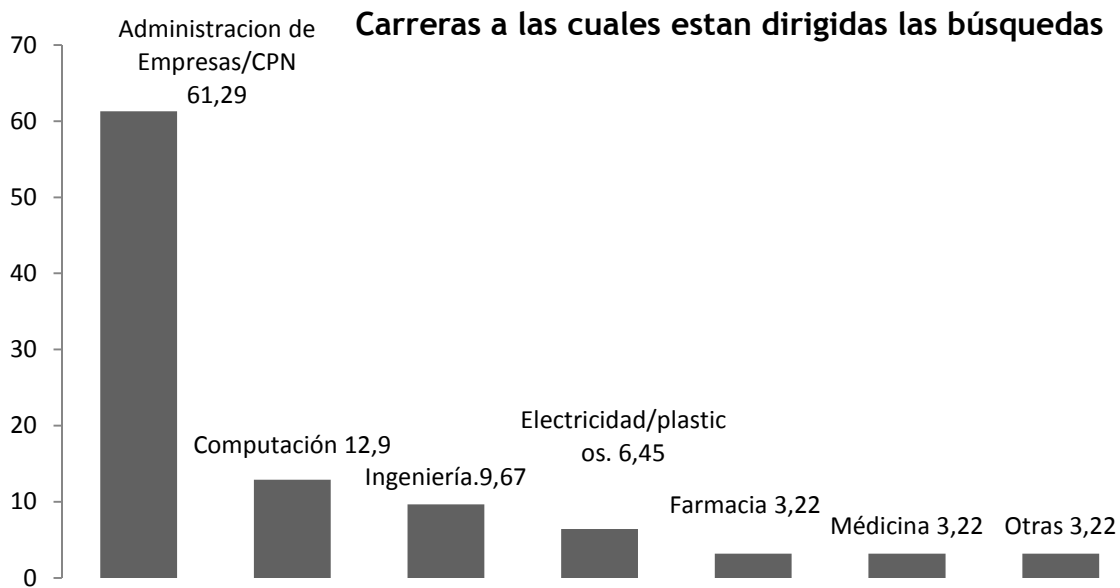
### Porcentaje de candidatos entrevistados



Fuente: elaboración propia en base a datos Vincular Empleo UNR

De estos 56 candidatos entrevistados, a doce se les ofreció el puesto de trabajo y once rechazaron la convocatoria por razones que se desconocen.

En lo que respecta a los destinatarios de estas demandas laborales podemos ver a continuación a las carreras a las que están destinadas:



Fuente: elaboración propia en base a datos Vincular Empleo UNR

Claramente se puede observar que hay un gran número de solicitudes con perfiles vinculados a las carreras de administración, ya que el 61 % de las demandas laborales están orientadas a esta disciplina.

Una explicación puede ser las empresas hayan encontrado una trayectoria óptima que las lleva cargar solo este tipo de perfiles dado que es el único puesto para el cual Vincular Empleo cuenta con una amplia gama de candidatos, más del 34% de su base de datos está constituida por estudiantes y egresados de la carrera en cuestión.

Otra respuesta posible es que existe una tendencia del mercado laboral en la búsqueda de esos perfiles. El problema que tiene que enfrentar en todo caso Vincular Empleo UNR parece ser de comunicación y difusión, y de apropiación de los usuarios de la herramienta, ya que en promedio, tiene solo treinta y siete postulantes por carrera del resto de las unidades académicas de la UNR, aunque hay que aclarar que en la etapa de Red Laboral el promedio era de dieciocho por carrera, lo que indica una mejora en los primeros meses de gestión.

Otra dificultad que se pudo detectar en el primer trimestre de trabajo está relacionada con la devolución por parte de las organizaciones. En muchos casos se enviaron hasta cuatro correos electrónicos solicitando información respecto postulantes sugeridos, sin obtener en la mayoría de los casos resultados.

Frente a esta dificultad se optó por generar una ficha para facilitar la respuesta la cual contiene:

1. Instrucciones para completar la grilla.
2. El nombre y apellido de cada candidato.

3. Casillero para que marquen con una X, en las siguientes opciones: fue entrevistado, es imposible contactarlo, fue seleccionado para el puesto, y rechazó el puesto de trabajo.

Sobre las razones por las cuales se rechazaron los puestos de trabajo ofrecidos a la mayoría de los postulantes como se expresó no hay registro de los motivos de tal decisión. Queda como un aspecto pendiente, si es que se desea investigar.

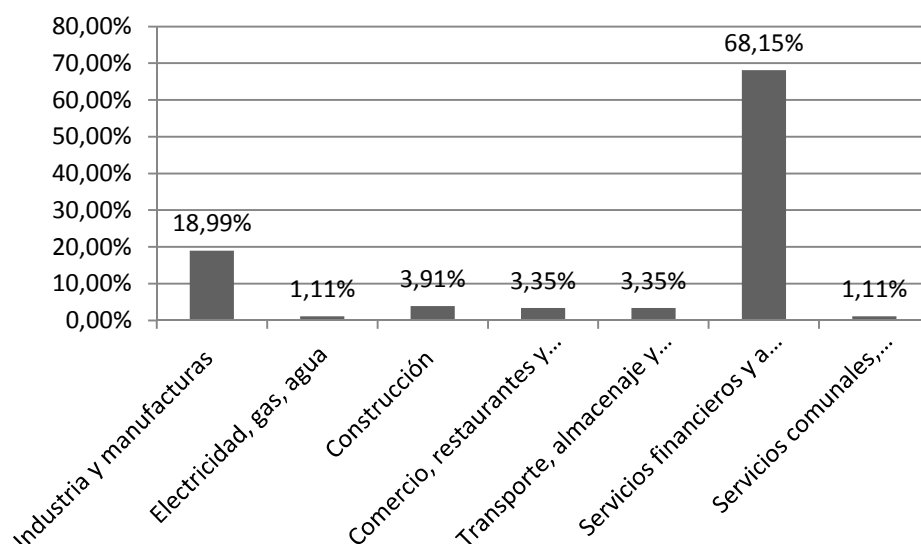
El informe del segundo trimestre del 2017 muestra un crecimiento importante en cuanto a los CVs cargados en la plataforma, la cifra es cercana a seis mil trescientos postulantes. (6.300), lo que equivale a un aumento del 40%. En este punto, según el informe, se articuló con la Secretaría de Planeamiento de la UNR para lograr contactos personalizados (vía correo electrónico) con graduados y estudiantes.

También creció en el rubro de empleadores, con 179 firmas registradas como usuarios de la página a junio de 2017, según el siguiente detalle:

Rama de actividad.	Número de empresas.
Industria manufacturera	34
Electricidad, gas y agua	2
Construcción	7
Comercio, restaurantes y hoteles	6
Transporte, almacenaje y comunicaciones	6
Servicios financieros y a empresas	122
Servicios comunales, sociales y personales	2
<b>Total</b>	<b>179</b>

Elaboración propia en base a datos Vincular Empleo UNR

En porcentajes, pueden observarse los mismos datos en el siguiente gráfico:



Elaboración propia en base a datos Vincular Empleo UNR

Derivan de esta información varias interpretaciones, la primera se vincula con el alto porcentaje de empresas en el rubro “servicios financieros y a empresas”, de lo cual se puede establecer un grupo de hipótesis.

La primera puede sugerirse desde el condicionamiento del modelo de acumulación vigente, que prioriza ese tipo de actividad por sobre otras, por ejemplo, de orden industrial.

Otra interpretación puede referir a que el sector servicios, asumiéndolo en una amplia gama, requiere trabajadores profesionalizados por lo que los universitarios son más requeridos en ese sector. Cabe también reflexionar que Rosario y su región se constituyen, y ha acentuado en las últimas décadas, su perfil económico y productivo orientado al sector servicios.

Estas especulaciones pueden tener algo de certeza e incluso todos estos argumentos pueden ser válidos y conformar un conjunto de razones para explicar la situación, sin embargo al desagregar los datos encontramos que casi el 50% de las 122 firmas del rubro “servicios financieros y a empresas” son consultoras de empleo, lo cual genera otro tipo de interrogantes.

Vincular Empleo UNR se presenta como un servicio gratuito de intermediación laboral para acercar oferta y demanda de empleo en la región. Las consultoras de servicios de empleo, de algún modo lucran indirectamente de la actividad del programa, ya que en principio al menos bajan sus costos en el proceso de preselección que es uno de los más costosos de toda búsqueda laboral.

Esto plantea alguna tensión e incluso es válido que nos preguntemos quizá sí, específicamente a este tipo de empresas, no se le debería cobrar al menos un mínimo por los servicios, lo que podría significar un ingreso de recursos al programa para establecer, por ejemplo, algunas mejoras, ofrecer mejores

servicios a los estudiantes y graduados, o incluso obtener recursos para mejorar y ampliar las estrategias de comunicación del programa.

El informe del segundo semestre de Vincular Empleo UNR cierra con resultados que permiten cierto optimismo para la sustentabilidad del programa, pero que claramente se pueden mejorar, y eso depende en buena medida la estrategia comunicacional que se adopte, como veremos más adelante este trabajo incluye una propuesta en ese sentido.

En el periodo se publicaron setenta y cinco oportunidades laborales, a las cuales se respondió con más de dos mil postulaciones directas, es decir de los propios aspirantes, desde el programa además de enviaron cuatrocientos siete antecedentes laborales de candidatos para cubrir los puestos vacantes, es decir en promedio casi seis candidatos por demanda. Ciento cincuenta y ocho (39%) de esos candidatos fueron entrevistados y se ofrecieron diecinueve puestos de trabajo.

El monitoreo trimestral debería servir para establecer mejoras y buscar, en forma creativa, nuevas herramientas para mejorar el servicio y, transcurrido por lo menos un año, debería evaluarse los resultado globales. De todas formas se pueden establecer a partir de la información recogida, algunas conclusiones parciales y aportar alguna propuesta.

## 6. PROPUESTA PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DE VINCULAR EMPLEO UNR

La relación entre las TICs y el mundo del trabajo es una realidad no exenta de complejidades. En el campo específico de la Intermediación Laboral se plantean alternativas que implican nuevos desafíos.

Un primer interrogante se vincula a revisar en qué etapa de la revolución tecnológica nos encontramos. Algunos autores como la ya citada Carlota Pérez (2012, pag. 19) plantea que se está superando al etapa de “el cual se instalan las nuevas tecnologías al mismo tiempo que reemplazan o modernizan a las viejas, mientras que la competencia determina cuáles serán las nuevas industrias y los nuevos líderes industriales entre los muchos aspirantes”.

La autora parte de la premisa que, si bien “la globalización es un rasgo intrínseco del paradigma de las TIC la liberalización no lo es”, y propone que “el período de instalación se cierra con el colapso de una gran burbuja tecnológica. Con ello termina también el laissez faire y se hace necesario el retorno del Estado regulatorio y redistributivo”. (Carlota Pérez, 2012, pag. 19)

Otro plano de análisis se vincula a la dimensión de los usuarios. Un informe de este año (2017) de la Maestría en Comunicación Digital Interactiva (Universidad Nacional de Rosario) y el Centro de Mediciones sobre Opinión Pública (CeMOP), sobre consumo de medios en la ciudad de Rosario, destaca que el 78,4% de la población tiene acceso a internet, un 87,5% de las personas que utilizan telefonía móvil tiene en su dispositivo conexión a internet, y un 88.5% utiliza aplicaciones.

El mismo estudio plantea que el 81% de la población está conectada, ya sea a través de servicios de banda ancha en el hogar o a través de servicios de internet móvil y de ese universo el 71,3% se conecta a diario, siendo el teléfono, el dispositivo principal de conexión: 77,9%, desplazando claramente a la computadora personal. De igual forma, el 77,4% utiliza redes sociales, siendo Facebook la más popular.

Una encuesta realizada a 1.281 estudiantes por la Dirección de Comunicación de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), revela que para el 35,8% de los estudiantes las redes sociales son el canal más indicado para comunicarse con los compañeros. Están por encima de los encuentros en la clase (25,9%), los dispositivos móviles (19,4%) y las reuniones informales que surgen en el predio, los pasillos o el bar (4,1%).(La Capital, junio 2017)

A partir de estos datos, desde la Dirección de Comunicación de la UNAJ se trabajó en la puesta en marcha de nuestras estrategias de comunicación para reforzar el acceso a la información de los estudiantes, un tema que, por ejemplo desde la Facultad de Ciencia Política y RRH de la UNR, ya se ha abordado a partir de la implementación de una aplicación para telefonía móvil.

En ese sentido toda la UNR deberá adaptar en el futuro estas nuevas herramientas para mejorar la interacción con su población, y Vincular Empleo UNR no está ajeno a ello, por lo que, como veremos más adelante, este trabajo incluye una propuesta para el desarrollo de una aplicación para telefonía móvil.

Al otro extremo las empresas también avanzan en el uso de tecnologías para cada vez más sofisticadas para la búsqueda de personal. Oracle Corporation, una compañía de software que desarrolla bases de datos, diseño una herramienta llamada Taleo Social Sourcing, la cual está integrada con las API<sup>9</sup> de Facebook, Twitter y LinkedIn.

Gracias a su uso, los departamentos de recursos humanos pueden ver, la identidad del candidato y su perfil social y profesional en cuestión de segundos. Por otro lado, les permite crear una lista de posibles aspirantes según el perfil profesional necesario, y así pasar a ofrecer el puesto de trabajo a un público mucho más objetivo.

Este desarrollo se basa en el concepto de Big Data, también llamado macrodatos, datos masivos, inteligencia de datos, o datos a gran escala. Esto hace referencia a conjuntos de datos cuyo volumen de magnitud no pueden ser procesados por aplicaciones informáticas tradicionales.

### **Diseño y propuesta para la implementación de una aplicación para telefonía móvil de Vincular Empleo UNR**

“Los argentinos utilizan cada vez más el teléfono móvil para conectarse a Internet en lugar de la computadora, y la previsión es que esta modalidad ocupe el primer lugar en la forma de conectividad en el año 2017, según un relevamiento privado. El informe, realizado por la consultora Carrier y Asociados, se enmarca en la evolución de la demanda de herramientas de comunicación, en el perfil del usuario argentino que se caracteriza por ser un adaptador temprano de lo nuevo y en el despliegue de redes de banda ancha inalámbricas y de tecnología 4G”. (Revista Fibra, 2015)

La misma nota continua argumentando que: “el uso de computadoras como principal dispositivo para conectarse a internet perdió siete puntos en los últimos 12 meses y en la actualidad explica el 57% de los accesos. En tanto, el teléfono móvil subió 6 puntos y ronda el 40% de las preferencias”.

Otro artículo más reciente, expresa que: “durante el último año el acceso a Internet creció por encima del 10% tanto para usuarios residenciales como empresariales, con un marcado incremento de las conexiones desde dispositivos móviles, reveló el instituto de Estadísticas y Censos (Indec). Las empresas relevadas -116 en todo el país- registraron 17.741.436 accesos a Internet residenciales en el primer trimestre de 2017, lo que significa un aumento de 10,1% respecto al primer trimestre de 2016, según informó el Indec. En cuanto a los accesos a Internet de organizaciones, se contabilizaron

---

<sup>9</sup> Abreviatura del inglés para interfaz de programación de aplicaciones,

3.298.463 accesos, registrándose un alza del 10,2% respecto al mismo trimestre del año anterior....la encuesta del Indec también registró un alza de 12,6% interanual en lo que concierne a los accesos desde teléfonos móviles y que representaron 63,4% del total de los accesos residenciales. Por su parte, los accesos fijos que representaron 36,6% del total, aumentaron 2,7% en marzo de 2017 respecto a igual mes del año anterior”. (Revista Fibra, 2017)

Lo cierto es que el teléfono móvil se ha tornado en un dispositivo que a través de las aplicaciones nos permite operar nuestra cuenta bancaria, pedir comida a domicilio, interactuar en las redes sociales, monitorear entrenamiento físico, organizar las actividades, comprar o vender bienes y servicios, mirar videos o escuchar música, en definitiva un universo de cuestiones que va en crecimiento, y por supuesto el empleo no está exento de este hecho.

Internet es un poderoso canal para mejorar los procesos de intermediación laboral, de encuentro entre oferta y demanda de empleo. Actualmente muchos empleadores utilizan las herramientas tecnológicas no solo para la búsqueda de posibles candidatos, sino para realizar entrevistas laborales:

“Cada día más empresas y candidatos se afianzan en la práctica de las entrevistas laborales online. De hecho, un 80% las considera una herramienta válida para llevar adelante un proceso de selección....El avance de las innovaciones tecnológicas ha impuesto que las entrevistas online sean cada vez más comunes y que ya no se circunscriban necesariamente a los casos en que el candidato y el empleador están en países diferentes o a cientos de kilómetros de distancia”. (Revista Fibra, 2016)

El artículo amplía: “Según especialistas de Recursos Humanos, este recurso optimiza el tiempo para cubrir vacantes ya que se pueden pactar varias videollamadas, uno se puede adaptar más fácil a los horarios del candidato. A su vez, se pueden realizar en computadora, tablet y smartphones, con lo cual no es necesario estar en un lugar específico para llevarla a cabo. Además, este tipo de entrevistas “se pueden adaptar a cualquier tipo de posición. Por ejemplo, cuando se realiza una búsqueda de diseñadores, se puede llevar a cabo una videollamada ya que los dispositivos permiten compartir en el momento archivos o portfolios de los postulantes”.

En este contexto, organismos oficiales como el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Gobierno de Santa Fe, consultoras de personal y otros servicios de empleo ya han lanzado aplicaciones para telefonía móvil, mientras las universidades públicas no han avanzado en este aspecto.

La propuesta que se desarrolla a continuación es el diseño de una aplicación para Vincular Empleo UNR atendiendo a la posibilidad de ampliar la difusión y lograr un mayor grado de apropiación por parte de los estudiantes y graduados, de esta herramienta.

## Conceptualización

**Eje temático:** empleo/universidad

**Hipótesis:** las personas como ya se ha mencionado, utilizan cada vez más los dispositivos móviles para acceder a internet, los procesos de vinculación en los mercados de trabajo se realizan en su mayoría a través de entornos virtuales, actualmente es común que alguien que busca empleo o quiere mejorar su situación laboral pueda consultar oportunidades en su teléfono móvil.

**Función de la aplicación:** una aplicación que, en esta primera etapa, se centrara en los usuarios del lado de la oferta, permitirá a los estudiantes y graduados de la UNR actualizar sus CV y postular a las oportunidades laborales publicadas en Vincular Empleo. De igual modo el sistema dará aviso cuando se publique una nueva postulación para que la persona pueda constatar si está dentro de los posibles candidatos solicitados. Responde a superar el problema de la no actualización de los antecedentes, y a lograr más postulantes de todas las carreras de la UNR.

**Usos y necesidades del usuario:** la idea es, facilitar la consulta y comunicar a los postulantes sobre las nuevas demandas publicadas, junto a ello se prevé un apartado para información y noticias de interés sobre capacitación y formación para el empleo, y el envío de un recordatorio periódico para que actualice sus datos personales y CV.

**Situación previa:** actualmente los usuarios de Vincular Empleo UNR se conectan e informan a través de computadoras, con esta opción creemos que se agilizará, dinamizará y profundizará la interacción entre los usuarios y la página. Por otro lado suponemos que con esta herramienta los usuarios tendrán mayor facilidad para actualizar sus datos, a la vez que incorporará nuevos usuarios a la plataforma, lo que permitirá mejores respuestas a la demanda del sector productivo de bienes y servicios.

**Perfil del usuario:** estudiantes y graduados de todas las carreras de la UNR que estén en la búsqueda de inserción laboral o deseen mejorar su situación frente al empleo.

# Perfil del usuario



Juan Carlos Rodriguez - 23 años - Venado Tuerto

**Estudiante de cuarto año de Derecho en la Universidad Nacional de Rosario**

## Experiencia laboral

empleado de comercio

Desde 2013 a 2015

Desde 2015 a 2016

pasantía en municipalidad

desempleado

Actualmente



Manejo de herramientas informáticas y conocimiento avanzado de inglés



Aficionado a la fotografía



Practica natación en gimnasio UNR

# Viaje del usuario

---

Juan Carlos está en la búsqueda de un empleo vinculado a su carrera universitaria, Derecho, se enteró por medio una compañera de natación que estudia Comunicación Social, del servicio de intermediación laboral de la UNR, Vincular Empleo.



Baja la aplicación de Vincular Empleo UNR a su teléfono móvil y se registra



Desde la aplicación móvil le llega un aviso sobre nuevas postulaciones



Encuentra que un estudio de abogados necesita contratar un administrativo, preferentemente estudiante avanzado de derecho



## Juan Carlos postuló a través de la aplicación al puesto

Es convocado a una entrevista para la semana próxima.

---

Source : <https://en.wikipedia.org/wiki/Infographic>

## 7. CONCLUSIONES

Sobre finales del siglo XX se anunció el fin del trabajo, en la actualidad el debate gira hacia la masiva pérdida de puestos de trabajo fruto del impacto tecnológico. Lo cierto es que no se demuestra con cierto rigor, ni lo uno ni lo otro, y estas miradas apocalípticas ancladas en enunciados grandilocuentes no hacen más que confundir, desorientar y generar temores, sin ahondar en la verdadera naturaleza del fenómeno, la transformación del mundo del trabajo en relación con el avance tecnológico.

Específicamente desde el campo de la comunicación, si aceptamos que la comunicación se define por la acción y que constituye además contenido y sentido de la acción, si sostenemos el necesario diálogo con otras disciplinas, y si esquivamos la mirada superficial, nuestra disciplina tendrá mucho para enunciar y aportar en este campo, pero para ello resultará no solo necesario, sino inevitable tomar postura.

Por lo pronto hay que asumir que la irrupción de las tecnologías de información y comunicación y, el fenómeno de la convergencia tecnológica abre un campo inédito para analizar los fenómenos de la disciplina, los usos sociales, los consumos, y las nuevas prácticas subjetivas.

Ahora bien la convergencia no es solo un fenómeno tecnológico, tal como plantea Becerra (2015, p. 1) si bien el término “convergencia” no alcanza para abarcar la multiplicidad de procesos y actores que encaran esa transformación, porque suele enfatizar aspectos tecnológicos cuando están en juego simultáneamente la regulación institucional, las prácticas sociales y el nivel económico, resulta importante considerarlo en el análisis porque los cambios actuales no ocurrirían de no haberse desatado una revolución en el campo de las tecnologías de la información y la comunicación.

De tal modo el autor plantea que la convergencia no es meramente tecnológica, y la propia definición de tecnología alude al uso y a la apropiación social. La tecnología es, en sí misma, parte de la sociedad. Lo es porque articula usos sociales.

En definitiva, para un análisis que escape de miradas simplificadoras que se encuadran en enunciados del tipo “la tecnología modifica la vida de las personas”, hay que interrogarse sobre qué es lo que los sujetos aspiran hacer con la tecnología, y la expansión de nuevas modalidades mediadas y negociadas en un ambiente de cambios tecnológicos, pero también institucionales, sociales, culturales y económicos.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

Barrera Mariano, González Mariana y Manzanelli Pablo (2017) Informe de coyuntura N° 23. Centro de Investigación y Formación de la República Argentina - CTA

Becerra Martín (2015) La revolución digital con final abierto Revista Fibra: Tecnologías de la comunicación, año 1, n° 4, marzo-abril 201524-29, Buenos Aires, Argentina.

Castells Manuel (1999) Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa La Factoría, revista electrónica española.

Castells Manuel (2000) La Era de la Información: economía, sociedad y cultura. Volumen I. Alianza Editorial, S. A., Madrid.

Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (2011) El mercado de trabajo en la posconvertibilidad. Central de Trabajadores Argentinos

Cobo Romaní Cristóbal y Pardo Kuklinski Hugo (2007) Planeta Web 2.0. Inteligencia colectiva o medios fast food. Grup de Recerca d'Interaccions Digitals, Universitat de Vic. Flacso México. Barcelona / México DF.

Comba Silvana y Toledo Edgardo (2003) Comunicación digital: una reflexión sobre los usos sociales de la computadora. Temas y Debates 6 y 7. Facultad de Ciencia Política y RRII UNR.

de la Garza Toledo Enrique (1999) ¿Fin del trabajo o trabajo sin fin? En El trabajo del futuro. Juan José Castillo Alonso (comp.) Dialnet

de la Garza Toledo Enrique, Ospina Juan Carlos, Olivo Miguel Ángel y Retamozo Martín. (2008) Crítica de la razón para-posmoderna (Sennet, Bauman, Beck) Revista latinoamericana de estudios del trabajo, núm. 13-19, pp. 9-38.

de la Garza Toledo Enrique (2009) Hacia un concepto ampliado de Trabajo. En Trabajo, Empleo, Relaciones del Trabajo e Identidades Laborales, Julio Cesar Neffa, Enrique de la Garza Toledo y Leticia Muñiz Terra (comp.) , Colección Grupos de Trabajo, CLACSO.

Dornbusch Rudiger, Fisher Stanley y Schmalensee Richard (1989) Economía, Segunda Edición Editorial Mc Graw Hill.

Drucker Peter (1999) Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. California Management Review, Vol. 41, Nro.2, Winter.

Hopenhayn Martín (1988) El trabajo. Itinerario de un concepto. Departamento de Relaciones del Trabajo. Centro de Alternativas de desarrollo. Programa Economía del Trabajo. Santiago de Chile.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2017) Trabajo e ingresos. Vol. 1, Mercado de trabajo, principales indicadores (EPH) Primer trimestre de 2017

Kaplún Gabriel (2001) La tribu posmoderna: participación, comunicación y discurso managerial. Diálogos de la comunicación N° 61. Federación Latinoamericana de Facultades de Comunicación Social, FELAFACS

La Capital (24/06/2017) Redes sociales, canales de los estudiantes para informarse.

Lazzaro, Luis (2010) La batalla de la Comunicación. De los tanques mediáticos a la ciudadanía de la información. Colihue

Ley 23.877 de Promoción y Fomento de la Innovación Tecnológica (1990)

Maestría en Comunicación Digital Interactiva (Universidad Nacional de Rosario) y el Centro de Mediciones sobre Opinión Pública (CeMOP) (2017) Estudio cuantitativo sobre consumo de medios en la ciudad de Rosario, Argentina.

Meda, Dominique (2007) ¿Qué sabemos sobre el trabajo? - Revista Trabajo. Año 3, Número 4. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Neffa Julio César (1999) Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos. En Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Enrique de la Garza Toledo (comp.). CLACSO

Neffa Julio César (2003) El Trabajo Humano - Contribuciones al estudio de un valor que permanece. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET.

Neffa Julio César y Korinfeld Silvia (2006) Revista Trabajo. Año 2, Número 2. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación

Neffa Julio César (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET.

Novick Marta (2008) Desarrollo e innovación: un debate en torno a la revalorización del trabajo. Revista Trabajo. Año 5, Número 5. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación

Novick Marta, Rojo Sofía, Rotondo Sebastián y Yoguel Gabriel (2010) La compleja relación entre innovación y empleo. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

Novoa Sergio Fernández (2004) Entender a la comunicación como un valor estratégico. Centro de Competencia en Comunicación para América Latina. Montevideo, Uruguay.

O`Donnell, Guillermo (1978) Apuntes para una teoría del Estado, Revista Mejicana de Sociología N° 4, UNAM, México.

Pérez Carlota (2010) Revoluciones tecnológicas y paradigmas tecno económicos. Del original inglés (2010) 'Technological revolutions and technological paradigms'. Cambridge Journal of Economics, Vol. 34, No.1.

Pérez Carlota (2012) Una Visión para América Latina: Dinamismo tecnológico e inclusión social mediante una estrategia basada en los recursos naturales. Revista Económica - Niterói, v.14, n.2, p. 11-54

Revista Fibra (2015) En Argentina, cada vez se utiliza más el teléfono móvil para acceder a Internet. <http://revistafibra.info/>

Revista Fibra (2017) Crece la conexión a Internet desde dispositivos móviles. <http://revistafibra.info/>

Samaja Juan (2007) La ciencia como proceso de investigación y dimensión de la cultura. Facultad de Periodismo y Comunicación Social. Universidad Nacional de La Plata.

Santos Milton (1990) Por una geografía nueva. Espasa Universidad, Madrid.

Secretaría de Planeamiento - Dirección General de Estadísticas Universitarias (2016) Boletín estadístico N° 67 - UNR

Secretaría de Vinculación Tecnológica y Desarrollo Productivo (2013) Plan estratégico.

Smith Adam (2011) Una investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones (1776). Edición de Carlos Rodríguez Braun.

Sautu Ruth (2001) Acerca de qué es y no es investigación científica en ciencias sociales. En La Trastienda de la Investigación Wainerman Carolina y Sautu Ruth (comp.) Ediciones Lumiere.

Uranga Washington (2007) Mirar desde la Comunicación. Página web de Washington Uranga: [www.wuranga.com.ar](http://www.wuranga.com.ar)