Revista de la

Universidad del Valle de Atemajac

UNIVA
La Universidad Católica

Año XX cuatrimestral mayo-agosto 2006

Escenarios laborales

55

Directorio

Año XX No.55 mayo-agosto 2006

Rector Fundador
Mons. Dr. Santiago Méndez Bravo
Rector
Mons. Guillermo Alonzo Velasco
Director
Pbro. Lic. Armando González Escoto

Consejeros Académicos
Mtro. Luis Reyes Ceja
Decano de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud
Mtra. Cirenia M. López Navarro
Decana de la Facultad de Ciencias Económico-Administrativas
Ing. Marco Antonio Pacheco Velásquez
Decano de la Facultad de Ingenierías
Lic. Cesáreo Hernández Hernández
Decano de la Red Foránea

Coordinador Editorial
Lic. Saúl Raymundo López Cervantes

Consejeros Editoriales
Mtro. Miguel Agustín Romero Morett
Lic. Jorge del Pozo Marx
Dra. Clelia Ma. García Silva Herrera
Mtro. Jaime Ramírez Ramírez
Arq. José Guillermo Saldívar Vázquez
Lic. Jorge Alfredo Jiménez Torres
Ing. Sergio Ellerbracke Román
Dr. Jorge Dionicio Castañeda Torres
Fernando Carrera
Jesica E. Iglesias Jiménez

Colaboran en esta edición
Miguel A. Romero Morett
Martín G. Romero Morett
Roberto Carlos Contreras
Rosa M. Meda Lara
Clelia Ma. García Silva Herrera
Bernardo Moreno-Jiménez
María Eugenia Morante
Jorge Dionicio Castañeda Torres
Francisco Enrique Navarrete Báez
Sergio Ellerbracke Román
Elba Lomelí Mijes
José Luis Romero Ramírez

Corrector
Lic. José de Jesús Saavedra Aviña

Diseño
Producción y Diseño Editorial, S.A. de C.V.

Traductores del Centro de Lenguas Extranjeras (CELE), UNIVA
Mtro. Brian Hutt Edkins (Inglés)
Jean-Pierre Schadegg Iten (Francés)

Coordinador del material fotográfico
Lic. Michael Mancillas González

Fotografía de portada:
Producción y Diseño Editorial, S.A. de C.V.

ISSN 0187-5981 Publicación cuatrimestral, indizada en CLASE http://dgb.unam.mx/clase.html

Las opiniones expresadas en esta revista son responsabilidad de sus autores.

Se permite la reproducción total o parcial de la revista, siempre y cuando se cite su procedencia.

Las colaboraciones deben dirigirse al Coordinador Editorial
e-mail: saul.lopez@univa.mx

Página Web:
http://biblioteca.univa.mx/biblioteca/RevUniva/colección.htm

Presentación

En la actualidad, el empleo y las condiciones laborales se ven enmarcadas en situaciones globales y con muchos factores que intervienen en su estudio. Tanto a nivel personal, como local e internacional, el trabajo se presenta como un tema de actualidad, de análisis y de urgente resolución en aras del progreso y desarrollo del género humano y del individuo como tal.

La Revista de la Universidad del Valle de Atemajac dedica el presente número a la temática del trabajo como un fenómeno cada vez más complejo y variado. En ella, el lector encontrará diversos artículos presentando algunas de las múltiples facetas del trabajo y sus distintas implicaciones a nivel local, internacional, de género, en salud, en tecnología y en educación, propuestos como algunos de los escenarios laborales.

En el primer artículo se intenta explicar la teoría neoliberal del empleo-desempleo, base de la economía neoliberal y las implicaciones que suscitará su aplicación en las reformas laborales que se plantean para México y otros países y regiones.

El segundo artículo presenta cómo la participación femenina en la actividad económica de México se ha triplicado, a la par de las dificultades que sigue encontrando para su desarrollo en el ambiente laboral. Aborda su incursión en ambientes reservados por tradición a los varones y los distintos papeles que representa en su vida cotidiana.

El estudio de la prevalencia del síndrome de *Burnout* en psicólogos mexicanos en relación con el deterioro en la atención que prestaban específicamente a los usuarios de servicios de salud y el desgaste emocional del profesional es presentado en el siguiente artículo.

Como parte de una investigación acerca de la calidad de vida, se presenta un artículo que pretende exponer qué está pasando con la oferta laboral en la industria maquiladora de esta zona de Jalisco, qué cambios han ocurrido, qué condiciones existen y qué futuro se puede esperar, mediante un recuento de los últimos diez años de este escenario regional.

El siguiente artículo presenta las posturas que existen alrededor del futuro del trabajo y analiza cómo ciertos cambios en el estado de bienestar afectan el concepto mismo de ciudadanía, así como el rol del software en el trabajo y sus efectos sobre ciertas categorías de trabajo. Se incluye una propuesta para un método basado en el desarrollo sustentable que permita auxiliar en el debate sobre el futuro del trabajo.

El último artículo reflexiona sobre la relación inseparable entre el poder de la tecnología y la injusta distribución de los beneficios del trabajo, así como su impacto en el ambiente laboral de nuestro tiempo.

Además, continuamos ofreciendo el suplemento literario *Palabral* con interesantes participaciones en poesía y ensayo.

Esperamos, amables lectores, que en este número que ahora les presentamos, encuentren los motivos para su propia reflexión y análisis

Sumario

Escenarios laborales

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

4 El fin del empleo y sus implicaciones en el pensamiento educativo en América Latina
Miguel A. Romero Morett, Martín G. Romero Morett

11 La mujer y su interminable lucha por la equidad laboral
Roberto Carlos Contreras

16 Prevalencia de *Burnout* en psicólogos mexicanos
Clelia Ma. García Silva Herrera, Rosa M. Meda, Bernardo Moreno, María E. Morante, Jorge D. Castañeda

FACULTAD DE INGENIERÍAS

21 El trabajo hoy en día en la Industria Maquiladora Regional de Jalisco
Francisco E. Navarrete Báez

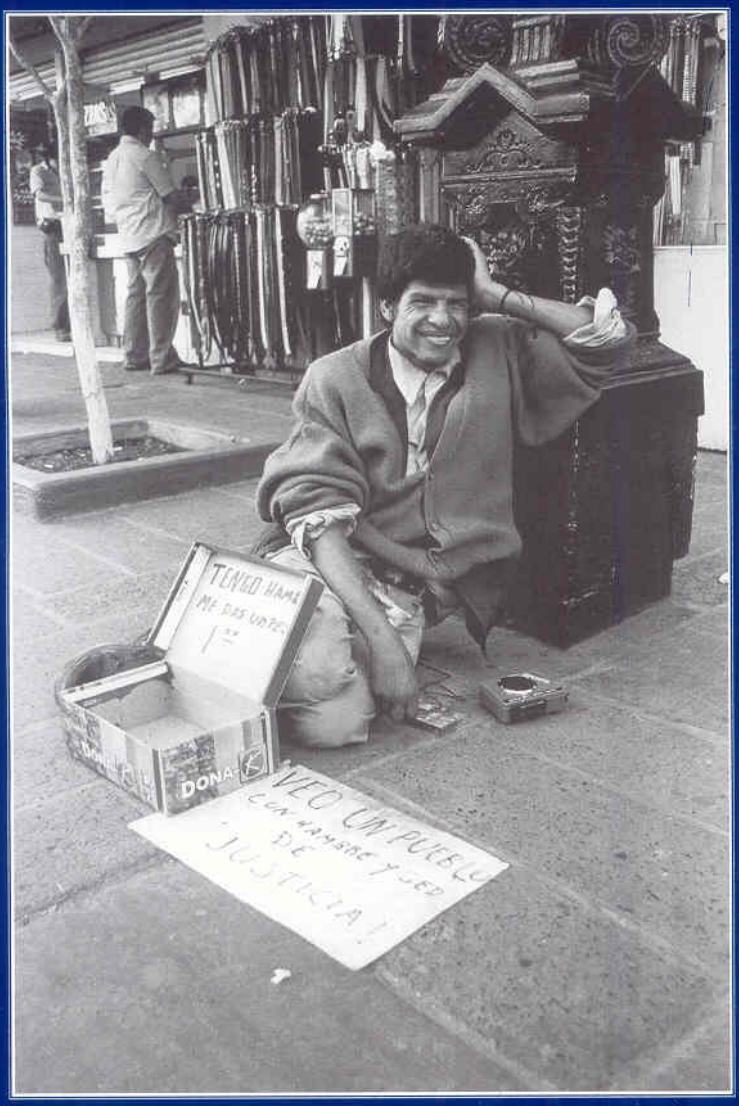
32 El rol del software en el futuro del trabajo
Sergio Ellerbracke Román, Elba Lomelí Mijes

FACULTAD DE CIENCIAS ECÓNOMICO-ADMINISTRATIVAS

42 Tecnocracia e injusta distribución de los beneficios del trabajo
José Luis Romero Ramírez

SUPLEMENTO LITERARIO PALABRAL

El fin del empleo y sus implicaciones en el pensamiento educativo en América Latina



Fotografía: Irene Ruíz Álvarez

Miguel A. Romero Morett
Doctor en Educación. Profesor-investigador del departamento de Filosofía, Universidad de Guadalajara.
Miembro del Consejo Editorial de la Revista Univa

Martín G. Romero Morett
Doctor en Economía de la Educación, jefe del departamento de Economía CUCEA, Universidad de Guadalajara.

... la ideología neoliberal invade con fuerza inusitada el mundo laboral, incrementando con ello la explotación de los trabajadores y generando cada vez más pobres en todo el planeta.

El fin del empleo y sus implicaciones en el pensamiento educativo en América Latina

Resumen

En este artículo se intenta explicar la teoría neoliberal del empleo-desempleo, base de la economía neoliberal, y se sostiene la tesis de que las reformas laborales que se plantean en México y en otros países y regiones, entre ellas la misma Unión Europea, buscan la profundización del credo neoliberal. También se explica que estas reformas acentuarán el desempleo y la pobreza de los trabajadores, la que de por sí ya es grave.

The aim of employment and its implications on educative thought in Latin America

Summary

In this article an attempt is made to explain the neoliberal theory of employment-unemployment, on the bases of the thesis that maintains that labor reforms introduced in Mexico and other countries and regions, amongst others in the European Union, look to deepen the neoliberal creed. Also it explains that these reforms will accentuate unemployment and poverty of workers, which is actually already serious.

La fin de l'emploi et son implication sur la manière de concevoir l'education en Amérique Latine

Résumé

Dans cet article les auteurs se proposent d'expliquer la théorie néolibérale de l'emploi et du sous-emploi, fondement de l'économie néolibérale. Ils soutiennent aussi la thèse selon laquelle les réformes du travail prévues pour le Mexique et d'autres pays et régions – l'Union Européenne incluse - cherchent à consolider les préceptes du néolibéralisme. En outre, ils soulignent la gravité du problème en expliquant comment ces réformes accentueront le chômage et la pauvreté des travailleurs.

Tanto el estancamiento económico como el desempleo se han convertido en los mayores problemas económicos de México en la actualidad. Muy lejos quedaron las promesas del presidente Fox de hacer crecer al país 7% anual y al empleo en un millón 200 mil nuevas plazas por año. En este año, dice la voz oficial, se han creado cerca de 400 mil empleos; pero sin contar los que se han perdido, según los críticos objetan. En contraste, la economía informal ha crecido aceleradamente.

A pesar de que el fomento del empleo se ha vuelto una necesidad urgente, no se observan medidas de política concretas encaminadas a lograr este objetivo. Sólo la Reforma Laboral y la nueva Ley de Fomento a las Maquiladoras se vislumbran a nivel nacional como las alternativas de apoyo para la creación de nuevos empleos.

Este trabajo, en su primera parte, intenta explicar la teoría neoliberal del empleo-desempleo, que es la base de la teoría económica neoliberal en boga, y sostiene la tesis de que las reformas laborales que se plantean tanto en México como en otros países y regiones, entre ellas la misma Unión Europea, no persiguen sino la profundización del credo neoliberal. Con ello, los derechos ganados por los trabajadores, en materia de salarios, prestaciones y contratación, están a punto de ser perdidos.

En la segunda parte, se sostiene que estas nuevas reformas laborales acentuarán el desempleo y la pobreza de los trabajadores, la cual ya de por sí es grave, según Jeremy Rofkin; al tiempo que se considera que la demanda de analistas simbólicos, como la plantea Reich, es insuficiente para satisfacer una demanda de trabajadores con una calificación promedio inferior a la de la educación básica.

La teoría neoclásica del desempleo

El desempleo, tal y como es explicado en la teoría neoclásica, es aquel que se genera cuando los salarios reales que exigen los trabajadores supera el nivel de su productividad marginal. La teoría considera que el desequilibrio se genera a partir de la intervención en el mercado de variables exógenas como la legislación laboral en general y, en especial, las prestaciones y la existencia

de los salarios mínimos. Por ello, lo que plantea el Nuevo Liberalismo Económico es la eliminación de toda legislación laboral que evite que el mercado laboral opere libremente como uno de competencia perfecta.

El exceso de salarios reales también puede generarse por presiones derivadas del poder de negociación de los empleados existentes, cuando estos poseen calificaciones específicas difíciles de encontrar y las empresas no pueden sustituir fácilmente a sus trabajadores por desempleados. Es por esto que el paro clásico puede confundirse con el paro estructural derivado del desajuste entre la oferta y la demanda de calificaciones.

> ... el exceso de salarios reales también puede ser provocado por una insuficiencia de la demanda efectiva ...

Pero el exceso de salarios reales también puede ser provocado por una insuficiencia de la demanda efectiva, si ésta obliga a los empresarios a bajar sus precios para aumentar su cuota de mercado, lo cual propiciaría un aumento del salario real.

El modelo del mercado laboral de la economía neoclásica se basa en los siguientes supuestos: a) Los salarios y precios son plenamente flexibles; b) No existen costos para los trabajadores en la búsqueda de trabajo ni para las empresas al aumentar o reducir sus plantillas; c) Las empresas actúan competitivamente y confían en vender toda su producción al precio vigente en el mercado para sus bienes.

Nadie podría decir que en materia de salarios el mercado laboral mexicano no es suficientemente flexible, ya que el salario mínimo es tan bajo y, por ello, nadie en su sano juicio podría afirmar que su existencia representa alguna rigidez para el mercado. Algo parecido ha sucedido con las prestaciones sociales, las cuales si bien existen en la ley, en la práctica son incumplidas de muy diversas maneras. De hecho algunos creemos que la reforma laboral propuesta busca legitimar de manera definitiva el incumplimiento de la ley vigente en el que los empleadores incurren actualmente. De hecho, la insistencia de parte del sector empresarial para no tener que pagar las prestaciones de ley es una solicitud derivada del supuesto de que tales prestaciones representan suficiente rigidez del mercado para que se incentive el empleo.

En lo referente al segundo supuesto del modelo, el cual se refiere a los costos, tanto para las empresas como para los trabajadores, de conseguir al empleado o al empleador correcto respectivamente, en el caso de México especulamos que dichos gastos son elevados. Para los desempleados en el estado de Jalisco, específicamente, no existen mecanismos institucionales suficientemente efectivos que los ayuden a ser contratados rápidamente. Para los empleadores, sobre todo para algunas micro y pequeñas empresas, los costos de reducir sus plantillas y de recontratar pueden llegar a ser altos por razón de las indemnizaciones de despido, la capacitación y las altas en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Respecto al tercer supuesto del modelo, podemos comentar que la competencia que enfrentan las empresas no es plenamente competitiva. La competencia oligopólica que caracteriza a los mercados nacionales, las importaciones con *dumping* o sin él, el contrabando y el trato parcial de las dependencias gubernamentales, así como las leyes que tienden a ser parciales en favor de algunos agentes económicos, garantizan que la competencia sea desigual. La empresa confía en vender toda su producción, pero no existe ninguna garantía de ello. Todo esto afecta de manera conjunta el nivel de empleo en México.

México no es el único lugar en el cual se presiona a los trabajadores para que acepten una reforma laboral con enfoque neoliberal, que es totalmente adversa a sus intereses. Los trabajadores de la Unión Europea también están enfrentando este embate.

Se ha iniciado un proceso de sutil y progresivo convencimiento de la opinión pública en torno a que la flexibilidad laboral es la solución al problema crónico de desempleo que enfrenta la Unión Europea. Habiendo flexibilidad laboral, las empresas podrían emplear más gente, aunque con una proporción de carga laboral menor a la habitual.

Sin embargo, en las empresas flexibilizadas los empleados trabajan muchas más horas y bajo una presión mucho mayor. Aunque también tienen la posibilidad de

trabajar menos horas, pero en un mayor número de empresas, con tal de completar el ingreso económico necesario.

> ... la deslocalización de empresas ha sido uno de los rasgos más distintivos de la globalización ...

Las prácticas de persuasión frecuentemente recurren a la amenaza a los trabajadores que de no aceptar las reformas laborales neoliberales, las empresas saldrán de Europa y emigrarán hacia un país del Tercer Mundo.

En efecto, la deslocalización de empresas ha sido uno de los rasgos más distintivos de la globalización y el que probablemente más ha vulnerado a los trabajadores, no sólo de las empresas del Primer Mundo, sino también de las compañías del llamado Tercer Mundo. México, por ejemplo, luego de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio para la América del Norte (TLCAN), tuvo el beneficio de recibir empresas norteamericanas, para más tarde sufrir la competencia de China, país al que han emigrado muchas de aquellas empresas que primero se habían instalado en México.

En Alemania, la amenaza de la deslocalización ya rinde frutos para aumentar la explotación del trabajador:

- Renuncia del sindicato a incremento salarial (pactado en el convenio colectivo), a cambio de mantener los actuales puestos de trabajo: Daimler-Chrysler, 100,000 trabajadores en Alemania, con un ahorro de €180M.
- Incremento de la jornada laboral (de 35 a 40 horas) sin modificar la remuneración, a cambio de mantener los actuales puestos de trabajo: entre Siemens y el sindicato IG Metall ante el inminente cierre de dos plantas de teléfonos móviles para el traslado de la producción a Hungría.
- Opel ha exigido a sus 32,000 empleados en Alemania fuertes recortes salariales y de prestaciones sociales, así como modificaciones en el horario laboral. El sindicato ha pedido garantías de que no habrá recortes de plantilla hasta 2010. General Motors tiene fábricas en Bélgica, Polonia, Portugal, Rusia, Suecia, Reino Unido y España.

El adelgazamiento de empresas y la reingeniería han sido desde la década de 1980 políticas neoliberales para eliminar costos variables y, con ello, se ha logrado revalorar las acciones, y los altos ejecutivos obtener mejores bonos, sobre todo en los Estados Unidos. Poco después esta moda llegó a nuestro país, la cual se ha caracterizado por altos niveles de desempleo en los años recientes y por un enorme crecimiento de la economía informal.

Ahora se busca en la Unión Europea, al igual que en otros ámbitos, que el contrato temporal sea la base de la contratación y que la *definitividad* laboral por contratos de 48 horas sea la excepción a la regla.

La subcontratación, conocida como *outsourcing*, es otra forma de introducir de manera oculta en el trabajo asalariado mecanismos que eliminen los derechos de los trabajadores a ser contratados por una jornada laboral de ocho horas y a recibir salarios y prestaciones. Las empresas dedicas al *outsourcing* escamotean todos estos derechos a los trabajadores y si alguno de ellos reclama es despedido en el acto.

La economía global reclama básicamente dos tipos de trabajadores. En primer lugar los de élite, los analistas simbólicos que son altamente demandados y tecnologizados; y por otra parte, los trabajadores no cualificados que optan por puestos de trabajo que ya casi no existen y que por su menor oferta, comparada con su gran demanda, hacen que los salarios se depriman. También son afectados los trabajadores en posiciones medias o medio-bajas, ya que los nuevos sistemas productivos como el Toyotismo tienden a eliminar los mandos medios, pasándoles a los trabajadores de base sus funciones.

Uno de los resultados del ataque neoliberal en Europa ha sido que el promedio del salario real anual neto disminuyó 2.6% en Alemania entre 1991 y 2002, mientras el PIB real crecía 15% y la productividad del trabajo mejoraba en 21%.

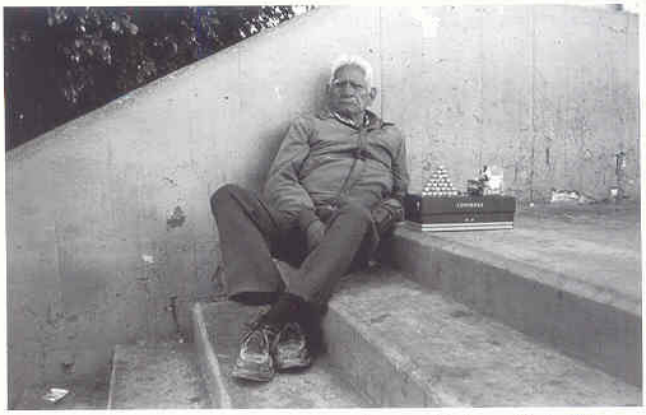
Mientras que los empresarios se declaran en México incapacitados para generar las fuentes de empleo que requiere el crecimiento de su población, tanto en nuestro país como en la Unión Europea surge la ideología del emprendedor individual, del autoempleo o la política del *changarro* para paliar el desempleo.

En síntesis, la ideología neoliberal invade con fuerza inusitada el mundo laboral, incrementando con ello la explotación de los trabajadores y generando cada vez más pobres en todo el planeta.

Las propuestas teóricas en torno al empleo y desempleo

De este panorama poco alentador conviene rescatar la oposición entre trabajadores calificados y no calificados, sobre todo en el ámbito del dominio de competencias específicas y altamente especializadas que las empresas de alta tecnología requieren, oposición que se presenta entre los trabajadores intelectuales simbólico-analíticos y aquellos que laboran en las cadenas productivas o quienes desempeñan tareas que requieren una muy baja especialización. Esta nueva división del trabajo explica en parte la creación de zonas geográficas de producción y las continuas relocalizaciones de los grandes centros de trabajo, pues las corporaciones acuden a los países y a las regiones cuyas condiciones de capital humano sean adecuadas, tanto en el dominio de competencias y de conocimientos como de bajos salarios. Junto a ello, debemos resaltar un hecho adicional asociado al empleo, la presencia de la tecnologización en los procesos productivos que, aunque con mucha menor contundencia que en los países del Primer Mundo, también en los de economías emergentes ha mostrado su impacto.

Desde un punto de vista teórico, aunque no por ello exento de información numérica, en palabras del propio Rifkin, su libro *El fin del trabajo* examina las innovaciones tecnológicas y las fuerzas del mercado que nos están llevando al borde de un mundo carente de trabajo para todos (Rifkin, 1999: 18). Mediante el análisis de los sucesivos pasos que ha atravesado el mundo de la producción y la productividad, desde los que vivieron los sectores clásicos de la agricultura, la industria y los servicios, hasta la revolución tecnológica y de las comunicaciones, Rifkin identifica el desplazamiento de los trabajadores de un sector hacia otro, hasta topar con el momento que vive la sociedad del conocimiento y, aunque considera que los trabajadores del conocimiento poseen una importante oportunidad de trabajo y de ingreso, afirma que, de todas maneras, sólo una élite puede acceder a sus beneficios, en tanto que la gran masa de los millones de trabajadores se sumen en la miseria.



Fotografía: Irene Ruiz Álvarez

Reich, por su parte, reconoce que los cambios tecnológicos –como la automatización de diversos procesos– y los cambios sociales –como el envejecimiento de la población de los países del Primer Mundo– han dado origen al debilitamiento de las profesiones engarzadas en el trabajo de rutina o en diversas formas de trato humano, en tanto que se han fortalecido los desempeños profesionales de los denominados analistas simbólicos, aquellos que resuelven problemas mediante el manejo simbólico en todas sus formas y posibilidades. Su libro *El trabajo de las naciones* constituye una propuesta que, en el terreno de la sociología del trabajo y de la economía de la educación, ofrece una explicación a la miseria masiva y una visión prospectiva de una actividad sumamente rentable y valorada en la lógica de la globalización económica. Lo que se deriva de su lectura radica en un impulso por convertir a los trabajadores en analistas simbólicos.

Frente a los innumerables datos estadísticos y numéricos de Rifkin en torno al actual y al futuro desempleo de la población masiva destaca el optimismo de Reich que encuentra, en el desarrollo de habilidades de pensamiento sistémico, de experimentación, de resolución de problemas, de abstracción y de trabajo colegiado, la vía para escapar a la miseria y para ingresar en aquellos mundos cuyo sentido se configura en el manejo de la tecnología y de las comunicaciones, de la construcción simbólica, de la hermenéutica de los fenómenos sociales y de la conceptualización de problemas y soluciones (Reich, 1993: 225).

... Esta nueva división del trabajo explica en parte la creación de zonas geográficas de producción ...

Aunque Reich insiste en la importancia de la información, de su manejo, simbolización e interpretación para manipular la realidad, él, y especialmente Rifkin, reconocen que la tecnología ha generado las diversas revoluciones que a su vez han desencadenado el desplazamiento de los trabajadores, de un sector a otro, hasta enfrentar el desempleo masivo.

> En el pasado, cuando las nuevas tecnologías substituían a los trabajadores de un determinado sector económico, siempre aparecían nuevos sectores que permitían absorber a los trabajadores despedidos. En la actualidad, los tres sectores tradicionales de la economía: agricultura, industria y servicios, están experimentando cambios tecnológicos, forzando con ello a millones de personas a engrosar las filas del paro. El único sector aparentemente emergente es el relativo al conocimiento, formado alrededor de una pequeña élite de empresarios, científicos, técnicos, programadores de ordenadores, profesionales, educadores y asesores *(Rifkin, 1999: 18).*

Las paradojas laborales y los retos de las universidades

Estos puntos de vista resumen la paradoja en la que los trabajadores de diversas regiones del mundo, incluyendo de manera destacada la región latinoamericana, y con ello, México, enfrentan su realidad laboral. Por una parte, están convocados a desarrollar competencias de alto valor agregado para acceder a los mejores nichos de mercado, para lo cual, a la vez, deben acceder a dominios cognitivos altamente especializados que solamente pueden proveer los posgrados de alto nivel, no siempre disponibles en las universidades latinoamericanas. Por otra parte, de darse el desplazamiento de los trabajadores de un sector al otro, como Rifkin lo plantea, entonces el término de llegada se expresaría en el sector del conocimiento, ámbito de los trabajadores simbólico–analíticos. Pareciera que ambos caminos conducen a un mismo callejón.

Aun en el supuesto de que las universidades latinoamericanas pudieran participar contundentemente en la formación de analistas simbólicos, de cualquier manera no habría espacio para muchos, ni en las aulas ni en los nichos de mercado. De la misma manera, no todos los trabajadores estarían interesados en orientarse por el rumbo del trabajo del conocimiento ni podrían incorporarse a la dinámica de la sociedad del conocimiento, de la que Taichi Sakaiya (1995) se ocupa. Y así, junto a las dificultades señaladas en el modelo de mercado laboral de la economía neoclásica, los trabajadores toparían con el callejón sin salida del desempleo, lo mismo en las economías emergentes que en las del Primer Mundo.

El desempleo es el gran fantasma que recorre los campos y las ciudades de todo el mundo. Rifkin remite datos tomados de los informes de organismos internacionales, tanto los que se refieren a las tasas de desempleo como a la población que inminentemente requerirá empleo.

> En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 36 millones de personas están actualmente desempleadas y existen 15 millones adicionales que han decidido dejar de buscar o nunca aceptarán un trabajo de tiempo parcial. En América Latina el desempleo urbano está por encima del 8%. India y Pakistán tienen desempleos superiores al 15%. Tan sólo unas pocas naciones del Lejano Oriente tienen tasas de desempleo por debajo del 3% *(Rifkin, 1999: 237).*

> Entre hoy y el año 2010, los países en vías de desarrollo esperan incorporar más de 700 millones de hombres y mujeres a su masa laboral, una población laboral mayor que la totalidad de la clase trabajadora en el mundo industrial existente en 1990. Las cifras en cada región son igualmente chocantes. En los próximos treinta años, se espera que la masa laboral en México, América Central y países del Caribe crezca en 52 millones de personas, o lo que es lo mismo, el doble del número de trabajadores existentes en este momento tan sólo en México (Rifkin, 1999:246).

...el desempleo es el gran fantasma que recorre los campos y las ciudades de todo el mundo...

Rifkin se pregunta si observando la creciente disparidad entre la nueva clase de analistas simbólicos y la declinante y empobrecida clase trabajadora en países

Fotografía: Irene Ruiz Álvarez

como los Estados Unidos, ¿no se dará el caso de que los países en vías de desarrollo se empobrezcan aún más en el nuevo mundo de la alta tecnología? Y de la misma manera considera, "dado el gran diferencial existente en los ingresos y los estilos de vida en la propia India, ¿qué sentido tendrá disponer de islas de prosperidad, si éstas lo son en un mar de pobreza?" (Rifkin, 1999: 246).

Ahí se resume el mismo dilema que las universidades enfrentan. Por una parte, están convocadas a reconstruir el capital humano que requiere el mejor funcionamiento de las sociedades, a desarrollar habilidades simbólico-analíticas, a proponer soluciones a los problemas de la convivencia y supervivencia humana y a proveer de los marcos conceptuales que confieran sentido a las transformaciones del entorno. Pero por otra parte, en las universidades hace crisis la serie de deficiencias e inconsistencias formativas que los jóvenes acarrean desde la educación básica. Según "el estudio de la OCDE *'Education at a glance 2004'* en educación media, México ha pasado del lugar 29 al 30 en el *ranking* de la organización, es decir, nos movimos del penúltimo sitio al último" (González, Luis Miguel, 2004, 15 de septiembre). Así, las habilidades lógicas, matemáticas, lingüísticas y de conocimientos generales de los estudiantes de secundaria son absolutamente insuficientes para efectuar estudios universitarios y naturalmente de postgrado.

Las preocupaciones que de tales datos se siguen son fundadas, pues los jóvenes deben enfrentar las condiciones económicas impuestas por la globalización, con el déficit crónico de sus habilidades académicas básicas. Pero más allá de éstas, dichas condiciones obligan al desarrollo y dominio de competencias de valor agregado y de habilidades simbólico–analíticas. Pero ¿cómo podrán los jóvenes mexicanos desarrollar habilidades interpersonales, conceptuales, de organización, de aprendizaje, de construcción y manejo de modelos mentales, de construcción de escenarios? Y sin ellas, ¿cómo podrán actuar personal y profesionalmente en el escenario de la globalización, de la sociedad del conocimiento?

Estos cuestionamientos obligan a las universidades, sobre todo a las de carácter público, a construir visiones y planificaciones sistémicas, en las que trabajen en diversos niveles de manera simultánea. Por una parte, deben participar en la resolución de las deficiencias cognitivas básicas, sin que se conviertan en centros de educación básica; por otra parte, deben impulsar el desarrollo de habilidades y de dominios cognitivos propios de la sociedad del conocimiento y de la competición global; a la vez, deben dotar a los estudiantes de competencias que les permitan ubicarse laboralmente, aunque ello lleve cierto ajuste curricular al aparato productivo. Y, para complejizar el problema, las universidades deben insistir de manera predominante en la tradicional misión humanizadora de las personas y de la sociedad, pese a las resistencias de las estructuras económicas.

> ***En palabras de Rifkin:***
> Durante la práctica totalidad de la era moderna, el valor de las personas se ha medido por el rendimiento que produce su trabajo. Ahora que progresivamente el valor del producto hecho por el hombre tiende a ser más insignificante e irrelevante, en un mundo cada vez más automatizado, se deberán explorar nuevas formas de definir el valor de la persona y de las relaciones humanas *(Rifkin, 1999: 20).*

En tanto eso sea posible, deberemos seguir cavilando en el desentrañamiento de las paradojas que vivimos

Bibliografía

González, Luis Miguel (2004). Orejas de burro. *Público.* Guadalajara, pp. 21.

Reich, Robert B. (1993). *El trabajo de las naciones.* Buenos Aires: Vergara.

Rifkin, Jeremy. (1999). *El fin del trabajo.*, Col. Estado y Sociedad. Barcelona: Paidós.

Sakaiya, Taichi (1995). *Historia del futuro. La Sociedad del Conocimiento.* Santiago de Chile: Andrés Bello.

La mujer y su interminable lucha por la equidad laboral

Foto de: Daniela Godinez Ruiz

Roberto Carlos Contreras
Estudiante de la carrera de Ciencias y Técnicas de la Comunicación en la UNIVA. Se desempeña profesionalmente como periodista; ha colaborado con medios escritos como *Público*, *Milenio*; *Magazinemx*, *BuscaJalisco* y *Sonorama*, en secciones relacionadas con la cultura, la salud y la política.

Las maquiladoras también otorgan los mejores puestos y salarios a los hombres. No hay mujer en el puesto de técnico o supervisor. Ellas están exclusivamente en las áreas de ensamble, manufactura, cocina o limpieza...

La mujer y su interminable lucha por la equidad laboral

Resumen
En la última década, la participación femenina en la actividad económica en México se ha triplicado, y a la par, las dificultades para su desarrollo en el trabajo. Aunque ha incursionado con éxito en escenarios reservados por tradición a varones, libra una lucha diaria llevando a cuestas el triple papel que juega como madre/trabajadora/pareja, y se enfrenta a la discriminación por género, la falta de seguridad y los estereotipos, lo que deja clara una falta de políticas públicas racionales y actualizadas para facilitar su incorporación al mundo laboral.

The interminable fight for equal labor rights for women

Summary
In the last decade, feminine participation in the economic activity of Mexico tripled, as well as the difficulties that inhibit their development within the work place. Although they have successfully penetrated areas traditionally reserved for men, they fight daily the triple role of mother/worker/wife, confront gender discrimination, lack of security and stereotypes; all of which clearly indicates a lack of up to date rational public policies to enable their incorporation into the working world.

La femme et son interminable lutte pour l'équalité au travail

Résumé
Ces dix dernières années, la participation de la femme aux activités économiques du Mexique a triplé et, dans la même mesure, ses difficultés de progresser au travail. Bien qu'elle ait fait des incursions avec succès dans le monde du travail réservé à l'homme par tradition, elle livre une lutte journalière en remplissant 3 tâches, celle de mère, d'employée et d'épouse. En outre, elle doit faire face à la discrimination des sexes, le manque de sécurité et les stéréotypes, ce qui dénote clairement le manque d'une politique publique rationnelle et à jour afin de faciliter son intégration dans le monde du travail.

En los últimos 30 años, la mujer ha mejorado su situación en las estructuras económicas formales, integrándose cada vez más a los espacios laborales, incluso a aquellos que por tradición se rigen según el género. No obstante, a la vez que las mujeres están más capacitadas para competir en el mundo laboral, sus dificultades para desarrollarse profesionalmente crecen, principalmente, por una cuestión entre géneros, por lo que se ven obligadas a aceptar bajos salarios y condiciones de trabajo desfavorables, lo que hace clara una falta de políticas públicas para facilitar su incursión en el mercado laboral.

Resultado de un proceso de globalización económica, de superación personal, además de la necesidad de las familias por mejorar el ingreso y el nivel de vida, la mujer mexicana ha salido a la calle a buscar trabajo, lo que implica compartir el quehacer hogareño, o llevarlo a cuestas. En la última década, su participación en la actividad económica se ha triplicado, y poco a poco se acerca a la cantidad de varones económicamente activos, aportando cada vez más al ingreso de los hogares. Datos del Consejo Nacional de Población (Conapo), revelan que poco más de seis de cada diez pesos de los ingresos monetarios de los hogares mexicanos provienen de la actividad laboral femenina. Actualmente, aproximadamente 15 millones de hogares mexicanos reciben recursos económicos de ellas; en comparación con 1992, la cifra casi se duplicó, pues en ese año era de 7.9 millones.

En 1990, cuando seis de cada diez mujeres se dedicaban al hogar, el 21.4% de la población femenina se mantenía activa, contra 68.8% de los hombres. Actualmente son casi 15 millones de mujeres quienes conforman la población económicamente activa (PEA), equivalente al 40% de los 43.6 millones de personas que trabajan en el país, mientras que en 1970 sólo representaban 17.6%.

Un estudio realizado por el Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM), muestra que la participación de las mujeres en la entidad (42.7) es más alta que la media nacional (36.4), aunque según la Encuesta Nacional de Empleo 2000 realizada por el INEGI y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el sector primario en Jalisco emplea a 15.8% de los hombres y 3.1% de las mujeres.

El trabajo *de género*

> ... hombre y mujer tienen la misma necesidad de ingresos, aunque no se obtengan equitativamente ...

La Encuesta Nacional de Trabajo del INEGI en 2004 muestra que no obstante el crecimiento de la participación femenina en el mundo laboral, las ocupaciones en que más se desempeñan están relacionadas con el trabajo hogareño y con los servicios (comerciantes y dependientes).

En el 2000, 20 de cada cien mujeres trabajadoras estaban en este campo; 13 como oficinistas, 10 como trabajadoras domésticas y 4.4 como profesionistas. Hay que recordar que en estos trabajos existen puestos que pueden ser desempeñados tanto por hombres como por mujeres; en cambio, en ocupaciones como la protección y vigilancia, hay siete mujeres por cada mil varones laborando en ello. En contraste, la principal ocupación para el género masculino es la de artesanos y obreros (25 de cada cien se ocupan en esto), mientras que su labor menos desempeñada es la enfermería y la doméstica (0.6%).

El papel de la mujer en los servicios de salud puede considerarse como una extensión de sus funciones de cuidado en el ámbito doméstico; la división del trabajo en el hogar por sexo se traslada al lugar de trabajo. De hecho, ser enfermera, nutrióloga o trabajadora social implica ejercer profesiones compatibles con el rol social dependiente que se le ha asignado a la mujer, así como con las características que en nuestra cultura se asocian con la feminidad. Es por eso que en los hospitales, 95% de los empleados en enfermería son mujeres.

Para el caso del transporte público, cabe mencionar la investigación que lleva a cabo Juana González Tovar, del Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara (U. de G.). Ella encontró que en la Zona Metropolitana de Guadalajara hay 15 conductoras de midibuses, Par Vial o en el Sistecozome, contra aproximadamente nueve mil conductores. En esta labor, ellas representan 0.14% de los operadores, y según la investigadora, es un empleo *muy de iguales,* de *te trato como me tratan.* Afirma que este trabajo llega a ser cordial para ellas, aunque no tan íntimo como para llegar a los clásicos bocinazos y las interminables pláticas de camión a camión en plena avenida.

Inequidad en ingresos

La discriminación y desigualdad en las oportunidades y trato hacia las mujeres en el trabajo se reflejan en sus ingresos más bajos en relación con los de los hombres que desempeñan actividades similares. La Comisión Económica Para América Latina (CEPAL) plantea que las mujeres mexicanas ocupadas en las zonas urbanas, con 13 o más años de instrucción, ganan 47% del sueldo de un hombre con un igual nivel escolar.

Hombre y mujer tienen la misma necesidad de ingresos, aunque no se obtengan equitativamente, pero hay que señalar que 54.9% de la población femenina ocupada obtiene ingresos de dos salarios mínimos o menos, mientras que 32.2% de los varones recibe

este ingreso. En contraparte, 16.5% de los hombres ocupados reciben más de cinco salarios mínimos y 9% de las mujeres lo reciben. Aquí cabe señalar la diferencia entre bajos salarios en relación con el tipo de trabajo y las condiciones en que se realiza, pues en la industria manufacturera, sobre todo la maquiladora de exportación, hay gran demanda de fuerza de trabajo femenina, lo que no significa que sea un campo de trabajo ventajoso para ellas, sino que por el contrario, las empleadas de este sector, en su gran mayoría, son obreras con bajos salarios y con jornadas laborales extenuantes; aunado a esto, carecen de prestaciones, y las contrataciones son del tipo *eventual*, es decir, que terminando el proyecto quedan en la calle.

La investigadora del Departamento de Estudios Socio Urbanos de la U. de G. Raquel Partida Rocha, tras realizar un estudio en casi medio centenar de maquiladoras electrónicas trasnacionales de la zona metropolitana de Guadalajara, entre las que destacan Kodak, Hewlett-Packard, Solectron, Siemens, Flextronics y Tri Queso, encontró que las maquiladoras contaminan a los humanos y producen infertilidad en las trabajadoras; sin embargo, las empresas no tienen medidas de protección, seguridad o higiene, y si proporcionan material de este tipo a sus trabajadoras, en realidad no es para ellas, sino para resguardar al producto.

Las maquiladoras también otorgan los mejores puestos y salarios a los hombres. No hay mujer en el puesto de técnico o supervisor. Ellas están exclusivamente en las áreas de ensamble, manufactura, cocina o limpieza, y ganan entre 450 y 550 pesos a la semana en promedio, la mayoría por 12 horas.

Trabajo doméstico, una valiosa labor no remunerada

Raquel Partida Rocha, con base en su investigación, manifiesta que en la actualidad, en Jalisco, en 63 de cada cien matrimonios se *permite* que la mujer trabaje, pero esto, recalca, responde a una moral que varía según el lugar, pues en el Estado de Guerrero, donde prevalecen estas tradiciones, sólo en cerca del 20% de los matrimonios la mujer se mantiene económicamente activa.

Partida Rocha explica que la mujer "trabaja por educación, por necesidad, o porque no quiere ser mantenida", pero no olvida el gran peso que lleva a cuestas una mujer que sale a trabajar y que además debe encargarse de un hogar.

Ese rol múltiple que engloba ser madre, trabajadora, ama de casa y pareja, significa una carga que desde la perspectiva de Partida Rocha y de muchas mujeres, debería ser aligerada por el Estado, con políticas públicas que faciliten su incorporación al mundo laboral.

El hogar es un espacio laboral muy demandante para la mujer, aunque no remunerado. Ellas se inician ahí desde temprana edad y continúan durante la mayor parte de su vida. Al poco tiempo, las labores hogareñas son una carga notoriamente desfavorable cuando lo que se busca es dedicarle tiempo a una actividad profesional.

En México, 97% de las mujeres mayores de 12 años participa en las labores domésticas, y de los hombres participa 85%. Pareciera que la cooperación en estas labores es aceptable, pero la diferencia está en que ellos dedican en promedio nueve y media horas a la semana al hogar, mientras que las mujeres participan con casi 43 horas.

A excepción de quienes se dedican a los quehaceres domésticos ajenos por encargo, las mujeres no perciben ingreso alguno por su labor, cuando se estima que el valor económico del trabajo doméstico equivale a 21.6% del PIB nacional, según un estudio coordinado por el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Autónoma de México.

Ausencia de políticas de Estado

Tomando en cuenta la situación planteada, es evidente que dada la incorporación de la mujer al trabajo, también se deben generar condiciones específicas para ellas, esto con la finalidad de aligerar su múltiple responsabilidad social. Por el contrario, las condiciones generales de trabajo, como son las relaciones contractuales, las prestaciones, el nivel de ingresos y la duración de la jornada laboral se han deteriorado fuertemente. Esto ha generado un estancamiento en la generación de servicios sociales; por ejemplo, en México existen 899 guarderías que albergan a cerca de 103,707 niños en todo el país. En el Distrito Federal sólo hay 78 guarderías que cuidan a 11,855 hijos de mujeres trabajadoras, entre ellas las del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Estos espacios son evidentemente insuficientes para cubrir la demanda de las y los trabajadores, y continúan restringiendo el empleo y las oportunidades económicas para ellas.

... entre las frecuentes violaciones de derechos que sufren las mujeres están las violaciones al derecho, a la igualdad y al trato digno...

Aunado a lo anterior, también existe una discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, ascenso y movilidad horizontal y vertical, junto con la falta o insuficiencia de servicios.

Acoso en los espacios laborales

Como una cuestión de género, la mujer trabajadora pasa por una serie de situaciones que la empujan a cesar su labor, una de ellas es el acoso laboral, aunque el Plan Nacional de Desarrollo (2001-2006), reconoce la activa aportación de la mujer en la generación del PIB nacional, así como su participación en la vida empresarial, política y en la toma de decisiones, aún no se refleja una situación de equidad respecto a la del hombre. El acoso laboral disminuye la productividad y aumenta el ausentismo en los centros de trabajo, por lo que urge armonizar las leyes internacionales con las nacionales para combatirlo.

Datos de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ) indican que entre las frecuentes violaciones de derechos que sufren las mujeres están las violaciones al derecho, a la igualdad y al trato digno, de las cuales se interpusieron 86 quejas en 2005, además del incumplimiento de las prestaciones de seguridad social.

Aquí cabe mencionar la condición a que son sometidas las mujeres, destacando el ramo de las maquiladoras, y que llegan al punto de no denunciar las violaciones a sus derechos, lo que se hace visible cuando la CEDHJ registró en 2005 sólo 13 casos de hostigamiento sexual, seis de discriminación, tres violaciones a los derechos laborales, y una queja por discriminación en el trabajo.

Rita Marcela Robles y Yaucalli Mancilla, del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), señalan que ni la Ley ni los sindicatos han actuado para remediar estas situaciones que definen como un problema del ejercicio del poder y de salud pública. Esto último, por las implicaciones que tiene en la salud de las mujeres, que se traduce en migraña, colitis, gastritis, estrés y baja autoestima.

Sobre los datos que ha encontrado CEREAL a través de sus estudios e investigaciones, Marcela Robles menciona que los actos más comunes de acoso laboral son los despidos por embarazo, por orientación sexual y el constante desprecio por el trabajo de las mujeres.

Por su parte, Rita Robles resalta la importancia de trabajar en la difusión de los derechos de las mujeres sin importar los estratos sociales, indicando que CEREAL ha documentado que los varones maltratan más a sus empleadas, por lo cual se pronunció por una visión de apoyo y solidaridad entre mujeres

Notas

[1]La Ventana, No. 6, (1997). Centro de Estudios de Género, Universidad de Guadalajara (U de G).

[2]Explotadas por la industria tecnológica, las mujeres de Jalisco. (2003). cimacnoticias.com

[3]Complicidad patronal y sindical dificulta sanción en contra del acoso sexual, (2004).cimacnoticias.com

Bibliografía

Instituto Jalisciense de las Mujeres e INEGI. (2000). Trabajo y fomento productivo.

Encuesta Nacional de Trabajo. (2000). INEGI, Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

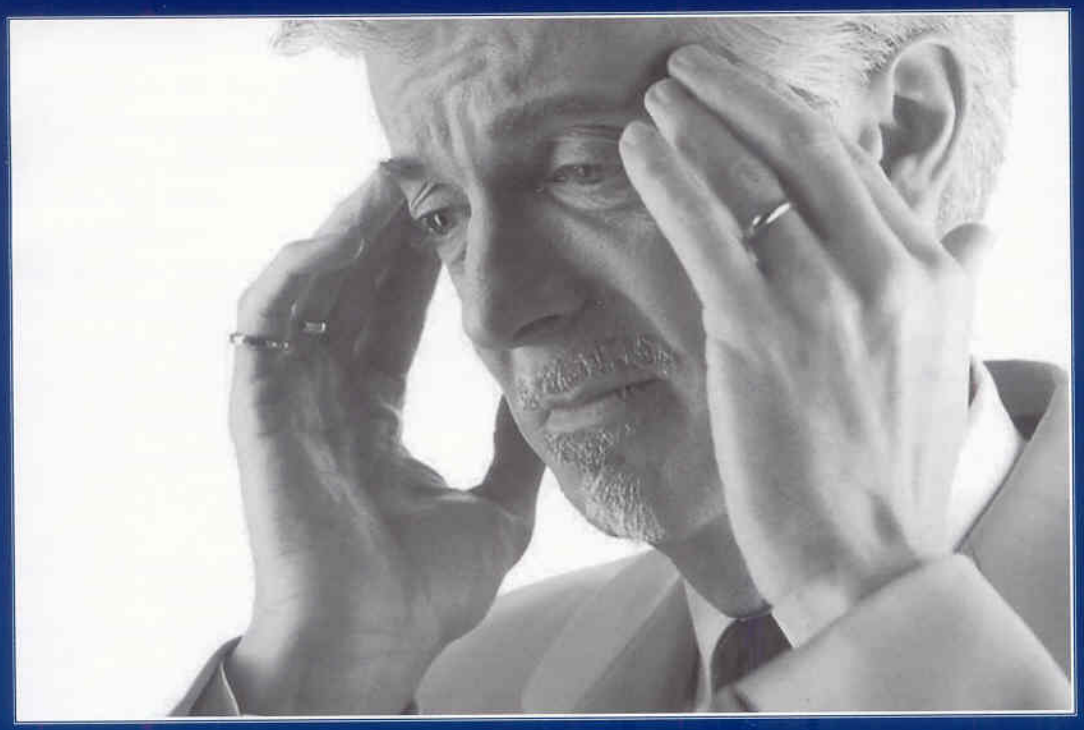
Encuesta Nacional de Trabajo 2004, INEGI.

INEGI, Instituto Jalisciense de las Mujeres. (2003). Las mujeres en Jalisco.

Trabajo doméstico no remunerado en México (2005).Una estimación de su valor económico basado en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002.

Mujeres, trabajo y familias. http://www.modemmujer.org/docs/11.233.htm

Prevalencia de *Burnout* en psicólogos mexicanos



Clelia María García Silva Herrera
Doctora. Docente del Departamento de Psicología, Universidad del Valle de Atemajac.
Rosa Martha Meda Lara
Doctora, Universidad de Guadalajara.
Bernardo Moreno-Jiménez
Doctor, Universidad Autónoma de Madrid.
María Eugenia Morante
Doctora, Universidad Autónoma de Madrid.
Jorge Dionicio Castañeda Torres
Doctor, Universidad del País Vasco, España; Docente del departamento de Psicología. UNIVA.

Durante mucho tiempo, el psicólogo se ha dedicado al servicio de los demás, pero poco se ha atendido sobre su propio trabajo. El psicólogo se olvida de que él mismo puede ser sujeto de investigación...

Prevalencia de *Burnout* en psicólogos mexicanos

Resumen

A partir de los primeros años de la década de 1970, los científicos empezaron a identificar ciertas características en empleados que atendían principalmente a personas y que eran sometidos a grandes requerimientos emocionales a causa de su trabajo. Fue identificado el deterioro en la atención que los profesionales prestaban específicamente a los usuarios de organizaciones de servicios, entre las que figuraban los de servicios a la salud, asentándose como característica que existe un desgaste emocional del profesional de atención a la gente.

Burnout prevalence in Mexican psychologists

Summary

From the early years of the1970's, scientists began to identify certain characteristics in personnel who primarily took care of people and that were subjected to great emotional stress as a result of their work. Deterioration in the attention provided by these professionals towards their users was identified; specifically in the area of health services, resulting from emotional stress felt by the professionals dedicated to people care.

Prévalence du phénomène du « burn out » chez les psychologues

Résumé

Dès le début des années septante, les scientifiques commencèrent à noter certaines caractéristiques chez les employés qui s'occupaient avant tout de leurs clients et qui étaient soumis à de fortes tensions émotionnelles dues à leur travail.

Ils identifièrent la détérioration de la qualité du service que prêtaient les professionnels spécifiquement aux usagers des organisations de service, entre elles figuraient les institutions de santé, tirant la conclusion qu'il existe un épuisement d'ordre émotionnel du professionnel qui affecte la qualité du service qu'il offre aux personnes.

Existen grupos de profesionales de la salud cuyo deterioro, aunque presente, ha pasado desapercibido, posiblemente por el modo de otorgar sus servicios o por las características propias de la profesión. Este es el caso de los psicólogos –motivo del presente trabajo– quienes desempeñan su labor desde muy diferentes áreas.

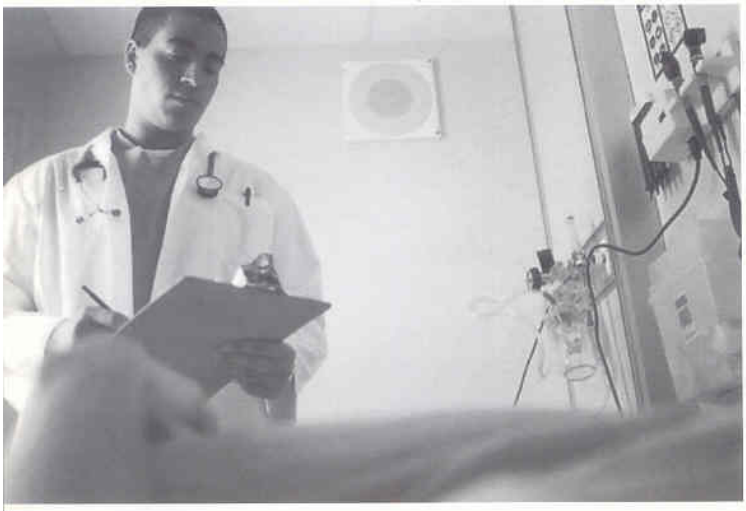
Palabras clave: *Burnout*, síndrome de Quemarse en el Trabajo, estrés laboral, síndrome de *Burnout*, agotamiento laboral, desgaste en el trabajo.

Antecedentes

En 1974, el doctor Herbert Freudenberger, psiquiatra de la ciudad de Nueva York, observó a los empleados en una clínica de rehabilitación de toxicómanos alrededor de un año después de haber iniciado su trabajo. Presentaban una progresiva pérdida de la energía, desmotivación por el trabajo, agotamiento físico y emocional, llegando hasta a tener comportamientos agresivos con las personas que demandaban el servicio. Culpaban a los pacientes de los problemas, tanto propios como los que sucedían a su alrededor y se distanciaban de los problemas y las situaciones afectivas (Flores, 2004; Turnes, 2002; Benavides y Cols., 2002). A este estado le dio el nombre de *burnout*, palabra que usaban para describir el estado de crisis de los adictos.

En 1976, Cristina Maslach, psicóloga social estudiosa de las respuestas emocionales de los empleados, describió la disminución o pérdida de la responsabilidad profesional y comportamiento cínico junto con distanciamiento en el trato (despersonalización) hacia las personas con quienes se relacionaban. Posteriormente, en 1981 junto con Susan Jackson, le otorga también el término de *burnout* de Freudenberger para referirse a este estado.

Definido como síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas, se le diferencian tres aspectos o dimensiones: *la despersonalización*, que puede ser definida como el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia la persona para la que se trabaja, o sea la que recibe el trabajo (cliente); *la reducida o nula realización personal*, siendo ésta la tendencia del profesional a autoevaluarse de manera negativa, de tal modo que su propia evaluación en esa forma afecta directamente su capacidad de relacionarse con las personas, pero



al mismo tiempo, cuando la realización personal está conservada, actúa de cierta forma como factor protector, y el *agotamiento emocional*, el cual es una sensación del propio profesional de que ya no puede dar más de sí mismo, carece de energía o al menos así lo siente, vive cotidianamente con la sensación de fatiga emocional, manteniéndolo permanentemente agotado (Maslach y Pines, 1977; Gil-Monte, 2005).

En la actualidad, la mayoría de teóricos que abordan al síndrome de *quemarse en el trabajo*, lo hacen utilizando las dos perspectivas: Es un *proceso* en cuanto a la manera como se instala, los pasos que cursa, la secuencia que sigue. Es un *estado* en cuanto a la manera de manifestarse, tomando al profesional, instalándose en cada uno de sus actos mientras dura. El abordaje desde ambas perspectivas ha permitido el avance en su estudio.

El profesional de la salud

El trabajo del profesional de la salud ha sido visto como un apostolado, en donde éste desempeña su labor, sometido a grandes demandas, expuesto a todo tipo de riesgos, ya sean sociales, físicos o psicológicos.

En los últimos años, los trabajadores de la salud empiezan a demandar de manera progresiva la atención a los problemas de salud que se les desencadenan a causa de los riesgos a los que cotidianamente se enfrentan.

... El trabajo del profesional de la salud ha sido visto como un apostolado ...

Se ha prestado primordial atención a la salud física de los profesionales de la salud, y se han creado manuales de técnicas y procedimientos para evitar contagios por enfermedades infecciosas, programas diversos de vacunación, etcétera, pero hasta cierto punto se había omitido la atención a la salud mental.

Cuanto más se inserta en el campo de la salud el modelo biopsicosocial, y se atiende de manera integral el proceso salud-enfermedad del profesional expuesto, más se evidencia el riesgo de sufrir las consecuencias de las demandas excesivas de trabajo.

Se ha venido estudiando el fenómeno en distintas profesiones, sobre todo aquellas que requieren mayor demanda emocional, como es el caso de los trabajadores de la salud, que se han visto mayoritariamente representados por el sector médico y de enfermería, en donde cada vez son más numerosas las investigaciones que se realizan al respecto, puesto que son estas labores las que exponen más al profesional aumentando su riesgo y vulnerabilidad al estar constantemente expuestos al sufrimiento y la demanda excesiva de sus pacientes; la magnitud del problema es tan significativa que se ha llegado a mencionar una prevalencia del *burnout* en los profesionales de la salud en los niveles de la atención primaria y secundaria de un 30.3% y la presencia de síntomas del estrés, del 50% (Román, 2003); sin embargo, han sido estudiadas también diversas profesiones aunque quizá sin tanta profundidad, como es el caso de los clérigos, psiquiatras, psicólogos y estudiantes (Morales, Pérez y Menares, 2003).

Dentro de las profesiones de elevada demanda emocional, se encuentra la del psicólogo, profesión que ha sido identificada por Benavides (*et al.*, 2002) como una "fuente de riesgo psicosocial", siendo bien conocida la demanda a la que se expone este profesional por parte de los pacientes y la sociedad; sin embargo, a pesar del riesgo que representa la profesión, y si bien las investigaciones en el mundo al respecto van en aumento, en particular en el caso de México, no se encontraron investigaciones documentadas al respecto, por lo que urge arrojar datos confiables sobre instrumentos de medición de *burnout* en población mexicana. De esta manera, resulta indispensable la necesidad de incrementar

las formas de diagnóstico y valoración de la gravedad del fenómeno.

...se creó un banco de datos con 454 sujetos (correspondiente al 57% del total de cuestionarios enviados)...

El trabajo del psicólogo

Durante mucho tiempo, el psicólogo se ha dedicado al servicio de los demás, pero poco se ha atendido sobre su propio trabajo. "El psicólogo se olvida de que él mismo puede ser sujeto de investigación" (Harsch, 1983, p. 19). La profesión del psicólogo requiere elevada demanda emocional y un gran sentido del servicio y responsabilidad profesional.

Las diversas áreas de especialidad en psicología ponen al profesional en ejercicio de ésta en una multitud de campos que difieren en cuanto al rol de los clientes o sujetos, los problemas que aborda, los marcos institucionales en que se sitúa y la conducta de los clientes a los que atiende, que pudieran separarse en: normal y anormal. Otra característica del trabajo de los psicólogos es que, en general, aunque a través de su formación profesional se titulen como psicólogos generales, de alguna forma, el establecerse en los campos de trabajo hace que se dediquen a una de las especialidades de la psicología en particular (Roe, 2003).

Aunque el problema del *burnout* está presente en todos los profesionales de la salud, el caso de los psicólogos es aún escasamente estudiado, por lo que no se encontraron estadísticas confiables, ni en México ni en otro país, que pudieran ser mencionadas en el presente trabajo con una precisión que hablara de la gravedad del problema, por lo que, a partir de investigaciones como la presente, en donde se puedan empezar a utilizar instrumentos debidamente calificados, se pueda en un futuro llegar a obtener cifras que hablen de la gravedad del problema y su modificación a través del tiempo y las estrategias que puedan aplicarse para disminuir tanto el riesgo como sus consecuencias.

Material y métodos

Los datos fueron recolectados de diferentes profesionales de la psicología en seis estados de la República Mexicana.

Se creó un banco de datos con 454 sujetos (correspondiente al 57% del total de cuestionarios enviados) de ambos sexos, con un rango de edad entre 21 y 67 años, con antigüedad laboral mínima de seis meses en las siguientes áreas de práctica profesional: clínica, asistencial, educativa, organizacional y social.

De ellos, 65.6% de los participantes fueron del sexo femenino, con una media de edad de 37.9 años (Desviación Estándar -DE- 10.3) y una media de experiencia laboral de 12 años (Desviación Estándar -DE- 9.18), de diferentes áreas de la psicología: clínica, asistencial, educativa, investigativa y organizacional.

Fue utilizada la versión española del MBI-HSS (*MBI-Human Services Survey*) para evaluar *burnout*, que conserva el mismo formato de aplicación propuesto por sus autoras en la versión clásica.

Para el procesamiento estadístico-computacional se utilizó el paquete estadístico SPSS/PC, *Statistical Package for the Social Sciences*, versión 12.0 para Windows.

Dentro de las variables medidas hay algunas con nivel de medición nominal (sexo, tipo de empresa, área laboral, estudios realizados), otras con nivel de

medición ordinal, otras con nivel de medición continuo o prácticamente continuo (edad, cantidad de tiempo laborado).

El procesamiento estadístico se hizo consecuente con el nivel de medición de las variables. Las técnicas estadísticas utilizadas fueron las siguientes:

1. Estadística descriptiva para la caracterización general de las variables.
2. Comparación de los grupos con técnicas univariadas de acuerdo con el nivel de medición de cada variable, en particular pruebas de Student y Fischer para el contraste de una variable continua.
3. Comparación de los grupos con técnicas multivariadas. Pruebas de confiabilidad interna.
4. Análisis Factorial.
5. Análisis de Correlación.

Resultados, análisis y conclusiones

El factor de análisis del MBI estableció una estructura de tres factores que cuentan por 48.9% del total de la varianza de las tres dimensiones del *burnout*: Cansancio Emocional (CE), Despersonalización (DP) y Realización Personal (RP). La consistencia interna de las dimensiones se basa en un coeficiente de *alpha* de *Cronbach* de 0.86 para Cansancio Emocional; 0.53 para Despersonalización, y 0. 81 para Realización Personal.

En la tabla se explica que los puntos de corte; de acuerdo con diferentes criterios de calificación, sean percentiles, tal como lo indica Maslach (1986) para la calificación de su escala, y la medida escalar que se sugiere puede dar una idea más fidedigna de prevalencia de *burnout*. Las tasas de prevalencia difieren ostensiblemente dependiendo del criterio que se utilice para dividir a la muestra. Siguiendo el criterio basado en percentiles que recomienda el MBI, la muestra se distribuye de manera bastante homogénea en los tres niveles de *burnout*: la dimensión *agotamiento emocional* es la que presenta valores más altos, con 147 (33.3%) de personas con niveles altos de este síndrome. Por el contrario, si se atiende a criterios basados en la frecuencia, las tasas de prevalencia se reducen drásticamente. Esto sería de acuerdo con una clasificación escalar de la medida. En este sentido, el principal problema parece ser el cansancio emocional, con 12 (2.7%) psicólogos con niveles altos en esta dimensión, en la calificación otorgada a través del MBI. La diferencia en las demás dimensiones es aún mayor, tan sólo un sujeto se sitúa con niveles altos de despersonalización, mientras que 3 (0.7%) personas presentan niveles elevados de falta de realización personal. Respecto a despersonalización, la prevalencia en el nivel alto se percibe mínima, 0.2 (n=1). Del mismo modo, ningún psicólogo presenta niveles altos de falta de realización personal en el trabajo. La calificación de manera escalar revela resultados más acordes con la realidad y ya había sido observado por los investigadores (Benavides, 2002; Gil-Monte, 2003).

Comparación de prevalencia del *burnout* en función de los distintos puntos de corte

Puntos de corte	Criterios del MBI			MBI escala		
	CE	DP	RP	CE	DP	RP
Niveles Altos	33.3 (n=147)	32.5 (n=167)	30.1 (n=132)	2.7 (n=12)	0.2 (n=1)	0.7 (n=3)
Niveles Medios	32.6 (n=144)	29.8 (n=132)	35.5 (n=156)	19.7 (n=87)	8.4 (n=37)	5.7 (n=25)
Niveles Bajos	34.2 (n=151)	37.7 (n=167)	34.4 (n=151)	77.6 (n=343)	91.4 (n=405)	93.6 (n=93.6)

CE: Cansancio Emocional
DP: Despersonalización
RP: Realización Personal en el trabajo

Los resultados del análisis multivariante indicaron que los psicólogos que trabajaban en el área laboral presentaron niveles significativamente más altos en despersonalización que aquellos que trabajaban en el área de clínica. Del mismo modo, los psicólogos clínicos presentaban menores niveles de despersonalización que los del área educativa. Se ha planteado que los psicólogos clínicos suelen establecer una relación íntima y estrecha con los pacientes, creando fuertes lazos afectivos, lo que podría estar explicando sus menores niveles de despersonalización. Estos resultados concuerdan con los del estudio de Farber (1985), quien encontró que los psicólogos clínicos estadounidenses experimentaban menores niveles de *burnout* que otros grupos profesionales. Sin embargo, en el presente estudio, controlando todas las variables mediante el análisis multivariado, se obtuvo que fue el tipo de trabajo ejercido, y no el tipo de empresa, el factor que influía en los niveles de *burnout*, corroborando que de cierta forma, el trabajo del psicólogo, por su significado, resulta un factor protector.

... la dimensión agotamiento emocional es la que presenta valores más altos ...

Esta reseña solamente muestra una pequeña parte de un estudio mucho más extenso y hace hincapié en la importancia de continuar con la observación de los profesionales de la salud expuestos y, sobre todo, la necesidad *a posteriori*, de crear programas de intervención y, a nivel organizacional, medidas protectoras que finalmente, además de repercutir directamente en la salud física y mental del profesional de la salud, representarán para la organización una optimización de sus recursos al generarse mejores ambientes de trabajo y consecuentemente mejor productividad

Bibliografía

Benavides P. A., Moreno-Jiménez B., Garroza H. E., González G. J. (2002). *La evaluación específica del síndrome de burnout en psicólogos: el "Inventario de Burnout de Psicólogos"*. Clínica y Salud. 13 (3): 257-283

Farber, B. A. (1985). *Stress and burnout in suburban teachers. Journal of educational Research*, 77 (6), 325-331.

Flores, L. (2004) *¿Estás quemado en el trabajo?* Infojobs.net. http://www.infojobs.net/contenidos_impresion_final.cfm?id=74669580 documento recuperado el 27/12/2004.

Gil-Monte, P. (2003). Salud Global. *El Psiquiatra*, No. 4,2003. www.aulamedica.com/web/psiquiatra/psiquiatra0304.pdf disponible 27-03-05, (pp 16-18).

Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar.* Madrid: Pirámide.

Harsch, C. (1983) *El Psicólogo, ¿qué hace?* México: Alambra Mexicana, S.A.

Maslach C. y Jackson S.E. (1981, 1986). *MBI Inventario Burnout de Maslach.* Manual. (1986, 20 ed) Palo Alto California: Consulting Psychologist Press.

Maslach C y Pines, A. (1977). *The burnout síndrome in the day care setting.* Child care Quarterly, 6, 100-113.

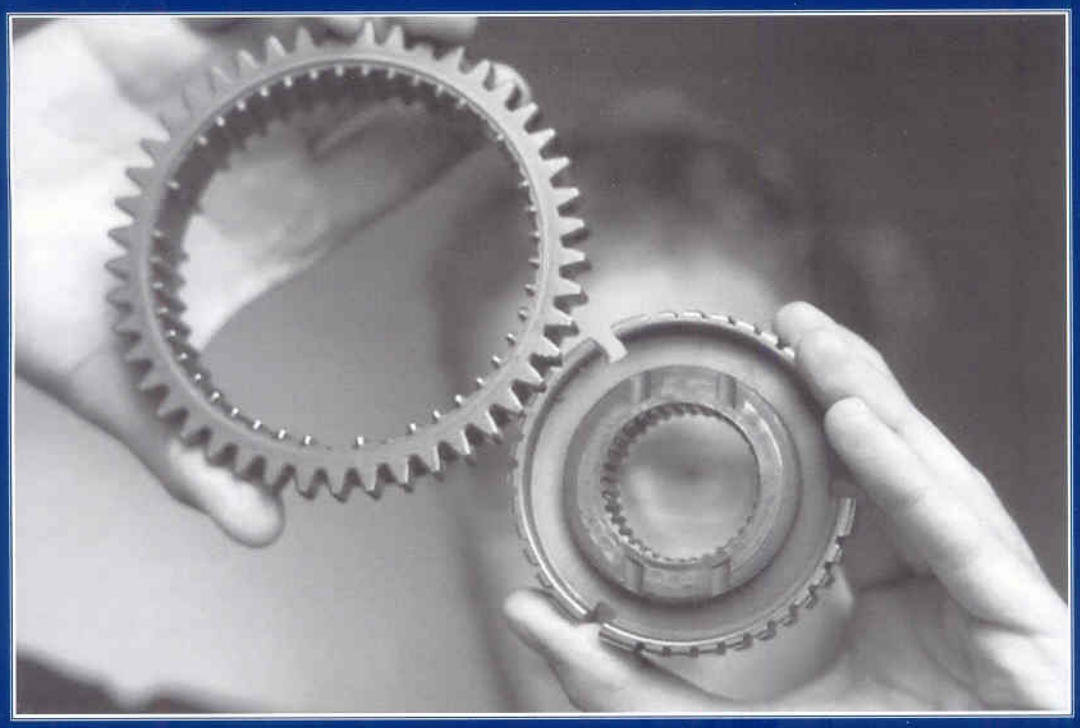
Morales, F. G., Pérez, E. J., y Menares, N. M. (2003). *Procesos emocionales de cuidado y riesgo en profesionales que trabajan con el sufrimiento humano.* Revista de Psicología de la Universidad de Chile, 12 (1): 9-25.

Roe, R. (2003). *¿Qué hace competente a un psicólogo?* Revista del Colegio Oficial de Psicólogos No. 86, diciembre 2003. Disponible en: http://www.cop.es/papeles/imprimir.asp?id=1108 el 13 de abril 2004.

Román, H. J. (2003). *Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención.* Revista Cubana de Salud Pública, 29 (2): 103-10.

Turnes, A. (2002). *El síndrome de desgaste profesional. La salud mental, el médico y los profesionales de la salud.* El diario médico. Uruguay.

El trabajo hoy en día en la Industria Maquiladora Regional de Jalisco



Francisco Ernesto Navarrete Báez
Docente, Departamento Ingeniería Industrial, Facultad de Ingenierías, UNIVA.

...muchas de las maquiladoras, desde hace tres o cuatro años, ya están operando bajo el esquema de la subcontratación, es decir, que un tercero, denominado agencia de colocación de personal (outsourcing) *es el verdadero patrón del trabajador, con un sueldo todavía inferior al que se venía ofreciendo, esto hace que la estabilidad laboral de la región penda de un hilo.*

El trabajo hoy en día en la Industria Maquiladora Regional de Jalisco

Resumen

Esta investigación es la continuación del estudio de trabajo que se viene haciendo desde 2001, acerca de la calidad de vida laboral en las maquiladoras de la Zona Metropolitana de Guadalajara, en especial la electrónica. Ahora se pretende exponer qué está pasando con la oferta laboral en la industria maquiladora de esta zona, mediante un recuento de los últimos diez años de este escenario regional. ¿Qué cambios y acontecimientos ha habido en los últimos años? ¿Qué condiciones hay? ¿Qué exigencias se piden hoy en día? Y sobre todo, ¿qué futuro cabe esperar si este proceso sigue su curso?

Employment today in Jalisco's Regional In-Bond Industry

Summary

This investigation is the continuation of a study that began in 2001 about the quality of labor conditions in in-bond plants of the Guadalajara Metropolitan Zone, and specifically, in electronics assembly. Now the objective is to present what is happening to the labor force in the assembly plants of the zone, by means of a report on the regional panorama from the last ten years. What changes and events have taken place over the last years? What conditions exist? What are the present requirements? and especially, what can be expected in the future if these processes follow their present course?

Le travail de nos jours dans l'industrie des usines de sous-traitance régionales de Jalisco

Résumé

Cette recherche qui fait suite à une étude sur le travail en cours depuis 2001se propose d'examiner les conditions de travail dans les usines desous-traitance de la Zone Métropolitaine de Guadalajara, en particulierdanscellesdel'électronique. Ladite recherche se propose d'exposer maintenant la situation de l'offre du travail dans l'industrie des usines de sous-traitance de cette zone au moyen d'informations recueillies ces 10 dernières années de ce cadre régional. Quels ont été les changements et les événements de ces 10 dernières années ? Quelles conditions prévalent et quelles sont les exigences actuelles ? Et avant tout, quel avenir peut-on espérer si ce processus continue ?

A mediados de los años 90, la región de Guadalajara se convirtió en el foco industrial electrónico por excelencia del país. Las grandes empresas de desarrollo de tecnología electrónica voltearon su vista a esta zona. Con el buen antecedente de empresas ya instaladas en la región, que según Escobar (1986) están presentes desde los años 60 y 70. El caso de IBM de México, en el corredor industrial de El Salto; Kodak Mexicana, ubicada en el municipio de Zapopan, o bien Motorola, en las cercanías de El Colli, en el mismo municipio. Ya a mediados de los 70 encontramos a empresas como Hewlett Packard de México, con su primera planta de microcomputadoras y de impresoras de matriz de punto. Otras empresas más se empezaron a instalar en la zona metropolitana de Guadalajara durante los 80 y principios de los años 90.

De acuerdo con el Plan Estatal de Desarrollo (1995-2001), y con base en la situación económica del país que se vivía en esos tiempos (conocida como la devaluación de diciembre del 95), donde las tasas de interés se dispararon y ocurrió una devaluación del peso con respecto al dólar de más del 60%, muchas empresas vieron limitadas sus operaciones ya que habían contraído grandes deudas en dólares, se encareció la materia prima, el mercado de consumo se contrajo; por lo tanto, muchas de estas empresas cerraron o recortaron su personal. La economía se vio limitada y restringida, había poco dinero circulante y mucha especulación. Basado en este escenario, este Plan Estatal de Desarrollo tomó forma y le apostó a atraer empresas del giro electrónico que pudieran reactivar la economía de la región, contando con la infraestructura que se tenía en la zona, y con la experiencia que de ésta había emanado.

El Valle del Silicio Mexicano

A partir de mediados de los 90 se firmaron múltiples acuerdos estatales y municipales con distintas firmas

manufactureras, la mayoría del giro electrónico. El propósito inicial fue atraer a estas empresas para que generaran puestos de trabajo, tanto directos como indirectos, a cambio de ciertas facilidades que otorgaban los distintos gobiernos. Es obvio que el ingrediente más atractivo que se planteó, y aún sigue vigente, es la cercanía con el mercado más grande de consumo: los Estados Unidos de América. Cerca del 90% de las exportaciones que realiza nuestro país van a ese mercado.

Así, con un mercado comprobado de consumo, a no más de 24 horas vía terrestre de entrega, sería el lugar ideal para empezar a reacomodar sus instalaciones. Una zona que, de acuerdo con el INEGI (2004), sigue siendo atractiva en cuanto a salarios, ya que pertenece a la zona B dentro del tabulador de los salarios mínimos generales federales (actualmente de $47.16 pesos diarios), lo que lo hace altamente competitiva con respecto a otras zonas industriales del país, como pudieran ser la ciudad de México, Monterrey o las ciudades fronterizas del norte, cuyos salarios mínimos están ubicados en la zona A ($48.67 al día). Entendiendo a estos salarios mínimos generales como el punto de partida para salarios de obreros dentro de las maquiladoras, donde actualmente un salario de un operario oscila entre $70 y $90 diarios.

De acuerdo con Dussel Peters (2003), la zona metropolitana de Guadalajara cuenta con una buena infraestructura: un aeropuerto internacional de gran envergadura, autopistas que conecta con las principales ciudades del país y con los principales puertos fronterizos. Además de estar situada a tan sólo tres horas del puerto de Manzanillo, la entrada marítima principal de productos asiáticos.

Otro factor importante que hay que destacar, según Navarrete (2004), es que a principios de los años 90 se produjo a nivel mundial el fenómeno de aplicación a gran escala de la administración de los denominados niveles de fabricación, donde el dueño del producto, o desarrollador de una patente, conocido como OEM, (*Original Equipment Manufacturer*, por sus siglas en inglés), ya no sería más el

fabricante de su propio producto, sino que el proceso productivo sería entregado a un tercero que es especialista en la fabricación a grandes volúmenes, aprovechando las economías de escalas interiores y la mano de obra intensiva y barata, denominado Manufactura Contratada (MC), o maquiladora.

De esta forma, el objetivo principal de los gobiernos locales fue atraer a grandes maquiladoras a nivel mundial, donde se produjeran fuertes volúmenes de productos finales o subensambles electrónicos que alimentaran principalmente al mercado estadounidense. Se tomó como ancla a las empresas que ya estaban establecidas y eran estables, y que además estaban siguiendo este modelo de fabricación (a excepción de IBM de México). La principal producción fue y es la de tarjetas electrónicas bajo la Técnica de Montaje Superficial, conocida comúnmente en el medio como SMT (*Surface Mounting technology*, por sus siglas en inglés).

Con todos estos antecedentes, decenas de empresas electrónicas se instalaron en la región, principalmente en la zona metropolitana de Guadalajara, pero también en otros municipios del estado (maquiladoras del tipo textil, principalmente).

La tabla 1 muestra las principales empresas maquiladoras del giro electrónico que se instalaron en la zona, incluyendo algunos datos importantes como número de empleados, participación, productos finales, situación actual, trabajo realizado, etcétera.

... decenas de empresas electrónicas se instalaron en la región, principalmente en la Zona Metropolitana de Guadalajara ...

Tabla 1. Industria Maquiladora Electrónica en Guadalajara

No.	Nombre	País de procedencia	Año inicio	No. total empleados	No. total trabajadores	Observaciones
1	**Solectron**	EUA	1997	6100	4180	
2	Yamaver	EUA	1996	450	380	Subcomponentes electrónicos
3	**Dovatron**	EUA	1996			Comprado y cerrado por Celestica
4	Flextronics	EUA	1997	7800	6250	
5	**Jabil circuit**	EUA	1997	2900	2100	
6	LiteOn (antes Natsteel)	Taiwán	1997			Cerrado en 2001
7	**Universal Scientific Industrial**	EUA	1998			Cambio de razón social por México Scientific
8	Avex Electronics	EUA	1998	500	425	
9	**Mexikor**	España	1998	830	760	
10	Benchmark	EUA	1999	1200	1000	
11	**Omni**	Singapur	2000			Cerró operaciones locales en 2002
12	Sanmina (antes SCI)	EUA	1992	4200	3700	Estimado a dic/2003 incluye 3 campus en ZMG
13	**Foxcom**	China	2002	70	58	Operando dentro de las instalaciones de HP
14	USI Electronics	Taiwán	1999	410	375	Valor estimado
15	**Pemstar**	EUA	1999	1800	1250	Cerró operaciones locales en 2004
16	Celestica	Canadá/ EUA		2		Sólo tratos comerciales
17	**Poder Digital**	EUA	2000	350	310	Estimado a dic/2003
18	Telect	EUA	1997	230	195	
19	**SERIIE**	EUA				No proporcionados
20	VOGT Electronics	Alemania	2001	60	45	
21	**Mexico Scientific**	México	2002	80	65	Nueva razón social
	TOTALES			26,982	21,093	(78%)

Fuentes diversas: Cadelec, 2003; Canieti Occidente, 2003; Dussel Peters, 2003; Seproe, Jalisco, 2003; Secretaría de Economía, 2003; entrevistas con empleados de distintas maquiladoras, 2003/2004.

La región se autonombró como el Valle del Silicio en México, ya que poseía, según Dussel Peters (2003), la producción de más del 50% de artículos electrónicos que generaba el país entero. La tabla 2 nos da un mejor panorama de esta situación.

Tabla 2. IME: electrónica a nivel nacional

año	establecimientos	personal
1980	200	61,393
1983	201	71,163
1986	268	93,275
1997	136	86,014
1998	139	89,714
1999	144	94,001
2000	159	104,648
2001	167	92,253
2002	164	90,992
2003	165	95,694
2004	162	93,254

Fuente: INEGI, en www.inegi.gob.mx (2005)

La definición de Industria Maquiladora

Cabe hacer una pausa para determinar qué y cuáles son los productos electrónicos y, por ende, cuáles son las empresas electrónicas que los fabrican. Desafortunadamente, para su clasificación, los organismos oficiales no se han podido poner de acuerdo, ya que si consultamos al INEGI (2003-2005), nos habla de varios apartados o ramas de procesos industriales: a) rama 52: maquinaria y aparatos electrónicos, que incluye a la producción de grandes máquinas de componentes electrónicos, pero no hay distinción de qué tan grandes, ya que puede incluir equipo médico electrónico, como máquinas SMT, o bien, tableros electrónicos e inclusive algunos eléctricos; b) rama 53: aparatos electrodomésticos, que incluye línea blanca con soporte electrónico, pero también componentes (tarjetas) que se utilizan en este tipo de aparatos; c) rama 54: equipos y aparatos electrónicos, aquí se incluye todo tipo de aparatos electrónicos, como son celulares, impresoras, computadoras, servidores, agendas, etcétera, y éste quizá sea el que haya generado mayor renta y el más mencionado por los distintos gobiernos, es decir, el más llamativo de todos; d) rama 55: equipos y aparatos eléctricos, donde incluye a aquellos aparatos que comúnmente se les conoce como eléctricos, y donde sus orígenes datan de hace más de 40 años, como licuadoras, planchas, radios, televisores, etcétera, pero sabemos que llevan componentes electrónicos, y que aquí se incluyen. E) por último, rama 59: otras industrias manufactureras, que pueden incluir algún tipo de maquinaria que por lo regular lleva algunos componentes electrónicos integrados.

La Secretaría de Economía (2004) hace otras distinciones, ya que menciona a la industria electrónica como aquella generadora de componentes o productos terminados electrónicos en general, muy parecido al ramo 54 que maneja INEGI. Así, cualquier empresa que genere estos productos pertenece al giro electrónico, no importando que sean generadores directos o indirectos de artículos electrónicos, o bien puedan producir sus artículos para clientes de otros giros. Su definición se apega mucho a la de la Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones e Informática (CANIETI, 2004), que es la asociación que agremia a este tipo de empresas, donde tampoco hace distinciones específicas y agremia a cualquier empresa que tiene que ver con productos electrónicos, aunque sus clientes finales no lo sean.

Hay otros organismos, como la Secretaría de Promoción Económica de Jalisco (SEPROE), que agrupa y distingue a empresas de este giro, más apegado a la contemplada por la Secretaría de Economía Federal, pero con algunas diferencias.

Es por eso que existe una gran confusión a la hora de clasificar a esta industria, ya que distintos organismos oficiales no se han puesto de acuerdo para definirlo. Por lo tanto, se complica su estudio, su alcance, el tipo de trabajo que se tiene y sus perspectivas. En nuestro caso, nos basaremos, en forma general, en las definiciones de SEPROE, y en forma muy particular y específica de datos, en la de INEGI, y las ramas antes mencionadas. Por lo tanto, tendremos un cúmulo de empresas dentro de este giro, y quizá otras que no sean contempladas porque se les ha clasificado de otra forma.

Tratando de ubicar y limitar al objeto de estudio, podemos ver de que de acuerdo con De la O (2002), la

industria electrónica de la zona metropolitana de Guadalajara se vuelve compleja y poco cohesionada para su estudio. Partiremos entonces de estudiar y analizar sólo a las empresas maquiladoras que generan productos electrónicos, ya sean componentes o productos finales. Y definiremos como maquiladora, a las empresas de manufactura contratada por un OEM, o sea, terceros que le fabrican y distribuyen a una marca original. No emplearemos los términos legales de maquiladora, ya que se volvería más complejo el estudio, pues la ley contempla a esquemas de empresas maquiladoras, esquema Pitex, esquema Altex, esquema Maquiladoras de Servicio, esquema Proveedores de Servicios de Logística, entre otros. En resumen, se considerarán a empresas sin importar su esquema legal, sino de acuerdo con que maquilen un producto final o elaboren componentes electrónicos a un OEM.

... como se podrá observar, estos cambios golpearon la economía de la región ...

La Industria Maquiladora en los albores del siglo XXI

Retornando a nuestro esquema, ya para la segunda mitad de los años 90, empezó a ser muy fuerte el peso que tenían otros países maquiladores en el mundo; debemos recordar que Europa del Este, con la desintegración de la Unión Soviética y su régimen, estaba despertando al capitalismo, y la única forma de competir en esos tiempos fue también la mano de obra intensiva y barata. Así, estos países abrieron sus puertas, como lo hizo México, a grandes firmas de maquiladoras mundiales, principalmente en Hungría. La República Checa (aún Checoslovaquia en esa época), Rumania, Polonia (antes de entrar a la Unión Europea), Moldavia, entre otras. El mercado de Europa, y bajo la idiosincrasia misma del europeo, debe ser abastecido por productos y componentes electrónicos manufacturados por países europeos. México comenzó a perder terreno en las exportaciones hacia Europa. En el mercado oriental, también China, como es sabido, empezó a quitarle mercado a México, no sólo en la industria electrónica, sino en otras más como la textil, la del calzado, etcétera, que golpearon fuertemente a la región. Muchas plantas maquiladoras y OEM trasladaron su producción hacia China; pero otros países asiáticos también nos quitaron grandes negocios, como Taiwán, Tailandia, Indonesia, Filipinas, y últimamente, la India.

Sin políticas federales claras de comercio, una ley fiscal con múltiples obstáculos, que para tratar de evitar o reducir el contrabando desaceleró y golpeó el ritmo de trabajo de las maquiladoras. Con un gobierno estatal y municipal rebasado en cuanto al no poder retener a estos grandes corporativos, decenas de empresas en la región (y cientos en el país) se vieron obligadas a cerrar. Las pocas que permanecieron redujeron su volumen de producción casi al 50%. Jalisco no fue la excepción.

Este fenómeno, que comenzó en la segunda mitad de los años 90 y llegó a su pico máximo en el año 2000, ocasionó que, según INEGI (2005), de haber 3,600 maquiladoras instaladas en el país, quedaran 2,700, 25% menos. De generar más de un millón 300 mil empleos directos, en el año 2000 decayó a cerca de un millón cincuenta mil (casi 20% menos empleos). Jalisco, aunque en el volumen total no representa un gran número, también pagó las consecuencias. De tener –datos del INEGI (2005)–, cerca de 125 plantas, terminó con no más de 90 plantas maquiladoras en el Estado, más del 25% fueron cerradas. Y en empleo también, ya que las maquiladoras generaban cerca de 45 mil empleos, para bajar –después del año 2000– a únicamente 31 mil empleos (una disminución del 30%).

Como se podrá observar, estos cambios golpearon la economía de la región. El periodo que siguió al año 2000 fue de ajuste, principalmente a la baja. Aunque algunas maquiladoras electrónicas se mantuvieron en pie, otras cerraron. Algunas se vieron obligadas a disminuir sus fuentes de empleo a más de la mitad. Si en 1998 la maquiladora electrónica más grande de la región dio empleo a más de 12 mil trabajadores, esta misma el año pasado no llegaba a más de dos mil empleos, o sea que se redujo hasta 15% de su capacidad empleadora.

Grandes proyectos se vinieron abajo; como ejemplo más notorio, se tiene a la consola de videojuegos *Xbox*, de Microsoft. El plan original era hacer ocho de cada diez videojuegos *Xbox* que hubiera en el mundo (el otro 20%

se haría en un planta de Europa del Este). De acuerdo con las entrevistas que se hicieron a distintos trabajadores, el proceso de arranque fue muy demandante, fue casi un año que los cientos de trabajadores asignados a este proyecto estuvieron laborando a marchas forzadas de 14 ó 15 horas al día, incluyendo fines de semana, para que quedara listo el arranque en las fechas acordadas. Se instalaron más de 18 líneas de ensamble en tres turnos siete días a la semana. En teoría, éste sería el proyecto de mayor envergadura hecho jamás en Jalisco. Pero ¿qué pasó? Que no duró más de un año activo en la planta de esta ciudad. A los diez meses y medio, se tomó la decisión de que el negocio completo se trasladara a China. No importando las consecuencias que esta decisión tuvo sobre la región: miles de empleados se fueron a la calle, decenas de proveedores de otras regiones y locales que se habían ampliado para abastecer a este negocio se vinieron abajo. No hubo ningún intento por hacer que se detuviera. De la noche a la mañana ya no existía y esto fue un duro golpe al Valle del Silicio en México.

Desarrollo de *Clusters*

Se habla mucho, por varios medios, del intento y fortalecimiento de los denominados *Clusters*, que no son otra cosa, según Bueno (2005), que agrupar a los distintos productos y proveedores, en este caso, de la industria electrónica, para que se protejan entre sí en cuanto a producir y consumir sus propios artículos generados. Basado en protección del Estado, una o varias empresas anclas, que incluya a grandes OEM, donde hay un estímulo a una red de proveeduría endógena en manos del gobierno y empresarios extranjeros residentes en México, planta productiva diversificada y con políticas de reducción de costos, basada en convenios de grandes consumos. Por lo tanto, al realizar estos *Clusters*, el mercado regional, y por lo tanto, la planta laboral se ve fortalecida y segura.

La realidad aquí en la región es que no se ha podido establecer ningún *Cluster*. Los distintos gobiernos, tanto federales como estatales, y en algunos casos los municipales, han convocado a las distintas empresas, a través de sus representantes en las cámaras o gremios, para que se establezcan. Pero no se han podido poner de acuerdo en alguna organización ni institución al respecto. Desafortunadamente, cada quien vigila sólo sus intereses personales y organizacionales, y poco o nada les interesa la región y su fortalecimiento. Pero han estado pagando el precio, ya que por esa tendencia y esas políticas mal entendidas de ver al competidor como al enemigo extremo, han ocasionado que las mismas OEM estén perdiendo terreno localmente, ya que algunas incluso se han trasladado a otras regiones.

Ejemplos positivos de *Clusters* los podemos ver en la misma China, en India, en Irlanda, en Taiwán, como países principalmente maquiladores; pero tenemos casos de *Clusters* mexicanos con mucho éxito como son los de la industria automotriz; también, de acuerdo con Bueno (2005), el de la cuenca Toluca, Lerma y Puebla, con más de 30 años operando bien. También el *Cluster* automotriz de la zona norte del país, en la denominada cuenca Ramos Arizpe, Saltillo y Monterrey, con más de 15 años operando a la altura. Esto significa que los *Clusters* pueden ser una alternativa de solución para estabilizar la industria manufacturera y por lo tanto la planta laboral, y que México bien puede adoptar este esquema en cualquier parte, y en cualquier ramo industrial, pero quizá falte voluntad de hacerlo.

El último gran impacto a la industria de la electrónica de la región fue el cambio estructural hecho por el OEM IBM de México, alrededor del año 2001, cuando decidió sacar toda su manufactura integral que venía haciendo con su propio personal desde hace casi 30 años, al esquema de nivel de fabricación por una maquiladora. La otrora poderosa y envidiable IBM se volvió, por razones financieras, en una planta costosa, inoperante y lenta a responder a las necesidades actuales. Por eso se tomó la decisión de que los productos elaborados internamente los hiciera un tercero, en las mismas instalaciones, pero a un costo más razonable. Negocio monopólicos como los lectores de disco duro (conocidos como *Sliders*) tuvieron que ser vendidos a su más grande competidor, debido a ser inoperante, a altos costos e incompetencia para subir la eficiencia de producción. Pero ¿qué pasó con los miles de empleos –normalmente seguros y duraderos– que había generado? también lo sabemos, hubo grandes recortes de personal, muchos de estos con casi 30 años de laborar para la empresa, decenas de estar a punto de conseguir su jubilación por antigüedad; muy pocos se conservaron, pero no por mucho tiempo, un año o más. De acuerdo con las entrevistas que se hicieron con

algunos de estos empleados en el 2003, se nos dijo que fueron recontratados por la maquiladora que contrató IBM, para hacer las mismas actividades que venían haciendo, pero con un salario tres veces menor al que tenían. Con el doble o más de carga de trabajo y con menos recursos para hacerlo. Hoy en día, se conservan en esta planta la mitad de los empleos que alguna vez generó, o sea unos seis mil trabajadores. La mayoría bajo el esquema de maquiladora. Cabe mencionar que hubo un crecimiento importante en los últimos cinco años en cuanto al negocio de desarrollo de software, donde se emplea a más de mil empleados, pero la mayoría bajo el esquema de subcontratación por agencia.

Escenario actual y futuro de la Industria Electrónica Regional

Han sido varios los intentos por reactivar esta industria, se ha visto y se debe reconocer gran interés y participación por parte del gobierno y de las mismas maquiladoras ubicadas en la región para que esto resurja. Ha habido negocios que han llegado muy fuertes, pero no han perdurado. Los equipos de trabajo siguen desarticulados y las reglas del negocio siguen cambiando, desafortunadamente en contra de las políticas que se siguen en la región.

Varias maquiladoras, como lo podemos observar en la tabla 1, de plano cerraron sus puertas, otras se fusionaron o fueron compradas por una mayor. Otras tienen más del 50% de su capacidad de producción ociosa, y muy pocas están trabajando alrededor del 75% de su capacidad, que se entendería como buena. No es debido a una recesión –ya que sabemos que, aunque lentamente, la economía de los grandes países, principalmente los Estados Unidos de América, sigue creciendo, o sea, siguen consumiendo más de estos productos, al igual que los países de Europa– sino que la producción se ha trasladado a otros países, y hay otros países más que están haciendo fila para quitarnos el negocio, como son India, los países balcánicos, y las ex repúblicas soviéticas pequeñas (Armenia, Georgia, Bielorrusia, etcétera).

Hace un par de años se planteó en la región y a nivel nacional que ya no somos competencia en cuanto a mano de obra, ya que la mexicana en promedio es cara con respecto a otros países; la tabla 3 nos muestra esto, así que debemos competir con otros argumentos, considerando que tenemos la ventaja geográfica de estar cercanos a Estados Unidos. Así que las iniciativas y esfuerzos se abocaron a fabricar productos más allá de la mano de obra mexicana intensiva y supuestamente barata. No más manufactura y se acuñó el nombre de *Mentefactura*. O sea mano de obra intensiva, pero que aportara algo más que un simple ensamble, que el trabajador tuviera que aportar algo más en la toma de decisiones, y no sólo ser un trabajador que sigue un método de trabajo preestablecido. Un trabajador con un nivel de educación más elevado, que estuviera más capacitado y adiestrado para operar máquinas y equipos más complejos y por ende, le dieran mayor valor agregado al producto.

De esta forma, tanto gobiernos como empresarios se han dedicado a atraer nuevamente a OEM que deseen hacer sus productos más sofisticados en la región. Sabedores de que serían más caros en producirse, pero de que podrían pagar su precio de venta y mercado.

Tabla 3. Costos de salario por hora en dólares americanos.

País	1976	1982	2000
Estados Unidos	3.35	6.50	19.50
Alemania	3.36	7.27	28.80
Japón	0.99	3.83	18.05
Francia	1.74	5.22	19.50
México	**0.47**	**0.96**	**1.80**
Taiwán	-	0.66	5.00
Singapur	-	1.02	7.60
Corea del Sur	-	0.95	5.30
Argentina	0.44	0.33	2.25
China	-	-	0.70
Bulgaria	-	-	0.60
Rumania	-	-	0.80
Rusia	-	-	1.00
Manufactura contratada EUA	-	-	11.00

Fuente: Bureau of Labor Statistics, EUA, 2002.

De acuerdo con De la O (2003) y con las entrevistas realizadas en 2004 y 2005, también hechas a empresarios de esta industria, la realidad es que la *Mentefactura* no ha fructificado plenamente. Hay algunos negocios que sí han prosperado, y que siguen vigentes; otros se han instalado, pero su ciclo de vida ya terminó y ya cerraron.

Realidad de la fuente de trabajo de las Maquiladoras

¿Realmente qué esta pasando a nivel general en este giro industrial? Es que hoy en día, si alguna vez se pensó que hubiese intentado formar *Clusters*, y quizá por la misma inercia de nunca propiciarlo, la realidad señala que ya no hay lealtad entre los OEM y las maquiladoras, y éstas son sus proveedores. Así vemos que cualquier maquiladora puede ganar un producto de un OEM, y hacer grandes volúmenes por un tiempo, medio año o un año a lo mucho, y cuando acaba el modelo que se está produciendo, o bien el contrato, ya no hay ninguna obligación por parte del OEM para seguir trabajando con esa maquiladora, y ésta a su vez, con sus proveedores. Por lo tanto, vemos que se contratan cientos o miles de empleos para poder responder a esta demanda, pero los mismos no durarán más de un año o dos. Nuevamente la mayoría de los contratados serán despedidos o terminarán su contrato y estarán nuevamente en la calle. Y se observa el fenómeno de que un trabajador, ya sea obrero, ingeniero, técnico, administrativo o gerente, ha estado trabajando en al menos dos maquiladoras diferentes de la región. En otros casos observamos que en hasta cuatro. Y que en promedio, no permanecen en éstas más de tres años. Podemos pensar las múltiples consecuencias que esto acarrea (pero este fenómeno se está trabajando en otra investigación). Por lo tanto, no existe lealtad entre los trabajadores y su empresa.

Con esta desarticulación a gran escala, se observa que negocios van y vienen, se contrata, se despide, se recontrata, y no hay certeza de un empleo seguro y duradero, simplemente el trabajador se ajusta a lo que haya en ese momento. La maquiladora se aprovecha de la circunstancia y contrata a empleados para hacer cargas de trabajo que deben corresponder a dos o tres empleados.

Si a esto le agregamos que muchas de las maquiladoras, desde hace tres o cuatro años, ya están operando bajo el esquema de la subcontratación, es decir, que un tercero, denominado agencia de colocación de personal (*outsourcing*) es el verdadero patrón del trabajador, con un sueldo todavía inferior al que se venía ofreciendo, esto hace que la estabilidad laboral de la región penda de un hilo. El compromiso y lealtad mutuos también se están perdiendo, las garantías laborales se ven limitadas al máximo y el trabajo se hace por contratos temporales, por lo que

... se contratan cientos o miles de empleos para poder responder a esta demanda, pero los mismos no durarán más de un año o dos ...

el subcontratador no se verá obligado a liquidar al trabajador cuando el negocio del OEM sea retirado de la maquiladora.

Otro perfil que está viviendo la industria de la electrónica de la región, es que, incluyendo el OEM y las maquiladoras, se está convirtiendo en negocios de maquiladores de servicios a gran escala. Generando sí, cientos o miles de empleos, pero bajo las mismas circunstancias actuales: subcontratados, mal pagados, con horarios flexibles y con poco crecimiento interno.

Las principales actividades que se hacen es que la zona se ha convertido en el principal *Call Center* del país. Es decir, un negocio que atiende a varias regiones y países en todo el mundo, donde el trabajador se dedica a resolver problemas técnicos y de operación de la organización que los ha contratado. Por ejemplo, desde cómo encender una computadora, o manipular un aparato telefónico, hasta cómo operar un módulo de un sistema ERP.

El problema que se genera a partir de aquí es que se está contratando, de acuerdo con las exigencias del puesto y del mercado, a personal con una licenciatura como mínimo y que domine un idioma, por lo regular el inglés, por lo que el costo beneficio de este trabajador *versus* su educación y capacitación no es redituable. Y esto no es necesariamente el esquema de *Mentefactura* que se planteó anteriormente.

Otro aspecto de servicio es que también se han instalado y han crecido a gran escala servicios de maquiladora de contabilidad y finanzas. Grandes empresas en todo el mundo ya no quieren llevar internamente la contabilidad, finanzas o administración de recursos humanos de sus propios negocios, ya que implica costos muy altos por el perfil de empleados que se deben contratar. Por lo tanto contratan a estas empresas, ya sean internas (de la misma corporación) o externas, para que les hagan este trabajo caro, pero rutinario y engorroso. Aquí en la región se contrata, también con las mismas condiciones precarias, a trabajadores con niveles educativos altos, y también bajo el esquema de subcontratación. Donde su techo de crecimiento personal dentro de la organización es muy bajo.

Conclusiones

Hemos podido observar a través de este análisis que las perspectivas laborales en la industria maquiladora de la región, especialmente la electrónica, no vislumbran buenas tendencias. El modelo actual no es estable y cualquier cosa puede pasar. No hay garantía hoy en día de poseer un trabajo estable y duradero para los trabajadores. Mucho menos para las siguientes generaciones, donde la poca oferta de trabajo no posee grandes puestos de trabajo y donde hay pocas aspiraciones, debido a un techo de crecimiento personal muy limitado

Bibliografía

Bueno, C. (2005). *Trayectorias diferenciadas en la articulación global/local en la industria automotriz.* Congreso de Translocalidad CASCA & UADY; Mérida: Universidad Autónoma de Yucatán.

De la O, M. E. (2002). *Innovación tecnológica y clase obrera.* México: Porrúa.

Dussel, E. (2003). *La Industria Electrónica en México.* Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

Escobar, A. (1986). *Con el sudor de tu frente.* Guadalajara: El Colegio de Jalisco.

Navarrete, F. (2004). *Estudio de la Calidad de Vida laboral en la Industria Electrónica de la Zona Metropolitana de Guadalajara.* Tesis del doctorado en Ciencias del Desarrollo Humano. Guadalajara: UNIVA.

Navarrete, F. (2005). *Entrevistas personales realizadas a trabajadores de la Industria Maquiladora Electrónica de la Zona Metropolitana de Guadalajara de 2003 a 2005.* Guadalajara.

Plan Estatal de Desarrollo Jalisco. (1995). *Plan Estatal de Desarrollo del Gobierno del Ing. Alberto Cárdenas 1995-2001.* Guadalajara.

Páginas de Internet consultadas

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática INEGI; en www.inegi.gob.mx; 2003, 2004 y 2005.

Salarios Mínimos Generales de México y por zona; en http://www.conasami.gob.mx/Archivos/TABLA%20DE%20SALARIOS%20MÍNIMOS%20PROFESIONALES/2006.pdf; 2005.

Secretaría de Economía; en www.economia.gob.mx; 2005.

Secretaría de Promoción Económica Jalisco; en http://seproe.jalisco.gob.mx/index.html; 2004-2005.

El rol del software en el futuro del trabajo

Sergio Ellerbracke Román
Investigador del Departamento de Sistemas, Computación y Electrónica, UNIVA. Estudiante del Doctorado en Sociedad de la Información, Universitat Oberta de Catalunya.
Elba Lomelí Mijes
Investigadora del Departamento de Geografía y Ordenación Territorial. Estudiante del Doctorado en Desarrollo Humano, UNIVA.

...el proceso de manejo de personal realmente se complicó. Los empleados ya no tienen garantías laborales, los sindicatos menguaron, los aumentos de salario van ligados a objetivos, el empleado ya no busca un empleo vitalicio con lo que la fidelidad del empleado hacia la empresa ha disminuido...

El rol del software en el futuro del trabajo

Resumen

En la actualidad se desarrolla un debate alrededor del futuro del trabajo. Hay posturas que afirman que la cantidad global de trabajo va disminuyendo ante el aumento de eficiencia proporcionado por la tecnología, mientras otras posturas lo niegan. Se analiza cómo ciertos cambios en el estado de bienestar afectan el concepto mismo de ciudadanía. Se analiza el rol del software en el trabajo, y se discuten sus efectos sobre ciertas categorías de trabajo. Se propone al software como una nueva forma universal para el manejo de abstracciones, a partir del lenguaje. Se incluye una propuesta de un método basado en el desarrollo sustentable que se pretende permita auxiliar en el debate del futuro del trabajo.

The role of software in the workplace of the future

Summary

At the present time a debate is being developed around the future of work. There are some that affirm that the global amount of work is diminishing due to the increase of efficiency provided by technology, whilst others deny it. An analysis is performed as to how certain changes in human well-being affect the concept of civic belonging within the population. The roll of software in the workplace is analyzed, and its effects on certain categories of work are discussed. Apart from language, software is proposed as a new universal way for handling abstract forms. A proposal, based on a method of sustainable development that tries to help in the debate of the future of work, is included.

Le rôle du software sur le futur du travail

Résumé

Le débat sur le futur du travail est actuellement en cours. Certains affirment que la quantité totale de travail est en train de diminuer grâce à l'efficience croissante de la technologie ; d'autres contestent ce point de vue. Cette étude analyse la manière dont certains changements de l'Etat providence affectent le concept même de la citoyenneté. Elle analyse le rôle du software dans le domaine du travail et examine ses effets quand il est appliqué à certaines catégories de travaux. Elle avance l'idée d'utiliser le software comme une nouvelle forme universelle de traiter les abstractions à partir du langage. En outre, elle propose une méthode basée sur une croissance soutenable qui permet d'appuyer le débat sur le futur du travail.

El debate del trabajo

Sólo hay tres estructuras económicas que pueden proporcionar soluciones a los problemas sociales: la familia, el trabajo y el Estado (Esping-Andersen, 1999). Parece que todas estas estructuras sociales se enfrentan a cambios dramáticos, producto del estado de cosas que impone la nueva realidad económico-social.

Parece que hay acuerdo en que vivimos en medio de una época de transformación, donde algunos referentes van perdiendo su utilidad, y como los nuevos referentes se encuentran en construcción, en ocasiones se carece de teorías que logren consensos. Además, la nueva realidad económica-social incluye un abanico tan contrastante que va desde países africanos, básicamente sin electricidad, teléfono, salubridad ni otras infraestructuras, pasando por nuestras economías emergentes, hasta llegar a la exhuberancia tecnológica de San Francisco y el *Silicon Valley*. Esa heterogeneidad definitivamente complica la realización de análisis *globales*.

En este contexto, en los últimos veinte años se ha desarrollado un debate acerca del futuro del trabajo, donde sociólogos, economistas y filósofos tratan de interpretar las tendencias y crear teorías para elucidar cuál será –o cuál no será– el papel del trabajo en la futura sociedad. Estos científicos sociales están preocupados por la percepción de que en general la tecnología permite realizar una mayor producción utilizando una menor cantidad de mano de obra.

Últimamente, parece que el debate se está polarizando alrededor de la pregunta ¿la nueva sociedad representará el fin del trabajo asalariado? Aunque la pregunta admite todo tipo de matices –desde lo que se entiende por trabajo–, el investigador francés Jean-Marie Harribey (2001) ha establecido una clasificación de cinco posturas del debate, las dos primeras postulando la tesis del fin de la sociedad basada en el trabajo asalariado:

- La postura de Gorz y Rifkin, quienes propugnan por un rol más activo del Estado, como financiador de un

ingreso de existencia, y una importante participación del tercer sector de la economía (también conocido como la economía social, o las organizaciones no gubernamentales).

- La postura de Forrester (y en nuestra opinión, de los globalifóbicos) que contempla un futuro de horror y desempleo generalizado.

Mientras que Harribey detecta tres posturas que niegan la tesis del fin del trabajo asalariado:

- La postura neoliberal, que aboga por mayor flexibilidad del mercado de trabajo y que postula que como las necesidades humanas son ilimitadas, siempre será posible crear nuevos oficios, nuevos *yacimientos de empleos.*
- La postura socialdemócrata o nacionalista, que tiene la creencia de que el crecimiento económico sigue siendo la vía real para promover el empleo.
- Otra postura busca aprovechar los incrementos de productividad para reducir continuamente el tiempo de trabajo y poder distribuirlo entre todos los individuos que deseen laborar. Esto es, pasar de la semana de 48 horas a la de 40, de la de 40 a la de 30 y así sucesivamente.

¿Y cuáles son los hechos sobre el trabajo en nuestros días? Siguiendo a Manuel Castells (1999 y 2002):

1. En 1993, las 37,000 empresas multinacionales sólo empleaban a unos 70 millones de personas en todo el mundo, pero aportaban un tercio del valor de la producción mundial. Es una producción muy eficiente.
2. Hay una movilidad del empleo industrial, de los países desarrollados a los países en vías de desarrollo.
3. En Estados Unidos, 95% de la población tiene salarios reales (tomando en cuenta la inflación) inferiores a los salarios de hace 30 años.
4. En Estados Unidos, el porcentaje de empleados con un nivel medio de salarios disminuye, polarizándose hacia los altos y los bajos salarios.
5. Hay un nivel de desempleo muy importante en Europa Occidental, Europa Central y Europa Oriental. Este desempleo afecta fundamentalmente a los jóvenes.
6. Hay una tendencia a reemplazar la negociación colectiva del trabajo, por una negociación individualizada.
7. El desempleo prolongado tiende a la exclusión social.
8. En Estados Unidos, los empleados trabajan más horas a la semana que años atrás.
9. En Europa, los empleados trabajan menos horas a la semana que años atrás.
10. Hay una tendencia hacia un porcentaje mayor de trabajadores de la información, así como trabajadores de cuello blanco, con respecto a trabajadores industriales, de cuello azul.
11. La inmensa mayoría de los nuevos trabajos se crean en el sector servicios, concepto que se ha utilizado como una noción residual que abarca todo lo que no es agricultura, minería, construcción, servicios públicos o fabricación.

Gösta Esping-Andersen (Castells y Esping-Andersen, 1999) ha estado estudiando el trabajo, la familia y el estado de bienestar en tres grupos de países desarrollados: el régimen liberal (Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Nueva Zelanda), el régimen nórdico (gobiernos socialdemócratas del norte de Europa) y el régimen de la Europa continental (España, Alemania, Bélgica, Francia, Italia, etcétera), y sus conclusiones no son nada halagüeñas:

1. En promedio, 14% de los empleados de estos países reciben ingresos por debajo de la línea de pobreza (en el grupo liberal es 22%). Esto es, tienen trabajos muy mal pagados, que les lleva a una subsistencia precaria.
2. El grupo liberal tiene la capacidad de crear tres veces más empleos que los grupos europeos, y la inmensa mayoría de empleos se crean en el sector servicios.
3. Las estadísticas estadounidenses demuestran que más del 50% de las personas despedidas por la desindustrialización tienen una

... El desempleo prolongado tiende a la exclusión social...

gran probabilidad de encontrarse en una situación salarial de, al menos, la mitad del anterior salario.

4. A diferencia de los años de oro de la economía industrial, cuando un joven, dos o tres años después de incorporarse al trabajo, cobraba más –comparativamente– de lo que cobraba su padre a la misma edad, en la actualidad la comparación es negativa.

5 Los trabajos-basura (en Estados Unidos, *macjobs*) se han convertido en una trampa. Dichos trabajos existen desde hace mucho tiempo, pero eran aceptados por jóvenes durante cortos periodos de tiempo, para luego acceder a buenos trabajos. En la actualidad es común permanecer en trabajos-basura.

6. Un 62% de los estadounidenses que durante un año han estado mal pagados siguen igual cinco años después. Es un itinerario de pobreza más o menos garantizado.

... Los trabajos-basura (en Estados Unidos, *macjobs*) se han convertido en una trampa...

Aunque pareciera que la importancia del trabajo es puramente económica, y sólo de relevancia para quien lo tiene –o no lo tiene–, el punto es que la sociedad moderna se ha estructurado alrededor del trabajo, y ser desempleado o subempleado tiene graves consecuencias, que traspasan la esfera económica, y llevan en la práctica incluso a la exclusión de la ciudadanía.

En palabras de Inés Cortazzo (2000):

> Es el mismo trabajo asalariado el que garantiza los derechos ciudadanos: el derecho a la indemnización por despido, a la jubilación por vejez o invalidez, a la salud, a la licencia por maternidad, derechos todos que conciernen a la integración del ciudadano en la sociedad. Frente a este panorama, ¿Cómo hablar de derechos humanos?, ¿cómo garantizar los derechos ciudadanos: a la educación, a la salud, a la vivienda, a la participación, si cada vez más sectores de la sociedad se ven marginados –excluidos– de algo esencial como es el trabajo?

Y en este contexto no sólo opera el desempleo, sino el subempleo (empleo precarizante), el empleo a tiempo parcial, el empleo en la economía informal, el *outsourcing* (por medio del cual una empresa evita las obligaciones legales de contratar cierto personal, traspasándole esas obligaciones a otra empresa), y el pago mediante *recibo de honorarios* o facturas (por medio de los cuales el empleado se desliga *voluntariamente* de la empresa para la cual trabaja).

O siguiendo a Schettini y Sarmiento (2000):

> Así, por ciudadanía se entendía, al menos hasta los cambios sociales y políticos de las últimas décadas, el acceso del individuo a garantías frente al poder político –derechos civiles–, su capacidad para influir sobre la conformación del orden político –derechos políticos-, y protección social frente a la economía de mercado –derechos sociales-. Esta particular conformación de la ciudadanía fue desarticulada por la crisis del Estado social y por las transformaciones en el mundo del trabajo. El levantamiento de las protecciones sociales garantizadas por el Estado y la mercantilización de la vida social contraen la dimensión social de la ciudadanía replegándose sobre la civil y la política. Ser ciudadano ya no implica el acceso a la seguridad social que con anterioridad brindaba el Estado. De estas transformaciones emerge una "ciudadanía mínima" como rasgo definitorio de las democracias liberales de fin de siglo.

El software y el trabajo

Después de la introducción a la actual discusión sobre el futuro del trabajo, hay que discernir sobre el posible rol del software. Rol que –anticipamos– es determinante.

Y como punto de partida, se utilizará una clasificación del trabajo de Castells (1999):

> El nuevo tipo de trabajo se caracteriza, cada vez más, por una separación fundamental entre dos tipos de trabajo –para reducir las ideas a lo esencial–. Uno, es lo que llamo el trabajo autoprogramable y, otro, lo que llamo trabajo genérico.
>
> El trabajo autoprogramable 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.
>
> Junto a eso existe lo que llamo un trabajo genérico –para provocar un poco con un término–, el de la gente que simplemente tiene sus capacidades humanas con un nivel de educación más o menos básico; que simplemente recibe instrucciones y ejecuta órdenes y a la que incluso no le dejan hacer más que eso.

> Este tipo de trabajo es el que efectivamente puede ser eliminado fácilmente en función de una alternativa desde el punto de vista de la empresa. Este trabajo genérico coexiste con máquinas y coexiste con trabajo genérico en otros países, es el mismo mercado de trabajo. O sea, una empresa puede tener la opción: "O empleo a esta persona, o utilizo una máquina en lugar de esta persona, o traigo este producto producido por un obrero tailandés que me cuesta diez veces menos".

Nuestra postura es que Castells se queda corto, y que si bien el software ciertamente amenaza al trabajo genérico, también puede desplazar una gran cantidad de trabajo *autoprogramable*. Antes de enfrascarnos en la discusión, es necesario aclarar que para nosotros el objetivo del software es simplemente acumular oraciones lingüísticas.

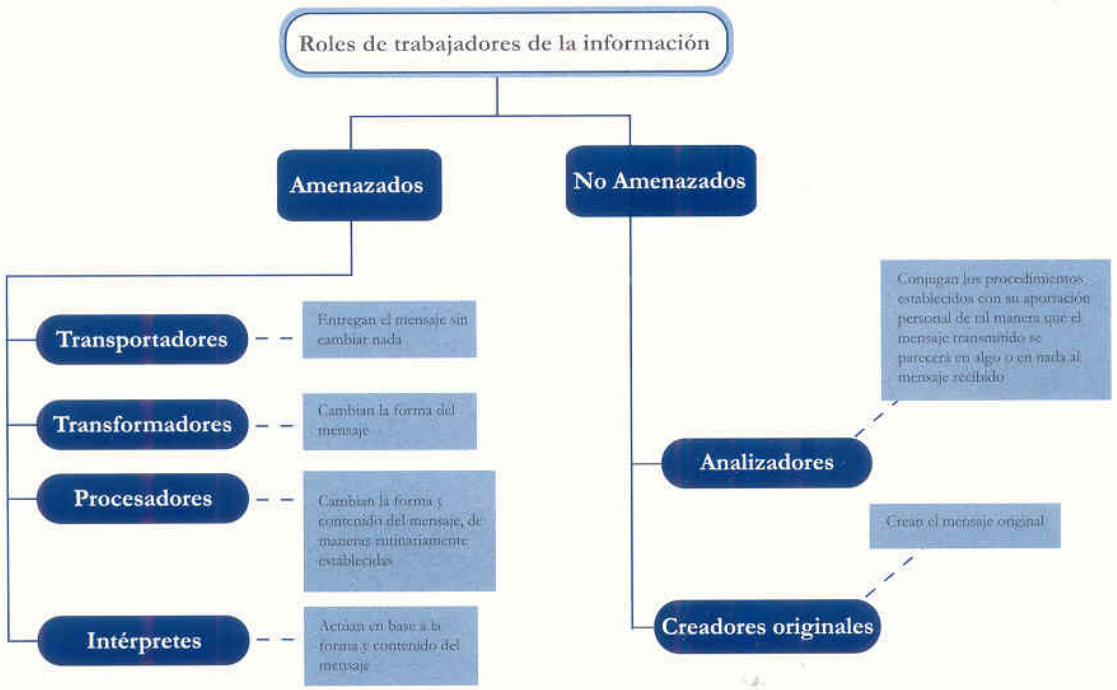
Es necesario hilar más fino la clasificación del trabajo propuesta por Castells, esto es, tener un mayor nivel de detalle que el representado en trabajadores *autoprogramables y genéricos*. En ese sentido, Armand Mattelart, en su excelente *Historia de la Sociedad de la Información*, retoma otra clasificación del trabajo, originalmente realizada por F. Machlup. En el diagrama 1 estructuramos la clasificación de Machlup en dos ejes, a los que llamamos *amenazados y no amenazados*.

Para ilustrar un poco las categorías de Machlup, los transportadores podrían ser carteros (o cualquier otro mensajero), o jefes a los cuales les encargan entregar información a sus subalternos; los transformadores podrían ser secretarias o capturistas; los procesadores podrían ser contadores que aplican los registros contables del debe o del haber, de acuerdo con un catálogo de cuentas, o jefes que distribuyen las órdenes de producción entre sus grupos de trabajo; y los intérpretes podrían ser jefes que contratan nuevos subalternos, o vendedores que determinan la tasa de descuento para un cliente, o los responsables de autorizar créditos bancarios.

Dentro de lo que consideramos como categorías no amenazadas estarían los analizadores, ejemplificados por programadores de computadoras, analistas financieros, profesores universitarios, mercadólogos y diseñadores. Finalmente, dentro de los creadores originales estarían los investigadores, inventores, escritores y artistas.

Es obvio que existe una gran diferencia entre los *genéricos* de Castells y los roles que nosotros postulamos como *amenazados*. Mientras que para Castells la tecnología amenaza a "gente que simplemente tiene sus capacidades humanas con un nivel de educación más o

Diagrama 1. Proceso de información/conocimiento de Machlup, Adaptado de Mattelart.



menos básico; que simplemente recibe instrucciones y ejecuta órdenes y a la que incluso no le dejan hacer más que eso", en nuestra opinión la tecnología –y en específico el software– puede amenazar el trabajo de profesionistas y de empleados que realizan labores sumamente complejas.

... la complejidad del software crece de manera exponencial ...

Para poder sostener nuestra afirmación es indispensable entender las características del software. En primer lugar, la complejidad del software crece de manera exponencial. Así, si en la década de los sesenta un sistema *podía tener diez mil o 20 mil líneas de cód*igo, ese mismo sistema puede tener actualmente cientos de miles o incluso millones de líneas de código. Tenemos entonces una acumulación de cambios, a lo largo de 40 años, que han llevado a un concepto de software totalmente diferente. Para entender cómo evoluciona un software, discutamos un caso común a todas las empresas: el pago de nóminas. ¿Cómo era este proceso hace 40 años? Los empleados tenían una tarjeta que necesitaban registrar al inicio y al término de su día de trabajo. El empleado del Departamento de Personal registraba a mano los incidentes de ausentismo, llegadas tarde y horas extras, calculaba el pago y algún impuesto, y ordenaba el pago al cajero de la empresa.

Con la irrupción de la tarjeta perforada, se comenzó un procesamiento automatizado de la nómina. Posteriormente, con el surgimiento de las bases de datos, se posibilitó incorporar más datos sobre el personal y controlar más tipos de empleados. Ante la popularización y abaratamiento de los sistemas de nómina, el gobierno cambió (complicó) el esquema fiscal. Múltiples impuestos y reembolsos, que implicaban mayores cálculos. El cambio en esquemas impositivos obligó a las empresas a impulsar múltiples esquemas de prestaciones, en dinero o en especie.

Además, los sistemas empezaron a incluir reportes comparativos entre empleados y departamentos. Dichos reportes sirvieron para la toma de decisiones. Por otro lado, la emergencia de las tarjetas de débito simplificó el proceso de pago, al simplemente depositar el dinero en tarjetas de los empleados. El surgimiento de los esquemas de certificación (como ISO 9000) obligó a los departamentos —ahora de Recursos Humanos (RH)— a controlar la capacitación de la totalidad del personal de la empresa.

La integración entre el sistema de recursos humanos y el resto de sistemas de la empresa posibilitó el amarre de la productividad al cumplimiento de objetivos, y de ahí a incrementos de sueldo diferenciados. La existencia de *extranets* (sistemas que se comunican con otros sistemas, fuera de la empresa) posibilitó la conexión del sistema de recursos humanos de la empresa con agencias de contratación externas, de manera que los nuevos empleados eran contratados por estas agencias.

La globalización, así como los cambios en las legislaciones laboral, fiscal y pensionaria, posibilitaron el *outsourcing*. Esto es, la empresa les paga a las agencias de contratación, las que a su vez les pagan a los empleados. La empresa ya no tiene obligaciones laborales con sus empleados.

La necesidad de incrementar la productividad obliga a las empresas a instalar programas de planes de vida y carrera para todos los empleados. La empresa ahora necesita gestionar los empleados de alto valor agregado, considerando la administración de capital intelectual. Luego necesita coordinar los esfuerzos de los empleados en distintas localidades, realizando proyectos distribuidos...

Claro, en los párrafos anteriores se reseñaron los grandes rubros de la evolución de ese software, pero adicionalmente ha controlado muchas más áreas del personal: la gestión de los uniformes, del aguinaldo, de las vacaciones, las liquidaciones, promociones, el organigrama, etcétera. Es una expansión tanto en alcance como en profundidad. Resumiendo, en 40 años, el proceso de manejo de personal realmente se complicó. Los empleados ya no tienen garantías laborales, los sindicatos menguaron, los aumentos de salario van ligados a objetivos, el empleado ya no busca un empleo vitalicio con lo que la fidelidad del empleado hacia la empresa ha disminuido, la gestión del tiempo trabajado sólo es uno de los indicadores, los empleados trabajan en una empresa y les paga otra empresa, el esquema de impuestos y prestaciones es exageradamente complicado: la figura de empleado es diferente, la de empresa también...

Multiplique esta tasa de cambio en cada parte de la empresa. ¿Cómo fue posible este cambio en sólo 40 años? Con una larga lista de distintas versiones de sistemas de información, cada versión más compleja que la anterior, cada versión reflejando un proceso más complejo. ¿Y cuántos empleados están en el Departamento de Recursos Humanos? Depende de la complejidad de sus sistemas de información. Personalmente se conoce una empresa con diez mil empleados y un Departamento de RH de diez personas, y otra empresa de 1,600 empleados, 40 de ellos trabajando para RH. Obviamente la primera empresa es mucho más eficiente que la segunda, y *eficiencia* es una palabra que le agrada a la administración.

Y por tercera vez usamos la cita de Castells: "Simplemente recibe instrucciones y ejecuta órdenes", pero eso es exactamente lo que hace el software. ¿Y cuál es el origen de esas instrucciones? El habla o el lenguaje escrito, que es precisamente el origen de la mayoría de conocimientos de todos nosotros. Lo que el software hace es *representar* esa habla, o ese lenguaje escrito, en un nuevo tipo de lenguaje: el lenguaje de programación (y en una retahíla de diagramas que los desarrolladores de software construimos para entender el *negocio* sobre el que trabajamos).

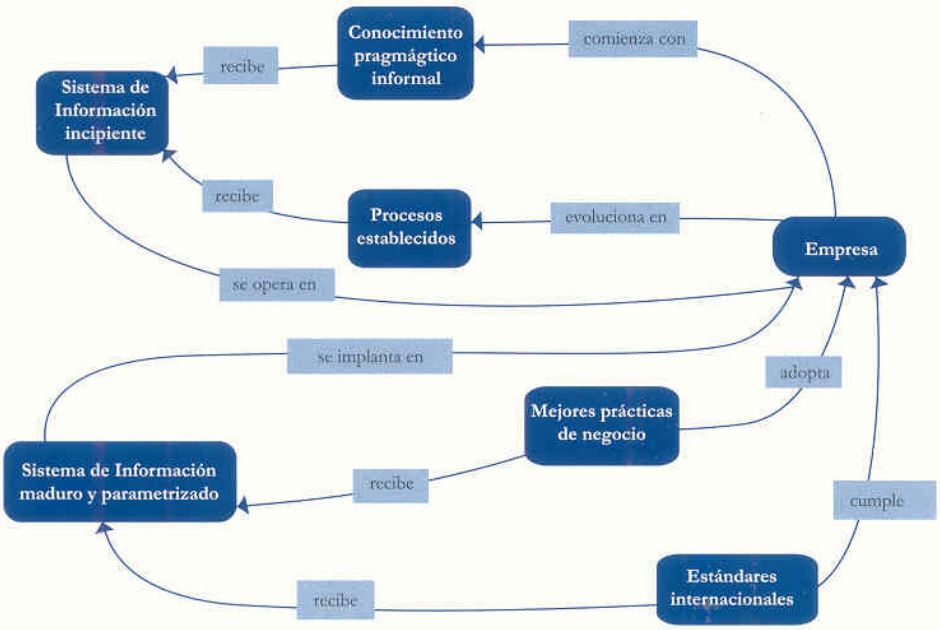
En el diagrama 2, se representa la adquisición de lenguaje en un sistema de información.

Analicemos la parte superior del diagrama, pensando en que queremos construir un sistema y necesitamos saber cómo se calculan los impuestos. Básicamente hay dos fuentes: los procesos del Departamento de RH, y el conocimiento pragmático informal de las personas que actualmente calculan los impuestos. El ingeniero, cuya tarea es construir el programa que calcule los impuestos, escucha a los que saben, toma notas y hace preguntas, y vacía lo que comprendió en un lenguaje de programación. Se ejecuta y se prueba, y de ahí en adelante ese trabajo lo hace el sistema, no la persona. A lo mejor las personas que calculaban los impuestos se hacen cargo de otras tareas (en el mejor de los casos) o finalmente son despedidos de la empresa (en el peor de los casos). De cualquier manera, el valor de saber calcular impuestos se hizo cero (para ellas) en el momento en que el sistema asume ese trabajo.

Por supuesto que el software necesita un operador, y ese empleo no existía antes, pero ese operador ejecuta el proceso de nómina igual que cualquier otro proceso, y normalmente no tiene mayor idea del detalle fino de lo que está sucediendo. Él pulsa un botón de una forma, se encarga de alimentar de papel la impresora y llevar los impresos a cierto escritorio. Y al siguiente proceso.

A lo mejor el cálculo de impuestos es un proceso muy simple, mientras que la administración del capital

Diagrama2. Relación entre sistemas de información y empresas.



intelectual por parte de un software implique pagar asesorías, que los ingenieros tengan que leer algunos libros y asistir a algunos seminarios, vaya, que los ingenieros se quiebren la cabeza durante meses. Pero finalmente es lo mismo, hay una *captura* de sentencias del lenguaje español (o de cualquier otro lenguaje) hacia un lenguaje de programación. Es una captura de conocimiento en un nuevo lenguaje, que se ejecuta automáticamente.

Y es que una gran parte del conocimiento de cualquiera de nosotros lo hemos adquirido a través del lenguaje, hablado o escrito. Y el software permite la representación de cantidades arbitrarias e incrementales de lenguaje. Estamos ante una tecnología esencialmente distinta de cualquier otra: es la primera que tiene esta capacidad. Muy a su manera, cada software es una especie de *libro ejecutable.*

Pero estamos discutiendo el rol del software y el futuro del trabajo, y por lo menos en el presente, el desarrollo de software es una actividad intensiva en capital humano, tanto por el número de ingenieros que requiere, como por la calificación de dichos ingenieros. Si hay millones de empresas, y en casi todas ellas se contratan muchos programadores, la solución puede ser que los desempleados se hagan programadores. Se recalifiquen. En India, la multitudinaria Maestría en Informática Aplicada acepta cualquier tipo de ingenieros y los forma como programadores. Bajo ese enfoque, si alguien no quiere cambiar sus competencias, pues es su problema.

Desgraciadamente, no es tan sencillo. Paul Romer es un economista que ha estudiado el software durante varios años, y ha concluido que éste tiene un carácter monopólico, funciona como contenedor de conocimiento y puede ser usado simultáneamente por un número arbitrariamente grande de personas.

La parte baja del diagrama 2 se refiere a un "Sistema de información maduro y parametrizado", que es nuestra forma de definir un sistema ERP *(Enterprise Resource Planning).* Porque una cosa es que haya millones de empresas, y otra muy distinta que haya millones de sistemas de Recursos Humanos (y millones de sistemas de contabilidad, ventas, compras, manufactura, inventarios, control de calidad, finanzas...). Mientras que la parte alta del diagrama se refiere al desarrollo de software *in-house,* la parte baja se refiere a software adquirido.

Así, hay dos posibilidades en cuanto a la implantación de sistemas: se desarrollan localmente, o se adquiere un ERP (las principales marcas son SAP, Peoplesoft, Baan, JdEdwards y Oracle). El desarrollo local implica la elaboración de *trajes a la medida* y estar sujeto a la capacidad de desarrollo del departamento de sistemas, mientras que los ERP implican una fuerte erogación inicial y la adecuación de la empresa al sistema (no al revés).

Y entonces, es posible que una de estas fábricas de software, digamos SAP, sí contrate a un gran número de empleados (actualmente tiene 34 mil) pero su producto se usa en "32,000 clientes de 120 países, en un total de cien mil 600 instalaciones en todo el mundo" (SAP, 2006). En términos de desempleo global y precarización del empleo, debe ser un desastre. En términos de productividad, es altísima.

Ahora bien, la discusión la hemos centrado en trabajos de oficina. Pero el software ni se queda ni se va a quedar ahí. Hay disciplinas que interactúan con el software para la construcción de las interfaces

... el desarrollo de software es una actividad intensiva en capital humano, tanto por el número de ingenieros que requiere, como por la calificación de dichos ingenieros ...

mecánicas y electrónicas: la cibernética, la robótica, la mecatrónica. De cierta manera, los electrónicos realmente son programadores, cuando están realizando sus diseños. Los circuitos integrados no valen por su silicio, sino por su software *empotrado.*

O en el ámbito del software educativo, ¿cuántos muchachos suspenden sus estudios por reprobar matemáticas? Imaginemos un desarrollo de software en serio, con 200 ingenieros, aparte de 100 diseñadores y 100 maestros de matemáticas y pedagogos, trabajando de tiempo completo durante dos años en un software para enseñar álgebra. Una inversión de varios millones de dólares, como cualquiera de los mejores juegos de consola que salen cada año.

Con esa inversión, el software debería ser capaz de detectar los estilos y estrategias cognitivos de cada estudiante, ponerle ejercicios significativos y adecuados a su Zona de Desarrollo Próximo, y darle una retroalimentación de excelente calidad, con el objetivo de que sea mejor la retroalimentación del software que la recibida de un docente promedio, y generar un curso mejor que el de un docente presencial promedio. Seguramente la versión 1.0 tendría huecos, pero la versión 3.0 ya superaría a la mayoría de los cursos presenciales, y la versión 5.0 sería realmente excelente. ¿Sería el fin de los empleos de los maestros de álgebra? Tal vez sí, sobre todo si existieran cursos igualmente serios para aritmética, trigonometría, conjuntos...

Y el hecho de que la inmensa mayoría de los empleos que se crean en este momento son de servicios, en supermercados, en restaurantes, como choferes, cajeros o cocineros, realmente no quiere decir nada, por lo menos a mediano y largo plazo. Los ingenieros de *Inteligencia Artificial* están trabajando en el problema de la conducción automática de vehículos. ¿Cuántos años pasarán para que el software absorba la conducción de automóviles que profetiza Isaac Asimov y que estelariza Will Smith en *Yo Robot*? ¿Diez, 15, 20, 30, 50 años? Finalmente, sucederá y la cantidad de accidentes (y choferes) disminuirá.

Las máquinas *vending* (expendedoras de Coca-Cola, o cualquier otro producto) con su sencillo software, son uno de los segmentos de mayor crecimiento en el comercio. Se instalan por millones, y en su operación normal sólo necesitan que una persona las resurta cada dos o tres días. Según VENCOA, en el 2003 se vendieron más de 42 mil millones de dólares por medio de máquinas expendedoras.

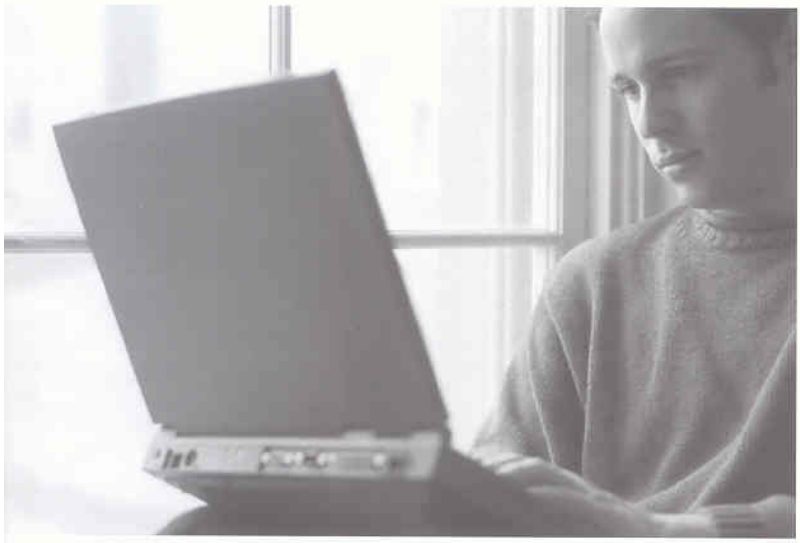
Un tipo de máquinas *vending* son las expendedoras de café. En nuestra modesta opinión, los cafés de las primeras máquinas, hace unos cinco años, eran atroces. Pero ahora ciertamente han mejorado.

¿Cuántos tipos de máquinas *vending* habrá dentro de diez años?, ¿dentro de 20?, ¿de 30 años? Se nos ocurre una máquina expendedora de pastas. Oprimes pasta *spaghetti* y salsa pomodoro, esperas diez minutos y te sirve un plato realmente suculento. La próxima semana deseas salsa Alfredo, pero no te decides si la pasta sea *fetuccini* o *linguine*, y finalmente en diez minutos te sirve un plato (recién preparado) que no le pide nada al restaurante italiano al cual *ibas* a comer, y por menos de la mitad del precio. Lástima por el *chef.*

Claro, no todo el trabajo amenazado será sustituido por el software, porque depende tanto del avance de las interfaces físicas como de los estudios costo/beneficio. Pero mucho del trabajo amenazado finalmente será realizado por el software.

En lo esencial, como el lenguaje era la única forma *universal* que el hombre había desarrollado para representar abstracciones, ahora que inventó una forma de representar y ejecutar esas expresiones lingüísticas, el software hereda la característica *universal* del lenguaje. Y eso tiene consecuencias sociales importantes.

El problema es que es muy difícil visualizar el futuro. Los adivinos suelen equivocarse y las estadísticas globales no son claras, porque mezclan muchas realidades locales, contradictorias entre sí. Hay economías que migran de lo agrícola a lo industrial, o de lo industrial a lo postindustrial, o no van a ningún lado. Hay de todo. Y hay demasiadas variables. En Estados Unidos se crean *Mac Jobs*, que según Douglas Coupland son "trabajos mal pagados, sin prestigio, sin dignidad, sin futuro, en el sector de servicios. Considerados frecuentemente como una elección profesional satisfactoria por personas que nunca han tenido ningún trabajo", mientras que en Europa prefieren crear menos empleos, pero que las personas que trabajan no estén por debajo de la línea de pobreza. O se crean más trabajos en un país, porque están vendiendo sus productos en todo el mundo, comiéndose el segmento de mercado de la competencia,



pero en los demás países se pierden empleos, y la suma global de empleos en esa industria sí puede ir a la baja.

Sin embargo, sí hay un cuerpo de conocimientos con una gran aceptación global, y que permite hacer inferencias del futuro a partir de la situación presente. Nos referimos al Desarrollo Sustentable, concepto que es definido por Gro Harlem Brundtland, en 1987 como: "El desarrollo que satisface las necesidades de la generación del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras, para satisfacer sus propias necesidades."

Intentemos aplicar el paradigma del desarrollo sustentable al problema del futuro del trabajo, y ver si el trabajo es sustentable o no. Una forma de lograr esto sería con un índice que midiera el *consumo del trabajo agregado* (parecido al Impuesto al Valor Agregado).

Pero vamos por partes. Primero sería necesario calcular el trabajo agregado de un producto. Por ejemplo, un carro. Digamos que se produjeron 100 millones de carros en un año en todo el mundo. Y la industria automotriz empleó ese mismo año a un millón de personas (considerando los empleos de las empresas que forman parte de su cadena de valor). Entonces cada empleado habría producido cien automóviles, y cada automóvil tendría un trabajo agregado de 3.65 días hombre.

Ahora un software, como el Windows XP. Digamos que se vendieron 100 millones de copias en un año, y que Microsoft necesitó diez mil empleados para hacerlo. Entonces cada empleado habría producido el equivalente a diez mil copias, y el trabajo agregado de una copia sería de 0.0365 días hombre.

Entonces un economista podría calcular cuánto trabajo agregado consume una persona promedio, digamos un estadounidense, y compararlo con el consumo de trabajo agregado de un alemán y de un mexicano, y finalmente establecer el índice global para cierto año. Si la tecnología disminuye el empleo, el índice sería menor año con año. Si lo aumenta, se incrementaría, y si no tiene relación, a veces subiría y a veces bajaría. Si el índice fuera positivo (o al menos neutro), la cantidad de trabajo tendría una tendencia sustentable, pero si disminuyera, estaríamos dejando sin trabajo a nuestros hijos.

Nuestra percepción es que el índice de consumo de trabajo agregado parece ser que va a la baja, pero habría que medirlo. Si se demostrara que va a la baja, el Estado y la sociedad no podrán eludir replantear el rol del trabajo, con la consecuente renegociación del contrato social

Bibliografía

Brundtland, G. H. (1987). *Our Common Future, World Commission on Environment and Development.* Oxford: Oxford University Press.

Castells, M. (2002). *La era de la Información. Volumen 1: La Sociedad Red.* Siglo. Del original en inglés de 1996. México, Distrito Federal: Veintiuno Editores.

Castells, M. y G. Esping-Andersen. (1999). *La transformación del trabajo.* Barcelona Los Libros de la Factoría.

Cortazzo, I. (2000). Crisis de trabajo y salud: ¿se puede ser ciudadano? En: Cortazzo y Moise (comps.). *Estado, salud y desocupación. De la vulnerabilidad a la exclusión.* Buenos Aires: Paidós.

Coupland, D. (1993). Barcelona: *Generación X.* Ediciones b..

Harribey, J. M. (2001). El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo. En: De la Garza y Neffa (Comps). *El trabajo del futuro – el futuro del trabajo.* Buenos Aires: CLACSO.

Mattelart, A. (2002). *Historia de la Sociedad de la Información* :Barcelona: Paidós.

Romer, P. (1995). *Beyond the Knowledge Worker. Wordlink.* January/february. Disponible en www.stanford.edu/~promer/wrld_lnk.htm el 6 de diciembre de 2003.

SAP (2006). *SAP History: From Start-Up Software Vendor to Global Market Leader.* Disponible en: http://www.sap.com/company/history.epx, el 24 de marzo de 2006.

Schettini, P. y J. Sarmiento. (2000). Relación entre trabajo, ciudadanía y democracia. Transformaciones del nuevo régimen social de acumulación. En: Cortazzo y Moise (comps.). *Estado, salud y desocupación. De la vulnerabilidad a la exclusión.* Buenos Aires: Paidós.

VENCOA (2005). *Vending Industry Trends.* Disponible en: http://www.vencoa.com/vending_trends.html, el 18 de julio de 2005.

FACULTAD DE CIENCIAS ECÓNOMICO-ADMINISTRATIVAS

Tecnocracia e injusta distribución de los beneficios del trabajo

José Luis Romero Ramírez
Docente Investigador de la Universidad del Valle de Atemajac.

La solidaridad social en el trabajo parte del principio de que el trabajo y sus beneficios son un derecho natural del hombre...

Tecnocracia e injusta distribución de los beneficios del trabajo

Resumen

La tecnocracia y la injusta distribución de los beneficios sobre los derechos del trabajo son algunos de los conflictos sociales de mayor impacto en el ambiente laboral de nuestro tiempo. Entender al trabajo como elemento natural del hombre es considerarlo como necesario y obligatorio en el proceso de desarrollo de la vida humana. Bajo esta perspectiva, ambos elementos (hombre-trabajo) son entre sí inseparables, aunque distintos y substancialmente inconfundibles por sus diversas funciones, jerarquías, valores y razón ontológica de ser.

Technocracy and unjust distribution of employment benefits

Summary

Technocracy and the unjust distribution of employment benefits and rights are amongst the major social conflicts within the labor environment of our time. To understand employment as a natural human element is to consider it as necessary and obligatory in the process of human development. Under this perspective, both elements (man-employment) are inseparable, although distinct and substantially unmistakable in their diverse functions, hierarchies, values and ontological reason for being.

Tecnocratie et injuste répartition des bénéfices provenant du travail

Résumé

La technocratie et la distribution injuste des bénéfices prévalent sur les droits qu'octroi le travail. Ils figurent parmi les conflits sociaux d'impact majeur sur le milieu du travail actuel. Concevoir le travail comme un élément naturel qui fait partie de l'homme, c'est le considérer comme nécessaire et obligatoire dans le processus du déroulement de la vie de l'homme. Dans cette optique, les 2 éléments (homme-travail) sont inséparables, bien qu'ils soient distincts et ne puissent être confondus de par leurs diverses fonctions, leur hiérarchie, leurs valeurs morales et leur raison ontologique d'exister.débat sur le futur du travail.

Pocos poseen la firme convicción de que el hombre tiene como misión en esta vida temporal desempeñar una función vital que le permita lograr, no sólo la transformación de bienes y productos de consumo como resultado de la aplicación de la energía humana y material, sino, principalmente, el desarrollo integral de su persona bajo un clima social cordial que le favorezca el respeto, la solidaridad, la justicia, el afecto, la empatía y, sobre todo, el reconocimiento equitativo a los méritos de sus acciones y desempeño.

Considerar al trabajo como una fuente de unión social conlleva al cumplimiento de ciertas condiciones en su proceso; y son precisamente el saber compartir un mismo proyecto y objetivos, los éxitos y los fracasos que resulten de una correcta o mala aplicación de su administración. El equipo de trabajo es la estrategia que se aconseja emplear en las tareas que pretendan buscar los mejores resultados al menor costo de inversión posible. Con el equipo se fomentan las acciones que unifican a las partes de un sistema en un todo, y su cohesión de intereses favorece la generación de sinergia, que fortalece la integración del todo social en un ente indisoluble y trascendente.

Los principios rectores de los sistemas deben ser los criterios que normen el desempeño de nuestras actividades laborales, teniendo siempre presente que el principio de que la unidad hace la fuerza; y que "el todo es mayor que la suma de las partes", así como "de que las partes deben actuar dinámicamente en interrelación e interdependencia con el todo"; "todo sistema es consecuente de la energía o materia prima que se la aplique"; pero también, "de que la riqueza del todo debe beneficiar y ser distribuida equitativamente entre las partes" (Cf. Johansen, 2002).

Compartir los objetivos y los beneficios de un trabajo en forma equilibrada obliga a realizar, en equipo, con espíritu de responsabilidad, armonía, imaginación y solidaridad, las complejas tareas que favorezcan el desarrollo del todo, buscando con ello fortalecer el espíritu de pertenencia que haga realidad lo imaginable, posible lo inalcanzable, y productivo lo transformable.

El realizar eficientemente un trabajo con sentido social permite que al llevar a cabo la acción productiva se logre cumplir satisfactoriamente con las metas y los fines específicos de la actividad laboral que fue asignada;

... La profesión laboral y el hombre son dos elementos inseparables el uno para el otro, aunque muy distintos entre sí ...

y los frutos alcanzados por el esfuerzo aplicado en dicha obra serán los insumos que satisfagan las necesidades individuales y sociales del hombre conforme a las exigencias de su propia naturaleza. Un trabajo bien realizado debe beneficiar a todos; y ese beneficio se incrementa si la obra producida se realiza con calidad, eficiencia y en concordancia a un equilibrio con el ecosistema ambiental. De aquí la exigencia de realizar nuestras actividades profesionales con apego a los modelos de la excelencia humana, contemplando las partes humanas del todo que conforma su propia naturaleza.

La profesión laboral y el hombre son dos elementos inseparables el uno para el otro, aunque muy distintos entre sí. La primera representa una oportunidad para el hombre y un valor instrumental de perfeccionamiento humano, en un ambiente o escenario de mercado, en el que predominan las filosofías de la competitividad, la productividad y la eficiencia laboral. Por su parte, el hombre es para el trabajo el sujeto que debe normar las condiciones y la forma de realizarlo, utilizando dicho instrumento para su grandeza y no para su destrucción.

Los productos derivados del ejercicio y función profesional, por justicia y méritos propios, deberán beneficiar prioritariamente a su creador, al equipo de trabajo que hace posible las realidades de grandeza y dominio del ser humano; al sujeto de la obra producida que es el diseñador, organizador, director y controlador de la misma.

Los intereses individuales y el egoísmo de la persona desvían ordinariamente el ejercicio de la justicia en la distribución de los bienes laborales producidos, ya que el conflicto social es evidente al no darle a cada equipo de trabajo o a sus respectivos miembros los beneficios que por ley humana o por justicia divina les correspondan.

El principio de la justicia laboral establece que el fruto del trabajo del hombre debe ser aprovechado por su realizador en prestaciones o en especie, en forma proporcional a sus conocimientos, a sus habilidades, a su entrega, a su creatividad, y en breves palabras, a los méritos de su capital humano invertido.

Es muy importante para todos establecer cuál debe ser el sentido y el valor del trabajo, y en qué forma el trabajador puede y debe beneficiarse de los frutos producidos. La solidaridad social en el trabajo parte del principio de que el trabajo y sus beneficios son un derecho natural del hombre, y que por el estado social en el que se desenvuelve dicho hombre, se crea la necesidad de fortalecer el bien colectivo en el que la persona encuentre con dignidad su bienestar y sentido pleno de la vida. De aquí la obligación de saber distribuir con equidad y honradez los frutos del trabajo que pertenecen a la sociedad logrados en forma individual, en equipo, en organizaciones bajo una realidad de sistemas, en los que todos dependemos de todos, y de que en la medida que se fortalezcan las partes, se fortalecerá el todo.

No hay razón para justificar la existencia de conflicto social en la búsqueda de la perfección del hombre en el ambiente del trabajo, ni por funciones ejecutivas, ni por jerarquías de poder, ni por roles o papeles laborales, ni mucho menos por el reparto de las utilidades o beneficios. Cuando se reparten menos beneficios de los correspondientes al ejercicio del talento humano, se comete un fraude y se lesiona con ello la moral y la motivación humana, al grado de que un trabajador desmotivado por esas causas se convierte en potencial agresor y desmitificador de la autoridad que coordina al sistema social.

La perfección del hombre es impulsada por inmensas fuerzas, las cuales deben ser normadas por vías justas. Todo derecho humano, si es verdadero derecho y no puro empleo de fuerza, habrá de ser deducido de la Ley Natural, porque la Ley Natural es la primera regla de la razón (Cf. Hirschberger, 1968: 414 – 415).

El trabajo es el instrumento móvil que impulsa el perfeccionamiento, tanto del individuo como de la colectividad. Leclercq Jaques (1965: 160) señala sobre este punto que "el derecho del hombre a hallar en la sociedad el medio de asegurarse su propio desarrollo, unido al derecho de la sociedad a contar con los

servicios de sus miembros, plantea el problema moral del trabajo", el cual no será considerado en este ensayo, ya que el objetivo de estas líneas es llevar al lector a reflexionar en el tema del trabajo como instrumento esencial de la civilización y desarrollo de su creador.

El tema del trabajo presenta diversos ángulos de atención; y uno de ellos es el lograr encontrar la forma para humanizar el trabajo del presente siglo, y así, poder atender las expectativas de satisfactores de una sociedad que es cada día más exigente en los niveles de productividad y en los valores agregados a los servicios y productos terminados.

Lacroix (1955: 111-112) comenta que el trabajo es humano en cuanto hace posible las actividades culturales más elevadas del hombre, es decir, cuando dichas actividades se realizan al servicio de otros y se retribuyen con bienes o con dinero a fin de proporcionar al trabajador los medios imprescindibles para satisfacer sus propias necesidades físicas y con los dominios del trabajo que tiene asignado.

El hombre tiene la obligación de advertir hacia dónde va cuando el espíritu del trabajo supera al dominio de la tecnocracia, que tiende en este tiempo a convertirse en lo absoluto.

No debe causar sorpresa el hecho de que este espíritu predomine tanto, pues ninguna forma de racionalidad se ha mostrado tan convincente y fructífera en relación con sus propósitos como la racionalidad que halla su propia expresión en las ciencias físicas. Además, esta fructificación se confirma por el poder real que el hombre ha adquirido sobre la naturaleza. Las ciencias físicas son buenas y la tecnología es un beneficio para la humanidad, pero el absolutismo del espíritu tecnológico ha dado origen a lo que en nuestros días se denomina a menudo tecnocracia. "En cualquier sociedad tecnocrática el espíritu de la tecnología se ha hecho absoluto" (Luypen, 1967: 54).

El espíritu de la tecnocracia pertenece al orden del conocimiento y está determinado por la racionalidad de las Ciencias Naturales. A medida que la tecnología progresa, el hombre va encontrándose cada vez más a sí mismo y a sus propias creaciones y se olvida de que el mundo ya estaba allí antes de que él lo transformara en energía. A menudo que se va posesionando cada vez más del mundo por medio de su tecnología, va siendo cada vez menos capaz de sentir gratitud, La gratitud presupone la recepción de un regalo, pero el mundo ya no es más un regalo. El hombre lo conquista y eso origina orgullo (Cf. Luypen, 1967: 55).

La tecnología no sólo se ocupa de la relación con la naturaleza del trabajo, sino que también entra en contacto con seres humanos. En tanto que la sociedad se ha rendido al cientismo, los hombres no deben ser sujetos para él. Para el científico, los seres humanos son cuerpos, o mejor dicho, fuerzas corporales y funciones en sistemas de herramientas y máquinas. Como tales son mensurables y pasibles de cálculos, y de esta manera se destruye la relación afectiva del tecnócrata con el hombre. La tecnocracia no reconoce el concepto de

... Las ciencias físicas son buenas y la tecnología es un beneficio para la humanidad ...

dignidad, y el tecnócrata se aprovecha del hombre incluso cuando le paga un salario justo.

La vida en la sociedad contemporánea altamente tecnificada, pierde su sentido y orientación al verse en la penumbra de la discordia. Los hombres comprendemos lo que somos y lo que hacemos en nuestros ambientes de trabajo, pero al mismo tiempo lo callamos. Sólo las mentes de más penetración son capaces de planear su propia forma de vida, enmarcar su propio ritmo de trabajo, sus estilos de contacto social y, sobre todo, su misión y papel como seres libres y soberanos.

Por lo general el hombre no se siente cómodo en una sociedad tecnocrática, porque en ella se mutila al ser pensante íntegramente humano, corriendo el riesgo de perder el sentido de ser auténtica persona; pero desgraciadamente, la sociedad metalizada tampoco le presenta otra opción o alternativa diferente.

En el mundo de la tecnología ya no hay prácticamente ninguna diferencia entre el ser de una nacionalidad o de otra, o entre el ser hombre o mujer. Entre el formar parte de una cultura o de otra, y en el extremo, entre el poder diferenciar el día y la noche, los días de la semana o las estaciones del año. El ritmo de la vida se convierte cada vez más en el ritmo de la producción, en el orden que establece la capacidad instalada de la máquina reduciéndose aquí a un anonimato productivo. Se cumplen con las metas de productividad laboral, pero al mismo tiempo se aumenta el riesgo de perder lo más valioso que le ha otorgado su naturaleza: su dignidad.

Como punto final a estas reflexiones quedan al aire las siguientes preguntas esperando una respuesta al nivel de la trascendencia del hombre: ¿Hasta dónde, pues, sería necesario tecnificar el trabajo, y hasta dónde limitarlo?, ¿cómo o con qué se le puede gratificar o compensar al hombre su desempeño laboral de manera que sea justo y equilibrado?, ¿en qué nivel se estaría cumpliendo con la función social y productiva sin descuidar las exigencias de competitividad en el mercado de trabajo del mercado? Martín Heidegger, comentado por Auer, hace llamar a este problema en un diálogo con Ernest Junger, Seinsvergessenheit "el olvidarse del ser". Bajo estas perspectivas se puede concluir que los graves problemas de la sociedad contemporánea aquí considerados, tecnocracia e injusticias en el reparto de los beneficios laborales, podrán resolverse cuando se le aplique al trabajo una filosofía humana, sin perder el sentido social y económico en el que el individuo subordine sus intereses particulares al engrandecimiento de la sociedad, la que siempre proporcionará una oportunidad para que el hombre pueda perfeccionarse a través de su obra, y de los quehaceres propiamente existenciales de su humanidad (Cf. Auer 1970)

Bibliografía

Auer, Alfons. (1970). *El cristiano en la profesión*, Barcelona: Herder.

Hirschberger Johannes, (1968). *Historia de la Filosofía*. Barcelona: Herder.

Johansen Bertoglio Óscar (2002). *Introducción a la teoría general de sistemas*. México: Limusa.

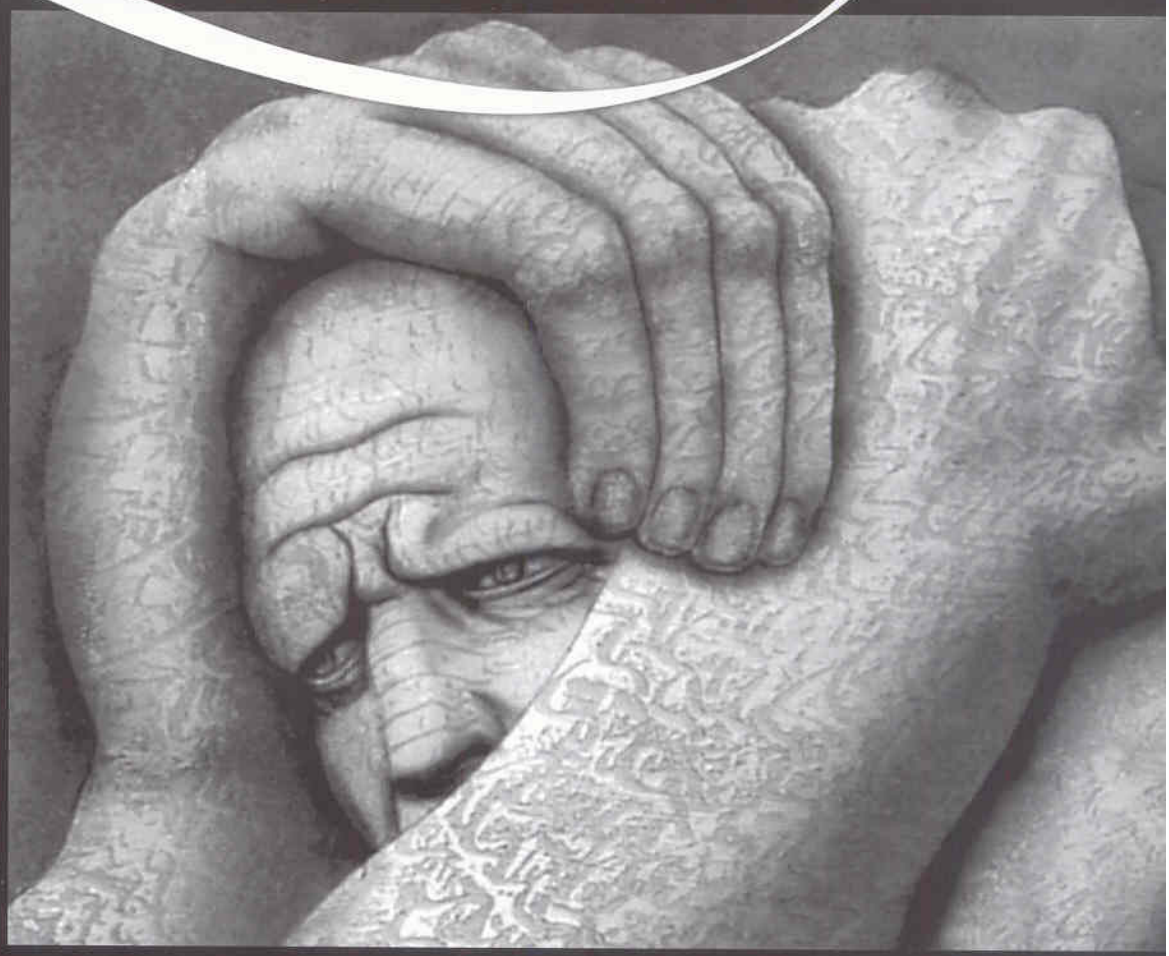
Larios Jean, (1955). *Personne et amour*. París

Leclercq Jacques, (1965) *Derechos y deberes del hombre*, Barcelona: Herder. Luypen William A., (1967) *Fenomenología existencial*. Ed. Carlos Lohlé.

Núm. III MAYO 2006

palabral

SUPLEMENTO LITERARIO



La ventana de la casa del árbol Miguel Ángel Ortiz
¨Jornaleros¨ Karla Vázquez
Aprendí a leer el reloj, pero no el tiempo Patricia Velasco
El oficio del lenguaje Fernando Carrera
Poema Abril Medina
Auxi, desde donde te cito Gerardo Rodríguez

SUPLEMENTO LITERARIO palabral

DIRECTORIO PALABRAL

Director de Publicaciones:
Armando González
Director Palabral:
Fernando Carrera
Cordinador Editoral:
Juan Castañeda
Consejo Editoral:
Alejandro Ibáñez
Javier Massak

Contactanos y envíanos tus textos, fotografias, ilustraciones y comentarios a: revista.palabral@univa.mx palabral@yahoo.com.mx

PORTADA
Fotografía: Archivo

Antes que nada, debemos agradecer a nuestros lectores sus comentarios acerca de los dos números anteriores, que más que valiosos, son indispensables para la nutrición y desarrollo de este suplemento que esencialmente existe para ellos, para ustedes. En tiempos en que la democracia es una fábula de territorios ajenos que comienza a adquirir reflejos y presencia (otra vez el juego de espejos) en el devenir cotidiano de nuestra sociedad, resulta insustituible el papel y la trascendencia, en el pensamiento y comprensión colectiva, que la cultura y la creación artística ocupan (y lamentablemente desocupan). Es por eso y por más que el interés y los comentarios recibidos nos motivan a seguir con este esfuerzo de promoción artística, cultural y de opinión.

Este Palabral una vez más se abre (fuego en el oro del oído) y nos entrega en este número una muestra donde la poesía, el cuento corto y el ensayo confluyen bajo la única y válida invitación que la necesidad de expresión entrega a los artífices de palabras. Miguel Ángel Ortiz revela que todo puede ser un ir adentro, recorrer la espiral hacia su centro más íntimo, y de ahí elevar el vuelo - despegar de la germinación inicial que somos - hacia la luz, hacia el interior de sus cofres transparentes. Sigue con la muestra poética Patricia Velasco, con un bello poema donde se puede mirar la madurez de esta poetisa jalisciense, reflejada en la unicidad entre la idea poética (el fondo) y la estructura plástica (forma) del poema. Abril Medina, una de las más jóvenes y más destacadas poetisas de la nueva generación, demuestra que el poema más que un juego de palabras (confusión de reflejos) es un embudo que decanta los elementos de lo que existe hasta que no hay nada más que la esencia: la intimidad de esta quimera nos entrega a manos llenas el elixir de lo real. Medina sepulta a uno de los personajes de esta realidad a través de un texto extraordinariamente vivo. Por último, uno de los nuevos talentos surgidos de los talleres literarios de la UNIVA, Gerardo Rodríguez, nos comparte un texto donde sorprenden la frescura y precocidad, lo poco predecibles que pueden ser los lugares imaginarios de su universo poético, con un cierto tono de acidez e ironía que recuerda a la tradición Deniziana, ayudado por un instinto devorador, como él mismo suele llamar al que a su gusto debe ser el primer elemento de la creación y búsqueda poéticas.

Finalmente, encontramos en este número dos muestras de prosa: un hermoso y breve cuento de Karla Vázquez, quien colabora por segunda vez con este Palabral y un ensayo corto del poeta Fernando Carrera. Esperamos que dentro del marco de extremos sociopolíticos y electoreros que ciñe la atención de este país y de las comunidades universitarias, este Palabral continúe aportando una parte del siempre fundamental y necesario matiz.

La ventana de la casa del árbol

I

A veces uno quiere volar papalotes
toda la tarde
hasta que lleguen a la montaña

y uno también quiere llegar a
hacer del trazo de los peces en silencio
el agua de los ojos

y uno crece como los árboles,
como el alma y como los girasoles

crece para afuera y para la luz
hacia el interior de sus cofres transparentes

las ventanas se abren igual que las estaciones del año
y uno recuerda ciertos días
(cuando era apenas
una germinación)

II

Uno recuerda el árbol de la infancia
cuando recorría los caminos azules y rosas

uno es un árbol también y lo sabe,
ahora sonríe
cuando es movido por las nubes

adentro de la casa del árbol hay un cielo
transparente,
gatos, jirafas que beben del sol

uno ve por la ventana
y afuera están las hojas volando como duendes,
el ramaje y las raíces,
el espejo tranquilo para reconocernos

III

La ventana se abre
y uno ve las abejas,
el reloj de los pájaros

las flores siguen saliendo entre la hierba
y uno anda, aprende cosas como el color de la luna

uno también es una ventana,
afuera hay un astro, una ardilla,
unas alas que nos buscan

la ventana, igual a las puertas de los barcos,
a los aviones de papel, ¿cuántos viajes necesita uno
para ser feliz?

afuera está la lluvia,
uno vive adentro y afuera,
uno es un cofre,
una ventana viendo a través de la ventana.

MIGUEL ÁNGEL ORTIZ

Durango, 1984. En el 2003 obtuvo el Premio de Poesía Olga Arias. Ha publicado en diversos medios y textos colectivos. En el 2005, su poemario *El Cuaderno de las Resignaciones* obtuvo el Premio Nacional de Poesía joven Elías Nandino.

"Jornaleros"

Somos la imagen de los nómadas de antaño, no poseemos lugar, vamos y volvemos junto al tiempo, no existimos (no ocupamos un lugar en el espacio/mundo).

Mi mujer y yo observamos el despotismo de aquellos que creen ser y tener, nuestra subsistencia se ha vuelto un ciclo vicioso del cual no podemos salir, permanecemos enlatados, igual como estarán estos tomates, cuyo costo no representa nuestro esfuerzo.

76 años tiene ella, pobre de nacimiento y pobre hasta la muerte, su fin no muy lejano promete envolverla en una paz nunca conocida, mientras llega, sufre de un castigo divino, que la está culpando de desear que aquella esquelética mujer la merme hasta dejarla en polvo y forme por vez primera, parte de un todo.

Su enfermedad (ese boleto que la envuelve en sufrimiento y esperanza) la acompaña en cada respiración. Sin medicinas, ni cuidados, ha sabido perdurar, se mantiene en pie y soporta los viajes pesados, trabaja con los bríos de una muchachilla y rinde como cualquier hombre en este lugar.

Mi admiración hacia ella, provoca el deseo de no dejarla ir. Mi egoísmo hace cuidarla cuando sufre y vigilar cada noche en la que sus ladridos repentinos, constantes, alertan cada vello de mi cuerpo. Sudor combinado con lágrimas mojan el tapete en el que dormimos.

Nuestra sudágrimas testigas de la unión que nuestros cuerpos nos hacen capaces de sentir, recorren cada grieta condimentando nuestra piel, que a simple vista parece estar muerta y marchita, pero aún comprueba, es capaz de guardar el sabor a sal, que como afrodisíaco, nos hace pasar de ancianos moribundos a adolescentes explorado sus cuerpos, que antes de darse cuenta, cambiaron para transformarlos en una etapa más.

Dieciocho horas de trabajo, mi espalda encorvada por la posición continua que demanda nuestra labor, reclama a la naturaleza por no hacer que los tomates germinen de largos árboles. Toneladas son nuestro objetivo cada día, y nuestra recompensa se va de nuestras manos antes de poder verla, días comemos/ días no comemos, noches bajo techo/ noches a la intemperie, días y noches trabajamos/ días y noches seguimos trabajando.

El capataz, dándonos la igualdad que muchas feministas reclaman, pone a trabajar al mismo ritmo a un hombre/ mujer y a un viejo/ vieja. El sol ya no quema y el frío ya no eriza nuestros poros; el cuerpo se ha enseñado a resistir cualquier abominación que la naturaleza nos manda; incluso al capataz, que formado como máquina, no alcanza a percibir nuestro cansancio y disgusto; al fin y al cabo, seres humanos es lo que falta en la era que vivimos.

Meses pasan y nosotros con ellos, partimos como los animales hacia otro lugar donde nos espera la misma suerte. Nos contratarán para otra siembra y otro capataz hará que rindamos a nuestras máximas capacidades. El dinero se irá de nuestro alcance y mi mujer y yo seguiremos juntando nuestros cuerpos.

KARLA VÁZQUEZ

Actualmente cursa la carrera de Psicología en la UNIVA. Asiste a los talleres literarios impartidos en la misma Universidad.

Aprendí a leer el reloj, pero no el tiempo

Nadie me dijo que en cada hoja caída
se perfilan arrugas y mezquinos

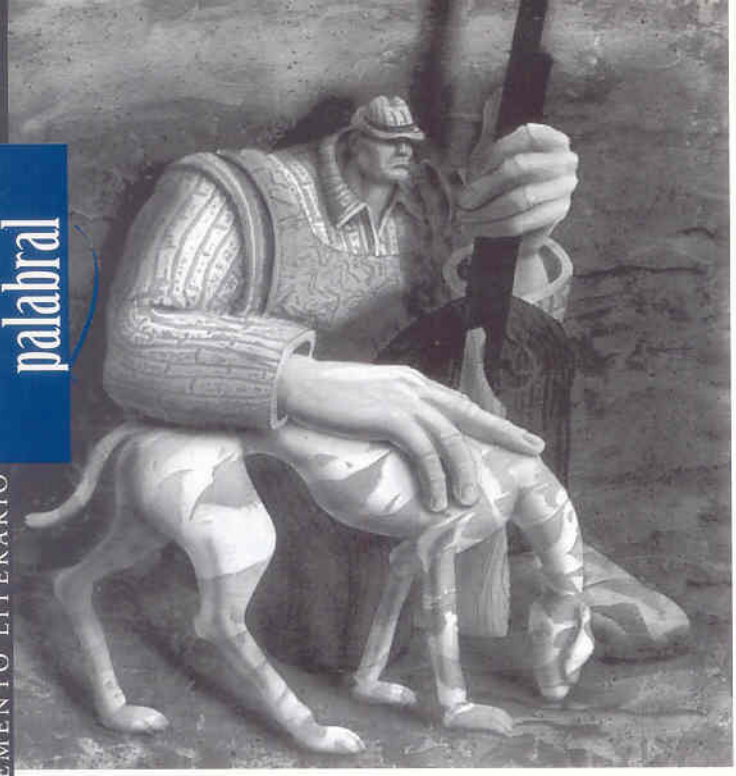
no sabe agosto
si el jardín
primavera mis ojos
si la abeja endulza todavía el cempasúchil

muere la tarde
conmigo
un poco cada vez
más cada tarde

en hojas blancas
sendero de una piel que se estremece
porque canta la rama
se despabila
sesenta segundos en que
el tiempo cae de su tallo y de mi mano izquierda.

PATRICIA VELASCO

Ha publicado los poemarios *Inscripciones de Abril* y recientemente *Viene la Luz*, y colaboradora en las revistas *La Voz de la Esfinge*, *Crótao* y *Revista Simas*.



El oficio del lenguaje

Una de las isotopías o tema en que convergen las religiones cuando hablan sobre la creación del mundo, es que el Dios, o los dioses, no llevaron a cabo esta tarea en un instante fugaz, en un espasmo iluminado, en un momento efímero. Este mundo existió en el mismo instante en que la idea fue concebida, pero adquirió presencia mediante la consecución de acciones hilvanadas dentro de un razonamiento, de este Dios o dioses, basado en el orden. El universo, la arquitectura universal es el ejemplo mayor que demuestra la validez de esta afirmación del orden, pese a que si se da un vistazo superficial a su origen, evolución y procesos, estos en apariencia han sido desperdigados y violentos. Es por esto que los hay quienes defienden la idea de que no Cosmos sino Caos debiera ser la concepción griega del universo. La misma ley de la entropía (segunda ley de la termodinámica) en apariencia soporta este argumento, al afirmar que toda la materia tiende a desordenarse. Sin embargo, esta misma ley también nos dice que existe un estado en que la materia no podrá desordenarse más: este es el caso del universo, que encontró la armonía, el sistema, en el máximo desorden; correctamente es llamado Cosmos. El desorden en su caso no es una excepción o falla en el proceso, sino es un ingrediente más, una condición de la trama hacia el orden y lo creado. Por lo tanto, la creación, el impulso creativo, debe fundamentarse en el orden, nunca en el desorden.

En cierta ocasión le preguntaron al escritor y poeta argentino, Jorge Luis Borges, cómo consideraba a la literatura, a lo que respondió como "Orden y aventura". El conquistador que se aventura dentro de los territorios vírgenes, dentro del mundo nuevo, pero a partir de las naves, del conocimiento de la navegación, de la organización militar y religiosa. En este sentido, quien pretenda realizar literatura (en cualquiera de su géneros) deberá evocar e invocar esa luz inspiradora, este impulso creativo a través de la dedicación y de una constancia cierta.

¿Cuál es entonces el momento en que un individuo, en el que una persona se puede considerar autor? Existe la idea, la creencia de que alguien se convierte en tal cuando logra escribir un texto, fuere del género que fuere, aparentemente literario, en una literaria forma aparente. No se equivoca quien atiende esta creencia. El ser autor, significa tener autoría, y por lo tanto autoridad: al poder reclamar el origen, se puede determinar la causa y el cauce de lo hecho. En este sentido, autor es tanto el que escribe y compone una canción cualquiera en un momento cualquiera, como el que intelectualmente planea y provoca un crimen. La ley misma reconoce que cualquier persona tiene el derecho de registrar cualquier creación artística dentro de su autoría, aunque esta fuese un conjunto de ruidos desarmonizados, un pensamiento rosa de un diario quinceañero, o un simple panfleto. Aristóteles, en el libro de la Poética, afirmaba que todos tenemos "un poco de poetas y de locos", pues resulta evidente que todas las personas por el hecho de serlo, tienen la capacidad de concebir y lograr una creación artística, ya que el arte es inherente a

la necesidad humana de expresarse y a su capacidad de hacerlo a través del razonamiento y las formas estéticas. Sin embargo, aquel que canta una canción no necesariamente es un cantante; el que pinta imágenes y formas no es necesariamente un pintor; aquel que lleva a cabo un diario, el que lleva a texto un pensamiento o una carta, el que debido a una tarea o encargo redacta una composición, un cuento o hasta un memorando, no es esencialmente un escritor. Por ende, dentro de la literatura, ¿cuáles son los elementos que llevan de ser autor, a poder considerarse escritor?

Uno solo: el oficio.

El concepto de oficio inefablemente ha sido ligado al concepto de trabajo y a las actividades laborales. Sin embargo, y a pesar de ser convergentes en diversos aspectos, el entendimiento y la acepción profunda de los mismos son esencialmente distintos. Tanto el trabajo como el oficio comparten el objetivo primigenio de producir. La producción en los dos casos puede ser de carácter cognoscitivo, de trascendencia espiritual, estética o eminentemente económica. El punto en el cual divergen, y en consecuencia, se diferencian estos dos conceptos, es que el que alguien trabaje desempeñando una actividad no implica que la domine. El oficio sí. El carpintero no necesita ser invadido por un hálito sagrado para hacer un mueble bien hecho: él puede llevarlo a cabo como él quiera, de la misma manera, en el momento que lo desee, porque domina su labor.

Entendiendo lo anterior, bastaría entonces ser oficinista que redacte diez o veinte cuartillas de documentos al día, con excelente ortografía y un cierto sentido de la redacción para jactarse de oficiar la escritura... En el sentido plano del lenguaje, difícilmente; en el sentido literario, nunca. El escritor de literatura ciertamente debe edificarse a partir de raíces sólidas, engarzadas en la correcta gramática, en la preclara comprensión del lenguaje y sus evoluciones, por esto, la lectura es un camino irrevocable, no intercambiable para alcanzar estas bases elementales, necesarias para la construcción literaria. Sin embargo, lo anterior no hace a los Dumas, a los Carpentiers, a los Paz ni a los Rimbauds. El oficio literario debe, además del orden, entrañar la estética que es la aventura, la oportunidad de explorar los secretos territorios del lenguaje, sus silencios, sus abismos, sus estrellas. El que logra hacer del arte del lenguaje su propio oficio, es el escritor.

Al tener en claro que este es un oficio, por lo tanto oficio como cualquier otro, debe tener el fin de producir no sólo para el bien y provecho individual, sino que para todos, para la sociedad en la que se desenvuelve el escritor, y probablemente logrando trascender a otras, dejando una huella imborrable. Este es el caso del poeta que aludiré para terminar. Pablo Neruda, al recibir el premio Nóbel de Literatura en 1971, en su lectura *Hacia la ciudad espléndida* mencionó

> A menudo expresé que el mejor poeta es el hombre que nos entrega el pan de cada día: el panadero más próximo, que no se cree un pequeño dios. Él cumple su majestuosa y humilde tarea de amasar, meter al horno, dorar y entregar el pan de cada día, como una obligación comunitaria. Y si el poeta llega a alcanzar esa sencilla conciencia, podrá también la sencilla conciencia convertirse en parte de una colosal artesanía, de una construcción simple o complicada, que es la construcción de la sociedad, la transformación de las condiciones que rodean al hombre, la entrega de su mercadería: pan, verdad, vino o sueños

FERNANDO CARRERA

Es poeta. En el 2003 recibió mención honorífica en el Certamen Internacional de Poesía y Narrativa breve de Buenos Aires. Obtiene en el 2006 el certamen de Poesía Letrario organizado por la Universidad de Guadalajara. Ha publicado en diversos medios impresos y electrónicos y sus textos recopilados en diversas antologías.

Poema

Que estás muerto
que sigues muerto cuando no hablas y cuando hablas también
y cuando ríes estás más muerto que cuando callas
y si te duermes te sueño muerto porque tu respiración es queda y eres cuerpo frío
todas las tardes

en las madrugadas sigues muerto y hueles a carne y a moscas
hueles como tres animales olerían apilados en un cuarto sin puertas ni aire
que sigues muerto cuando despiertas y te rascas el cuello y toses un poco
cuando grito furiosa y golpeo el armario no importa porque estás muerto
y es como si dentro hubiese tres tumbas para enterrarte en el patio
y en la casa
y en mi cuerpo

porque aún cuando me tocas estás muerto
por eso yo me toco y es más cómodo así
después miro al suelo por la calle
preguntando a ratos cómo sigues
y sigues muerto

las aves no hablan porque es faltar al juramento de su trino
de su graznar que reza con la frase donde nada cambia
y tú duermes en pozos más oscuros cada vez

pregunto al insecto que me habita la cueva del oído y no contesta
finge autismo para no explicar lo que dicen las cuerdas
gusanos bucales que me lastiman ahora que estás más muerto que nunca y dicen así:

no escuches
que desclavo
que practica con nosotros su cualidad de no existir.

Éramos capaces de inventar cuarenta y dos centímetros al colchón
para no tocarnos en la inconsciencia del sueño
para que no nos acercara la ignorancia de los dormidos

éramos capaces de lograr tremenda casa en un espacio pequeño
donde cabíamos holgados a fuerza de desencuentros

éramos capaces de enmudecernos mutuamente como dos magos
como infalibles brujos que pronuncian un conjuro
y consiguen inaudible la voz del hechizado

tanta magia teníamos
pero ahora te soy tan oscura
tan irreparablemente angosta
que has empezado a verme la invalidez con ternura

tú que condenabas mi infección paginal
mi venérea afición al contagio
a los engaños que me enferman de risa
de furia
de algo

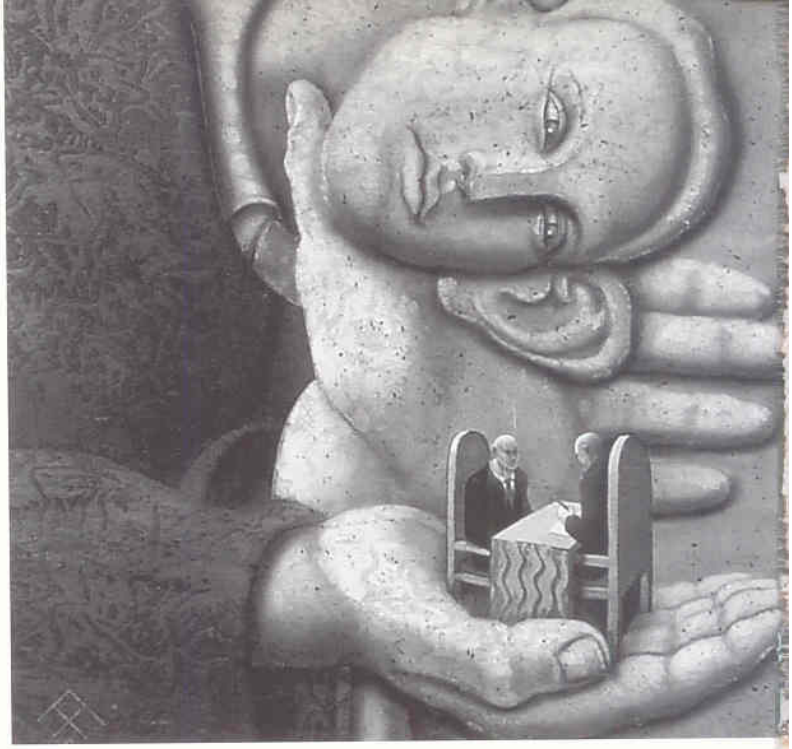
cuando mi jinete ordena
cuando grita mi domador: detente!
y agrego un punto a la tierra blanca y apago el libro

tú ahora me sabes inconfesa
ocultándote insistente que no hay embrujo
que tampoco fuerza
no toques
no veas la sombra que cubre al muerto
porque también es capa sujeta a tu espalda
nicho que ahoga la carne
carne muerta que te cubren tres tumbas,
muerta cuando hablas y cuando no hablas también,
y cuando ríes estás más muerta
aún más muerta
que cuando callas.

ABRIL MEDINA

Es una de las poetisas más destacadas de la nueva generación. Ha colaborado en diversos medios impresos electrónicos a nivel nacional e internacional y sus textos publicados en diversas antologías. Es graduada del diplomado en literatura de la SOGEM.

Auxi, desde donde te cito



Terminé de leer otro libro,
con la diferencia de que fue en un viaje de regreso.
Lejos de aquí doy un diferente "Buenas Noches"
calado con humo bien trajeado de inspiración,
hinchado de impulsivas represiones
boto mis alaridos al mar,
sin embargo la costa me sigue quedando lejos;
si me llamaras en un rayo con la razón de un cigarro
me inventaría un remedio para ir a donde estás.

No sé si te recompensé el arete de estrella
involucrado en mis apuntes,
lo enganché en la boca de una botella de Don Simón,
me imagino que es de los tuyos, aunque no andaluz.
Agraciado vino para abrir la garganta del recuerdo,
con amigos tuyos que no te conocen,
que corean que "vas recogiendo lluvia en caracolas"

Quisiera definirte con todo claro en un chasquido
pero mis propósitos colisionados dirigen mi hilo mental
con la sensación del que busca el significado de palabra
en el diccionario, la butaca y en el bar.
No recibas las ternezas con objeciones,
si te sonrojas en tu atardecer lo valoro,
tripulante varada en puerto ideal.
Periodista, cronista de tu alias,
historiadora de letras con bastones.
Tu nariz de artista urbano regaló muchos besos en las fotos.
Te quedan bien las piñatas reventadas en la cabeza.
Qué viaje de gigantes en la isla de los extintos,
con trovadores que vocalizan coincidencias
sin pronósticos en la guantera,
abrigados por el jersey del cielo despellejado de fríos.

Empiezo a pensar que tu apellido es Paredes
y tu nombre una petición,
por eso lo frecuenté antes de cada imagen auditiva,
dejaste ver que desanclarías al empezar el invierno
y aún así me estoy tirando por el tajo
para reparar en una película española.

GERARDO RODRÍGUEZ

Actualmente cursa la carrera de CTC en la UNIVA. Asiste a los talleres literarios impartidos en la misma Universidad.