

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

REVISTA DE
CIENCIAS SOCIALES

Vol. 31 - n.º43 - JULIO-DICIEMBRE de 2018

43

Sociología
del *management*

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

REVISTA DE
CIENCIAS SOCIALES

Vol. 31 - n.º43 - JULIO-DICIEMBRE de 2018

Sociología
del management

Revista de Ciencias Sociales / Departamento de Sociología. - v.1 n 1 (1986) -
Montevideo: Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales,
Departamento de Sociología, 2018 -

Semestral. - V.31 n 43 (2018)
ISSN 0797-5538
ISSN On line 1688-4981
DOI 10.26489/rvs

1. Sociología del trabajo 2. Estudio de las organizaciones 3. Poder social
4. Administración 5. Gestión

SDD 300

Catalogación en la fuente realizada por Hemeroteca, Biblioteca de la
Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay.

La *Revista de Ciencias Sociales* es una publicación académica, de revisión por pares, que publica artículos originales de investigación en ciencias sociales y prioritariamente de sociología. Busca el desarrollo metodológico y teórico innovador, así como evidencia empírica original respecto de temas de interés nacional, regional e internacional vinculados a estas disciplinas.

La *Revista de Ciencias Sociales* es editada semestralmente (enero-junio y julio-diciembre) por el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República de Uruguay.

Es heredera de los *Cuadernos de Ciencias Sociales* que aparecieron desde 1971 hasta 1973. Con la recuperación de la democracia, en 1985, inició su Segunda Época, con el nombre de *Revista de Ciencias Sociales*; comenzó a ser una revista arbitrada en 1986 y pasó a tener evaluación externa en el año 2000. Su publicación se convirtió en semestral a partir de 2010.

La *Revista de Ciencias Sociales* tiene versión impresa y electrónica de acceso abierto [<http://cienciassociales.edu.uy/departamentodesociologia/inicio/publicaciones/acceda-a-las-revistas-de-ciencias-sociales/>], y está orientada a académicos, investigadores y profesionales de la sociología y otras disciplinas de las ciencias sociales. Cuenta con una sección de artículos de investigación y otra de reseñas y ensayos, así como de contribuciones no arbitradas de interés para la academia y la disciplina.

Indexaciones:

- REDALYC - Sistema de Información Científica de la Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
- LATINDEX - Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
- SCIELO - Scientific Electronic Library Online
- CAPES

Bases de datos y directorios:

- COLIBRÍ - Conocimiento Libre Repositorio Institucional
- DIALNET
- EBSCO - Information Services
- SOCIOLOGICAL ABSTRACTS - ProQuest
- ULRICHSWEB - Ulrich's Periodical Directory
- MIAR - Matriz de Información para el Análisis de Revistas



Se permite la reproducción parcial o total de los artículos aquí publicados, a condición de que se mencione la procedencia.

REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES

Vol. 31 - n.º43 - JULIO-DICIEMBRE de 2018

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA - Director: Francisco Pucci

Montevideo - Uruguay

Comité Editorial

Felipe Arocena - editor responsable

(Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales - Uruguay)

Miguel Serna (Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales - Uruguay)

Anabel Rieiro (Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales - Uruguay)

Alfredo Falero (Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales - Uruguay)

Mariela Quiñones (Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales - Uruguay)

Secretaría de redacción: Sol Scavino Solari

(Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales - Uruguay)

Producción editorial: Doble clic

Consejo Académico

Fernando Calderón (Universidad de San Martín - Argentina)

Manuel Castells (University of Southern California, Estados Unidos)

Enrique de la Garza (Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa - México)

Daniel García Delgado (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - Argentina)

María-Ángeles Durán (Consejo Superior de Investigaciones Científicas - España)

Horacio González (Universidad de Buenos Aires - Argentina)

Helena Hirata (Centre National de la Recherche Scientifique - Francia)

Elizabeth Jelin (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas - Argentina)

Mario Margulís (Universidad de Buenos Aires - Argentina)

Denis Merklen (Institut des Hautes Études de l'Amérique Latine - Université Paris III Sorbonne)

Miguel Murmis (Universidad Nacional de General Sarmiento - Argentina)

Daniel Pécaut (École des Hautes Études en Sciences Sociales - Francia)

José Antonio Pérez Islas (Universidad Nacional Autónoma de México)

Jacqueline Peschard (Colegio de México)

Domingo Rivarola (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - Paraguay)

Jean Ruffier (École Universitaire de Management - Université Jean Moulin Lyon 3 - Francia)

Francisco Sabatini (Pontificia Universidad Católica de Chile)

Patricio Solís (Colegio de México)

José Vicente Tavares Dos Santos (Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Brasil)

Hélgio Trindade (Universidad Federal de la Integración Latinoamericana - Brasil)

Departamento de Sociología

Constituyente 1502, piso 5

C.P.: 11200 Montevideo

Tel.: 2410 3855 - 2410 3857 / Fax: 2410 3859

Correo Electrónico: editor.rcs@cienciassociales.edu.uy / revista.ds@cienciassociales.edu.uy

Web: <http://cienciassociales.edu.uy/departamentodesociologia/inicio/publicaciones/>

TABLE OF CONTENTS

Dossier

Management sociology

| | |
|--|-----|
| Presentation | 9 |
| Mariela Quiñones | |
| The paradigm of quality and individualization devices | |
| The attributes valued in dispute | 15 |
| Diego Alvarez Newman | |
| Management in international organizations | |
| The business managing rationality getting into the UN | 35 |
| Osvaldo Javier López Ruiz | |
| “Educating is governing” | |
| Exploring the beginnings of male managerialism in the Chilean academia..... | 57 |
| Marcela Mandiola and Alejandro Varas | |
| Transformations in the work world in Uruguay | |
| Management in the customized software sector | 79 |
| María Julia Acosta | |
| The professionalization of labour studies in Latin America | |
| Comparative results from a survey held in two ALAST congresses | 95 |
| Jorge Walter, Diego Szlechter and Juan David Vanegas Daza | |
| Articles | |
| Mortality from sexually transmitted diseases in Argentina and Uruguay | |
| Some challenges for development post-2015 | 121 |
| Eleonora Rojas Cabrera | |
| Non-custodial measures from Buenos Aires province | |
| Its destinataries’ opinion..... | 141 |
| Mariana Fernández | |
| Racism in the mass media | |
| A study of the press in Argentina (1993-2011) | 163 |
| Virginia Saez | |
| Three stages of the “soft” coup in Brazil | |
| Towards a social rearticulation of capital | 183 |
| José Luis Ríos Vera | |

TABLA DE CONTENIDOS

Dossier

Sociología del *management*

| | |
|--|-----|
| Presentación | 9 |
| Mariela Quiñones | |
| El paradigma de la calidad y los dispositivos de individualización | |
| Los atributos valorados en disputa | 15 |
| Diego Alvarez Newman | |
| El <i>management</i> en las organizaciones internacionales | |
| La racionalidad administrativo-empresarial entrando en la ONU | 35 |
| Osvaldo Javier López Ruiz | |
| “Educar es gobernar” | |
| Explorando los inicios del managerialismo masculino en la academia chilena | 57 |
| Marcela Mandiola y Alejandro Varas | |
| Transformaciones en el mundo del trabajo en Uruguay | |
| La gestión en el sector de <i>software</i> a medida..... | 79 |
| María Julia Acosta | |
| La profesionalización de los estudios del trabajo en América Latina | |
| Resultados comparados de una encuesta realizada en dos congresos de ALAST | 95 |
| Jorge Walter, Diego Szlechter y Juan David Vanegas Daza | |
| Artículos | |
| Mortalidad por enfermedades de transmisión sexual en Argentina y Uruguay | |
| Algunos retos para el desarrollo post 2015 | 121 |
| Eleonora Rojas Cabrera | |
| Medidas alternativas a la privación de libertad en la Provincia de Buenos Aires | |
| La opinión de sus destinatarios | 141 |
| Mariana Fernández | |
| El racismo mediático | |
| Un estudio de la prensa en Argentina (1993-2011) | 163 |
| Virginia Saez | |
| Tres etapas del golpe “blando” en Brasil | |
| Hacia una rearticulación social del capital | 183 |
| José Luis Ríos Vera | |

PRESENTACIÓN

SOCIOLOGÍA DEL *MANAGEMENT*

Los estudios críticos del *management* son un campo de reciente formación en los países latinoamericanos, a diferencia de lo que ocurre en los países anglosajones. El nuevo contexto empresarial, fruto del “modelo aperturista” y los cambios provenientes de la globalización en la década de los noventa, llevó a que las organizaciones buscaran una mayor eficiencia, por la vía del incremento de la productividad del trabajo, la racionalización, la reducción de costos y el mejoramiento de la calidad. Esto, a su vez, fue acompañado de un proceso de modernización empresarial que afectó no solo a las estructuras de las organizaciones, sino que también introdujo nuevas formas de gestión y nuevas tecnologías, que fueron complementadas, a su vez, por reestructuraciones de los procesos productivos y del trabajo. El centro fue la apuesta por un modelo para mejorar la gestión de los recursos humanos orientado a incrementar sensiblemente la productividad laboral, subordinando esta a criterios individualizantes en función de los cuales se impusieron los conceptos de “empleabilidad”, “modelo de competencias”, “capital humano” y “cliente interno”, entre otros. En este contexto, las organizaciones han sido testigos de cambios significativos en el trabajo directivo, en sus discursos, en los regímenes de trabajo y en los espacios de control.

Como respuesta, diversos científicos sociales no solo empezaron a discutir la emergencia de una nueva fase del capitalismo, más globalizado y flexible —que surgía en los países centrales, pero que también tuvo sus manifestaciones en el corto plazo en los países latinoamericanos—, sino también de un nuevo espíritu que afectaba las propias bases morales del capitalismo. Su inspiración fue el libro de Luc Boltanski y Ève Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, publicado en 1999¹. Dichos autores empiezan a denominar a esta nueva fase como capitalismo de los cuadros gerenciales —*management*—, a diferencia del primer espíritu, el del burgués clásico, o del segundo, el de los directores. Este nuevo espíritu incluía un fuerte cues-

1 Primera edición en español: Luc Boltanski y Ève Chiapello (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

tionamiento a las organizaciones jerárquicas y burocráticas, así como el desarrollo personal a través de la inserción del individuo en múltiples proyectos.

Esta discusión rápidamente cobró valor en el ámbito internacional para pensar las dimensiones legitimadoras del capitalismo, entre cuyas principales representantes encontramos las denominadas ideologías del *management*, que recogen los valores morales dominantes entre los que tienen la hegemonía de la gobernanza en las empresas. Esto al punto de que en las últimas décadas se ha podido constatar cómo discursos y dispositivos de gestión se fueron trasladando paulatinamente a ámbitos que le eran muy ajenos al *management*, como el sector público (*new public management*), el sector educativo, la salud, el campo del arte (gestión cultural) y diversas esferas organizacionales y relacionales (clubes, sindicatos, etcétera), que empezaron a manejarse de acuerdo con las pautas de planificación, evaluación y eficiencia que se proponen en las grandes empresas. Al decir de Boltanski y Chiapello:

“En tanto que ideología dominante, el espíritu del capitalismo tiene, teóricamente, la capacidad de penetrar el conjunto de las representaciones mentales propias de una época determinada, de infiltrar los discursos políticos y sindicales, de proporcionar representaciones legítimas y esquemas de pensamiento a los periodistas e investigadores, de tal manera que su presencia es, al mismo tiempo, difusa y generalizada”. (Boltanski y Chiapello, 2002, p. 98)

Es en este contexto que, desde la apertura disciplinaria y más allá de las corrientes de estudios que se han ocupado tradicionalmente de la gestión, se ha ido conformando un área específica especializada en estos problemas, que ha convocado a sociólogos, psicólogos, filósofos, economistas e historiadores. En América Latina ha tenido su consolidación dentro de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST), como grupo de trabajo, en el año 2013, y, más recientemente, con la creación de la Red Latinoamericana de Estudios Críticos sobre Empresas, Management y Trabajo Directivo, conformada por investigadores que se han ocupado del tema en diversos países del Cono Sur. Este *dossier* es iniciativa de dicha red y surge de su encuentro en el año 2017, en el marco del congreso de la Latin American Studies Association (LASA), donde se presentaron públicamente, en formato de ponencias, los artículos compilados aquí.

Este *dossier* tiene como objetivo reunir investigaciones sobre los cuadros de conducción de empresas, encargados de llevar adelante las políticas empresariales, en el marco de las distintas cuestiones que su estudio ha suscitado: los procesos de irrupción de este fenómeno en América Latina, su lugar en la estructura social, su epistemología del poder, su articulación con el mundo del trabajo local, su impacto en distintas esferas de la acción humana, así como su cuestionamiento en lo relativo a las formas de ejercicio del poder y sus implicancias en esferas tales como las relaciones laborales, la ciudada-

nía y la vida cotidiana. A continuación, se realiza una reseña de los artículos compilados, con énfasis en su aporte a los estudios del *management*.

En primer lugar, se agradece la contribución de Diego Alvarez Newman, de la Universidad Nacional de José C. Paz (Argentina), quien presenta el artículo *El paradigma de la calidad y los dispositivos de individualización: los atributos valorados en disputa*. Se trata de un texto muy relevante, que, en la línea que se ha venido remarcando como característica de los estudios críticos del *management*, permite pensarlo no solo como el dominio de estrategias, técnicas y procedimientos a través de los cuales las diferentes fuerzas sociales buscan implementar sus programas, sino como lo que Michel Foucault denominó dispositivo de poder, una práctica que toma un lugar central en el modo de pensar la sociedad. Es decir, como mecanismo de control y vigilancia desde el cual no solo es posible ejercer un poder sobre los individuos, sino también construir un saber normalizador. A partir del artículo, es posible percibir cierta similitud entre los procesos que estudia Foucault y lo que ocurre con el *neomanagement*, cuyas prácticas, tales como la gestión de la calidad, se han puesto hoy en el centro de un poder que opera a través de la manipulación de los perfiles individuales de los trabajadores, que pasan a ser gestionados por sus rasgos observables, mensurables, es decir, por sus competencias, dejando de lado su subjetividad, su interioridad, su intencionalidad.

El desarrollo del *management* del siglo XIX viene del taylorismo, de la división científica del trabajo, en la cual se trataba de separar lo que el trabajador depositaba como saber en su trabajo, para racionalizarlo. En el nuevo *management*, en el marco de la globalización, este paradigma resulta demasiado rígido y aparece la idea de que la unidad de mente y cuerpo del trabajador debe estar ubicada en el centro de la gestión del trabajo, por eso la importancia del modo de ser no solo buen trabajador, sino también un trabajador que, en ese contexto de competitividad, tenga capacidad de adaptación y flexibilidad. Es decir, lo que se destaca es su capacidad de saber actuar en diferentes situaciones (saber ser y saber hacer) por medio de la puesta en uso de sus competencias y la adaptación a la situación. Ya no se trata solo de controlar si los trabajadores ejecutan bien las normas que prescriben el trabajo — como en el viejo *management* —, sino de evaluarlas en permanencia, no solo para valorar su eficacia, sino también para poner al trabajador en permanente situación de ser evaluado y a la evaluación como dispositivo de poder para producir en él la motivación de ser mejor, de hacer mejor y de siempre superarse, en definitiva, una lógica de competitividad.

Un complemento de estas ideas puede encontrarse en el artículo de María Julia Acosta, docente en la Universidad de la República (Uruguay), *Transformaciones en el mundo del trabajo en Uruguay: la gestión en el sec-*

tor de software a medida, a quien también se agradece su contribución. La investigadora retoma este lugar central que ha pasado a ocupar lo individual en el capitalismo managerial, bajo el supuesto de que para que las organizaciones tengan éxito se necesita una excelente gestión de su personal en cuanto capital humano. Solo de esta manera el ser puede ponerse en valor, como capital, al servicio de la organización. Por eso el nuevo *management* juega permanentemente con el oxímoron, en este caso, mirar el ser como el poseer.

Por eso también el nuevo *management* es, sobre todo, como nos recuerda Acosta, una forma de subjetivación: se espera que el individuo se piense como capital humano, que invierta en su formación. Por medio de esta reflexión, el artículo tiene la virtud de dejar abiertas preguntas centrales para la sociología del *management*: ¿se trata entonces de nuevas formas de reconocimiento de los trabajadores o de nuevas formas de explotación y, por ende, de nuevas formas de alienación, nuevos procesos de dominación, emergencia de nuevas formas de servidumbre involuntaria?, como señalara Angélique del Rey, autora de *La tyrannie de l'évaluation* (2013); ¿cuáles son las condiciones de posibilidad en el marco de estos procesos para que el individuo emerja de estos desafíos exitosamente?; ¿existen aún dimensiones, tanto en el plano individual como en el colectivo, que los sujetos puedan cultivar y que no puedan ser absorbidas completamente por la organización?; ¿es posible que este conjunto de técnicas aprendidas del *neomanagement*, que remiten al trabajo sobre uno mismo, abran posibilidades al trabajador para volver sobre sí mismo y reubicarse?; ¿abren la posibilidad de realizar prácticas, otros modos de actuar, de desarrollar, de realizarse con otros? Entonces, ¿es posible pensar que estas lógicas no se realizan completamente o en un único sentido y que si el éxito es una meta, el bienestar también lo es? Es decir, ¿es posible pensar que todo proceso es paradójico, que se da en un sentido, pero que también posee la semilla de aquello mismo que lo va a transformar?

A continuación, se presentan otras tres contribuciones recibidas en este *dossier* especial. Por ello toca agradecer a Marcela Mandiola, de la Universidad Alberto Hurtado (Chile), y a Alejandro Varas, de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación (Chile), por su contribución con el artículo "*Educación es gobernar*": *explorando los inicios del managerialismo masculino en la academia chilena*; a Jorge Walter, Diego Szlechter y Juan David Vanegas Daza, del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de Argentina, por su artículo *La profesionalización de los estudios del trabajo en América Latina: resultados comparados de una encuesta realizada en dos congresos de ALAST*; y a Osvaldo Javier López Ruiz, del CONICET de Mendoza (Argentina), por su contribución con el artículo *El management en las organizaciones internacionales: la racionalidad administrativo-empresarial entrando en la ONU*.

Los textos mencionados convergen por ser estudios de organizaciones que reflejan cómo estas formas de producción de la gestión managerial, originaria del ámbito empresarial, empieza a permear los más diversos campos de la acción humana, lo que permite hablar de una “managerialización de la sociedad”, al punto de que la propia vida humana empieza a ser gestionada como una empresa: se comienza a hablar de que los individuos deben gestionar sus trayectorias individuales como una empresa, orientar su formación y su desarrollo profesional, insertarse en redes, fenómeno que se reconoce bajo la denominación de *management de sí* o *self management*. Este conjunto de artículos aparece entonces como una contribución al debate, en la medida en que todos problematizan cómo, poco a poco, la nueva filosofía del *management* ha permeado áreas como la educación —en el caso de Mandiola y Varas, quienes se enfocan en problematizar el managerialismo académico—, las organizaciones internacionales —en el caso de López Ruiz, quien aborda la cuestión en el Sistema de las Naciones Unidas—, y las trayectorias profesionales de los individuos en el campo de la sociología del trabajo —en el caso de Walter, Szlechter y Vanegas—. De su lectura cabe resaltar algunos acuerdos interpretativos que hablan de una convergencia en cuanto a dar identidad a los estudios críticos del *management*, tal cual se están instalando hoy en América Latina.

En primer lugar, estos artículos nos dan indicadores de la primacía de una mirada sobre el trabajo como gestión, más específicamente como gestión de conocimientos. Esto se ve bien ejemplificado en el trabajo de Mandiola y Varas, a partir del estudio de la gestión del conocimiento en la academia chilena, que se transforma en un caso claro de la orientación que en este campo están adquiriendo la mercantilización del saber y la organización, “la transmisión y construcción del conocimiento desde la primacía de valores como el individualismo, la competencia, y la rentabilidad, siempre amparados por un manto de neutralidad, objetividad, cuantitativismo y estandarización.” (Congreso de la LASA, 2017). Esta idea se termina configurando en lo que López Ruiz denomina un nuevo *ethos* del *management*, que en el caso de los organismos internacionales es interpretado por los propios trabajadores como “un exceso de *management*”, opinión que posiblemente no diste de la que podría estar sosteniendo un profesor universitario o un investigador en el campo de la sociología del trabajo cuando se dispone a observar su trayectoria.

En segundo lugar, aparece también en estos artículos la utilidad de asumir una mirada que priorice la necesidad de historizar la trayectoria de la instalación del *management* en estos ámbitos y el modo en que se ha dado forma a dicha concepción y gestión de las organizaciones en América Latina. Al considerar la historia desde los estudios organizacionales, se abre la puerta a una promisoriosa y fructífera colaboración que, al decir de Mandiola y Varas,

“... permite dar cuenta de la operación de transformación de lo organizacional a través del tiempo y, con ello, desnaturalizar la acrítica neutralidad y universalidad de sus más relevantes articuladores”. Esto a partir de formularse preguntas como: ¿cómo es que el *management* ha llegado a ocupar un lugar hegemónico en el quehacer de estas organizaciones y en el interior de estos campos?; ¿cuáles son los hitos que instalan dicha hegemonía?; ¿qué efectos sociales y políticos ha conllevado aquel proceso desde una perspectiva de género, generacional o de clase social?

Mariela Quiñones

Coordinadora del *dossier*

Doctora en Sociología. Profesora agregada del
Departamento de Sociología, Facultad de
Ciencias Sociales, Universidad de la República.

EL PARADIGMA DE LA CALIDAD Y LOS DISPOSITIVOS DE INDIVIDUALIZACIÓN LOS ATRIBUTOS VALORADOS EN DISPUTA

Diego Alvarez Newman

Resumen

En este artículo se analizan los dispositivos de individualización de la fuerza de trabajo, tomando como referencia el paradigma de la calidad. La principal hipótesis que se sostiene es que dicho paradigma matriz dispositivos de individualización que desreferencializan las prescripciones sociotécnicas de los puestos de trabajo con respecto a las categorías laborales, desplazándolas de los convenios colectivos y redefiniéndolas en el ámbito de la empresa bajo el enfoque de las competencias laborales. La metodología utilizada es eminentemente cualitativa y se apeló a fuentes de datos diversas a partir de los actores que son parte activa del paradigma de la calidad, como organismos internacionales, nacionales, empresas y sindicatos.

Palabras clave: Calidad / dispositivo / individualización / competencias laborales.

Abstract

The paradigm of quality and individualization devices: the attributes valued in dispute

In this article we analyze the individualization devices of the work force taking as reference the paradigm of quality. The main hypothesis that arises is that this paradigm matrices individualization devices that de-referentialize the sociotechnical prescriptions of the work positions with respect to the labor categories, displacing them from the collective agreements, and redefining them in the scope of the company under the of labor competencies. The methodology used is eminently qualitative and diverse data sources were invoked from the actors that are an active part of the quality paradigm as international and national organizations, companies and unions.

Keywords: Quality / device / individualization / labor competences.

Diego Alvarez Newman: Sociólogo, profesor de Sociología en enseñanza media y superior, y doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Profesor regular adjunto de la Universidad Nacional de José C. Paz. Investigador del Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE) y del Programa de Estudios Críticos sobre el Movimiento Obrero (PECMO) del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).
E-mail: diegonewman@hotmail.com

Recibido: 4 de abril de 2018.

Aprobado: 19 de junio de 2018.

Introducción

El paradigma de la calidad se fue constituyendo como un dispositivo hegemónico de carácter global para la gestión del trabajo, en un lento proceso que abarcó los últimos cuarenta años (Figari, 2009; Alvarez Newman, 2018). La particularidad que lo ubica como tal radica en su capacidad de vehiculizar la flexibilización laboral en todos sus aspectos. Si la flexibilización es uno de los principales ejes explicativos del capitalismo global (Sennett, 2000; Boltanski y Chiapello, 2010), la calidad ha sido uno de los sentidos de legitimación que fue encontrando formas de anclaje material en la gestión efectiva de los procesos de trabajo, hasta volverse norma internacional en la Serie ISO 9000.

En este artículo se aborda uno de los aspectos del paradigma de la calidad con respecto a los dispositivos de individualización de la fuerza de trabajo que van tomando forma en las modalidades de gestión, poniendo las cualidades humanas como uno de sus aspectos estratégicos.

La principal hipótesis que se sostiene es que el paradigma de la calidad matriz dispositivos de individualización de la fuerza de trabajo que desreferencializan las prescripciones sociotécnicas de los puestos de trabajo con respecto a las categorías laborales, desplazándolas de los convenios colectivos y redefiniéndolas en el ámbito de la empresa bajo el enfoque de las competencias laborales.

Las categorías propias de las rondas de negociación colectiva anteriores a la década de 1990 en Argentina se referenciaban a las prescripciones sociotécnicas de los puestos (Marticorena, 2011). Dicha referenciación otorgaba a los sindicatos un poder de control sobre los atributos profesionales valorados. Las rondas de negociación posteriores a los noventa muestran que la emergencia de la flexibilización dio lugar no solo a la polivalencia, sino también a que los atributos valorados en los puestos queden desreferenciados de las categorías negociadas. De este modo, estos atributos se redefinen principalmente en el ámbito de la empresa a partir de evidencias de desempeño que intentan medir aspectos de la subjetividad de los trabajadores.

La metodología utilizada en este artículo es eminentemente cualitativa y deriva de investigaciones que se vienen desarrollando desde el Programa de Estudios Críticos sobre el Movimiento Obrero (PECMO) del Centro

de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Al abordar un problema específico relacionado con un paradigma que se expresa en múltiples espacios, se apeló a fuentes de datos diversas, tomando como criterio a los actores que son parte activa de dicho paradigma. Estos son organismos internacionales, organismos nacionales, reconocidos divulgadores de la gestión de la calidad, empresas y sindicatos. Con respecto a los organismos internacionales, se tomaron fuentes de datos documentales de la Organización Internacional de Estandarización (ISO, por su sigla en inglés) —puntualmente la Serie de Normas ISO 9000—, del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y del Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP) de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Con respecto a los actores nacionales, se tomaron fuentes de datos documentales del Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales implementado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la República Argentina y se realizaron entrevistas en profundidad a técnicos que implementan dicho programa, realizándose también observación de los procesos de certificación. Asimismo, se realizaron entrevistas en profundidad a técnicos pertenecientes al Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) que regulan los procesos de certificación que llevan adelante las consultoras que certifican la Serie ISO 9000 en el país. Con respecto a los principales divulgadores de la gestión de la calidad, se relevaron las obras de Edward Deming, Joseph Juran y Masaaki Imai. En relación con los actores empresariales, se tomaron fuentes de datos documentales de la empresa Toyota Argentina S.A. y se relevaron los convenios colectivos de trabajo firmados entre la empresa y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), y se realizaron también entrevistas en profundidad a trabajadores de su planta industrial localizada en Zárate, Provincia de Buenos Aires.

Los dispositivos de individualización son analizados en dos apartados. En el primero, se abordan los dispositivos de individualización de la fuerza de trabajo sustentados en el enfoque de las competencias laborales. En el segundo apartado se analizan los dispositivos de individualización tomando el caso de la planta industrial de Toyota Argentina. Previamente se describen los principales núcleos de sentido que logran articular la noción de “calidad” hasta conformar un paradigma.

La calidad como núcleo de sentido

El proceso de transformaciones que sufrió el trabajo en los últimos cuarenta años ubicó la gestión de la calidad como un patrón hegemónico del diverso campo managerial, al constituirse como mejor práctica de gestión empresarial validada en la ISO por los sectores más dinámicos de la economía global en los inicios del siglo XXI (Alvarez Newman, 2018). La hegemonía del paradigma de la calidad no supone el reemplazo de otras modalidades de gestión con las que coexiste, sino haber aglutinado los consensos más sólidos acerca de ciertas valoraciones generales sobre cómo gestionar las organizaciones.

Este paradigma fue desarrollando una perspectiva de empresa eficiente cuyo eje es la flexibilización del trabajo y la disposición de estrategias de gestión vehiculadoras de esta. Se instaló así como núcleo de sentido común (Da Silva, 1997, p. 147) capaz de servir como orientación para la gestión de las empresas de carácter posfordista a escala global.

El saber científico acerca de la calidad como objeto de estudio del *management* moderno surgió como preocupación de los ingenieros de fabricación en la industria, en el primer cuarto del siglo XX, cuando comenzaba a expandirse el taylorismo-fordismo como forma de producción. La calidad se inspeccionaba en la etapa final del proceso de fabricación para verificar si había errores y se procedía luego a su certificación. La mayor dificultad que encontraba la inspección como técnica de control era que los productos defectuosos se detectaban una vez terminado el proceso de trabajo.

La manera en la que era pensada la calidad sufrió una fuerte transformación entre las década de 1950 y 1960, a partir de la apropiación que hizo la industria japonesa de las ideas del físico norteamericano Edwards Deming¹ y del ingeniero Joseph Juran². La complejidad que aportaron ambos es que la calidad no debe ser pensada solamente desde el punto de vista de la inspección, sino que consiste fundamentalmente en la percepción de satisfacción que reciben los clientes en relación con un determinado producto. A su vez, ese producto es el resultado de una serie de cualidades que ponen en juego las personas que trabajan en un determinado proceso. Las esferas de la producción y del consumo se ponían así en relación.

Esta complejidad sumó dos nuevas dimensiones, además del producto en sí y del proceso de trabajo: los clientes y las cualidades de los trabajadores. Los cuatro factores que determinan la calidad —procesos, producto, per-

1 Estas ideas están plasmadas en su libro *Out of the crisis*, publicado en el año 1986.

2 Las tesis a las que se hace referencia se encuentran sistematizadas en su libro *Management of quality control*, publicado por primera vez en el año 1967.

cepción de los clientes y cualidades de los trabajadores — combinan factores objetivos y subjetivos.

La calidad comenzó a dejar de ser una responsabilidad exclusiva de los ingenieros y se expandió hacia otras áreas, perdiendo su estatus de “instrumento técnico” de inspección para ir volviéndose una tecnología de control social en el trabajo. Porque la calidad objetivada en un determinado producto comenzó a ser interpretada como el resultado de la gestión de las cualidades humanas en un determinado proceso productivo. Entre fines de los años setenta y principio de los ochenta, la gestión de estas cualidades se fue volviendo un factor estratégico en las grandes empresas.

“Al hablar de calidad se tiende a pensar primero en términos de la calidad del producto. Nada puede estar más lejos de la verdad. En el CTC [Control Total de la Calidad], la primera preocupación y la de más importancia es con respecto a la calidad de las personas. Instalar calidad en la gente ha sido siempre fundamental para el CTC. Una compañía capaz de crear calidad en su personal ya está a medio camino de producir artículos de calidad”. (Imai, 2001, p. 79)

La perspectiva de la “calidad de las personas” supone que la administración no debería gestionar, solamente, fuerza de trabajo considerada desde su aspecto “muscular” medible en tiempos, movimientos y ritmos de trabajo. El aspecto “motivacional” fue tomando relevancia para el consumo productivo de la fuerza de trabajo, hasta que a mediados de los años noventa se constituyó como norma internacional de gestión de la calidad en la Serie ISO 9000.

“A través de su liderazgo y sus acciones, la alta dirección puede crear un ambiente en el que el personal se encuentre completamente involucrado y en el cual un sistema de gestión de la calidad puede operar eficazmente. Los principios de la gestión de la calidad pueden ser utilizados por la alta dirección como base de su papel, que consiste en: [...] promover la política de la calidad y los objetivos de la calidad a través de la organización para aumentar la toma de conciencia, la motivación y la participación”. (Organización Internacional de Estandarización, 2005, p. 4)

Con el impulso de la Serie de Normas ISO 9000, la pregunta acerca de cómo implicar a los trabajadores con los objetivos organizacionales, más allá del salario, fue tomando forma hasta configurar un campo de saber-poder en las ciencias sociales, económicas y empresariales vinculadas a la gestión del trabajo. De esta configuración surgieron y se desarrollaron nuevas teorías, disciplinas y técnicas “manageriales”, más o menos sistematizadas, que comenzaron a abordar la relación entre la productividad y la subjeti-

vidad, como el capital humano, los recursos humanos, las competencias laborales, el *coaching* y el *neuromanagement*, entre otras³.

El paradigma de la calidad, legitimado, validado y universalizado en la Serie de Normas ISO 9000 por las principales empresas transnacionales, proporcionó una matriz epistémica para el proceso de modernización que se llevó a cabo en América Latina durante la década de 1990 (Figari, 2001). Este proceso reconfiguró la hegemonía del capital mediante el establecimiento de un nuevo ordenamiento sociolaboral superador del “pacto fordista” (Holloway, 1988). Dicho proceso combinó la imposición de políticas de flexibilización laboral con el diseño de dispositivos de participación y responsabilización por el mejoramiento de la productividad y la reducción de los costos.

Organismos internacionales tales como la ISO y el BID se constituyeron en importantes divulgadores del paradigma de la calidad. Entre las recomendaciones que daba este último para la implementación de la gestión de la calidad en pequeñas y medianas empresas en América Latina, se proponía el desarrollo de dispositivos orientados a promover formas de participación en los equipos de mejoras (Círculos de Control de Calidad) y motivación de los trabajadores.

“El boletín informativo es un medio muy efectivo para dar a conocer el avance de las actividades de los Círculos de Control de Calidad y motivar a los interesados. [...] Cuando hay espacio, se muestran las fotografías de los Círculos exitosos, para que los que van por buen camino se sientan orgullosos de aparecer en el boletín, y los que no, se estimulen a participar”. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2003, p. 109)

Una de las principales características del paradigma de la calidad es que, en el marco del proceso de modernización, se constituyó como un dispositivo que se propuso generar nuevas condiciones subjetivas para el mejoramiento de la productividad, a partir del registro de la “calidad” de los trabajadores.

El dispositivo en el ámbito de la formación profesional

El proceso de modernización empresarial de los años noventa fue una fuerte derrota para los trabajadores, y significó su pérdida de la “condición obrera” (Beaud y Pialoux, 1999). La flexibilización laboral funcionó como una

3 La tradición de estudios organizacionales que indaga el vínculo entre la productividad y las relaciones humanas se remonta a las investigaciones de Elton Mayo en los Talleres Hawthorne, entre los años 1920 y 1930. Esto significa que no es que la relación entre la productividad y la subjetividad no se haya abordado antes del surgimiento del paradigma de la calidad, sino que estos estudios previos quedaban subsumidos en la lógica de la administración científica y del fordismo. El paradigma de la calidad lo que hace es poner ese vínculo como factor estratégico de la gestión y desarrollarlo hasta volverlo una norma internacional de gestión del trabajo.

política de desarticulación de clase, mientras que el paradigma de la calidad proporcionó elementos de doctrina para la interpelación a los trabajadores, ya debilitados, a implicarse bajo mayores condiciones de desprotección.

El paradigma de la calidad a partir de la normalización/certificación ISO 9000 fue sumando técnicas de gestión que propiciaron el desarrollo del campo de saber-poder que indaga en la relación entre la productividad y los sujetos en contextos de flexibilización⁴. Dicho campo fue cubierto principalmente en América Latina por el enfoque de las competencias laborales que propiciaron los organismos internacionales⁵.

Estos organismos tuvieron una influencia tal, que sus recomendaciones se constituyeron en ejes prioritarios de las políticas públicas en nuestro continente en materia de formación profesional. Por ejemplo, FOMIN/BID e IBERFOP/OEI, que asesoraron a muchos ministerios de trabajo de la región, promovieron una concepción que buscaba adaptar el trabajo humano a la flexibilización demandada por las empresas.

“Desde el punto de vista de la organización de los procesos de producción, se asiste a una revalorización del capital humano; el perfil de trabajador que se demanda también cambia; exigiéndose un conjunto de nuevas competencias [...]. Se requiere que la persona sea capaz de adaptarse y promover una nueva forma de organización del trabajo, caracterizada por estructuras menos jerarquizadas y que desarrolle actividades variadas y diferenciadas. De este modo, la responsabilidad del trabajador ya no se circunscribe a ejecutar una acción permanente y rutinaria, sino que consiste además en analizar el proceso con un enfoque integral, para lograr la mejora continua del mismo y su adaptación al cambio. Entre las nuevas formas de organización del trabajo, cabe destacar la ampliación y enriquecimiento de tareas, la polivalencia de la mano de obra, la organización modular y los grupos semiautónomos de trabajo. Asimismo, es cada vez más frecuente el involucramiento de los trabajadores en el control de calidad y la planificación del trabajo, en la integración de equipos, en el mantenimiento preventivo del equipo, en el diagnóstico y solución de problemas de la producción y en la rotación de tareas”. (Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional, 2000, pp. 11-12)

4 Por ejemplo, el campo de las consultorías vinculadas a la normalización/certificación de la Serie ISO 9000 y las consultorías de recursos humanos y capital humano.

5 Se hace referencia específicamente al enfoque pregonado en América Latina por CINTERFOR/OIT, FOMIN/BID e IBERFOP/OEI. Estos organismos han aportado financiamiento y apoyo técnico a diversos programas de formación sobre competencias laborales de los ministerios de trabajo de la región.

Las competencias laborales se fueron constituyendo en una tecnología de formación vehiculizadora de la adaptación subjetiva a la flexibilización⁶. Los atributos valorados desde esta perspectiva ponen el foco en competencias asociadas a las capacidades de adaptación, implicación, autonomía y responsabilización. Comenzó a hacerse visible un notorio interés en producir conocimiento acerca de los atributos subjetivos que darían lugar a adoptar posiciones más flexibles por parte de los trabajadores.

El enfoque de las competencias laborales fue tomando forma en las políticas de formación profesional. Si bien en cada país de la región estas fueron implementadas de manera particular en relación con las especificidades, en el caso del MTEySS de Argentina adoptó la modalidad de un Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales.

Este Programa surgió con el propósito de establecer las bases institucionales y metodológicas para desarrollar un sistema nacional de certificaciones de competencias. En un primer momento, entre los años 2001 y 2004, se realizaron las experiencias piloto en formación y certificación en cuatro sectores de la actividad (sectores gráfico, metalúrgico, mecánico automotor y afines, y repostería y afines). Durante esta experiencia, el MTEySS ofició de veedor del Programa, CINTERFOR/OIT realizó la asistencia técnica y FOMIN/BID otorgó el financiamiento. Luego comenzó el proceso de transferencia del Programa de los organismos internacionales hacia el MTEySS y en 2006 quedó totalmente transferido. Hasta el año 2012 se crearon 264 normas de competencia laboral y se certificaron 67.401 trabajadores de 29 sectores de actividad.

En su fundamentación, el Programa hace especial hincapié en la necesidad de implementar el enfoque de las competencias para la formación profesional, amparándose en “un contexto de incertidumbre y constantes cambios tecnológicos y organizacionales, [...] y en una economía globalizada”. Dicho contexto requeriría una readaptación de las capacidades laborales.

“En el caso del mundo del trabajo, las competencias son aquellas capacidades que permiten a los individuos establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles laborales. Las normas de competencia pretenden ser descriptores densos de estas habilidades, conocimientos y criterios de actuación”. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, s/f)

La definición de competencias laborales adoptada en el marco del Programa muestra cuatro dimensiones en la relación entre los sujetos y su trabajo. Las aptitudes son las que movilizarían las capacidades vinculadas a los conoci-

6 Cabe resaltar que el de las competencias laborales no es un campo de saber homogéneo, sino que existen diversas perspectivas. En este artículo se aborda solamente la que propiciaron los ya mencionados organismos internacionales para América Latina durante la década de 1990.

mientos y las destrezas técnicas; las actitudes movilizarían las capacidades para operar en situaciones problemáticas y de incertidumbre; las normas de competencia describirían las capacidades y criterios necesarios de actuación y adecuación; y los roles laborales referirían al “papel” que cumple el trabajador en el espacio de trabajo en relación con las normas de competencia (Alvarez Newman y Hirsh, 2011).

La necesidad de flexibilizar las cualidades laborales, además de ampararse en un contexto de incertidumbre, se justifica apelando a las “nuevas exigencias”, con respecto a un pasado “rígido” y “rutinario”. En los documentos, ese pasado que debía reconfigurarse hace referencia a la perspectiva de las “calificaciones”.

Esta perspectiva remitía a un saber hacer que encontraba un sentido en la necesidad de clasificar la fuerza de trabajo y resolver las exigencias de la división social y técnica bajo el paradigma de la administración científica (Spinosa, 2006). El ordenamiento al que daban lugar las calificaciones expresaba categorías que relacionaban la prescripción de las tareas con los puestos de trabajo y a estos con los salarios (Tanguy, 2001).

La rigidez bajo la que eran clasificados los puestos de trabajo en el modelo de las calificaciones constituía uno de los objetos a flexibilizar por el enfoque de las competencias que propiciaban los organismos internacionales. Los “roles laborales” son un indicador determinante para comprender esta reconfiguración.

En contraposición a las prescripciones sociotécnicas de las tareas en los puestos, que se evidenciaban en los convenios colectivos anteriores a las rondas de negociación de los años noventa en Argentina (Marticorena, 2011), los “roles” complejizan el vínculo entre los trabajadores y sus categorías, a partir de la polivalencia en una multiplicidad de puestos. Los roles contienen en sí mismos la flexibilización de los puestos.

Asimismo, los roles redefinen las categorías. Si estas se encontraban vinculadas a las definiciones sociotécnicas de los puestos de trabajo (Spinosa, 2005), los roles las redefinen incorporando atributos vinculados a “competencias blandas”. Por ejemplo, en el marco del Programa, el inicio de la formación profesional no toma como punto de partida los aspectos sociotécnicos de los puestos, sino los atributos actitudinales que darían lugar a una mejor adaptación a la flexibilización de la organización del trabajo.

“El presente Manual discurre [...] tratando de abordar en primer término las competencias que en materia de gestión cada trabajador/a debe tener y cuáles son los comportamientos asociados a esa competencia, que son esperados en el marco de una organización como requisitos básicos para desarrollar su labor. Una vez comprendido este punto, el material inserta el

concepto de *sujeto administrador* [resaltado de origen] como una función que le compete a cada integrante de una organización independientemente de su rol laboral. [...] Todo esto no tendría sentido si el sujeto no intentara desarrollar su vocación de mejorar en forma continua sus procesos de trabajo cotidianos, y no se involucrara en una nueva forma de trabajar en equipo”. (Banco Interamericano de Desarrollo/Fondo Multilateral de Inversiones, 2005, p. 7)

Saber gestionar, involucrarse en el mejoramiento continuo y saber trabajar en equipo son los atributos básicos que debería poseer todo trabajador. Este abordaje reconfigura las prescripciones sociotécnicas propias de la perspectiva de las calificaciones. La formación profesional basada en competencias no toma como criterio principal dichas prescripciones, sino capacidades vinculadas a un “saber ser” (Battistini, 2005) que habilite a desempeñarse en un contexto de flexibilización.

Las normas de competencia agregan complejidad a este enfoque de las competencias laborales, porque resitúan las definiciones de las competencias necesarias para cada sector por fuera de los convenios colectivos de trabajo. A su vez, las inscriben en acuerdos sectoriales de carácter no obligatorio, que solo tienen validez en el marco de la formación y la certificación de los trabajadores. Esto significa que los certificados no tienen incidencia en las categorías negociadas.

Las normas resitúan las prescripciones sociotécnicas pero estas no desaparecen. En el marco del Programa, las normas contienen mapas funcionales por rol laboral, en donde se definen las unidades de competencia, los elementos de competencia que se desprenden de cada unidad, las evidencias de conocimientos, y los criterios y evidencias de desempeño. Por ejemplo, en la norma del rol “Armador de carrocerías” para trabajadores de talleres del sector automotriz, el mapa funcional da cuenta de dos unidades de competencia: “organizar el proceso de armado y desarmado” y “armar y desarmar”. La primera unidad de competencia describe en las “evidencias de desempeño y conocimiento” aspectos vinculados a la posición frente al cliente, a la responsabilización con el proceso y su gestión.

“Se utiliza la vestimenta apropiada de acuerdo a las normas de seguridad.
Se verifica la existencia de accesorios y efectos personales del cliente de acuerdo a los procedimientos del taller.
Se controla la documentación del vehículo verificando el número de chasis y del motor que figura en el auto [...]
Asunción de responsabilidades frente al superior, el cliente y el personal a su cargo sobre decisiones vinculadas al armado y desarmado de piezas de carrocería [...]”. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2007)

Asimismo, la segunda unidad de competencia describe en las “evidencias de desempeño y conocimiento” los aspectos técnicos vinculados a cómo desarmar y volver a armar un vehículo.

“Se desmonta las piezas de carrocería a reemplazar de acuerdo al tipo de vehículo utilizando herramientas convencionales, aflojando los puntos de sujeción de acuerdo a marca y modelo.

Se verifica en forma visual el interior del automóvil y los accesorios involucrados considerando la secuencia del proceso de desarmado y actividades subsiguientes.

Se desmonta el tapizado de baúl considerando procedimientos del establecimiento y tipo de vehículo...”. (MTEySS, 2007)

La descripción de esta unidad de competencia bien podría ser propia del paradigma de la administración científica. Lo que se visualiza en este caso es que las prescripciones sociotécnicas se desplazan de los convenios colectivos y se resitúan bajo otro tipo de acuerdo sectorial. Una vez resituadas, se redefinen junto con una serie de competencias blandas que toman por objeto ciertos factores actitudinales.

El dispositivo en el ámbito de la empresa

■ **La fragmentación**

La gestión por competencias laborales se consolidó en tensión con el tradicional sistema de clasificación profesional basado en las calificaciones, más propio del patrón taylorista-fordista. Mientras el sistema de las calificaciones profesionales tiende a establecer diferenciaciones específicas, a partir de las prescripciones de las tareas en los puestos de trabajo anclados en las categorías, el modelo de las competencias laborales propone diferenciaciones inespecíficas sobre la idea de “roles” en los convenios colectivos. Mientras que, en otro tipo de acuerdos no vinculantes, se definen los puestos con alto grado de detalle, pero sin vinculación con las categorías. Flexibilizar la “rigidez” de las categorías parece ser el propósito del enfoque de las competencias.

Estos dos enfoques acerca de los atributos valorados de la fuerza de trabajo entran en un proceso de disputa que se pone de manifiesto en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) que se firmaron en Argentina a partir de las rondas de negociación del año 1994. Dichas rondas dan cuenta de fuertes cambios con respecto a las de 1975 y de 1988-1989, que todavía mantenían una perspectiva “fordista” (Battistini, 2000). Luego de las de 1994, la flexibilización se constituyó en una tendencia general que se mantiene hasta la actualidad (Marticorena, 2012).

Sin embargo, la flexibilización no tomó la misma forma según el sector de la actividad que se considere. El caso de Toyota Argentina en el sector automotriz es paradigmático. En los CCT firmados en los años 1996, 2000 y 2004 con el SMATA⁷ la flexibilización y la mención a competencias blandas tales como la implicación con la filosofía corporativa, la participación en los grupos de mejoramiento continuo, la comunicación y el trabajo en equipo se encuentran desplegados a lo largo de los diferentes artículos que componen los convenios. Pero cobra particular interés el formato que adoptan las categorías. La flexibilización en el CCT firmado en el año 1996 toma forma en dos categorías achatadas y sus contenidos expresan una polivalencia total.

“1. Operario polivalente o *team member*

Operarios con conocimiento de técnicas del Sistema de Producción Toyota. Podrá desempeñarse indistintamente en cualquiera de las siguientes funciones, como ser: ensamble de vehículos (comprendiendo todas y cualquiera de las operaciones para tal fin), pintura, soldadura, tapicería, estampado, montaje y armado de conjuntos y subconjuntos y equipamientos de vehículos, mantenimiento de herramientas, maquinarias industriales y robótica, control de procesos productivos y de calidad de procesos, partes y vehículos, preparación de herramientas y maquinarias para el trabajo, manejo de materiales, orden y limpieza de lugares de trabajo y toda tarea relacionada específicamente con la fabricación de vehículos.

2. Operario polivalente líder de célula o *team leader*

Será aquel operario que deberá conocer, desempeñar y/o asistir en cualquiera de las funciones antes mencionadas. También deberá ser apto para capacitar a los operarios de la categoría precedente en todas y cada una de las funciones y tareas de la célula. Coordinará los equipos de trabajo en donde se desempeñe. Asimismo reemplazará en todos los casos que sea necesario y cuando las necesidades operativas y de producción así lo requieran, a los operarios polivalentes en ausencia de estos”. (CCT 190/96, art. 16 “Categorías”, firmado entre Toyota Argentina y SMATA).

Las dos categorías aglutinan todas las actividades de producción y más (mantener el orden y limpiar) y lo hacen de tal forma que no incluyen prescripciones de los puestos, como las propias del sector automotriz de las rondas de negociación de 1975 y 1988-1989.

En los convenios 449/2001-E y 730/2005-E, las categorías se completizan. Estas mantienen la misma estructura polivalente pero se les agregan subniveles. A la categoría *team member* (TM) se le agregan seis subniveles

7 Estos son los Convenios Colectivos de Trabajo 190/1996-E firmado el 27/5/1996, 449/2001-E firmado el 28/12/2000, y 730/2005-E firmado el 4/11/2004 entre Toyota Argentina y el SMATA.

(TM, TM1, TM2, TM3, TM3A, TM3B) y a la de *team leader* (TL), cinco (TL, TL1, TL2, TL3, TL3A). El ascenso de un subnivel a otro está supeditado a evaluaciones de desempeño que contemplan ocho criterios: “antigüedad en la posición”, “habilidades”, “seguridad”, “concepto general”, “círculos kaizen”, “sistemas de sugerencias”, “capacitación en *Training Within Industry* (TWI)” y “cupo”⁸.

A excepción de la antigüedad y el cupo, prevalece la inespecificidad en las evidencias de desempeño. El criterio “habilidades” intentaría medir conocimientos técnicos, pero en el CCT no se pone de manifiesto cuáles de ellos se valoran. Por otra parte, el criterio “seguridad” intentaría medir la responsabilidad a la hora de utilizar los elementos que prevengan accidentes, pero en el CCT tampoco hay referencias a definiciones. Mientras que tampoco se definen los criterios “concepto general”, “círculos kaizen”, “sistemas de sugerencias” y “capacitación en TWI”, que procurarían medir la implicación con el sistema corporativo, la participación en la mejora continua tanto grupal como individual y la formación en liderazgo. Esto significa que las prescripciones sociotécnicas no dejan de existir, sino que quedan subsumidas en el enfoque de las competencias y se desvinculan de las categorías negociadas.

Este caso del sector automotriz da cuenta de que la flexibilización adopta la forma de una *desreferencialización* de las prescripciones sociotécnicas de los puestos con respecto a las categorías laborales. Todos los puestos de trabajo en materia de producción están contenidos en dos categorías polivalentes con sus respectivos subniveles. Son los subniveles los que abandonan la prescripción, porque las evidencias de desempeño de las competencias que inciden en los trasposos no están especificadas.

La pregunta que subyace es, ¿cómo se definen y se miden las competencias? Esa información no es negociada colectivamente, sino que es monopolio del departamento de recursos humanos. El convenio garantiza una parte del salario atada a las dos categorías que involucran todo el proceso productivo, y los subniveles quedan supeditados a las evaluaciones de desempeño.

La inespecificidad se pone de manifiesto solamente en el ámbito de los CCT, porque en el del departamento de recursos humanos las evidencias de desempeño están bien definidas y especificadas. Por ejemplo, a través de entrevistas a *team leaders*, identificamos que existen indicadores que son considerados los más importantes por sus vínculos directos con los salarios, como las cantidades de sugerencias, los niveles de participación en los círculos de calidad y los grados de compromiso.

8 Convenio Colectivo de Trabajo 730/2005-E, Anexo “B” del art. 35 “Criterios para el traspaso de niveles - Factores considerados al momento de la evaluación”.

El vínculo directo entre las prescripciones sociotécnicas de los puestos que tomaban forma en las categorías y los salarios en los antiguos convenios se transforma. Aun cuando la antigüedad se conserva como un criterio entre ocho, estos comienzan a depender de la medición de una serie de atributos individuales. Si hay prescripciones/mediciones que no se negocian es porque las evidencias de desempeño se definen de manera unilateral en el ámbito de la empresa y no en el espacio de la negociación colectiva⁹.

Esta forma de individualización, ante todo, es producto del retroceso sindical frente al avance de la flexibilización. La “rigidez” en el campo de la definición de las categorías no era otra cosa que el poder de control que tenían los sindicatos sobre la definición sociotécnica de los puestos y la incidencia de estos sobre los métodos de trabajo. ¿Acaso la medición de evidencias de desempeño que toman por objeto la subjetividad no constituyen una rigidez? Dicha rigidez sería más profunda aun que en el modelo de la administración científica, dado que lo que se intenta medir son subjetividades, sobre la idea de “competencias blandas”.

■ La gestión de la individualización

Ahora bien, ¿por qué la relevancia de las competencias blandas? En el primer apartado se concluía que la principal característica del paradigma de la calidad es que se constituyó como un dispositivo que se propuso generar nuevas condiciones subjetivas para el mejoramiento de la productividad. Para generar estas condiciones, la Serie de Normas ISO 9000 puso en el centro de las políticas de calidad la noción de involucramiento o implicación.

“Para aumentar la participación y la motivación de las personas que la integran, la organización debería considerar actividades tales como:

- desarrollar un proceso para compartir el conocimiento y utilizar la competencia de las personas, por ejemplo, un esquema para recopilar ideas para la mejora;
- introducir un sistema de reconocimiento y recompensa adecuado, basado en evaluaciones individuales de los logros de las personas;
- establecer un sistema de calificación de habilidades y planes de carrera, para promover el desarrollo de las personas;
- revisar continuamente el nivel de satisfacción y las necesidades y expectativas de las personas, y

9 La Serie de Normas ISO 9000 de Gestión de la Calidad recomienda que las definiciones de las evaluaciones de desempeño deben estar definidas, pero solamente en el ámbito de la organización. Esta es una condición necesaria para certificar. “La organización debe determinar: a) qué necesita seguimiento y medición; b) los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación necesarios para asegurar resultados válidos...” (Organización Internacional de Estandarización, 2015, art. 9.1, p. 29).

- proporcionar oportunidades para realizar tutorías y adiestramiento profesional (*coaching*)”. (Organización Internacional de Estandarización, 2009, p. 7)

Las herramientas de gestión que sitúan los ejes planteados en la Norma en pos de lograr la implicación son: los círculos de calidad (o grupos de mejora), la gestión por competencias, el establecimiento de niveles que proporcionen un plan de carrera, las evaluaciones de desempeño, y la formación continua. Tal como sostiene Muto Ichiyo (1997, p. 10), los dispositivos de implicación responden a la estrategia empresarial de organizar a los trabajadores de acuerdo al “mundo de la empresa”. Porque las mencionadas herramientas de gestión procuran disponer posiciones subjetivas acordes con los valores de la organización y con el mejoramiento de la productividad y la reducción de los costos (Alvarez Newman, 2018).

La importancia de estas herramientas es que en su conjunto dan lugar a un dispositivo empresarial que disputa con los sindicatos la representación de los trabajadores. Este dispositivo procura generar condiciones para que los problemas cotidianos en el lugar de trabajo sean absorbidos por las herramientas de gestión que disponen las empresas y no por el sindicato. Por esta razón, la implicación toma estatus de eje estratégico para el paradigma de la calidad. Por ejemplo, en la planta industrial de Toyota Argentina, en muchas ocasiones, el líder ocupa el lugar del delegado sindical.

—¿Y cómo se resuelven esos problemas [con respecto a la intensidad de los ritmos de producción]?

—Nosotros cada vez que tenemos un problema, un inconveniente, vamos al líder, le planteamos y él nos dice. [...] ayer paró la línea porque yo mandé mal algo [...]. Y bueno, agarrate, vienen a taladrarte. Y después en la charla de cinco minutos te dicen ‘ensamble paró la línea por un defecto’, no nombran a quién pero todos sabemos y todos se empiezan a reír como diciendo: ‘boludo’. Y bueno, que eso no tiene que pasar, entonces como contramedida te ponen que antes de armar tenés que mirar el manifiesto que es una hoja así que te dice lo que lleva ese modelo”. (Entrevista a Jorge, trabajador de línea de producción de Toyota Argentina).

Es habitual que frente a los problemas que atañen a las modalidades de trabajo los trabajadores recurran a las figuras creadas en el marco del dispositivo empresarial y no a los delegados sindicales. Hay una serie de instancias que absorben los planteos. En primer lugar, se apela al líder como referencia directa y este los aborda en la “charla de cinco minutos”¹⁰ y de-

10 La “charla de cinco minutos” es un espacio que utilizan los *team leaders* cinco minutos antes de entrar y de salir, en la que se abordan los problemas que surgieron en la producción en el día y el día anterior.

cide la medida correctiva. Si los problemas son más complejos, se plantean de manera individual bajo el “sistema de sugerencias” o de manera grupal junto al equipo de trabajo en los círculos de calidad. Pero la referencia no suele ser el espacio sindical¹¹.

Los dispositivos de implicación suponen una forma de individualización, pero no necesariamente que los trabajadores adhieran a los valores corporativos o a los métodos de trabajo. Más bien, en la mayoría de las entrevistas realizadas, ocurre lo contrario.

“Yo estoy en línea de producción, [...] lo que es el infierno yo lo conozco de adentro. Nada que ver a lo que se ve de afuera. [...] tenés que estar ocho horas, y vos afuera no lo ves pero estás ahí y te ponés a laburar y decís ‘dios mío, no voy a aguantar ocho horas haciendo esto’. Es terrible”. (Entrevista a Raúl, trabajador de línea de producción en Toyota Argentina)

“A lo mejor esta operación es un poquito más liviana que la anterior, pero en definitiva... te quema la cabeza, estás todo el tiempo haciendo lo mismo, aparte que tenés una presión de no sacar defectos, la presión constante”. (Entrevista a Pedro, trabajador de línea de producción en Toyota Argentina)

Estos relatos revelan una supuesta paradoja con respecto a la implicación. Aun cuando los métodos de trabajo son percibidos como el “infierno” o como que “te quema la cabeza”, la participación en los círculos de calidad y en los sistemas de sugerencia es muy alta. Tomando como año base 2013, la cantidad de trabajadores afectados a la producción que participaron en los primeros ascendió al 88%, mientras que en los sistemas de sugerencias participó el 85% del personal¹².

La clave para comprender la participación con ausencia de adhesión a los métodos de trabajo es la obligatoriedad y la incidencia en el salario. En los espacios que no son obligatorios y no tienen incidencia salarial, como algunas campañas de calidad vinculadas a presentaciones artísticas o talleres sobre los valores corporativos, la participación desciende bruscamente.

La noción de “dispositivo” permite un mejor abordaje a esta problemática, porque la implicación no surge de la voluntad individual sino que se manifiesta en el marco de una serie de herramientas de gestión, más sutiles, y que no son negociadas en los convenios colectivos de trabajo. Estas herramientas que componen un dispositivo van configurando una diversidad de espacios de participación que individualizan a los trabajadores y sobre los que el sindicato no tiene incidencia. Además de la modalidad de contratación,

11 En algunas entrevistas, los trabajadores de la planta confundían el sindicato con la obra social. Y, en muchas otras, era asociado a una organización que se remitía solamente a negociar pisos salariales.

12 Datos del Informe de sustentabilidad de Toyota Argentina, año 2013.

los métodos de trabajo y las evaluaciones de desempeño, la gestión establece también lazos de comunicación directa y permanente con los trabajadores, a través de los líderes, en espacios como las “charlas de cinco minutos”.

Este dispositivo da cuenta de que las modalidades de gestión sustentadas en el paradigma de la calidad no abandonan el modelo prescriptivo propio de la administración científica, sino que lo resitúan, desplazando a los sindicatos de muchos espacios sobre los que tenían algún tipo de control. Mediante la adopción del enfoque de las competencias, se da lugar a que lo que antiguamente estaba prescripto tome una forma indefinida en los CCT. Esta indefinición en los convenios, todos polivalentes en dos categorías con seis subniveles, desplaza las evidencias de desempeño hacia el ámbito de la empresa.

Conclusiones

Este artículo aborda una de las problemáticas que se desprenden de la emergencia del paradigma de la calidad: los dispositivos de individualización de la fuerza de trabajo que se vienen desarrollando en los últimos cuarenta años. Este paradigma, al volverse norma internacional, produjo una gran transformación en las formas de gestionar el trabajo, al poner a las cualidades humanas como aspecto estratégico y fuente generadora de la calidad. Su propuesta consiste en desarrollar una perspectiva para generar condiciones subjetivas para el mejoramiento de la productividad en contextos de flexibilización laboral. Este desarrollo produjo el surgimiento de teorías, disciplinas y técnicas que ponen la subjetividad como objeto de registro, medición y evaluación.

El enfoque de las competencias laborales que elaboraron los organismos internacionales para América Latina fue parte importante de ese desarrollo. Introdujo una serie de técnicas ancladas en la identificación de “roles laborales” y en la medición de “competencias blandas” que procuraron vehiculizar la adaptación subjetiva a la flexibilización.

El caso de Toyota Argentina es paradigmático acerca de la forma que adquirió la flexibilización en el ámbito de los puestos en el sector automotriz. Las categorías polivalentes negociadas colectivamente no expresan solamente la flexibilización, sino también una modalidad de individualización de la fuerza de trabajo. El dispositivo de la individualización se expresa en tres momentos.

El primero es la *desreferencialización* de las prescripciones sociotécnicas de los puestos de trabajo con respecto a las categorías. Los puestos no constituyen una referencia salarial y no definen funciones específicas, dado que todos se encuentran afectados a cualquier tarea de producción. Asimismo, al incorporar subniveles y criterios de traspaso en las catego-

rías, prima la inespecificidad en la definición de los atributos valorados en relación con esos criterios.

El segundo momento expresa un *desplazamiento* de las prescripciones de los puestos hacia la esfera de la empresa. Esto significa que los atributos valorados no se definen en el convenio, sino en el campo de las políticas de recursos humanos de la empresa.

Por último, el tercer momento es la *redefinición* de los atributos valorados a partir del enfoque de las competencias. Es decir, se redefinen las prescripciones pero bajo la forma de evidencias de desempeño a ser evaluadas por la empresa. Estas prescripciones toman la implicación como uno de los principales factores a medir.

La necesidad de medir este tipo de atributos da cuenta de nuevas prescripciones que toman por objeto la subjetividad, individualizando a los trabajadores con respecto a sus grados de implicación con el sistema corporativo.

La *desreferencialización*, el *desplazamiento* y la *redefinición* dan cuenta también de una disputa que entabla la empresa con el sindicato por la representación de los trabajadores. La empresa fue creando espacios de interpelación que desdibujan el rol de los delegados sindicales frente a la figura del líder. Es la empresa la que va constituyendo espacios de resolución de los problemas que los mismos trabajadores expresan, y en los que la incidencia sindical es nula.

El Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales funciona bajo la misma lógica pero en el campo de la formación profesional. En este caso, la *desreferencialización* se produce a partir de los “roles laborales” que no guardan relación con las categorías, y el *desplazamiento* a partir de acuerdos sectoriales desvinculados de los convenios. Por otra parte, la *redefinición* se juega en las normas de competencia. En estas normas las evidencias de conocimiento y desempeño de los roles están claramente definidas, pero remitidas a la certificación de trabajadores y sin incidencia en los salarios.

Referencias bibliográficas

- Alvarez Newman, D. (2018). *La hegemonía del capital: estudio sobre el dispositivo de implicación en el trabajo*. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales-Universidad de Buenos Aires/Teseo.
- Alvarez Newman, D. y D. Hirsh (2011). *La formación por competencias en el Servicio de mantenimiento y reparación de automotores: el rol del SMATA en el proceso de normalización de trabajadores*. Trabajo presentado en el 2º Congreso Internacional de Relaciones de Trabajo. Buenos Aires, Argentina, 9 al 11 de noviembre de 2011.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2003). *Manual de administración de la calidad total y círculos de control de calidad*. Programa Japón. Washington, DC: BID.
- Banco Interamericano de Desarrollo / Fondo Multilateral de Inversiones (2005). *Manual de competencias básicas en gestión*. Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales. Buenos Aires: BID.
- Battistini, O. (2000). *La negociación colectiva y la estructura sindical argentina (1988-1998)*. Tesis de maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Centro de Estudios Avanzados, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Battistini, O. (2005). *El valor de ser trabajador frente al valor de saber ser*. Ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina, 10 al 12 de agosto de 2005.
- Beaud, S. y M. Pialoux (1999). *Retour sur la condition ouvrière*. París: Fayard.
- Boltanski, L. y E. Chiapello (2010). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Da Silva, T. Tadeu (1997). El proyecto educativo de la nueva derecha y la retórica de la calidad total. En: P. Gentili, comp. *Cultura, política y currículo: ensayos sobre la crisis de la escuela pública*. Buenos Aires: Losada, pp. 145-166.
- Figari, C. (2001). Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresaria. *Estudios del Trabajo*, 22, pp. 95-120.
- Figari, C. (2009). Prácticas corporativas empresariales y disciplinamiento social/cultural: desnaturalización y crítica a la pedagogía empresaria. En: C. Figari y G. Alves, orgs. *La precarización del trabajo en América Latina: perspectivas del capitalismo global*. San Pablo: Praxis, pp. 69-94.
- Holloway, J. (1988). La rosa roja de Nissan. *Cuadernos del Sur*, 7, pp. 113-144.
- Ichiyo, M. (1997). Toyotismo: lucha de clases e innovación tecnológica en Japón. En: O. Martínez, comp. *Japón: ¿milagro o pesadilla? La otra cara del toyotismo*. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales, pp. 10-21.
- Imai, M. (2001). *Kaizen: la clave de la ventaja competitiva japonesa*. México, DF: Compañía Editorial Continental.
- Marticorena, C. (2011). *Trabajo asalariado y negociación colectiva durante la convertibilidad y postconvertibilidad en la industria manufacturera argentina (1991-2007)*. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Marticorena, C. (2012). Un análisis acerca de las categorías socioprofesionales en la negociación colectiva y sus transformaciones en las últimas décadas. *Trabajo y Sociedad*, 16(18), pp. 217-234.

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (s/f). *El marco conceptual de la normalización y certificación de competencias laborales: documento elaborado en el marco del Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales*. Argentina: Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional-Unidad Técnica de Certificación de Competencias/MTEySS.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2007). *Norma de competencia laboral del rol "Armador de carrocerías"*. Acuerdo marco SMATA-FAATRA. Buenos Aires: Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales/MTEySS-.
- Organización Internacional de Estandarización (2005). *ISO 9000. Sistemas de gestión de la calidad: fundamentos y vocabulario*. Ginebra: ISO.
- Organización Internacional de Estandarización (2009). *ISO 9004. Gestión para el éxito sostenido de una organización*. Ginebra: ISO.
- Organización Internacional de Estandarización (2015). *ISO 9001. Sistemas de gestión de la calidad: requisitos*. Ginebra: ISO.
- Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (2000). *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). Madrid: IBERFOP.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Spinosa, M. (2005). Del saber al saber ser: las calificaciones en el nuevo escenario de las relaciones de trabajo. En: A. Fernández, comp. *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo, pp. 145-168.
- Spinosa, M. (2006). Los saberes y el trabajo. *Anales de la Educación Común*, 2(5), pp. 164-173.
- Tanguy, L. (2001). De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores: definiciones y usos de la noción de competencias. En: E. De la Garza Toledo y J.C. Neffa, coords. *El futuro del trabajo-el trabajo del futuro*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, pp. 111-128.

EL MANAGEMENT EN LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

LA RACIONALIDAD ADMINISTRATIVO-EMPRESARIAL

ENTRANDO EN LA ONU

Oswaldo Javier López Ruiz

Resumen

Este artículo discute la relación entre las organizaciones internacionales del Sistema de las Naciones Unidas y el *management* desde una lectura crítica en clave sociológica. Son analizados materiales documentales y entrevistas realizadas en distintos organismos y agencias de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con sede en Ginebra. La intención es reflexionar sobre las nuevas prácticas promovidas dentro de estas organizaciones por las teorías y retóricas del *management*, tomando a las organizaciones internacionales como instituciones paradigmáticas de un mundo que se globaliza. Las preguntas sobre las prácticas, los valores y el tipo de sujeto que promueven y configuran se abren, entonces, para otros ámbitos de lo social y ponen en relación el *management* con las formas de conducir la vida y el trabajo en nuestra actualidad.

Palabras clave: Organizaciones internacionales-ONU / racionalidad managerial / *ethos* burocrático / órdenes de vida / Max Weber.

Abstract

Management in international organizations: the business managing rationality getting into the UN

This paper discusses, from a sociological perspective and a critical point of view, the relationship between international organizations of the United Nations' System and management. We analyse documental material and interviews done in different organisms and agencies of the UN in Geneva, to reflect about the new practices promoted by theories and rhetoric of management inside these organizations, considering them as paradigmatic institutions of a globalizing world. The issues about practices, values and the type of subject that is shaped and promoted there, are opened to some other areas of the social and put in relation "management" with the ways of conducting life and work in our present.

Keywords: International organizations-UN / managerial rationality / bureaucratic *ethos* / life orders / Max Weber.

Oswaldo Javier López Ruiz: Sociólogo, doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Estatal de Campinas (UNICAMP), Brasil. Investigador del Instituto de Ciencias Humanas, Sociales y Ambientales (INCHUSA) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Mendoza, Argentina; docente del Programa de Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. E-mail: olopezruiz@mendoza-conicet.gov.ar

Recibido: 3 de abril de 2018.

Aprobado: 4 de junio de 2018.

“... es posible ‘racionalizar’ la vida desde
los más distintos puntos de vista
y desde las más variadas direcciones.
El ‘racionalismo’ es un concepto histórico
que encierra un mundo de contradicciones...”

Max Weber, 1920¹.

¿Cómo se difunde una cierta racionalidad dentro de un ámbito definido de lo social y a partir de un determinado momento? ¿Cómo son promovidos cierto tipo de valores y un estilo de vida específico? ¿Por qué su difusión alienta un tipo humano particular en detrimento de otros posibles a los que acaba desalentando? En las páginas que siguen trataremos sobre uno de los desdoblamientos de lo que hemos dado en llamar, en términos más generales, “el ethos ‘empresarial’ y la difusión de la forma ‘empresa’ en el mundo contemporáneo”². En primer lugar tomaremos al *management* (administración, gestión)³ enten-

-
- 1 Introducción general a los *Ensayos sobre sociología de la religión* (Max Weber, 2011, p. 64).
 - 2 Este es el título general del proyecto de investigación que desde 2009 llevamos adelante en el Instituto de Ciencias Humanas, Sociales y Ambientales (INCIHUSA) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), y en cuyo marco se está desarrollando la investigación: “Valores y estilos de vida promovidos en las organizaciones internacionales”, etapa esta que se inició con una estancia de un año como *visiting fellow* en el Programa para el Estudio de la Gobernanza Internacional (PSIG), en el Graduate Institute of International and Development Studies en Ginebra, Suiza. Mi especial agradecimiento al profesor Thomas J. Biersteker, director de dicho programa, y a la doctora Cecilia Cannon, su coordinadora, por todo el apoyo y estímulo recibidos para mi investigación. De igual manera, a los otros colegas del PSIG por la siempre sugerente interlocución.
 - 3 También en términos generales *management* puede ser traducido como “dirección”, “manejo”. Sin embargo, desde los primeros años del siglo XX y a partir de las teorías de la “administración científica” (*scientific management*), de Frederick Taylor, su connotación está directamente asociada al mundo empresarial. Para una genealogía de este término desde mediados del siglo XVIII hasta la actualidad, en la que destacan dos formas sucesivas e históricas de entenderlo, ver Le Texier, 2016. Según este autor, el *management* moderno al que hoy nos referimos “guarda los trazos de sus orígenes industriales y norteamericanos” (Le Texier, 2016, p. 14).

dido como una racionalidad⁴, y acompañaremos la difusión de sus doctrinas, principios y prácticas en el momento de entrar en el ámbito de las organizaciones internacionales del Sistema de las Naciones Unidas. Para esto, nos tendremos en el análisis de un documento producido por encargo de la propia organización a un grupo de expertos externos y técnicos de una empresa de consultoría internacional, quienes elaboraron recomendaciones para mejorar su gestión (gobernanza y supervisión). A continuación, a partir de algunas voces que rescatamos de una serie de entrevistas⁵, seguiremos el decurso que tuvo, una década después, la implementación de buena parte de estas recomendaciones. La primera de estas entrevistas es a una integrante del equipo técnico de consultoría que trabajó en la elaboración del documento mencionado; las restantes, a funcionarios públicos internacionales de distintos programas, agencias y organismos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Finalmente argumentaremos sobre la necesidad de realizar un desplazamiento que permita salir de la racionalidad del *management* y ubicarnos en otro lugar que sirva eventualmente de contrapunto para poder pensar “desde fuera” de ella. Es un ejercicio de análisis y reflexión que hacemos desde la sociología y que tiene como objetivo final una lectura crítica más amplia del mundo contemporáneo.

La racionalidad del *management*... entrando en las Naciones Unidas

Durante la gestión de Kofi Annan como Secretario General de las Naciones Unidas (1997-2006) se inició un proceso de reforma en la organización en relación con las formas de gestión. Con el estallido del escándalo de

4 Entendemos por “racionalidad” un esquema mental particular que teje en un todo coherente una multiplicidad de representaciones y de principios de juicios y de acción. Se trata de una concreción cognitiva más o menos consciente, de un sentido común local, a menudo circunscrito a una organización y a un grupo particular, más específico que una cultura y más general que una opinión. De esta forma, cada racionalidad designa una cierta relación con el mundo, consigo mismo y con los otros (Le Texier, 2016, pp. 113-114). Es en este sentido que proponemos pensar el *management* como una forma de racionalidad —“racionalidad administrativo-empresarial”, “racionalidad del *management*” o “racionalidad managerial”—, es decir, como un conjunto estructurado y formalizado de conceptos y de esquemas mentales estables. Pero es importante aclarar, como lo hace Le Texier, que, bajo esta acepción, “racionalidad” significa “coherencia conceptual” y no “verdad”, “cientificidad” u “objetividad”, como podría suponerse, y que necesariamente comporta una parte irracional.

5 Las entrevistas fueron realizadas a funcionarios públicos internacionales de distintos sectores, agencias, programas y organismos de la ONU y a un consultor externo contratado en varias oportunidades por distintas entidades de dicho sistema. Estas fueron realizadas, siguiendo un cuestionario semiestructurado, en Ginebra entre septiembre de 2015 y enero de 2016. Los entrevistados ocupan o han ocupado cargos en distintas posiciones de las categorías de “Dirección” (“D1” y “D2”), “Profesionales” (“P1” a “P5”) o “Servicios Generales” (“G1” a “G6”). Fueron personas de ambos sexos de entre 25 y 71 años de edad, de diferentes nacionalidades y con distintas trayectorias y experiencias de trabajo previo (tanto dentro como fuera de las Naciones Unidas: en el sector privado, en el sector público nacional o en organizaciones no gubernamentales).

corrupción en torno del Programa de Petróleo por Alimentos (1995-2003) — establecido como paliativo humanitario a las sanciones económicas impuestas al régimen de Saddam Hussein en Iraq —, la ONU pasó a estar en la mira de todo el mundo por la ineficiencia que mostró en la administración y control de dicho programa⁶. En 2003, la Asamblea General en su 57ª sesión adoptó una resolución en la que le pedía al Secretario General y a los jefes ejecutivos de los fondos y programas de la ONU que examinasen las estructuras de gestión, los principios y la rendición de cuentas en todo el Sistema de las Naciones Unidas y formularan propuestas (ONU, 2003). Este pedido se reiteró en 2005 en la 59ª sesión de la Asamblea General y en la Cumbre Mundial de 2005 se le solicitó al Secretario General que presentara una evaluación externa independiente del sistema de auditoría y supervisión que abarcara las funciones y responsabilidades de los funcionarios directivos y que esa evaluación se llevara a cabo en el contexto de un examen amplio de las disposiciones de gobernanza de la organización. A los efectos de cumplir con dicho mandato, el Secretario General estableció un Comité Directivo Independiente Externo (Independent Steering Committee) integrado por seis expertos internacionales, los que tuvieron a su cargo la supervisión del proceso. La labor técnica y la preparación del informe estuvo a cargo de un equipo de expertos en proyectos de la empresa de consultoría PricewaterhouseCoopers (PwC), elegida por concurso internacional. En julio de 2006, el Secretario General recibió el informe *Examen amplio de la gobernanza y la supervisión en los fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas* del Comité Directivo Independiente Externo y lo elevó a la Asamblea General. Las recomendaciones propuestas en el largo informe se resumen en tres grandes tópicos: 1) poner en marcha la gestión basada en resultados; 2) reforzar el marco de rendición de cuentas de la dirección ejecutiva; y 3) poner en práctica un marco para la gestión del riesgo por conducto de la gestión institucional del riesgo (denominada en inglés como *enterprise-wide risk management*) y asignar responsabilidades por los controles internos (ONU, 2006a, p. 8). Junto con estas recomendaciones, se incluye como uno de los resultados del examen un *Código de gobernanza de las Naciones Unidas* (ONU, 2006b, pp. 38-42), que se previó que ayudaría a los funcionarios encargados de la gestión a evaluar y aplicar las prácticas recomendadas de gobernanza y supervisión. El Comité Directivo sugirió a los órganos rectores que componen el Sistema de las

6 Si bien pudo probarse que hubo desvíos multimillonarios de dicho programa a individuos e instituciones de varios países, se estimó que el funcionario de las Naciones Unidas que resultó más involucrado recibió sobornos del orden de los 150.000 dólares. Es decir, no pudo probarse que se tratara en sí mismo de un gran problema de corrupción dentro de la organización sino, más bien, de mal manejo administrativo.

Naciones Unidas la aprobación del Código junto con las recomendaciones integradas que figuran en su informe, lo que así finalmente sucedió.

Resulta interesante detenernos aquí y examinar con mayor detalle el desarrollo de esta evaluación y las recomendaciones propuestas. El Comité Directivo Independiente Externo estuvo formado por cinco expertos en gobernanza y supervisión provenientes de distintas partes del mundo (Brasil, India, Japón, Sudáfrica y el Reino Unido) y un funcionario de las Naciones Unidas en representación del Secretario General, originario de las Islas Mauricio. De la lectura de los currículos de los cinco expertos, destacan como sus áreas de incumbencia la contabilidad, la auditoría, las finanzas y la gobernanza corporativa. Todos ellos han desarrollado actividades en el sector privado, a través de empresas de consultoría, como directores o miembros de consejos directivos de bancos, empresas, asociaciones profesionales, etcétera. Varios han tenido también experiencias de trabajo en el sector público —en la auditoría de programas, en la dirección de proyectos de reingeniería de la gestión pública— y algunos de ellos son, o han sido, profesores universitarios en materias relativas al *management*, la contabilidad, la auditoría, las finanzas y la ciudadanía corporativa. Entre todos los miembros del Comité Directivo, destaca el representante británico por ser el que más larga y directa experiencia parece haber tenido en el sector público: fue miembro del *think tank* del Cabinet Office⁷, y por más de diez años uno de los *managing directors* del Tesoro Británico⁸. Además, estuvo a cargo del Servicio de Contabilidad del gobierno de dicho país. Durante este período, dirigió el proyecto de cambio de las bases de planificación, control y presentación de informes y presidió el grupo que desarrolló un marco de gobernanza corporativa para los departamentos del gobierno central del Reino Unido. Posteriormente trabajó con organizaciones en seis países en temas como la utilización de medidas de desempeño, incluyendo la rendición de cuentas, el riesgo y la gobernanza (ONU, 2006b, pp. 32-33).

Con respecto a los miembros de la consultora PwC, también se trató de un panel de expertos internacionales compuesto por ocho miembros provenientes de múltiples territorios, incluyendo a Sudáfrica, Tanzania, Holanda, Estados Unidos, Reino Unido, Suiza y Canadá, con una combinación de habilidades en áreas como contabilidad y auditoría, gobernanza, política internacional, derecho internacional, comercio y auditoría interna (ONU, 2006b, p. 55).

7 El departamento del gobierno del Reino Unido responsable por el apoyo al primer ministro británico y al gabinete del Reino Unido.

8 El Tesoro Británico (Her Majesty's Treasury, HMT) es el equivalente al Ministerio de Economía y Finanzas en el Reino Unido. Sobre el papel central que tuvo el Tesoro Británico durante aquellos años como impulsor de la reforma administrativa del Reino Unido y como "fiscal" del alineamiento de los diferentes departamentos y organismos de gobierno de ese país con esas políticas, cf. López Ruiz (2010, pp. 250, 256 n. 5).

Las fuentes de la investigación externa —es decir, los códigos de gobernanza y supervisión de entidades y organismos públicos y privados fuera de la ONU— seleccionadas por el equipo técnico, de las que se derivan los que serían los principios de las mejores prácticas en gobernanza y supervisión en general, se han tomado de referencias a primera vista muy variadas de todo el mundo. Estas consideran un buen número de países —Australia, Bangladesh, Canadá, Francia, Alemania, India, Japón, Sudáfrica, Reino Unido y Estados Unidos— y de organizaciones —Comité de Supervisión Bancaria de Basilea, Secretariado del Commonwealth, Federación de Contadores del Este, Centro y Sur Africano, Unión Europea, Federación Internacional de Contadores (IFAC, por su sigla en inglés), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Comisión Treadway (COSO)⁹ y PwC. Una lectura más minuciosa, sin embargo, lleva a sospechar sobre la real diversidad que hay en todas estas fuentes, en el sentido de que parecen remitir finalmente a un modelo más o menos común y producido a partir de la referenciación recíproca. En otras palabras, y si pensamos desde la perspectiva de cómo se difunde una racionalidad, cabe preguntarse si los estándares de buena gobernanza establecidos por algunas pocas corporaciones privadas o agencias de gobierno de algunos países centrales no terminaron siendo la base común que estableció los principios rectores sobre los cuales se definió buena parte o la gran mayoría de las otras fuentes que fueron tomadas —“en función de su diversidad geográfica y sectorial”— por quienes tuvieron a su cargo la formulación de las recomendaciones de principios y buenas prácticas de gobernanza y supervisión para los organismos de las Naciones Unidas —en su gran mayoría contadores y auditores o miembros de asociaciones nacionales e internacionales de esa profesión o profesiones afines. Sería necesario un estudio pormenorizado de estas fuentes para confirmar o rechazar esta sospecha, lo que escapa a nuestras posibilidades aquí. No obstante, no deja de ser llamativo que entre las 26 fuentes citadas del sector público, encontramos cuatro muy destacadas que vienen del Reino Unido. Dos de estas referencias fueron producidas por el Tesoro Británico —que, bajo el comando de Gordon Brown como ministro de Hacienda entre 1997 y 2007, fue el motor de la reestructuración de la administración pública de ese país en todas las

9 Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission: Se trata de una iniciativa conjunta para combatir el fraude que fue establecida en Estados Unidos por cinco organizaciones del sector privado —Institute of Management Accountants (IMA), American Accounting Association (AAA), American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Institute of Internal Auditors (IIA), y Financial Executives International (FEI). La Comisión Treadway se encarga de guiar a entidades de gestión ejecutiva y gobernanza en aspectos relevantes de la gobernanza organizacional, la ética empresarial, el control interno, la gestión de riesgos de la empresa, el fraude y la presentación de informes financieros. A su vez, ha establecido un modelo común de control interno en contraste con el cual las empresas y organizaciones pueden evaluar sus sistemas de control.

áreas y el principal difusor de conceptos como “innovación”, “inversión”, “competencia”, “capacitación de la población” y “emprendedorismo”¹⁰— y las otras dos, por la National Audit Office (NAO), la agencia encargada de auditar los estados financieros de todos los departamentos del gobierno central del Reino Unido. Además, también llama la atención que una de las referencias de la NAO es un trabajo elaborado en conjunto con la consultora PwC: *Building public trust award criteria*. Por otra parte, entre las 28 referencias citadas como fuentes del sector privado para la reforma del Sistema de las Naciones Unidas, resulta curioso constatar que cuatro de ellas son relativas a la gobernanza de bolsas de valores —Australian Stock Exchange, Toronto Stock Exchange, Tokyo Stock Exchange y New York Stock Exchange— y la mayoría de las otras fuentes son códigos de gobernanza corporativa y mejores prácticas para empresas y organizaciones bancarias.

La metodología de trabajo descrita en el estudio-evaluación consistió en tomar estas fuentes externas a las Naciones Unidas —códigos, regulaciones y guías de buena gobernanza y prácticas de supervisión— y elaborar, a partir de ellas, como ya señalamos, “Los principios de buena gobernanza y supervisión” (ONU, 2006b, pp. 45-48). Estos principios fueron comparados con las prácticas vigentes de gobernanza y supervisión de la ONU recogidas a partir de la investigación documental y entrevistas en más de cuarenta entidades de la organización. A partir de allí, se llevó a cabo un análisis de las deficiencias (*gap analysis*) y se formuló, adaptado a las circunstancias de la organización, el Código de gobernanza de las Naciones Unidas. En otras palabras, la investigación sobre las mejores prácticas fue deliberadamente enfocada en los sectores público y privado de “todo el mundo” externos a la ONU, aunque —aclara el informe— durante la formulación de las conclusiones y recomendaciones fueron consideradas “las características internacionales e intergubernamentales distintivas de esta organización”. Así, recapitulando, lo que se ha hecho a lo largo de este examen es: 1) compilar códigos que rigen las prácticas de gobernanza y supervisión del sector privado y público de distintos países —aunque, sospechamos, muchos de ellos son el resultado de adaptaciones, a su vez, de algunas pocas de estas mismas referencias que ya implican en buena medida la adopción de principios, prácticas y métricas del sector privado en el sector público—; 2) listar los que se considera serían los principios de buena gobernanza y supervisión en general derivados de estas fuentes; 3) “adaptar” (en el sentido de ajustar) la terminología de estos principios para establecerlos como la referencia principal, como el *Código de gobernanza de las Naciones Unidas*, para todas las prácticas dentro de las Naciones Unidas; 4) indicar algunas de las mejores prácticas (relevadas en

10 El Reino Unido es a su vez tomado por otros países como una de las principales referencias en esta materia. Cf. López Ruiz (2010).

los sectores privado y “público”) para que se cumpla con dicho código y se pueda pedir cuentas a los responsables. A partir de allí, 5) se comparan las prácticas actuales —conocidas a partir de entrevistas y estudios de casos en distintas entidades de la ONU— con lo que, según el código, “deberían ser”; 6) se señalan las deficiencias y; 7) se proponen recomendaciones para modificar las prácticas y ajustarse así a lo establecido en el código o, en otras palabras, a lo que son las mejores prácticas en general del sector privado y “público”¹¹.

Las estimaciones generales de los gastos de la aplicación de las recomendaciones relativas a la gobernanza de la ONU son presentadas para cada recomendación en seis ítems separados, divididos en dos componentes: 1) gastos de implementación en los que se incurre una sola vez y, 2) gastos regulares recurrentes cada año. En 2006 se calculó un costo estimado de 8,9 millones de dólares para la implementación de la gestión basada en resultados (RBM, por su sigla en inglés) en Naciones Unidas (a rigor solo en la Secretaría General, PNUD, UNICEF, ACNUR e ICAO)¹² y un costo recurrente anual de 1,7 millones de dólares. Como señalará más adelante uno de nuestros entrevistados, cada una de estas reformas administrativas y la adopción de nuevos sistemas de gestión demandan montos elevados. Contrariamente a lo que podría suponerse, no se trata simplemente de aceptar “recomendaciones” para mejorar la gestión.

La racionalidad del *management* en la ONU... una década después

A fines de 2015 entrevistamos a una de las personas que trabajó en 2006 en la elaboración del “Examen amplio de la gobernanza y la supervisión en los fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas” que acabamos de describir. En aquella oportunidad actuó como *team leader* de la empresa de consultoría internacional PricewaterhouseCoopers (PwC). En su opinión más de dos tercios o, inclusive, más de tres cuartos de las recomendaciones que fueron hechas en la evaluación fueron implementadas. Le preguntamos si hubo mucha resistencia en la organización a su implementación, a lo que respondió que no hubo mayores resistencias fuera de las provenientes de algunas de las agencias especializadas. Durante ese proceso, “más bien se trató de encontrar la sintonía fina de las recomendaciones: ‘aquí

11 Para ver algunos ejemplos de las mejores prácticas sugeridas, del análisis de las deficiencias (*gap analysis*) y de las recomendaciones que propuso el “Examen amplio de la gobernanza y la supervisión en los fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas”, cf. López Ruiz (2017, pp. 6-10).

12 Es importante considerar que, como el estudio hace constar, PNUD, ACNUR y UNICEF ya venían implementando el presupuesto con base en resultados durante los últimos ciclos presupuestarios y pretendían continuar desarrollando esa metodología (ONU, 2006b, pp. 69-70).

es donde está realmente la mejor práctica, y acá es donde ustedes están”, comenta riendo. Sin embargo y a pesar del alto grado en que fueron adoptadas las recomendaciones, su diagnóstico general es que en Naciones Unidas falta *management*. El *management* no es considerado como debería, los *managers* no son reconocidos debidamente y, por lo tanto, el *management* resta como un desafío para el Sistema de la ONU.

Uno de los problemas que hace notar es la tensión siempre presente entre la buena gobernanza y la representatividad. “En términos de buenas prácticas de gobernanza, el simple hecho de tener 195, 198 países gobernando una organización o un conjunto de organizaciones está mal concebido en el sentido de que son muy numerosos”, señala. Y continúa diciendo: “La razón de que aquellos organismos, los consejos ejecutivos de UNICEF o de ACNUR, sean tan grandes es debido a la representatividad, pero cuando se trata de gobernanza no se trata de representatividad. Eso ya está en la Asamblea General pero no se necesita en cada órgano que gobierna las organizaciones”. Eso es, justamente, lo que indican las buenas prácticas de gobernanza, enfatiza nuestra entrevistada: “en este aspecto en la ONU continúa habiendo un anacronismo y necesita mejorar su gobernanza”. En su apreciación: “la gobernanza necesita ser reformada más aún, el *management* necesita ser completamente reformado”. Actualmente, en su opinión, la gobernanza está en manos de políticos o de expertos en materias específicas. El *management* no es una competencia que la ONU busque activamente: “La ONU no contrata ‘MBA’¹³. Ellos contratan otros especialistas”, afirma y enfatiza la idea diciendo: “El *management* como ciencia no es debidamente valorado en la ONU. [...] Ellos continúan contratando a PwC y a otras empresas de consultoría para que los ayuden, pero no hay allí actitudes manageriales que vengan de arriba hacia abajo”. Y continúa desarrollando su argumento repasando una lista de nombres de altos funcionarios de la ONU, como António Guterres, Tony Lake o Ban Ki-moon¹⁴, algunos de los cuales son, según ella, líderes carismáticos e individuos de alta calidad, pero que, sin embargo, no son *managers*:

“Estas personas tienen habilidades pero no en esto, en el área del *management*. Por lo tanto el *management* como habilidad, como una calificación en el Sistema de Naciones Unidas no está bien representado y esto hace difícil la vida para el Sistema de la ONU”. (Entrevista a exconsultora de PwC, 2015)

13 Personas con maestrías en administración de empresas (*Masters in Business Administration*).

14 António Guterres, en el momento de la entrevista, era el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, cargo que ocupó del 15/6/2005 al 31/12/2015. Actualmente, desde el 01/01/2017, es el Secretario General de las Naciones Unidas. Tony Lake fue el Director Ejecutivo de UNICEF desde 2010 hasta 2017. Ban Ki-moon, en el momento de la entrevista, era el Secretario General de las Naciones Unidas, cargo que ocupó del 1/1/2007 al 31/12/2016.

Más adelante en la entrevista, cuando la consultamos sobre si cree que es posible cambiar la cultura de una organización internacional y hasta qué punto, responde que cree que sí es posible cambiarla y en una gran medida, pero que para eso hacen falta líderes que estén embebidos en la organización y que miren hacia dentro de la organización en lugar de mirar de costado hacia los gobiernos y las otras organizaciones. Si el líder se concentra en su organización, puede cambiar su cultura:

“Y porque ellos martillan con algunas ideas, ellos pueden cambiar la organización. El día en que un verdadero *manager* llegue a la cima de una de esas organizaciones, reconozca la cuestión pendiente acerca del *management* y lo empuje hacia abajo en la garganta de la organización, él obviamente va a cambiar la cultura de la misma. Pero ellos necesitan primero querer cambiar la cultura”. (Entrevista a exconsultora de PwC, 2015)

También la consultamos sobre cuál considera que es hoy la referencia para Naciones Unidas: si en el momento de su creación la gran referencia o el principal modelo de organización parecía ser la administración pública, especialmente el *civil service* británico y norteamericano, preguntamos si hoy sería, o debería ser, el sector privado. La respuesta de nuestra entrevistada fue que en las Naciones Unidas hay demasiado poco deseo de emular al sector privado. Si bien hay puntos de interacción con él, por ejemplo, interacción comercial por miles de millones de dólares en la compra de bienes y servicios —desde bienes para los refugiados hasta estudios de consultoría que contratan las organizaciones—, en términos de lecciones que el sector privado podría ofrecer como las mejores prácticas de gobernanza y *management* en todas las áreas, hay demasiado poco. En su opinión, las Naciones Unidas están demasiado aisladas. Si bien se nota que el vínculo con el sector público nacional ha disminuido y el vínculo con el sector corporativo está en acenso, este último aún no es lo suficientemente fuerte. En este sentido considera que la ONU le tiene miedo al sector privado. Esto es debido a los mecanismos de funcionamiento de este sector, sus instintos, su afán de lucro, “lo que da origen a muchos comportamientos en el sector privado que afrontan a las personas éticas”, opina. No obstante, cree que actualmente es imposible trabajar en programas de desarrollo sin el sector privado. Es más: “es en el sector privado donde el desarrollo debe suceder”, y tras esta afirmación categórica da como ejemplo el hecho de que el presupuesto total de la ONU es hoy apenas una fracción de la facturación de grandes empresas transnacionales, como Nestlé. Por lo tanto, “las Naciones Unidas tienen que aceptar que ellas pueden ejercer su papel normativo y pueden ejercer su papel de dirección en términos de los mecanismos de desarrollo, pero no pueden salvar el mundo”, afirma enfáticamente. Por eso, en su opinión, la ONU tiene que entender que si quiere avanzar en desarrollo, no lo puede hacer sin el

sector privado por el simple hecho de que, como organización, ella misma no es lo suficientemente poderosa y, entonces, necesita reclutar al sector privado. Sin embargo, considera, buena parte del problema es que hay demasiado poco conocimiento en el Sistema de las Naciones Unidas de cómo lidiar con el sector privado, de cómo hablar con el sector privado y de cómo acomodar parte de lo que el sector privado busca sin venderle el alma: “Esto puede ser hecho. Muchas ONG lo han hecho, pero la ONU no lo ha resuelto todavía”, concluye. Sigue siendo, en su opinión, aún un gran tema por resolver para Naciones Unidas el cómo involucrar al sector privado y el cómo aprender lecciones de este sector.

Voces “onusianas”... (desde la complejidad de lo real)

Es muy difícil responder a la pregunta sobre la falta o el exceso de *management* en Naciones Unidas y dar una respuesta unívoca desde las voces de nuestros entrevistados. Incluso esto es así si tomamos a cada uno de ellos en forma individual —por más partidario o contrario que cada uno sea de la introducción de principios y técnicas de gestión empresarial en su organización— ya que raramente sustentará una posición claramente definida y sin ambigüedades en un sentido u otro. No obstante la disparidad de opiniones sobre los muchos temas que se vinculan directa o indirectamente con la administración y gestión de la organización —y las aparentes contradicciones en las que incurre muchas veces un mismo entrevistado—, cuando se escucha una pluralidad de voces cierta lógica parece emerger. O, en otras palabras, un cierto cuadro general parece enmarcar los múltiples sentidos de una realidad compleja como esta, siempre mucho más pluriforme, dinámica y desordenada que las estilizaciones, conceptualizaciones y teorizaciones que hacemos para intentar aprehenderla desde las ciencias sociales. Por ese motivo, vale la pena darles espacio a esas voces que pintan, desde la vivencia del trabajo cotidiano en estas organizaciones, un cuadro de esa diversidad de experiencias, opiniones y sentidos.

Entre los entrevistados con posiciones de dirección y con una experiencia más larga dentro del Sistema de las Naciones Unidas —algunos de ellos ya jubilados, pero que hicieron toda su carrera o buena parte de ella allí—, no es inusual encontrar opiniones favorables a la incorporación de técnicas del *management* del sector privado. Algunos consideran que estas herramientas son útiles y los que ingresaron en la organización antes de 1980 recuerdan que nunca se les enseñaron técnicas de gestión antes de esa época. Concretamente, una entrevistada que ingresó a la organización en 1967 comentaba que recién fue en la década de los noventa cuando se empezó a hablar de *management*. Otro exagente, que también llegó a ocupar posiciones de dirección y se desempeñó en más de una agencia de las Naciones Unidas,

recuerda que ni a él ni a sus colegas nunca les enseñaron nada en relación con el *management* y tenían que arreglárselas como podían, incluso estando a cargo de una de las oficinas de su agencia en África. En ese sentido, afirma que ha sido buena la incorporación de ciertas técnicas del sector privado para afrontar las complejidades de la gestión hoy. Sin embargo, él no cree que todo lo que viene del sector privado deba ser emulado dentro de la ONU. Ciertamente algunas herramientas del *management* son útiles, tales como de qué forma liderar una reunión o cómo construir espíritu de equipo, pero piensa que hoy se mira demasiado al sector privado como referencia. Por ejemplo, la difusión de valores como el “emprendedorismo”, si bien tiene aspectos positivos, termina siendo negativa porque erosiona el funcionamiento común de la organización. Y, en algunos aspectos, “la ONU llega a estar perversamente cercana al sector privado”, comenta haciendo referencia a un trabajo que acababa de ser publicado en los días previos a la entrevista sobre el financiamiento privado y la influencia corporativa en la ONU¹⁵. Por otra parte, aunque dice estar en contra de los contratos permanentes por la inmovilidad que le da a la ONU (y a pesar de él haber tenido un contrato de este tipo), cree que la carrera del funcionario público internacional debe ser diferente de la carrera en el sector privado.

También en una posición de dirección, otro de nuestros entrevistados, que actualmente se desempeña en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), comenta que los procesos están pesando demasiado dentro de esta organización —“un formalismo con buenas intenciones, que emite normas y reglamentaciones para todo, pero que pesa demasiado”— y termina habiendo una lucha entre las direcciones que se ocupan de procesos y las direcciones que se ocupan de hacer el trabajo sustantivo: “se pueden respetar todas las normas, respetar todos los procesos y al final se puede terminar no haciendo nada”, afirma con tono de frustración. Sin embargo, piensa que en la OIT aún no se ha llegado hasta tal punto. Cree que en otras entidades de las Naciones Unidas esto es todavía peor, los procesos son todavía más avasalladores. Conversando más adelante sobre el área de Recursos Humanos, admite que esta hace muchas referencias al sector privado. Da como

15 Cf. Adams y Martens (2015), en el que se cuestiona el “nuevo modelo de negocios” de asociación (*partnerships*) entre organismos de las Naciones Unidas y empresas del sector privado —básicamente, grandes corporaciones transnacionales— en varios aspectos y con datos concretos y cifras expresivas. Dicho modelo —presentado como “*a new business model of global governance*” o como “*a new business model for solving global problems*” y con consignas como “*entrepreneurs can save the world*”—, promueve la doctrina de “crecimiento cero” del presupuesto, el achicamiento, la reestructuración y la descentralización dentro de las Naciones Unidas, dando mayor peso a las contribuciones voluntarias (*voluntary contributions, extra-budgetary or earmarked contributions*) de las empresas que a las contribuciones presupuestarias de los Estados miembro. De esa forma, según los autores, se produce el cambio de una gobernanza global democrática por un sistema “pagar por jugar” (*a “pay to play” system*).

ejemplo el Sistema de Evaluación de Resultados (*Performance Evaluation System*), el que está muy arraigado en la OIT y a través del cual se tienen evaluaciones todo el tiempo. Es un sistema interno pero que está muy mal hecho, se queja. Se tienen objetivos y cada dos años se evalúan esos objetivos, pero eso está muy copiado del sector privado, solo que falta saber qué pasa si una persona no cumple con los objetivos, ya que en la organización no hay posibilidades de despido —o mejor, si bien es formalmente posible, en la práctica se vuelve muy difícil echar a alguien—. Por eso, con ironía afirma que “en la OIT se espera del *manager* que, además de mantener contentos a todos los que a él reportan, desarrolle un programa de trabajo”. Por esa pluralidad y proliferación de tareas entre las de gestión y las directamente concernientes a su labor, señala, “aquí también hay una desconexión entre la realidad y las prácticas promovidas desde Recursos Humanos”. Otra práctica que han desarrollado desde este sector, comenta, es el *coaching* externo. Sin embargo, en su opinión, han hecho una cosa muy extraña en la que hay como tres *coaches* circulando por toda la organización: “yo siempre pienso que estos son los verdaderos directores de la OIT”, destaca en tono mordaz. Y recuerda haber tenido él mismo una *coach* por cuatro o cinco meses. A partir de un determinado momento le sorprendió que su *coach* sabía lo que cada persona hacía y pensaba dentro de la organización mejor que nadie porque todo el mundo le contaba todo a ella, de manera que si esa persona apuntaba todo lo que le decían, podía ser ella la que realmente gestionaba. Sin embargo, se trata de personas externas a la organización, contratadas para brindar ese servicio de *coaching* a quienes tienen funciones de dirección, como parte de las nuevas prácticas que vienen ideadas desde el sector privado.

Dentro de la misma OIT, otro entrevistado, que desempeña sus tareas en el sector administrativo, en un puesto de responsabilidad intermedia (*General Service*, nivel “G5”), atribuye cierta deshumanización de las tareas del trabajo al avance de una ideología y de una visión norteamericana dentro de la organización. Vincula esta visión a las exigencias constantes de cortar privilegios, cuantificar resultados y cargar permanentemente a la gente con más trabajo. En este sentido, cree que la ideología de la OIT se ha vuelto bastante liberal y pronorteamericana, lo que se expresaría claramente tanto en las orientaciones generales que va tomando la gestión (el *management*) —con los cambios y las renovaciones periódicas de sistemas y procedimientos—, como en la contratación de las empresas de consultoría internacional —a través de contratos multimillonarios— para mejorar la gestión y los procedimientos siguiendo este tipo de lineamientos propios de las reestructuraciones que se han llevado a cabo en las empresas del sector privado. Según él:

“En todos los informes de evaluación hoy en día se habla de los *outcomes*, se habla de los resultados que se tendrían que dar, pero para dar resultados hay que inventar una manera de cuantificar esos resultados. Entonces, se intenta meter y forzar la máquina para que ciertas definiciones cuelen con las maneras de trabajar de unos y otros”. (Entrevista a funcionario de la OIT, 2015)

Se pregunta entonces: “¿cómo es posible que se tengan que rellenar tres hojas de evaluación de una persona que simplemente está entregando el correo y que está feliz con eso?”. Y la respuesta que se da a sí mismo es que esto es así:

“... porque viene una empresa como McKinsey o como Pricewaterhouse-Coopers, les vende un producto y, como se sienten obligados porque son norteamericanos [los directivos de la organización] a comprar el producto, entonces pueden cambiar toda una estructura y al final ser la misma tontería: recargar con procedimientos y, sobre todo, gastar muchísimo dinero en modernizar la organización sin hacer un cambio en las funciones de base, en lo que realmente se tendría que cambiar”. (Entrevista a funcionario de la OIT, 2015)

En otra entrevista, esta vez en la Organización Mundial de la Salud (OMS), una profesional (*Professionals*, nivel “P3”) de mediana edad que trabaja desde hace diez años para esta organización —desde hace dos años en los cuarteles generales y previamente en las oficinas de dos países— comenta con desazón la tensión que siente entre los ideales y valores de la OMS y lo que ella interpreta como una crisis personal. Por una parte, reconoce con orgullo la tarea positiva para la humanidad que desempeña esta organización y los resultados a los que llega. Por otro lado, manifiesta su cansancio porque su trabajo está muy basado en procesos y a ella le cuesta ver resultados reales. Dice estar cansada, en crisis y con ganas de hacer un trabajo más concreto y significativo. Ella entiende que cargar con la burocracia del trabajo es inevitable y que hay establecida en la organización una cultura de resultados; “hoy es necesario mostrar resultados para no perder relevancia [dentro de la organización]”, afirma dando cuenta de que comprende bien la lógica de funcionamiento del sistema. Sin embargo, contrasta mucho en toda la entrevista cómo habla del entusiasmo y la dedicación de la gente dentro de la OMS por el trabajo que realizan y cómo a la vez, como si se tratara de una anomalía propia, comenta su crisis con el sentido de un trabajo como el suyo que se ha vuelto puro procedimiento. A pesar de que nuestra entrevistada, como hemos señalado, parece interpretar parte de su vivencia cotidiana en el trabajo como una crisis existencial personal, varias otras voces —de personas de distintas edades y trabajando en distintas posiciones de diferentes organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas— apuntan en

el mismo sentido: la sobrecarga con las exigencias administrativas, con los procedimientos, las evaluaciones, los procesos y las formalidades a cumplimentar y, a la vez, la creciente sensación de falta de tiempo para el trabajo sustantivo y la pérdida de sentido de lo que se hace.

Este es el caso de uno de nuestros entrevistados que trabaja en el sector humanitario. Se trata de un joven profesional que transita la treintena y que ha tenido experiencia previa laboral en el sector privado en una conocida corporación transnacional. Actualmente se desempeña en el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en un campo de refugiados en el norte de África como oficial asistente de reasentamientos (*Professionals*, nivel “P2”). Cuando lo consultamos sobre la relación entre sus expectativas previas y la realidad de su trabajo actual, después de describir un poco la dura situación cotidiana, concluye: “hay muchos desafíos, muchos más de los que imaginaba”. Curiosamente, entre los muchos problemas que tiene que afrontar, uno de los principales parece ser el tener que lidiar con la administración del ACNUR. En este punto se detiene y explica con mayor detalle a qué se refiere: “el traer prácticas de gestión del sector privado para ACNUR ha vuelto el trabajo muy burocrático. Hay muchas reglas administrativas [...], hay demasiados informes que hacer”, afirma con expresión de cansancio y exasperación. Estos consumen una parte muy considerable del tiempo de trabajo (“¡que termina siendo trabajo de oficina!”) y resta tiempo para hacer el verdadero trabajo cualitativo que habría que hacer con los refugiados en el campo. “Se ha impuesto una cultura del número en la que la búsqueda de resultados se despega totalmente de la realidad”, concluye y da como ejemplo uno de los objetivos que ellos tienen que cumplir: trabajar en la prevención del matrimonio infantil, una práctica arraigada culturalmente entre los refugiados de Darfur. Como para los informes y evaluaciones los resultados deben ser expresados en forma cuantitativa, terminan viéndose en la necesidad de inventar indicadores. En este caso, dar una charla general informativa sobre el tema y contar el número de madres que asisten a ella —para llegar a un número totalmente arbitrario y falaz—, en lugar de poder dedicar el tiempo a hacer un trabajo más focalizado y efectivo con algunos de los refugiados.

Un contrapunto posible: el *ethos* burocrático

Resulta muy difícil evaluar una determinada racionalidad desde dentro de sí misma. Esto porque no hay, o es muy complicado encontrar, puntos de apoyo posibles a partir de los cuales poder argumentar en otro sentido del establecido por la propia racionalidad. En otras palabras, la racionalidad, en sí misma, es lógica y racional si se aceptan las premisas sobre las cuales se funda y sustenta. Vista desde este punto de vista, una racionalidad es una fuente de

sentido que establece una direccionalidad —a través de los principios y valores que promueve— y un ordenamiento —a través de las prescripciones que determina con respecto a cómo actuar— para que las acciones que se realizan persigan un determinado fin que esté en sintonía con dicha racionalidad. Según Max Weber, una de las características más destacadas de la Modernidad es la separación de los órdenes de vida y la irreductibilidad de los valores y fines últimos que cada uno de ellos persigue¹⁶. Cuando un orden de vida, por ejemplo, el económico, intenta imponer sus principios y valores dentro de otro orden de vida, por ejemplo, el político, surgen inevitablemente tensiones y desentendimientos. Lo que para un orden, ámbito o esfera de la vida es racional, según el sentido y la dirección de sus fines últimos, no lo es para el otro, desde cuyo punto de vista muchas de las acciones que se llevan a cabo en el primero no se entienden y son vistas como irracionales.

La racionalidad del *management* de la empresa comercial, que tiene como fines últimos la eficiencia y la maximización de los beneficios económicos¹⁷, cuando es transpuesta a ámbitos como la administración pública internacional, pretende imponer sus parámetros y criterios de evaluación produciendo grandes tensiones y contradicciones. Lo más grave es que puede terminar desdibujando las características particulares y esenciales del orden de vida sobre el cual se aplica, alterando (o distorsionando) el sentido y el fin último que dicho orden persigue y cuya preservación es necesaria y útil para la sociedad. En otros términos: impone su racionalidad tachando de “irracional” toda acción o toda práctica que no se alinee con su

-
- 16 Para Weber (2009) está claro que en la sociedad moderna vivimos insertos en órdenes de vida distintos, de los cuales cada uno está sujeto a diferentes leyes, de forma tal que los diferentes sistemas de valores existentes libran entre sí una batalla sin solución. Esto es así porque una de las características de la Modernidad es justamente que ya no existe una norma moral universal a partir de la cual se pueda evaluar y juzgar todos los comportamientos, por lo que no hay más remedio que aceptar que existen muchos dominios éticos concretos que no representan diferentes versiones de un bien único y homogéneo, ni forman parte de ninguna jerarquía natural, y que, por lo tanto, están en tensión y lucha constante entre sí. El problema principal está, sin embargo, cuando uno de estos órdenes intenta imponerse sobre los otros imponiéndole sus valores y sus fines, subordinando ciertas formas de comportamiento a otras y, finalmente, transformándolo al punto de desnaturalizarlo completamente. Por eso, como destaca Du Gay, para Weber el intento de gobernar una esfera de la vida de acuerdo con criterios derivados de otras instancias vitales es potencialmente peligroso (Du Gay, 2012, pp. 70-72, 97, 120-121).
- 17 Estrictamente hablando, si seguimos el argumento de Le Texier, deberíamos distinguir entre la “racionalidad managerial”, propia de la empresa moderna como organización, y la “racionalidad mercantil”, propia de la sociedad de mercado. La primera toma la eficiencia como principio rector, mientras que para la segunda este es el lucro. Sin perjuicio de que históricamente la racionalidad managerial haya sido puesta al servicio de los objetivos capitalistas y sometida a los principios económicos, los *managers* modernos han forjado una racionalidad propia —argumenta el autor—, la que en sí misma constituye una racionalidad gubernamental (Le Texier, 2016, pp. 10, 155, 175). Por los límites de este artículo, no abordaremos aquí esta sugerente distinción analítica, pero esperamos poder hacerlo en un trabajo próximo.

propio fin último y se expande sobre otros órdenes de vida con la pretensión de someterlos, subordinarlos o, inclusive, eliminarlos.

Cuando escuchábamos la lógica de los argumentos de nuestra entrevistada de PwC, quien como consultora externa ha trabajado en varios proyectos para Naciones Unidas y especialmente fue parte del equipo que realizó el examen amplio de gobernanza y supervisión, así como cuando uno sigue la lógica interna de los principios y “mejores” prácticas que hoy se aplican “en el mundo en general” y que fueron codificados y recomendados para la ONU, es muy difícil poder argumentar en contra porque, en sí mismos, son profundamente lógicos y racionales y tienen dentro de su misma lógica, lógicamente, sentido (valga aquí la redundancia). Por otra parte, también tiene sentido el reclamo de herramientas de gestión —y los reclamos sobre los problemas que hay con las herramientas que existen— que hacen quienes ocupan posiciones de dirección y tienen que vérselas cotidianamente con la complejidad de los problemas que hay que resolver y con las dificultades propias de dirigir a personas y equipos de trabajo diversos. Pero entonces la posibilidad de reflexión queda en cierta forma “empantanada” y se llega a la pregunta: ¿falta de *management* dentro del Sistema de las Naciones Unidas? Cuando esta está hecha desde la racionalidad del *management*, siempre la respuesta va a ser por la afirmativa: el problema es la “falta de *management*” y lo va a seguir siendo, porque la realidad de las prácticas nunca va a lograr ajustarse a su deber ser.

Pero, a partir de las prácticas y vivencias concretas, ¿no es posible preguntarse acerca del exceso? ¿El problema no es en cambio, como pareciera, el exceso de *management* dentro del Sistema de las Naciones Unidas? ¿No son esa “cultura del número” y de los informes que demanda la “gestión por resultados”, la multiplicación de los procesos, los sistemas informáticos de gestión y la sobrecarga de trabajo que generan con tantos procedimientos y, finalmente, la sensación de falta de contenido concreto del trabajo o la pérdida del sentido de la labor profesional a la que aludían algunos de nuestros entrevistados? Solamente parece posible cuestionar la racionalidad del *management* desde otra racionalidad y por lo tanto desde otro orden de vida con sus principios y valores orientadores propios. Es aquí donde el ethos burocrático podría servir como un contrapunto interesante desde donde se pueda pensar el problema del eventual exceso de *management*.

Sin embargo, para esto es necesario primero “descontaminar” de todas sus connotaciones negativas la noción de “burocracia” —papeleo, ineficiencia, exceso de reglas, pérdida de tiempo, inutilidad, despersonalización, etcétera— y aclarar en qué sentido preciso podríamos utilizarla. Es decir, entender la burocracia no como una forma organizacional denostada, como generalmente se la entiende hoy en día sino, como lo hace Weber,

como un desarrollo histórico-cultural que, si bien no carece de ambigüedades, implicó en el momento de su aparición histórica — con la Modernidad y el fin de las guerras religiosas en Europa — la capacidad de separar la política de los principios absolutos y la de separar la administración pública de los imperativos morales privados. En otras palabras, la burocracia como la realización de un “arte de la separación” que ha permitido nada menos que el desarrollo de las libertades individuales, la igualdad de los ciudadanos ante la ley y la instauración de la democracia como forma de gobierno asequible a las sociedades de masas. Por lo tanto, la burocracia como un logro histórico contingente en relación con sociedades preburocráticas en las que prevalecían los favoritismos, las relaciones de dependencia personal y el patronazgo (Du Gay, 1994, 2012).

Sin dejar de tener en cuenta que se trata de la caracterización de un “tipo ideal” o tipo puro, se podría referir para nuestros fines a la “burocracia weberiana” entendida como “la forma de administración específicamente moderna”, la forma de organización impersonal, procedimental, jerárquica y técnica dentro de la que se promueve un conjunto de valores específicos como la impersonalidad, la objetividad y la neutralidad; valores necesarios para que, frente a la administración de lo público, todos sean considerados al menos formalmente como iguales, independientemente de sus orígenes, convicciones políticas o religiosas, o posiciones sociales o económicas (Weber, 2014, pp. 340-349, 1150-1157, 1384-1386). De esta forma deberíamos entender la burocracia como un dominio ético específico — uno de los tantos dominios éticos que constituyen y caracterizan a las sociedades modernas altamente diferenciadas — para poder ponderar sus prácticas no como “aberraciones” — tal como pueden ser leídas desde otra racionalidad y en función de otros fines —, sino en función de los valores que intentan preservar, proteger y promover. A partir de aquí, el “ethos burocrático” — el conjunto de valores que constituye el centro de las prácticas burocráticas — puede servir de contrapunto analítico que permita evaluar, desde un lugar distinto al de la racionalidad del *management*, muchas de las “buenas” y “malas” prácticas de las organizaciones internacionales. Podría evaluarse así cuál es el costo que implica la puesta en riesgo de algunos de los valores constitutivos de la sociedad moderna — la garantía de un tratamiento igualitario, por ejemplo, que implica seguir reglas y procedimientos comunes a todos, lo que a veces torna los procesos lentos y “poco eficientes” —; valores como estos que damos por supuestos, pero que han sido un logro histórico y cultural muy importante para la humanidad.

Dicho en otras palabras, los regímenes de valores de la administración pública — y en el caso que estamos aquí analizando, de la administración pública internacional — y los de la empresa comercial no son idénticos. Cada uno remite a órdenes de vida específicos y son irreductibles unos a

otros. La función pública internacional, desde esta perspectiva¹⁸, debe ser entendida como un orden de vida particular que le proporciona al funcionario de las Naciones Unidas las pautas de un cierto comportamiento ético y el estatus de una cierta conducta que es la que se espera de él. Así mismo, la racionalidad de la función pública internacional (este particular tipo de organización burocrática) le ofrece a quien se desempeña en su ámbito un sentido para el desarrollo de su profesión y la vinculación con una serie de deberes que derivan de la consecución de los fines particulares que la organización persigue. De aquí la posibilidad de que su vinculación con su función pueda ser sentida como una vocación¹⁹.

Consideraciones finales

Cuando se reúne un conjunto de especialistas de un área determinada —como el Comité Directivo Independiente Externo y el equipo de consultores de PwC que tuvieron a su cargo el “Examen amplio de la gobernanza y la supervisión...”—, por más que provengan de muy distintas partes del mundo, no es casual que este grupo de expertos sea parte de una “comunidad” muy acotada y específica que comparte códigos, valores y posiciones teóricas —especialmente las que están en boga, las más aceptadas en un momento dado de la historia, las *mainstream*— e, incluso, no es casual que compartan visiones políticas y económicas en un sentido amplio. Se trata de una comunidad profesional —en este caso de contadores, economistas, auditores, abogados (que generalmente son consultores y *managers* en estas mismas áreas de competencia)— con estrechos lazos entre sí. Con independencia de sus diversos orígenes nacionales o lenguas maternas, no es difícil constatar que muchos de ellos han estudiado en las mismas o similares universidades, participan de asociaciones profesionales internacionales y desarrollan sus actividades en ámbitos semejantes. No debería extrañar entonces que las refe-

18 Esta perspectiva es la de Weber cuando insiste justamente en la irreductibilidad de las distintas esferas de la vida ética en la sociedad moderna y en la necesidad de aplicar protocolos éticos diferentes a cada una de ellas (Weber, 1980, 2009); perspectiva que también es retomada y desarrollada por Paul Du Gay en sus trabajos críticos sobre el avance de la “Nueva Gestión Pública” y del “gobierno empresarial” en el Reino Unido y sobre la importancia, entonces, de rescatar el *ethos* de la función pública burocrática, argumentando que los valores de la burocracia, lejos de estar pasados de moda o ser anacrónicos o irrelevantes, son fundamentales para poder seguir viviendo en una sociedad democrática e igualitaria en la que se respeten las libertades individuales y haya garantías mínimas de justicia para todos (Du Gay, 1994, 2000, 2002, 2014; Fournier y Grey, 1999).

19 Para Du Gay, que se apoya en Weber, la burocracia comprende un *ethos* particular o *Lebensführung*. Es decir, este modo de “conducción de vida” no es solo un conjunto de fines e ideales dentro de un código dado de conducta, sino que, además, implica las vías y los medios de comportarse o conducirse dentro de un “orden de vida”; en otras palabras, puede definirse como un estilo particularmente establecido de vida ética. Por eso se trata de un “orden de vida” específico, sujeto a sus propias leyes, y no de un síntoma de deficiencia moral (Du Gay, 2012, pp. 62, 116, 157).

rencias que toman como fuentes de “los principios y las ‘mejores’ prácticas” que sugieren después para la ONU remitan, en definitiva, a un mismo y único modelo de *management*. Y es así que proponen la gestión basada en resultados (*results-based management*), a partir de indicadores cuantificables de resultados y métricas de gestión, de evaluaciones e informes permanentes, “adaptables” y aplicables a cualquier actividad o ámbito humano y en cualquier lugar de la tierra, por más diverso que sea y con independencia total de los fines últimos que cada organismo, entidad o individuo persiga. Tampoco debería extrañar que dentro de esta racionalidad, en sí misma muy lógica y racional, como señalamos, se pondere al *management* como un saber técnico especializado, incluso que se lo pretenda una “ciencia” y, por lo tanto, desde ese umbral sean vistos la política, los políticos, los Estados miembro (sus gobiernos y sus representantes) casi como pesados obstáculos “irracionales” para lo que debería ser el buen funcionamiento y el desempeño eficiente de una organización, en este caso, una internacional como las Naciones Unidas.

Sorprendentemente, sin embargo, cuando nos enfrentamos a la realidad de las prácticas, como lo vimos a partir de las voces de nuestros entrevistados que trabajan en distintas agencias de la ONU, nos encontramos con muchas dificultades y problemas no solamente no resueltos por la aplicación de las “mejores” prácticas del *management* en la última década, sino, en algunos casos, posiblemente creados o agravados por ellas. Cuando oímos a nuestros entrevistados hablar de “dicotomía entre los objetivos y la realidad”, de “desconexión entre la realidad y las prácticas promovidas”, o quejarse de los “procesos avasalladores”, de que se siente la “recarga con los procedimientos” o que “el trabajo se ha vuelto puros procedimientos”, uno casi instintivamente tiende a pensar en el exceso de “burocracia” —entendida ahora en el sentido más coloquial y denostado del término— que aparentemente reina en organizaciones del tamaño de las que estamos analizando. Uno podría preguntarse si no hay una suerte de “burocratización” —en el peor de los sentidos— con la incorporación de estas nuevas técnicas de *management* que se suman y sobreponen a las prácticas administrativas ya existentes en grandes organizaciones públicas como estas. Y si así fuera: ¿cuál es concretamente el costo económico para la organización y cuál es el costo emocional o en términos de motivación personal para cada uno de los que trabajan allí de este “exceso de *management*”? ¿Se ha calculado ya cuánto cuesta el estar realizando todo este gran número de actividades de gestión y evaluación que no tienen que ver directamente con el objetivo específico del trabajo demandado por la organización y para el cual sus funcionarios especializados se han formado profesionalmente y por el cual se les paga?

Dada la dificultad, incluso la imposibilidad de evaluar una racionalidad desde dentro de sí misma y en sus propios términos, propusimos mi-

rar hacia el ethos burocrático —ahora sí entendiendo “burocracia” en el sentido de desarrollo histórico-cultural con características específicas— y, a partir de allí, a fines analíticos, como un tipo ideal weberiano. No se trata, ¡de ninguna manera!, de proponerlo como un modelo alternativo a seguir, sino como un punto de observación posible que permita un cierto contraste y contrapunto en un momento en el que prácticamente todas las esferas de la existencia parecen estar permeadas por esta racionalidad administrativo-empresarial que propone y difunde las doctrinas y retóricas del *management*. Resta todavía por hacer el trabajo de contrastación que habilite una nueva perspectiva para la reflexión. Apenas se han podido indicar aquí algunas pistas en ese sentido.

Referencias bibliográficas

- Adams, B. y J. Martens (2015). *Fit for whose purpose?: private funding and corporate influence in the United Nations*. Bonn/Nueva York: Global Policy Forum.
- Du Gay, P. (1994). Making up managers: bureaucracy, enterprise and the liberal art of separation. *The British Journal of Sociology*, 45(4), pp. 655-674. DOI: 10.2307/591888.
- Du Gay, P. (2012). *En elogio de la burocracia: Weber, organización, ética*. Madrid: Siglo XXI.
- Fournier, V. y C. Grey (1999). Too much, too little and too often: a critique of du Gay's analysis of enterprise. *Organization*, 6(1), pp. 107-128. DOI: 10.1177/135050849961005.
- Le Texier, T. (2016). *Le maniement des hommes: essai sur la rationalité managériale*. París: La Découverte.
- López Ruiz, O.J. (2010). As inovações institucionais no Reino Unido. En: G. Arbix, M.S. Salerno, D. Toledo, Z. Miranda y R. dos Reis Alvarez, orgs. *Inovação: estratégia de sete países*. Cadernos da indústria ABDI, vol. XV. Brasília: Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial, pp. 246-280.
- López Ruiz, O.J. (2017). *El management en las organizaciones internacionales: ¿falta de management o exceso de management dentro del Sistema de Naciones Unidas?* Ponencia presentada en el XXXV Congreso Internacional de la Asociación de Estudios Latinoamericanos. Lima, Perú, 29 de abril al 2 de mayo de 2017.
- Organización de las Naciones Unidas (2003). *Resolución aprobada por Asamblea General: informes financieros y estados financieros comprobados e informes de la Junta de Auditores, 57/278* [en línea]. Asamblea General, 23 de enero de 2003. Disponible en: <undocs.org/A/RES/57/278> [acceso 15/11/2017].
- Organización de las Naciones Unidas (2006a). *Implementation of decisions contained in the 2005 World Summit Outcome for action by the Secretary-General: comprehensive review of governance and oversight within the United Nations and its funds, programmes and specialized agencies: report of the Secretary-General* [en línea]. Asamblea General, 10 de julio de 2006. A/60/883. Disponible en: <undocs.org/A/60/883> [acceso 15/11/2017].

- Organización de las Naciones Unidas (2006b). *Implementation of decisions contained in the 2005 World Summit Outcome for action by the Secretary-General: comprehensive review of governance and oversight within the United Nations and its funds, programmes and specialized agencies. Report of the Secretary-General*. Asamblea General, 28 de agosto de 2006. A/60/883/Add.1. Nueva York: ONU.
- Weber, M. (1980). Parlamentarismo e governo numa Alemanha reconstruída. En: *Textos seleccionados*. 2ª ed. San Pablo: Abril Cultural.
- Weber, M. (2009). *El político y el científico*. Buenos Aires: Prometeo.
- Weber, M. (2011). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. 2ª ed. México: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (2014). *Economía y sociedad*. 3ª ed. México: Fondo de Cultura Económica.

“EDUCAR ES GOBERNAR”

EXPLORANDO LOS INICIOS DEL MANAGERIALISMO MASCULINO EN LA ACADEMIA CHILENA

Marcela Mandiola y Alejandro Varas

Resumen

En este artículo buscamos comprender y analizar la gestión de las universidades chilenas, considerando una mirada histórica y de género. Específicamente, proponemos explorar el nacimiento y la consolidación del managerialismo masculino en la academia chilena, ofreciendo una periodización de su trayectoria histórica durante el siglo XX y analizando su construcción en el período inicial, entre las décadas de los veinte y los cincuenta. Para ello, asumimos la concepción de los estudios organizacionales históricos de Maclean, Harvey y Clegg (2016), el concepto de masculinidad hegemónica ofrecido por Connell (1995) y la comprensión crítica del *management* de Alvesson y Willmott (1996) y Parker (2002). Nuestro análisis muestra cómo la figura del “ingeniero comercial” expresa varias de las implicancias de la articulación entre managerialismo y masculinidad hegemónica en la academia chilena de aquel entonces.

Palabras clave: Academia / managerialismo masculino / estudios organizacionales históricos/ Chile.

Abstract

“Educating is governing”: exploring the beginnings of male managerialism in the Chilean academia

The article seeks to make sense and analyze Chilean universities considering an historical and gendered approach. Specifically, we propose to explore the birth and consolidation of male managerialism in the Chilean academy by offering a periodization of that historical trajectory during the s. XX and analyzing its construction in the initial period, from the twenties to the fifties. For this, we assume the conception of the historical organizational studies of Maclean, Harvey and Clegg (2016), the concept of hegemonic masculinity offered by Connell (1995) and the critical understanding of the management of Alvesson and Willmott (1996) and Parker (2002). Our analysis shows how the figure of the ‘commercial engineer’ expresses several of the implications of the articulation between managerialism and hegemonic masculinity in the Chilean academy of that time.

Keywords: Academy / masculine managerialism / historic organizational studies/ Chile.

Marcela Mandiola: Doctora en Management Learning por la Universidad de Lancaster, Inglaterra. Académica de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile. Áreas de interés: género y organizaciones, educación en negocios y estudios organizacionales. ORCID: 0000-0001-6604-985X. E-mail: mmandiol@uahurtado.cl

Alejandro Varas: Psicólogo y magíster en Filosofía por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. Docente del Departamento de Psicología de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, Chile. Áreas de interés: psicología educacional, estudios del discurso y estudios de género. ORCID: 0000-0003-4575-5880. E-mail: alejandro.v.alvarado@gmail.com

Recibido: 12 de abril de 2018.

Aprobado: 26 de mayo de 2018.

Del lucro al acoso: la gestión de las universidades chilenas

Las dos últimas décadas en Chile se han caracterizado por la visibilización de variadas problemáticas sociales. Uno de los protagonistas ha sido el movimiento estudiantil, quien demanda desde el año 2006 una educación sin fines de lucro, pública, gratuita, laica y de calidad. En dicho escenario, el segundo gobierno de Michelle Bachelet propuso una reforma educacional que contempló "... avanzar en la gratuidad universal y efectiva de la educación superior" (Programa de Gobierno de Michelle Bachelet, 2013). Una de las propuestas relativas a fortalecer el papel del Estado frente a la educación superior fue la creación de dos nuevas universidades estatales: la Universidad de O'Higgins y la de Aysén. Sin embargo, el gobierno decidió destituir a la rectora de esta última, la doctora Roxana Pey, durante 2016, a menos de un año de su contratación y antes de la puesta en marcha de la universidad. En tensión con lo planteado en la reforma, el anterior gobierno tomó esta decisión luego de que Pey sugiriera la gratuidad universal para todo el estudiantado de su universidad, argumentando su viabilidad con el financiamiento a disposición (CNN Chile, 2016), y después de que propusiera, además, un sistema orientado a profundizar la democracia interna de la institución (El Desconcierto, 2016).

Luego, durante los años 2016 y 2017, la crítica estudiantil a la gestión universitaria ha estado protagonizada por el deficiente abordaje que estas universidades han hecho de las numerosas denuncias de acoso y abuso sexual dentro de sus muros. Dicho proceso ha resultado en una de las manifestaciones feministas más relevantes en la historia de Chile, que tiene actualmente a veintiséis universidades en "toma". Las estudiantes han levantado la voz para sumar a la demanda de fin al lucro la consigna por una educación no sexista. A esta sostenida demanda se agrega durante 2018 un fuerte grito feminista de las y los estudiantes en las universidades chilenas. Como forma de graficar esta crítica, las redes sociales han hecho circular una fotografía del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) de marzo de 2018, para hacer visible la conformación del poder de los varones dentro de la institucionalidad académica nacional (Figura 1).

Figura 1. Reunión del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) en marzo de 2018.



Fuente: El Desconcierto [2018].

Este ya extendido conflicto expresa de varias maneras el modo en el que se configuran las universidades en Chile, teniendo en cuenta diversos discursos que las han constituido a lo largo de su historia. En primer lugar, estamos ante los efectos de lo que podemos denominar un discurso managerial (Alvesson y Willmott, 1996; Parker, 2002), un paradigma de gestión empresarial que se propagó hace ya varios años hacia el ámbito de lo público. En segundo lugar, podemos dar cuenta de la puesta en escena de un discurso masculino hegemónico (Connell, 1995, Connell y Messerschmidt 2005); no es casual que la destitución mencionada más arriba sea la de la primera mujer rectora de una universidad estatal en Chile (Gaete Quezada, 2015).

Sin embargo, estos discursos han sido invisibilizados. Una de las características del discurso managerial es neutralizar y opacar el carácter político de sus prácticas, lo cual es coherente con el modo en el que las masculinidades logran sostener sin cuestionamientos sus posiciones de poder. Es de este modo que managerialismo y masculinidad hegemónica pueden operar de maneras silentes y eficientes, en este caso regulando y controlando quiénes pueden acceder e incluirse en la gestión universitaria. Este hecho sirve de motivación para preguntarnos por las relaciones entre *management* y academia chilena, desde una perspectiva de género, profundizando en el carácter histórico que las constituye. Nuestro trabajo¹, aún en desarrollo, se ha orientado desde preguntas como las siguientes: ¿Cómo es que el *management* ha llegado a ocupar un lugar hegemónico en el quehacer académico de

1 Proyecto de investigación: "Masculinidades en la academia: la práctica de la gestión en Chile (2017-2018)", financiado por la Universidad Alberto Hurtado. Investigadora responsable: Marcela Mandiola, coinvestigador: Alejandro Varas.

las universidades chilenas? ¿Cuáles son los hitos que instalan dicha hegemonía? ¿Qué efectos sociales y políticos ha conllevado aquel proceso desde una perspectiva de género?

En este artículo buscamos compartir nuestras primeras reflexiones respecto de la conformación histórica del *management* en las universidades chilenas. Comenzamos prestando atención al derrotero de las escuelas de negocios en Chile, debido al rol relevante que han cumplido como locus de producción y reproducción de teoría y práctica managerial ya desde sus orígenes, y a cómo dicha teoría se ha convertido también en el modo privilegiado de hacer de la academia actual. El foco principal del presente texto es la periodización del proceso investigado y el desarrollo analítico del primer período, poniendo el acento en su articulación de género.

Academia y *management* en Chile: una historia no contada

Sin perjuicio de que primigenias formas de administración científica se hayan instalado en y desde el Estado desde principios del siglo XX, no existen estudios que ofrezcan una periodización y un análisis en torno a la instalación de un managerialismo masculino en la academia chilena. Iniciando desde este supuesto, hemos considerado la relevancia de hitos tales como la fundación de las dos primeras facultades de Comercio y Economía en Chile: la de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC), en 1924, y la de la Universidad de Chile (UChile), en 1934, por la crucial participación que estas entidades han tenido en la instalación y expansión de la lógica managerial en las universidades. Junto con ello, destacan además la creación del Ministerio de Educación como entidad independiente, en 1927, y el otorgamiento de autonomía a las universidades (Bravo, 1992), en 1931.

Como contexto político-económico para el desarrollo de las escuelas de negocios, cabe destacar la creación del Banco Central en 1925 bajo el impulso de la misión Kemmerer, la separación de la Iglesia y el Estado ese mismo año, y luego la gran depresión del veintinueve. Esta depresión afectó particularmente a Chile, al presionar por un amplio proceso de industrialización interna que se apoyó posteriormente en la creación de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) en 1939. Se le suman, además, la creación del Ministerio del Trabajo en 1932 y la creación del Código Laboral en 1931. Estos hechos permiten intuir desde ya la creación de un contexto propicio para la posterior configuración de la gestión mercantil de las universidades.

Desde aquel contexto, se produce una serie de cambios en la gestión interna de las universidades chilenas. La autonomía universitaria con respecto al Estado, decretada en 1931, dio lugar a una independencia en lo económico y administrativo que hizo debutar la figura de la rectoría como

lugar de liderazgo y gestión principal, de la mano del desarrollo de la investigación y extensión, lo que desplazó la exclusividad y la importancia que hasta ese momento tenía la docencia. Posteriormente, durante los años sesenta, las universidades iniciaron un camino de transformaciones políticas y económicas, tanto en su interior como en un ámbito social más amplio, en el cual estudiantes y trabajadoras/es denunciaron el carácter oligárquico del gobierno académico (Garretón y Martínez, 1985, p. 55), lo cual dio paso en 1967 a la Reforma Universitaria que buscó la democratización organizacional y curricular y una mayor vinculación con los problemas sociales (pp. 70, 78-81). Este proceso fue interrumpido por el golpe militar en 1973. La dictadura tuvo un impacto imborrable; en 1981, el gobierno militar impulsó una amplia reforma educativa, lo cual implicó la creación desregulada de universidades privadas y la transferencia del costo de los aranceles al estudiantado y sus familias, entre otros aspectos (Assaél, Cornejo, González, Redondo, Sánchez, Sobarzo, 2011).

El modelo neoliberal perdura hasta hoy, los gobiernos posdictatoriales lo han fortalecido (Assaél, *et al.*, 2011), habilitando la instalación, casi acrítica, de un managerialismo coherente con tal modelo, y permitiendo la articulación de diversos discursos y prácticas hegemónicas que definen lo que actualmente entendemos por universidad en Chile. Si bien algunas investigaciones actuales ofrecen luces sobre cómo opera el *management* en la educación a escala nacional (Fardella, Sisto, y Jiménez, 2015; Sisto y Fardella, 2014; Sisto y Zelaya, 2013; Santos Herceg, 2015; Reyes, Varas y Zelaya, 2014), este campo es nuevo y aún no existen indagaciones que permitan comprender el fenómeno más allá de su caracterización contemporánea. Del mismo modo, la perspectiva de género tampoco ha protagonizado dichos derroteros. Es por ello que hemos decidido investigar el proceso histórico del surgimiento, crecimiento y consolidación del *management* en la academia chilena desde los años veinte en adelante, destacando que nuestro trabajo viene a ser pionero en la consideración histórica y de género del managerialismo en el ámbito académico en Chile.

Historia, organizaciones, masculinidad y managerialismo

Historia y estudios organizacionales poseen una relación de no muy larga data, que permite dar cuenta de la operación de transformación de lo organizacional a través del tiempo y, con ello, desnaturalizar la acrítica neutralidad y universalidad de sus más relevantes articuladores. Abrazamos la concepción propuesta por Maclean, Harvey y Clegg (2016), quienes definen los "estudios organizacionales históricos" como un tipo de investigación organizacional, y por ello interdisciplinaria, que echa mano de datos, mé-

todos y conocimientos incrustados en la organización y lo organizacional, y considera el contexto histórico para informar y generar nuevas narrativas teóricas (p. 609). Concordamos con las propuestas del llamado giro histórico en estudios organizacionales (Kieser, 1994, Clark y Rowlinson, 2004; Suddaby, 2016), las que han estado clamando por un enfoque crítico para la historia del *management* y las organizaciones, desafiando el hasta ahora único modo de dar cuenta de dicha historia, a saber, un enfoque objetivista y universalista (Mills y Mills, 2013). El potencial crítico de esta mirada está en su interés por desestabilizar la noción misma de historia, entendida como recuento único y objetivo del pasado. La cuestión, entonces, no pasa por cuán acucioso es el recuento, más bien nos preguntamos acerca de quién está relatando la historia y cuáles son las implicaciones para un campo de conocimiento y práctica determinado. En nuestro esfuerzo por adentrarnos en este campo disciplinar, prestamos particular atención a los desafíos epistemológicos de la unión entre historia y organizaciones planteados por Rowlinson, Hassard y Decker (2014). Desde allí, nos enfocamos en la tarea de construir periodización en oposición a una mera secuencia de hechos. Ello viene a dar cuenta de una mirada comprensiva de lo cronológico, en la que no solo se hace relevante la división en etapas de tiempo, sino que es mucho más importante la propuesta significativa que de ella hacemos.

En cuanto al campo de lo educativo, el estudio de las universidades ha sido primordialmente abordado desde la mirada educacional dominante en nuestro país². Nuestro trabajo, de modo diferente, busca abordar la educación superior desde la mirada de lo organizacional (Ramírez Martínez y Gonzales-Miranda, 2017), relevando las dinámicas y los procesos sociales que se dan cita en la articulación de una organización (Clegg, Hardy y Nord, 1996; Gonzales-Miranda, Ocampo-Salazar y M. Gentilin, 2018).

El quehacer de las organizaciones académicas en Chile se encuentra estructurado en torno a tres prácticas principales: investigación, docencia y extensión (Castro, 2004). Sin embargo, lo administrativo o la gestión que acompaña dichas prácticas no logra ser considerado como una actividad formal por parte de quienes componen el cuerpo académico. Desde esta investigación, entendemos que la práctica de la gestión se articula con un discurso managerial (Alvesson y Willmott, 1996; Parker, 2002), es decir, con una ideología, tal como es entendida desde una perspectiva discursiva posfundacional (Laclau, 2002), orientada a la optimización de los recursos y regida por principios de eficiencia y eficacia en pos de la productividad. La gestión

2 Ver el trabajo del Observatorio de Educación Superior (OBESUP); el Centro de Investigación Avanzada en Educación (CIAE); el Programa de Investigación en Equidad en la Educación Superior (PIEES); las publicaciones *Revista Calidad en la Educación*, *Pensamiento Educativo: Revista de Investigación Educativa Latinoamericana* (PEL) de la PUC; entre otros.

recurre al discurso managerial para constituir las prácticas de investigación, docencia y extensión, regulando concursos de investigación, distribuyendo incentivos a la publicación, jerarquizando indexaciones, cobrando aranceles, por ejemplo. Además, la gestión coloniza la práctica del gobierno universitario, siendo sinónimo de ella, constituyéndose en la práctica de lo político, teniendo en sus manos las decisiones estratégicas que definen la misión y visión institucionales y, con ello, implementando acciones y reformas orientadas a la perpetuación y el perfeccionamiento del managerialismo como tal (Fardella, Sisto y Jiménez, 2015; Santos Herceg, 2015; Sisto y Zelaya, 2013)³. Este quehacer no es neutral en relación con la perspectiva de género, lo antes enumerado nos habla de lógicas y valores que dan cuenta de un quehacer masculinizado.

Se puede decir que la gestión en las universidades chilenas aparece como una práctica masculina, considerando la casi exclusiva presencia de hombres en cargos de dirección (Saracostti, 2006; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010; Gaete Quezada, 2015; Santos Herceg, 2015; Venegas, 2017). Sin embargo, nuestra intención no es visibilizar las inequidades de género desde una matriz binaria y esencialista (Butler, 1998, 2007), lo que nos interesa es llegar a comprender los procesos que las explican. De este modo, entendemos el género como un concepto que, desde una aproximación cualitativa, está orientado a la comprensión de la estructura de la diferencia simbólica entendida como una construcción social (De Lauretis, 2000; Lamas, 2000). Desde allí, nos aproximamos a la noción de masculinidad hegemónica, no para nominar el sexo biológico de los hombres, sino como una forma de configuración de las prácticas de género y un modo específico de masculinidad que se organiza en posiciones privilegiadas de poder, producción y catexis, frente a otras formas de construcción social del género (Connell, 1995; Connell y Messerschmidt, 2005). Comprendemos además la masculinidad desde la performatividad de género, la cual refiere a que el género solo es real en la medida que es actuado (Butler, 1998), tratándose de una "concepción amplia de un 'acto', que es socialmente compartido al mismo tiempo que históricamente constituido" (Butler, 1998, p. 313). Esto implica ir más allá de aquellos estudios que han analizado la academia chilena desde una perspectiva de género colocando el énfasis en la cantidad de hombres y mujeres, reduciendo la perspectiva a una cuestión binaria, cuantitativa y, en definitiva, esencialista.

3 Todo ello es coherente con las exigencias del llamado capitalismo académico (Slaughter y Leslie, 1999; Fernández Alborno, 2011), el paradigma de la universidad-empresa (López y Rodés, citadas en Samaniego, 2001) y la avanzada del *new public management* (Carnoy y McEwan, citados en Sisto, 2011; Sisto y Fardella, 2014), siendo esta última una lógica de administración empresarial insertada en el ámbito de lo estatal mediante el llamado Consenso de Washington (Gentili, 1998).

El *management* en las universidades chilenas se ha configurado como un dominio hegemonícamente masculino, no solo por los efectos que posee el hecho de que la mayor parte de quienes gobiernan las universidades sean hombres (Acker y Webber, 2006; Morley, 1999; Savigny, 2017), sino además debido al empleo de prácticas discursivas que facilitan la reproducción y la legitimidad de una masculinidad hegemónica, ya sea en hombres o en mujeres. La literatura en torno al tema define este tipo de masculinidad managerial, en primer lugar, a través de prácticas discursivas que se articulan con el capitalismo neoliberal, tales como la búsqueda de “posiciones de poder”, la centralidad de la lógica de los “negocios” y el énfasis en la “productividad” (Martínez Alemán, 2014; Carvalho y Machado, 2010), las relaciones sociales de “competencia” (Martínez Alemán, 2014; Thomas y Davies, 2002; Carvalho y Machado, 2010; Prichard, 1996; Morley, 1999; Kerfoot y Knights, 1999), el “individualismo” (Martínez Alemán, 2014; Carvalho y Machado, 2010; Morley 1999), la “autonomía” (Connell y Messerschmidt, 2005, citados en Martínez Alemán, 2014) y la “independencia” (Thomas y Davies, 2002); todos estos rasgos van performando un “trabajador ideal”, que se dedica por sí mismo a la productividad académica (Drago, 2007, citado en Martínez Alemán, 2014). En segundo lugar, están aquellos discursos ligados al método científico o al positivismo, tales como la “objetividad”, la “racionalidad”, y la “instrumentalidad” (Connell y Messerschmidt, 2005, citados en Martínez Alemán, 2014; Thomas y Davies, 2002; Carvalho y Machado, 2010; Barry, Berg y Chandler, 2006). Finalmente, están aquellas prácticas académicas de “homosociabilidad” que reproducen las exclusiones y fronteras de la participación a todo aquello que no coincide con tal masculinidad (Martínez Alemán, 2014; Prichard, 1996, citado en Collinson y Hearn, 1996).

Metodología

La investigación, aún en curso, se ha desplegado en dos momentos: a) producción de información a través de la recopilación de archivos y la realización de entrevistas, y b) análisis discursivo de la información presente en los archivos recopilados y en las (auto)interpretaciones de las personas entrevistadas. En esta primera etapa de la investigación, concentramos nuestros esfuerzos en la trayectoria de las dos principales universidades en relación con los inicios del período histórico en estudio, a saber, la UChile y la PUC, y en particular, sus dos escuelas de negocios. En cada una de las universidades se seleccionaron primero archivos y luego sujetos como fuentes de información. Trabajamos con quince documentos oficiales que permiten indagar en la configuración histórica del *management* en la academia. En cuanto a los sujetos entrevistados, fueron seleccionados según la riqueza de información que ofrecen a los propósitos de la investigación. Se entrevistó a un total de seis académicas/os, utilizando el muestreo de bola de nieve (Martínez-Sal-

gado, 2012), para guiar la selección de personas a partir de otras personas, y desde los mismos archivos.

El trabajo analítico se inspira en la noción de lógicas de explicación crítica (Glynos y Howarth, 2007). Este enfoque implica relacionar diferentes lógicas con las circunstancias empíricas en las que ocurren, con el propósito de construir un recuento descriptivo, explicativo y crítico. Glynos y Howarth enfatizan que una ciencia de explicación social envuelve la movilización de tres tipos de lógicas: social, política y fantasmática. Las lógicas sociales permiten caracterizar histórica, social y culturalmente las prácticas discursivas en un dominio en particular; por otra parte, las lógicas políticas proveen los medios para explorar cómo tales prácticas son instituidas, contestadas o sostenidas; finalmente, las lógicas fantasmáticas buscan develar los modos mediante los cuales se invisibiliza y naturaliza el carácter sociohistórico y político de toda práctica, es decir, su contingencia radical (Laclau y Mouffe, 2011). La elección de este enfoque metodológico se justifica por la coherencia que guarda, en lo teórico, con la perspectiva discursiva de Laclau y Mouffe y el enfoque performativo de Butler (1998, 2007), ambos insertos en una comprensión posfundacional de lo político (Marchart, 2007), comprensión que aquí trasladamos al estudio de las organizaciones académicas.

La periodización propuesta, si bien está guiada por la relevancia de ciertos hitos y procesos en la historia del managerialismo académico, se sustenta en las categorías de articulación y discurso. Según Laclau y Mouffe, articulación es toda práctica que establece una relación tal entre elementos que la realidad de estos resulta modificada como resultado de esa práctica, mientras que discurso es aquella totalidad estructurada resultante de la práctica articuladora (2011, p. 143). En este sentido, cada período propuesto se define por la articulación del managerialismo —entendido este como un discurso— con otros discursos económico-políticos a lo largo de su historia. Sostenemos que cada articulación de discursos en la que participó el managerialismo académico produjo modificaciones en su estructura discursiva, lo cual dio lugar a diferentes períodos históricos y formas de construcción de la masculinidad. Esto nos permite no solo secuenciar esta historia no contada, sino además analizar y explicar desde un punto de vista político los discursos que estructuraron el managerialismo académico en Chile.

Esta viene a ser una propuesta metodológica original para el estudio de la historia del *management* en las organizaciones académicas, ya que propone vincular dos miradas, a saber, la perspectiva histórica con la perspectiva discursiva laclausiana, en la cual las lógicas de explicación crítica son una expresión de aquel último enfoque. Lo que proponemos aquí es la construcción de períodos históricos no solo desde el señalamiento de hitos o

acontecimientos relevantes en términos cronológicos, sino señalando cómo estos últimos son expresiones concretas de procesos de desarticulaciones y rearticulaciones discursivas que poseen efectos en lo social, lo político y lo fantasmático. Cada período señala la cristalización o sedimentación histórico-social de una articulación, mientras que los hitos o acontecimientos que vienen a marcar las fronteras de cada período son momentos de reactivación de lo político y lo fantasmático. Para la periodización que proponemos a continuación hemos priorizado el análisis de las lógicas sociales y políticas, quedando el desafío de profundizar en lo fantasmático.

Hacia una periodización del managerialismo en la academia chilena

El análisis realizado nos ha llevado a la comprensión de la historia de la gestión académica en Chile a través de la proposición de los siguientes períodos históricos. Cada uno de estos períodos lleva por nombre una articulación de discursos económico-políticos que posibilita al managerialismo insertarse y desarrollarse en el campo académico chileno.

- Primer período (1923-1955): managerialismo desarrollista. Este período se inicia con la inauguración, por un lado, del Curso Superior de Comercio en la PUC y, por otro, del Seminario de Ciencias Económicas en la Facultad de Leyes en la UChile, ambos en 1923. Se caracteriza por un managerialismo estatal que busca estabilizar la economía chilena e industrializar el país ante los efectos de la crisis del salitre y de la depresión de 1929, hitos que se vinculan con la relevancia de la cuestión social y con la agudización del antagonismo capital-trabajo. Destaca en este período la figura de Pedro Aguirre Cerda como primer decano de la UChile y posteriormente como presidente del país.
- Segundo período (1955-1973): managerialismo desarrollista/neoliberal. Este período debuta con el convenio entre la PUC y la Universidad de Chicago, y paralelamente con la reestructuración del Instituto de Economía de la UChile, bajo el liderazgo de Joseph Grunwald y el financiamiento de la Fundación Rockefeller. Se caracteriza por el despliegue de dos managerialismos diferentes y antagónicos, desarrollados cada uno por una de las universidades mencionadas; la UChile potencia la doctrina desarrollista en su vinculación con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la PUC inicia la formación desde la doctrina neoliberal.
- Tercer período (1973-1981): managerialismo neoliberal-totalitario. Este período tiene lugar luego del golpe de Estado de 1973, el cual provoca la eliminación de la llamada “sede norte” o Facultad de Economía Política de la UChile, con el posterior desplazamiento de las doctrinas desa-

rollistas en las universidades y, paralelamente, con la redacción de El ladrillo por Sergio de Castro, exdecano de la mencionada universidad. Se caracteriza por la instalación de un managerialismo neoliberal, coherente con las reformas económico-políticas implantadas mediante el terrorismo de Estado de Augusto Pinochet. Tal articulación managerial coloca en una posición de liderazgo a la PUC.

- Cuarto período (desde 1981 hasta hoy): managerialismo neoliberal-hegemónico. Este período se articula luego de la llamada "caza de brujas", referida a la política de persecución laboral que terminó con despidos y renuncias en la Facultad de Economía y Administración de la UChile, y que permitió a los "*Chicago Boys*" lograr el control en dicho espacio. Ello se entronca con la promulgación de la Ley General de Universidades en 1981, que instaló la privatización de la educación superior, la desarticulación de las universidades estatales y la subsidiariedad del Estado en esta materia. Se caracteriza por el desarrollo de un managerialismo neoliberal que logra una hegemonía a través de su institucionalización legal y reproducción social en dictadura y mediante su perfeccionamiento incuestionado en los gobiernos posdictatoriales.

Cada uno de estos períodos da cuenta de la articulación del managerialismo con un discurso específico, primero el desarrollismo en los dos primeros períodos, y posteriormente el neoliberalismo, principalmente en los dos últimos. En la medida en que la economía chilena necesitó de un managerialismo en sintonía con cada uno de estos discursos económicos, las universidades operaron como campos simbólicos en donde fue posible producir y reproducir dichos saberes, encarnarlos en profesionales específicos y materializarlos concretamente tanto en políticas públicas como en modos de organizar la empresa privada. A continuación, desarrollaremos un análisis del primer período descrito que incluye una perspectiva de género.

Los albores de una masculinización: el ejemplo de la ingeniería comercial

Nuestra investigación se ha concentrado, hasta el momento, en el primer período señalado, el cual corresponde al nacimiento de las organizaciones académicas encargadas de producir y reproducir un saber managerial coherente con las premisas desarrollistas que las clases dominantes buscaron desplegar a escala nacional. El contexto histórico motivó dicha estrategia a partir de variadas crisis económicas y políticas que caracterizaron la primera mitad del siglo XX (Salazar, 2003). Esto generó una nueva vía de administración de la economía en manos del Estado, lo cual dio lugar a la necesidad de formar individuos capaces de analizar la economía desde tales doctrinas e implementar medidas concretas. Las universidades aparecen

como un campo discursivo predilecto para vehicular dicha revolución, y en ellas se hace necesaria la creación de un cuerpo de saberes. Esto derivó en la creación de la Facultad de Comercio y Ciencias Económicas de la PUC, en 1924, y, posteriormente, de la Facultad de Comercio y Economía Industrial de la UChile, en 1934⁴.

Este período se caracterizó por la gran polémica a propósito de la creación del título de ingeniero comercial, adoptado en 1939 en la UChile y en 1941 en la PUC. Hasta entonces, para este tipo de estudios se habían utilizado los nombres de “técnico”, “perito” o “práctico” (Zaldívar, 2009, p. 61), sin embargo se buscó la categoría “ingeniero” para relevar la formación matemática e incentivar las matrículas (Vial, Ogaz y Morales, 1999, p. 15; Larroulet y Domper, 2006, p. 4). El título generó un rechazo amplio de diversas agrupaciones de la ingeniería; la Asociación de Ingenieros de Chile afirmó: “... las personas que ostentan el título de ingeniero comercial nada tienen que ver con la profesión de ingeniero” (Zaldívar, 2009, p. 66). No obstante, presiones en el ámbito gubernamental terminaron dando chance a dicho título, en la medida que el mismo Pedro Aguirre Cerda, quien fuera el primer decano de la Facultad en la UChile, era en ese entonces presidente de la nación. Rudecindo Ortega, ministro de Educación, solicitó aprobar el título de ingeniero comercial, comunicando que era la “expresión que en concepto de S.E. es el [sic] más conveniente” (Zaldívar, 2009, p. 63-64). Esta polémica resulta clave en nuestro análisis ya que visibiliza las nuevas articulaciones entre Estado y academia en la construcción de una disciplina orientada a sostener la nueva administración económica. De este modo, es posible conjeturar que la ingeniería comercial nace de la necesidad de dotar al Estado de un individuo que legitime, ante la clase oligarca comercial, la capacidad que la nueva clase política civil posee para reconstruir, estabilizar y reorientar el destino económico luego de la crisis que se experimentara (Salazar, 2003).

Ahora bien, analizar desde una perspectiva de género este proceso implica atender al modo en el que se construye una masculinidad hegemónica en aquel período y a en qué medida aquello se articula a un managerialismo desarrollista. Nuestro análisis permite comprender, en primer lugar, el nacimiento de una masculinidad managerial con características generales para el período, masculinidad que, en segundo lugar, se expresa metafóricamente de modos diferentes en dos figuras históricas clave.

4 Como menciona Zaldívar a propósito de los profesionales de estas facultades: “... fueron los ingenieros los que principalmente asumieron un papel destacado en la puesta en práctica de los nuevos paradigmas económicos, donde convergían corrientes de marcado carácter nacionalista y proteccionista, las que prestigiaban —tras un siglo de consenso libremercadista— el rol del Estado.” (Zaldívar, 2009, p. 25).

En términos generales, es imposible escindir del managerialismo desarrollista la construcción de una masculinidad en coherencia con tal discurso. Al profundizar en esta historia, no solamente destaca el hecho de ser una historia de hombres, sino de cómo tales hombres están articulados con una serie de discursos y prácticas que les permiten performar una posición hegemónica. Las fotografías de la época, correspondientes a quienes participaron en la construcción de dicho managerialismo académico, nos muestran siempre a hombres adultos, uniformemente vestidos, rectilíneamente desplegados, con un rostro serio y rígido (Figura 2). Esto es coherente con las fotografías de aquellos líderes que se hacían acompañar de sillones, papeles y libros que atestiguan su jerarquía académica (Figura 3).

Figura 2. Delegación de la Facultad de Comercio e Ingeniería Industrial de la UChile.



Fuente: Zaldívar [2009, p. 54].

Figura 3. Guillermo del Pedregal.



Fuente: Escuela de Economía y Comercio [1939a, p. 3].

Con respecto a la formación en la PUC, Krebs plantea que “... los egresados gozaban de gran prestigio [...] ocupaban altos puestos y desempeñaban un papel importante en el mundo de los negocios” (Krebs, Muñoz y Valdivieso, 1994, p. 532). La Revista de Economía y Comercio de la UChile nos muestra una serie de características que van develando la hegemonía buscada: se trata de una masculinidad superior, apolítica, científica, joven, fuerte y vanguardista. Por ejemplo, el primer volumen de la serie plantea que los jóvenes estudiantes poseen como misión:

“... imponer una crítica serena y elevada [...] que nos lleve al estudio y a la observación profunda de nuestra realidad; a la investigación científica de los malestares de la vida económica y social contemporánea, trágica en la perspectiva de su trayectoria histórica y en su sombrío devenir [...] no nos guía mira política alguna”. (Escuela de Economía y Comercio, 1939a, p. 4)

La crisis económica del país y la clase mercantil desfalleciente son símbolos de un malestar trágico y sombrío, al cual la naciente masculinidad managerial debe hacer frente, mediante una serena y elevada ciencia apolítica. En la medida en que la ciencia se coloca por sobre la realidad económica, la nueva clase política civil y la nueva masculinidad managerial se posicionan sobre la antigua clase. La ciencia es constantemente invocada y la organización científica del trabajo es entendida como "... la ciencia de las relaciones [...] entre el hombre y la herramienta. Su objeto es obtener un rendimiento óptimo mediante la utilización racional" (Escuela de Economía y Comercio, 1939a, p. 5). La apoliticidad de la ciencia se traduce como la neutralización del antagonismo de clases, toda vez que la "... ley suprema de la economía [apunta a] eliminar el desperdicio [generado por] los conflictos entre el empresariado y el trabajador" (Escuela de Economía y Comercio, 1939a, p. 5).

Este managerialismo necesita condensar dichas características en figuras masculinas concretas que actúen como metáforas identificatorias. Ello permite dotar de un mito de origen a esta naciente historia, insertando a patriarcas fundadores que encarnen las significaciones masculinas de este managerialismo. En la revista citada, se entrevista a Juvenal Hernández, rector de la UChile en ese entonces, al cual se lo describe como "Un hombre joven. Vigoroso. En plenitud de energías. Juvenal Hernández es la mentalidad joven de Chile que dirige una pléyade de juventudes a la conquista del porvenir" (Escuela de Economía y Comercio, 1939a, p. 12). Se trata de una masculinidad fuerte y joven, capaz de desplazar la hegemonía de una masculinidad decimonónica y decadente. Al mismo tiempo, Guillermo del Pedregal, decano de la Facultad en aquellos días, es descrito como "... una de las palancas poderosas en el impulso de la Escuela [...] una página de brillantes contornos [...] al frente de muchas instituciones del país" (1939a, p. 3). Poder, vanguardia y jerarquía son apelativos constantemente invocados para posicionar hegemonicamente esta masculinidad.

Esta búsqueda por la hegemonía sobrevive actualmente en las voces de quienes descienden de este origen mítico. Desde allí es posible comprender cómo se performa la masculinidad managerial de forma retroactiva, desde el presente al pasado. Uno de los académicos entrevistados plantea al respecto:

"... el primer director o la primera autoridad era justamente un abogado muy reputado: don Manuel Foster⁵, [...] colocó —según dicen— de su propia fortuna, ¿ah?, sueldos [...] Foster fue un tipo clave [...] al inicio, él fue el gran impulsor y, como te digo, colocó de su bolsillo. Foster era un hombre muy rico, ¿ah?, y un abogado reputado [...] lo tenemos injustamente olvida-

5 Manuel Foster Recabarren (1864-1946) fue un abogado y diputado chileno, conocido por defender a Chile en el Caso Alsop, en el cual la firma norteamericana Alsop reclamó una deuda contraída por Chile en la Guerra del Pacífico (Baros, 2008).

do. Hay una sala que la llamamos Manuel Foster, el observatorio ahora que está ahí en el Cerro San Cristóbal lo donó él⁶ [...] no sé si ubican esta basílica [del Salvador] miren arriba en los capiteles. En los capiteles hay una serie de santos. Uno de los santos es Manuel Foster". (Entrevista a académico 1)

El hecho de que Manuel Foster (Figura 4) sea caracterizado aquí como "abogado muy reputado" actúa en este relato otorgando legitimidad profesional en la construcción de una histórica masculinidad managerial. Dicha reputación o hegemonía además es económica, en la medida que Foster era "rico", pero aún más, llega incluso a ser religiosa, en tanto filántropo⁷. Se trata de una triple hegemonía: profesional, económica y religiosa, que da coherencia a un managerialismo que busca constituirse en un saber académico, en un hacer técnico, en una universidad católica preocupada por la "cuestión social". Otro académico entrevistado realiza una narración similar con respecto a la figura de Pedro Aguirre Cerda⁸:

"... el tipo, muy observador, va viendo y escribe libros, después a la vuelta⁹, con sus reflexiones de lo que vio, uno es El problema industrial¹⁰, creo que se llama un libro, ¿ya?, de cómo estos países son tan industrializados y nosotros estamos en la Edad Media [...] se junta la inquietud por lo industrial, por el fomento industrial que él ve en Europa. Se junta con el terremoto¹¹, se junta con la crisis del treinta y la necesidad de tener una economía controlada por nosotros, con una industrialización hacia adentro [...] pero siempre desde lo, comillas, tecnócrata ¿Te fijai?, y pragmatismo. (Entrevista a académico 2)

Claramente la masculinidad managerial, coherentemente tecnocrática y pragmática, es articulada con un discurso desarrollista que se orienta al "control de la economía" y a la "industrialización hacia dentro". No obstante, dichas "inquietudes" nacen de una masculinidad que "observa", "reflexiona" y "escribe": que observa el primer mundo, que reflexiona comparativamente sobre las diferencias entre Europa y Chile, y que escribe en torno al atraso económico-cultural de nuestro país. Observación, reflexión y escritura

6 Foster compró un observatorio astronómico construido por una misión científica estadounidense en el Cerro San Cristóbal y lo donó a la PUC (Baros, 2008).

7 Foster financió reparaciones en la Basílica El Salvador de Santiago (Baros, 2008).

8 Pedro Aguirre Cerda (1879-1941) fue presidente de Chile de 1938 a 1941 y, previamente, el fundador y primer decano de la Facultad de Industria y Comercio de la UChile (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018).

9 Pedro Aguirre Cerda viajó a estudiar a Europa entre 1910 y 1914 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018). Es probable que en aquel viaje haya conocido el título de ingeniero comercial de la Universidad de Nancy (Escuela de Economía y Comercio, 1939b, p. 24) y de la Universidad Libre de Bruselas (Larroulet y Domper, 2006, p. 6).

10 Véase Pedro Aguirre Cerda, *El problema industrial*, Prensas de la Universidad, 1933.

11 Terremoto de Chillán de 1939 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018).

son prácticas que presentifican la figura del científico, del investigador, pero que develan una colonización cultural, la instalación de una idea modernista acerca del saber y del progreso, lo cual coloca a Chile en un estadio de barbarie. Aguirre Cerda (Figura 5) fue el educador¹² que impuso el managerialismo como proceso de aculturación económica. Como ya decíamos, gobernar es educar en la medida en que educar es gobernar.

Figura 4. Manuel Foster Recabarren.



Fuente: Museo Histórico Nacional [1919].

Figura 5. Pedro Aguirre Cerda.



Fuente: Escuela de Economía y Comercio [1939a, p. ii].

A través de este recorrido, vemos cómo la ingeniería comercial constituye un ejemplo propio de los albores de la managerialización masculina de la universidad chilena, en la medida en que el carácter científico, neutral, apolítico, orientado hacia la administración científica del trabajo de aquellos años, es articulado constantemente con las figuras individuales de varones que han de ser caracterizados por su fortaleza, virilidad, liderazgo, entre otros rasgos. Si bien los hombres ya estaban presentes desde mucho antes en las posiciones de liderazgo universitario, la articulación de lo masculino con un discurso managerial durante este período posibilita la construcción de una nueva masculinidad hegemónica, que bien puede expresarse en la figura del ingeniero comercial como garante de la legitimidad científica del Estado chileno en su

12 Fue profesor de castellano y filosofía (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018).

nuevo rol de "gestor" económico del país. Esto impactará sin duda no solo en los modos de organizar la universidad chilena, en tanto "industria del conocimiento", sino además en la forma de enseñar negocios en este país (Mandiola, 2010a, 2010b, 2013).

A modo de cierre y apertura

Hasta aquí, hemos analizado parte de la historia inicial de la articulación del managerialismo con la academia chilena, a través del ejemplo que nos ofrece el nacimiento de la ingeniería comercial en Chile entre las décadas de los veinte y los cincuenta. Nuestra atención se ha dirigido a la articulación del managerialismo académico con una masculinidad hegemónica, caracterizada por ciertos aspectos que la hacen converger con una economía desarrollista. No obstante, estamos lejos de haber ofrecido un análisis exhaustivo, más bien se trata de una primera tentativa encaminada a profundizar la historia de la academia nacional, con el fin de comprender la ideología managerial masculina que pervive hasta hoy en día. El examen de las figuras de Manuel Foster y Pedro Aguirre Cerda no tiene por finalidad llevarnos a reflexionar sobre aquellas personalidades concretas sino, más bien, a darnos luces sobre los discursos involucrados en la construcción de una masculinidad managerial que inicia su articulación con la disciplina de la ingeniería comercial en Chile. La masculinidad en este primer período se caracteriza por autodefinirse desde una superioridad, apoliticidad, cientificidad, juventud, fuerza y vanguardismo, sumando a ello jerarquías de tipo profesional, económico y religioso, y una misión de colonización epistémico-cultural. Esta caracterización puede ser relevante a la hora de preguntarnos por las continuidades y discontinuidades que han operado hasta la actualidad en la managerialización de las universidades chilenas. ¿Qué tan lejos o cerca estamos de aquel contexto?

Cuando colocamos nuestra atención en la frase de Aguirre Cerda, "educar es gobernar", intentamos destacar la centralidad y la relevancia que han tenido los derroteros de la educación superior en Chile para construir, sostener y reproducir un orden que no solo impacta y da forma a su propio quehacer. Se trata más bien de un orden que ha logrado imponerse en la sociedad, colonizando la mayor parte de sus esferas en la medida en que aquellos educados en los principios de la ciencia positivista pragmática y masculina aplican y reproducen dichos principios en todas y cada una de las prácticas en las cuales han logrado insertarse. El managerialismo que regula hoy la universidad en Chile ha logrado transformar la educación, desde principios del siglo pasado, en un instrumento para el ejercicio del gobierno, un ejercicio mecánico orientado al control social, y, posteriormente, en un bien de mercado que se compra y se paga de manera privada e individual. Tal vez sea por eso que aquellos que han podido comprar y pagar la oferta más one-

rosa de este mercado sean hoy quienes logran gobernar: gobernar para seguir educando, educando para seguir gobernando.

El carácter preliminar de nuestros análisis deja entrever los variados desafíos actuales en el contexto de la presente investigación. En primer lugar, debemos continuar profundizando en la comprensión del managerialismo masculino hegemónico específico para el primer período. En segundo lugar, es necesario conocer los efectos que esta masculinidad hegemónica ejerció sobre los modos de organizar las facultades y la universidad de la época. Esto último podría ser analizado a través del currículo explícito de las asignaturas impartidas, y luego a través del currículo oculto que nos acerca al modo de gestionar tales facultades. Un tercer desafío será dar cuenta de cómo el managerialismo que se configura en este primer período posee consecuencias para los demás períodos propuestos, especialmente para el segundo, de modo tal que puedan ser evidenciadas las continuidades y discontinuidades del managerialismo masculino en la historia de la academia chilena. Por último, es imprescindible visibilizar paralelamente no solo la reproducción de un orden hegemónico masculino, sino además las fracturas o fallas de dicho régimen, entendiendo esta historia no solo como un recuento acumulativo de hechos, ni como una narración neutral de acontecimientos, sino más bien como un proceso inherentemente político y orientado a una liberación. No obstante, el carácter exploratorio de esta investigación, por el momento, nos obliga a dar énfasis a la comprensión de la sedimentación histórica de un poder managerial masculino en la academia, y recién desde allí explorar las fracturas, contradicciones o resistencias implicadas.

Referencias bibliográficas

- Acker, S. y M. Webber (2006). Women working in academe: approach with care. En: C. Skelton, B. Francis y L. Smulyan, eds. *The Sage handbook of gender and education*. Londres: Sage.
- Alvesson, M. y H. Willmott (1996). *Making sense of management*. Londres: Sage.
- Assaél, J.; R. Cornejo; J. González; J. Redondo; R. Sánchez y M. Sobarzo (2011). La empresa educativa chilena. *Educação & Sociedade*, 32(115), pp. 305-322.
- Baros, M.C. (2008). Primeros abogados mineros [en línea]. *Minería Chilena*, 321. Disponible en: <<http://www.mch.cl/reportajes/primeros-abogados-mineros/#>> [acceso 1/4/2018].
- Barry, J.; E. Berg y J. Chandler (2006). Academic shape shifting: gender, management and identities in Sweden and England. *Organization*, 13(2), pp. 275-298. DOI: 10.1177/1350508406061673.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2018). *Pedro Aguirre Cerda: reseñas biográficas* [en línea]. Disponible en: <http://www.bcn.cl/historiapolitica/resenas-parlamentarias/wiki/Pedro_Aguirre_Cerda> [acceso 1/4/2018].
- Bravo Lira, B. (1992). *La universidad en la historia de Chile: 1622-1992*. Santiago de Chile: Pehuén Editores.
- Butler, J. (1998). Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista. *Debate Feminista*, 18, pp. 296-314.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Carvalho, T. y M. de L. Machado (2010). Gender and shifts in higher education managerial regimes. *Australian Universities' Review*, 52(2), pp. 33-42.
- Castro, A. (2004). La universidad como institución de conocimiento: ¿una discusión pendiente en Chile? *Calidad en la Educación*, 20, pp. 19-36.
- Clark, P. y M. Rowlinson (2004). The treatment of history in organization studies: towards and 'historic turn'? *Business History*, 46(3), pp. 331-352.
- Clegg, S.R.; C. Hardy y W.R. Nord, eds. (1996). *Handbook of organization studies*. Londres: Sage.
- CNN Chile (2016). *Entrevista a Roxana Pey* [en línea]. Disponible en: <<https://www.youtube.com/watch?v=9vEw2-7Odk>> [acceso 1/4/2018].
- Collinson, D.L. y J. Hearn (1996). Breaking the silence: on men, masculinities and managements. En: D.L. Collinson y J. Hearn, eds. *Men as managers, managers as men: critical perspectives on men, masculinities and managements*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 1-24.
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Berkeley: Universidad de California.
- Connell, R. y J. Messerschmidt (2005). Hegemonic masculinity: rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), pp. 829-859.
- De Lauretis, T. (2000). *Diferencias: etapas de un camino a través del feminismo*. Cuadernos inacabados, 35. Madrid: Horas y horas.
- El Desconcierto (2016). *Roxana Pey y su destitución: "Hay personajes muy oscuros operando en la reforma"* [en línea]. Disponible en: <<http://www.eldesconcierto.cl/pais>>

- desconcertado/2016/08/11/roxana-pey-hay-personajes-muy-oscuros-operando> [acceso 1/4/2018].
- El Desconcierto (2018). *La “decidora” foto del Consejo de Rectores: todos son hombres, ninguna mujer* [en línea]. Disponible en: <<http://www.eldesconcierto.cl/2018/05/16/la-decidora-foto-del-consejo-de-rectores-todos-son-hombres-ninguna-mujer/>> [acceso 1/4/2018].
- Escuela de Economía y Comercio (1939a). *Revista de Economía y Comercio*, 1(1).
- Escuela de Economía y Comercio (1939b). *Revista de Economía y Comercio*, 1(2).
- Fardella, C.; V. Sisto y F. Jiménez (2015). Nosotros los académicos: narrativas identitarias y autodefinición en la universidad actual. *Universitas Psychologica*, 14(5), pp. 1625-1636.
- Fernández Albornoz, R. (2011). Capitalismo académico en la Educación Superior Chilena: ¿modelo exitoso para el desarrollo de la ciencia? Análisis de las tendencias en la productividad científica en investigación durante la última década. *Science for Innovation*, 1(1), pp. 36-45.
- Gaete Quezada, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas: un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(17), pp. 3-20. DOI: 10.1016/j.rides.2015.06.001.
- Garretón, M. y J. Martínez (1985). *Biblioteca del movimiento estudiantil*. Tomo I: Universidades chilenas: historia, reforma e intervención. Santiago de Chile: Ediciones Sur.
- Gentili, P. (1998). El consenso de Washington y la crisis de la educación en América Latina. *Archipiélago*, 29, pp. 56-65.
- Glynos, J. y D. Howarth (2007). *Logics of critical explanation in social and political theory*. Abingdon: Routledge.
- Gonzales-Miranda, D.R.; C.A. Ocampo-Salazar, y M. Gentilin (2018). Organizational studies in Latin America: a literature review (2000-2014). *Innovar*, 28(67), pp. 89-109. DOI: 10.15446/innovar.v28n67.68615.
- Kerfoot, D. y D. Knights (1999). Man management: ironies of modern management in an “old” university. En: S. Whitehead y R. Moodley, eds. *Transforming managers: gendering change in the public sector*. Abingdon: Routledge, pp. 201-214.
- Kieser, A. (1994). Why organization theory needs historical analyses - and how this should be performed. *Organization Science*, 5(4), pp. 608-620.
- Krebs, R.; M. A. Muñoz y P. Valdivieso (1994). *Historia de la Pontificia Universidad Católica de Chile: 1888-1988*. Tomo I. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile.
- Laclau, E. (2002). *Misticismo, retórica y política*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Laclau, E. y C. Mouffe (2011). *Hegemonía y estrategia socialista: hacia una radicalización de la democracia*. 3ª ed. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual [en línea]. *Cuicuilco*, 7(18). Disponible en: <<http://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>> [acceso 1/4/2018].
- Larroulet, C. y M.L. Domper (2006). *La enseñanza de economía y administración en las instituciones de educación superior*. Serie Informe Económico, 169. Santiago de Chile: Libertad y Desarrollo.

- Maclean, M.; C. Harvey y S. Clegg (2016). Conceptualizing historical organization studies. *Academy of Management Review*, 41(4), pp. 609-632.
- Mandiola, M. (2010a). La educación en las Escuelas de Negocios: discursos en conflicto. *Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, 9(1), pp. 93-110.
- Mandiola, M. (2010b). Latin America's critical management?: a liberation genealogy. *Critical Perspectives on International Business*, 6(2/3), pp. 162-176.
- Mandiola, M. (2013). Management education in Chile: from politics of pragmatism to (im)possibilities of resistance. *Universitas Psychologica*, 12(4), pp. 1085-1100. DOI:10.11144/Javeriana. UPSY12-4.meic.
- Marchart, O. (2007). *Post-foundational political thought: political difference in Nancy, Lefort, Badiou and Laclau*. Edimburgo: Universidad de Edimburgo.
- Martínez Alemán, A. (2014). Managerialism as the "new" discursive masculinity in the university. *Feminist Formations*, 26(2), pp. 107-134. DOI: 10.1353/ff.2014.0017.
- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: principios básicos y algunas controversias. *Revista Ciência e Saúde Coletiva*, 17(3), pp. 613-619.
- Mills, A. y J.H. Mills (2013). CMS: a satirical critique of three narrative histories. *Organization*, 20(1), pp. 117-129. DOI: 10.1177%2F1350508412460997.
- Morley, L. (1999). *Organising feminisms: the micropolitics of the academy*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. DOI: 10.1057/9780333984239.
- Museo Histórico Nacional (1919). *Catálogo fotografía patrimonial: Foster Recabarren, Manuel* [en línea]. Disponible en: <<http://www.fotografiapatrimonial.cl/p/2047>> [acceso 1/4/2018].
- Parker, M. (2002). *Against management: organization in the age of managerialism*. Cambridge: Polity.
- Prichard, C. (1996). Managing universities: is it men's work? En: D. Collinson y J. Hearns, eds. *Men as managers, managers as men: critical perspectives on men, masculinities and managements*. Londres: Sage, pp. 227-238. DOI: 10.4135/9781446280102.n12.
- Programa de Gobierno de Michelle Bachelet (2013). *Propuesta de Reforma Educacional. Programa de Gobierno de Michelle Bachelet 2014-2018* [en línea]. Disponible en: <<http://files.psdechile.webnode.es/200000728-672bf691db/Propuesta-Educacion.pdf>> [acceso 1/4/2018].
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2010). *Género: los desafíos de la igualdad. Informe Desarrollo Humano en Chile*. Santiago de Chile: PNUD.
- Ramírez Martínez, G. y D.R. Gonzales-Miranda, eds. (2017). *Tratado de estudios organizacionales*. Vol. 1: Teorización sobre el campo. Medellín: EAFIT.
- Reyes, T.; A. Varas y V. Zelaya (2014). Sobre la construcción de la enfermedad en el discurso del malestar docente. *Revista de Psicología*, 23(2), pp. 88-100.
- Rowlinson, M.; J. Hassard y S. Decker (2014). Research strategies for organizational history: a dialogue between historical theory and organization theory. *Academy of Management Review*, 39(3), pp. 250-274.
- Salazar, G. (2003). *Historia de la acumulación capitalista en Chile: apuntes de clases*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Samaniego, A., coord. (2001). *Las universidades públicas: ¿equidad en la educación superior chilena?* Santiago de Chile: LOM Ediciones.

- Santos Herceg, J. (2015). *Cartografía crítica: el quehacer profesional de la filosofía en Chile*. Santiago de Chile: Libros de la Cañada.
- Saracostti, M. (2006). Mujeres en la alta dirección de educación superior: posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes. *Calidad en la Educación*, 25, pp. 243-259.
- Savigny, H. (2017). Cultural sexism is ordinary: writing and re-writing women in academia. *Gender, Work & Organization*, 24(6), pp. 643-655.
- Sisto, V. (2011). Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de “profesionalización” para la educación en Chile. *Signo y pensamiento*, 31(59), pp. 178-192.
- Sisto, V. y C. Fardella (2014). El eclipse del profesionalismo en la era de la rendición de cuentas: modelando docentes en el contexto del nuevo management público. *CADERNOS DE EDUCAÇÃO*, 49, pp. 3-23.
- Sisto, V. y V. Zelaya (2013). La etnografía de dispositivos como herramienta de análisis y el estudio del managerialismo como práctica local. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1345-1354. Doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.edha.
- Slaughter, S. y L. Leslie (1999). *Academic capitalism: politics, policies & the entrepreneurial university*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Suddaby, R. (2016). Toward a historical consciousness: following the historic turn in management thought. *M@n@gement*, 19(1), pp. 46-60.
- Thomas, R. y A. Davies (2002). Gender and new public management: reconstituting academic subjectivities. *Gender, Work & Organization*, 9(4), pp. 372-397. DOI: 10.1111/1468-0432.00165.
- Venegas, J. (2017). *Participación femenina en cargos directivos en instituciones de educación superior chilena* [en línea]. Nota técnica 01. Foro de Educación Superior Aequalis. Disponible en: <<http://www.aequalis.cl/wp-content/uploads/2017/08/Participaci%C3%B3n-femenina-en-cargos-directivos-IES4.pdf>> [acceso 1/4/2018].
- Vial, G.; F. Ogaz y A. Morales (1999). *Una trascendental experiencia académica: la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Pontificia Universidad Católica de Chile, y la nueva visión económica*. Santiago de Chile: Fundación Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas-PUC.
- Zaldívar, T. (2009). *Economistas de la U: una biografía 1934-2009*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN URUGUAY

LA GESTIÓN EN EL SECTOR DE *SOFTWARE* A MEDIDA

María Julia Acosta

Resumen

El artículo problematiza cómo es que se da el fenómeno de la gestión en el sector del *software* a medida en Uruguay, buscando especificar qué tipo de mecanismos articula el *management* para lograr la colaboración de los trabajadores. Se busca indagar en el vínculo que se establece entre la dimensión individual del trabajo y la colectiva, en un sector de actividad que representa la producción simbólica y que rompe con los esquemas tradicionales tanto en la forma de organización del trabajo como en la de gestión. El artículo tiene base empírica en una serie de entrevistas a trabajadores y empresas desarrolladoras de *software* a medida en Uruguay realizadas fundamentalmente en 2016 y 2017.

Palabras clave: Gestión / trabajo / *software* / Uruguay.

Abstract

Transformations in the work world in Uruguay: management in the customized software sector

The article problematizes how the management phenomenon occurs in the software sector in Uruguay, seeking to specify what kind of mechanisms management articulates to achieve the collaboration of workers. The aim is to investigate the link that is established between the individual dimension of work and the collective one in a sector of activity that represents symbolic production and that breaks with traditional schemes both in the form of work organization and in the form of management. The article has an empirical basis in a series of interviews carried out mostly in 2016 and 2017 in companies that develop custom software in Uruguay.

Keywords: Management / work / *software* / Uruguay.

María Julia Acosta: Candidata a doctora en Sociología en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Docente e investigadora del área de sociología del trabajo del Departamento de Sociología de la misma facultad. ORCID: 0000-0002-8230-1370. E-mail: majuac@gmail.com

Recibido: 3 de abril de 2018.

Aprobado: 10 de junio de 2018.

Introducción

En el mundo del trabajo, las organizaciones se ven enfrentadas a la necesidad de poner en marcha cotidianamente quehaceres colectivos realizados por individuos trabajadores. Esto supone la acción de individuos orientados a ciertos fines y estructurados conforme a determinadas normas y a ciertas formas de hacer y de ser que se inscriben en concepciones modélicas, que promueven —puesto que así lo entienden— ciertos ideales de éxito, control, emociones, selección, promoción, jerarquías, reconocimiento, compromiso, productividad, etcétera.

Estas concepciones modélicas se valen de diversos mecanismos de gestión que se encargan de transmitir la ideología del *management* en los espacios de producción, con el fin de lograr la productividad necesaria y exigida en la producción capitalista. La manera en la que esto va sucediendo en la vida cotidiana de las empresas y de los individuos lejos está de ser apromblemática. Por el contrario, existe una negociación continua explícita e implícita sobre todas estas “formas” que están en directa relación con el estilo de lógica organizacional predominante y con los individuos trabajadores que las integran.

En este sentido, nos interesa problematizar cómo es que se da este fenómeno en el sector del *software* a medida en Uruguay, buscando especificar qué tipo de mecanismos articula el *management* para lograr la colaboración de los trabajadores. Qué vínculo es el que se establece entre la dimensión individual del trabajo y la colectiva, en un sector de actividad que representa la producción simbólica y que rompe con los esquemas tradicionales tanto en la forma de organización del trabajo como en la de gestión. En la primera parte del artículo, hacemos mención a una serie de características que tiene el sector del *software* en Uruguay que lo vuelven particularmente interesante para observar en él los cambios en el mundo del trabajo, así como algunos aspectos sobre su organización y gestión. Luego nos centramos en una serie de características de la ideología del *management* y sus implicancias para gestionar la dimensión colectiva e individual del trabajo. El artículo finaliza con una breve conclusión.

El campo del *software* y la gestión

El *software* se vuelve un campo interesante en el cual observar los diversos procesos manageriales, dado que su característica de producción inmaterial simbólica plantea desafíos teóricos de relevancia. Los cambios que se han sucedido en el mundo del trabajo, y que aparecen atados al proceso de globalización económica y social y a la individuación de los trabajadores —lo cual supone una mayor autonomía—, pueden verse con claridad en este sector. Comprender cómo es que se dan estos procesos vinculados a la gestión en estas organizaciones ilumina sobre fenómenos más amplios a escala societal. Asimismo, permite estudiar en un ámbito empírico acotado un fenómeno que también se produce a escala más general, vinculado a la relación individuo-sociedad, y observar cómo es que se dan los procesos de subjetivación en los diferentes marcos de colectivización e individualización de las prácticas sociales. Da lugar, además, a la identificación de la forma en la que se relacionan diferentes tipos de subjetividades y de prácticas de gestión del trabajo y de los trabajadores.

En la medida en que en todas las organizaciones existen concepciones sobre cómo se ha de trabajar, inevitablemente se generan y promueven determinadas formas de ser, es decir, modelos de individuos. Estos modelos surgen socialmente en los sectores de actividad de punta y permean sus formas tipo idealmente hacia el resto de la sociedad, ubicándose no solo como el modelo de negocios aspiracional y de organización del resto de las empresas, sino como formas ideales de ser. Como sostiene Sennett (2006):

“La nueva economía no es más que una pequeña parte de la economía total. Pero ejerce una profunda influencia moral y normativa como modelo de avanzada para la evolución del conjunto de la economía. Estas nuevas instituciones sugieren la nueva formulación de habilidades y capacidades personales, la fórmula combinada de institución y capacidad conforma la cultura de consumo y la conducta de consumo influye a su vez en las políticas, sobre todo las progresistas...”. (p. 16)

Pero las consecuencias no se ubican solo a escala social más general, sino también individual, dados los requerimientos que estos modelos tienen sobre las capacidades de los individuos y el vínculo con el tiempo que se les exige. Por ejemplo, la renuncia al pasado a través de la demanda de la actualización constante y la relativa valoración de la experiencia, que resulta innegable en la conformación de la identidad, pueden resultar en una vivencia negativa y estresante para muchos trabajadores. Las formas de organización empresarial construyen identidad y colaboran con la elaboración de determinadas trayectorias de los trabajadores.

En Uruguay este sector se ha caracterizado por su gran dinámica, siendo una de las actividades de más alto crecimiento en la última década. El capital es predominantemente nacional y las empresas son en su mayoría de tamaño mediano. La orientación del sector es hacia la exportación y la internacionalización (Stolovich, 2005). La industria de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) uruguaya ha logrado una temprana internacionalización respecto a la región. El proceso se inició hacia finales de los años ochenta, tuvo un fuerte despegue durante la década de los noventa y ha mantenido un crecimiento dinámico. De acuerdo con información de Uruguay XXI (2014), como resultado de este proceso de internacionalización, en el año 2005 el sector de *software* y servicios informáticos (SSI) ya contaba con más de 300 empresas y la facturación total ascendía a los 265 millones de dólares. De estas empresas, el 46% eran desarrolladoras de *software*, el 29% proveedoras de consultorías y servicios informáticos, y el restante 25% estaba conformado por empresas de internet y datos. En general, estaban internacionalizadas a pesar de que la gran mayoría de ellas eran pequeñas: un 80% de las empresas facturaba menos de 500.000 dólares anuales. La internacionalización del sector es tal, que Uruguay es el primer exportador per cápita de SSI de América Latina, y el tercero en términos absolutos, según datos elaborados por Uruguay XXI (2014) con base en la Encuesta de la Cámara Uruguaya de Tecnología de la Información (CUTI)¹ de 2011.

En un estudio realizado por el Instituto Español de Comercio Exterior (2006), se indica que las empresas uruguayas son creadoras de tecnología. Tratan de crear nuevas soluciones que aumentan su grado de estandarización de acuerdo con el éxito del producto. Esta es otra nota característica de la industria y tiene que ver con el posicionamiento en un segmento alto de la cadena de valor. Tanto por su naturaleza intangible como por lo acelerado y continuo de su proceso de cambio tecnológico, la definición del sector es compleja. Una variada gama de programas componen esta industria. Estos se diferencian principalmente por el grado de estandarización y el ámbito de su aplicación. En relación con el grado de estandarización, existe desde el *software* totalmente personalizado (a medida) hasta el de tipo “universal”, que puede ser utilizado de manera homogénea por usuarios de cualquier país del mundo. Por otro lado, según el ámbito de aplicación, el tipo de *software* puede clasificarse en dos grandes categorías: el segmento horizontal y el seg-

1 La CUTI es la organización que representa a la industria uruguaya de las TIC. Está integrada por más de 350 firmas y organizaciones que operan en 52 mercados y brindan soluciones para los cinco continentes. Fue fundada en el año 1989 por empresas productoras de *software* locales. La organización es hoy centro de referencia y socio activo de instituciones relacionadas con las tecnologías de la información (TI), como incubadoras de empresas, centros académico-industriales, universidades, parques tecnológicos, gremiales y asociaciones. Ver: <<http://www.cuti.org.uy/institucional.html>>.

mento vertical. En el segmento vertical, los programas son desarrollados para una actividad económica específica, por ejemplo: salud, educación, transportes, etcétera, y pueden ser vendidos en paquetes o mediante desarrollos a medida. Además de la informática pura, es necesario incorporar otros tipos de conocimientos que son específicos para cada área. En el segmento horizontal, el contenido del *software* proviene principalmente del área informática. Su objetivo es resolver problemas de diferentes áreas, se trata básicamente de paquetes. En el caso uruguayo, las empresas locales tienden a situarse en la elaboración de un producto con un grado de estandarización bajo, evolucionando hacia un grado medio.

El sector se compone de una docena de grandes empresas que facturan cifras superiores al millón de dólares. La facturación de estas empresas oscila en torno a las tres cuartas partes del total. Son estas grandes empresas las que concentran la mayor parte de las exportaciones, mostrando en promedio una mayor propensión exportadora. Esta es la explicación de su dimensión: son grandes porque se orientaron hacia el exterior y con ello eliminaron la limitación cuantitativa del mercado interno.

Según Uruguay XXI (2014), el país ha logrado posicionarse y ser reconocido internacionalmente con profesionales muy bien formados en TIC, que además cuentan con particularidades diferenciales como fácil adaptación a nuevas tecnologías, habilidades en una variada gama de lenguajes de programas (Ruby on Rails, HTML5, NoSQL, etcétera) y herramientas de desarrollo (Inteligencia artificial, Realidad aumentada, Hadoop, Genexus, etcétera). También existen profesionales con alta especialización en determinados sectores verticales, tales como banca, agricultura, seguridad, *retail* (comercio minorista), turismo, juegos, salud y gobierno electrónico. El reducido tamaño del país, las mencionadas particularidades asociadas a los recursos humanos y la exitosa trayectoria de internacionalización son algunos de los factores determinantes para la instalación en Uruguay de importantes empresas extranjeras, así como de la concreción de importantes procesos de fusiones y adquisiciones e inversiones de riesgo en empresas TIC. El dinamismo presentado por el sector en los últimos años ha tenido un impacto creciente en la generación de empleo calificado. De acuerdo con la Encuesta de CUTI, durante el año 2011 las empresas socias de la cámara —que en su gran mayoría pertenecen al segmento SSI— emplearon a 10.575 personas.

Por otro lado, al observarse la composición de la mano de obra empleada en el sector se destaca su masculinización (70% hombres), su juventud (el 66% tiene menos de 36 años) y su alto grado de formación (más del 60% de los trabajadores tienen niveles terciario o superiores), según datos surgidos de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística

(ECH-INE) del año 2013. En ella se estima que, aproximadamente, el sector TIC en ese año empleó a 16.454 personas.

Al pensar la organización del trabajo en el sector de desarrollo de *software*, es decir, la forma en la que se idean los procesos a partir de las estrategias de negocio y que termina siendo el contenido de la actividad (Soto, 2009), se identifican formas centradas en el trabajo colectivo integrado a redes y basado en la deslocalización de la producción, lo cual supone demandas específicas a los trabajadores.

Estas demandas son muy diferentes a las surgidas en las formas de organización más tradicionales. Por su característica de producción deslocalizada, los trabajadores de esta industria se ven exigidos a tener jornadas de trabajo que se estructuran en horarios diferentes a los del resto de las actividades vinculadas al sector servicios en el país. También se ven en la necesidad de incorporar una segunda lengua como habitual, el inglés. Esta capacidad genera cierta exigencia para muchos de los trabajadores del sector, dado que no se trata en todos los casos de personas bilingües, sino de trabajadores con conocimientos de inglés que tienen que poner en práctica cotidianamente una lengua en la coordinación deslocalizada del trabajo, con todo lo que eso significa para la capacidad de pensamiento y para la acción comunicativa.

En las formas de organización más tradicionales, la segmentación y la prescripción del trabajo son la base de la organización, mientras que en estas “nuevas industrias” la autonomía que se ofrece a los trabajadores y la necesidad de trabajo colaborativo aparecen como una característica distintiva. De forma explícita, se destaca el componente relacional que supone la tarea organizada la mayoría de las veces en torno a proyectos.

Decíamos que algunos de los roles en el sector se despliegan con amplios márgenes de autonomía, lo cual no responde solamente a la necesidad de dar respuesta a los imprevistos que caracterizan la actividad cotidiana, sino también a la actividad de creación continua que es referenciada sistemáticamente por los actores involucrados: “...nosotros vendemos magia, vendemos algo que, en el momento de venderlo, no existe...”. La autonomía² aparece en relación directa con la posibilidad de tomar decisiones sobre el producto, una vez que están especificadas las características generales.

Se trata de trabajar conjuntamente con el cliente en la elaboración del producto, satisfaciéndolo y conociendo explícitamente a través de mecanismos de medición en tiempo real cuál es la satisfacción generada durante el

2 En muchos de los casos emerge la idea de que la autonomía se toma, se ejerce, más allá de si efectivamente fue “dada”, lo cual está muy próximo a la capacidad de iniciativa de los trabajadores.

proceso. Esto se realiza a través del monitoreo de la opinión del cliente, de manera de poder “mejorar” los procesos de trabajo y, en particular, la productividad. Esta forma laboral exige trabajar en permanente comunicación y aprendizaje colectivo.

El “tiempo real” también se convierte en un componente que es visibilizado por los actores y que supone, en alguna medida, la renuncia al pasado, a la experiencia (Sennett, 2006) individual de los sujetos y pasa a ser el tiempo del proyecto.

En particular nos interesa lo que sucede en las empresas de *software* que han adoptado una metodología de desarrollo concreta, denominada metodología ágil. Esta metodología llama la atención porque tiene una forma específica y reflexiva de concebir el trabajo y la organización de los trabajadores en torno a ella. Es así como es posible observar el anclaje de cierta ideología managerial en un estilo que pretende involucrar a los trabajadores, tanto en la realización y autonomía en el puesto como en su control, y que será detallada más adelante.

La idea central en este tipo de metodología³ es que la actividad productiva ocurra de manera transversal y dinámica (Minsal Pérez y Pérez Rodríguez, 2007). Los proyectos se inician sin un esquema final y detallado de lo que va a ser construido, por tanto tampoco puede hablarse de que existan “fases” en la ejecución; lo que existe es un desarrollo de actividades de acuerdo con las necesidades que van surgiendo a lo largo de la ejecución del proyecto.

No se diseña un plan de desarrollo a priori que pretenda cumplir con procedimientos y requerimientos incambiables e inamovibles, sino que por el contrario se reconoce la no predictibilidad, lo incierto de los escenarios. Surge la necesidad en estos escenarios de evaluar sistemáticamente el producto que se está desarrollando.

La toma de decisiones se da en grupos de influencia. El grupo trata de llegar a un consenso sobre la estructuración del proyecto y sobre la velocidad con la que cada contribución individual a la solución será llevada a cabo para cumplir con sus objetivos. Los trabajadores se autogestionan buena parte del tiempo sobre la base de los acuerdos establecidos, así como de sus intereses particulares y proyectos de desarrollo de carrera (Acosta, 2015).

La organización de los recursos humanos se da basada en el proyecto, lo cual significa que la duración queda definida a partir de este, al igual que la forma en la que se van a establecer el funcionamiento y sus integrantes.

3 Se trata de un conjunto de métodos de ingeniería de *software* basados en un desarrollo iterativo e incremental, en el cual los requisitos y soluciones evolucionan con el tiempo según la necesidad del proyecto.

Quienes trabajan en un proyecto determinado lo hacen por poseer ciertas capacidades⁴ que son necesarias para participar en él según la organización. Los puestos no tienen funciones permanentes, incluso el concepto de asignación de roles en el proyecto es más bien para lograr eficacia en el equipo.

En este contexto, los roles desempeñados en un proyecto pueden intercambiarse en otro diferente. Se evidencia el peso que tiene la dimensión colaborativa en esta forma de trabajar, en la cual los trabajadores están involucrados en un proceso compartido de toma de decisiones a corto plazo, dado que la dirección indica la necesidad estratégica que se desea cubrir sin especificar la forma de resolver el problema, ofreciendo máxima libertad al equipo de trabajo para su satisfacción. Como se ha visto, uno de los espacios de la autonomía es la toma de decisiones, y esta es una característica marcada. De hecho, es justamente la posibilidad de esta autonomía la que muchas veces se argumenta como una de las dimensiones de mayor reconocimiento y como satisfactor de los trabajadores altamente calificados.

En términos explícitos, el control del trabajo ocurre a partir del establecimiento de “momentos” de puesta a punto con el fin de realizar un seguimiento, tratando de “no afectar” la autonomía y la creatividad del equipo. La creatividad se vale de un insumo permanente que es la transferencia de conocimiento continua que supone este tipo de trabajo. La alta rotación de los miembros de los equipos entre diferentes proyectos, junto al establecimiento de roles de referencia, como el vinculado a la arquitectura de *software*⁵: “... x es el que sabe todo...”, es la manera a través de la cual se articula el trabajo.

En una industria de esta naturaleza, que está montada sobre el conocimiento, el saber es recurrente como categoría. Generar las condiciones para gestionar el conocimiento se vuelve central. El énfasis está puesto en la comunicación y, de esta forma, en la transmisión de conocimiento más que en la documentación técnica (protocolos). El espacio físico de estas empresas es un espacio compartido, casi sin oficinas cerradas, donde no hay lugares establecidos y asignados de forma permanente.

La problematización del tiempo de producción

Debe quedar claro que el control también se delinea –de acuerdo con las entrevistas realizadas– en el establecimiento de los tiempos de producción. En otros artículos ya hablábamos del “lazo recursivo” que existe entre el

4 Un concepto que surge inevitablemente tiene que ver con la idea de capacidad potencial (Sennett, 2006). Esta forma de organización se sustenta en la valoración de determinadas capacidades que van modelando a los sujetos y que tienen implicancias en un espacio más amplio que el laboral. La capacidad potencial se centra en el yo y en alguna medida aparece independiente del contexto y la suerte.

5 Diseño de la estructura e implementación de un sistema.

producto y los trabajadores (Quiñones, Supervielle, Acosta y Van Rompaey, 2013). De hecho, en la práctica la dinámica de la “venta” de los productos inexistentes hasta el momento pone en juego la capacidad para la estimación de los tiempos que supone el desarrollo de un proyecto determinado.

Según los trabajadores, las más de las veces los tiempos son subestimados, generándose problemas en varios sentidos. Por un lado, aparece el vinculado con la satisfacción del cliente, dado que este manifiesta y reclama la ejecución del trabajo en el tiempo prometido. En el interior del equipo, comienza a tensionarse la ejecución para poder “llegar”, la presión vinculada a la racionalización de “...y nosotros sabemos que no vamos a llegar...” (entrevista a desarrollador), hasta que aparece la negociación y la toma de decisión, en ocasiones, de enviar el producto sin testear o con *bags* (errores).

Se genera una situación óptima para la resistencia de los trabajadores que, lejos de sentirse en la libertad de tomar decisiones, se sienten impedidos (“nosotros sabemos que estamos mintiendo...”), exigidos y puestos a prueba (“...es que venden proyectos de tres meses y son para hacer en un año...”).

El control del trabajo mediante el establecimiento del plazo de realización y la resistencia de los trabajadores surgen en esta dimensión con claridad. Se configura una dinámica en la cual los trabajadores, sabiendo que no llegan a los plazos establecidos, comunican la situación y despliegan una estrategia de defensa colectiva de la individualización y la responsabilización de la que ya hablaban Nizet y Pichault (2008) y que caracteriza las prácticas de gestión de recursos humanos en estas empresas.

Decíamos en un artículo anterior (Quiñones y Acosta, 2017) que una nueva forma de abordar estos fenómenos en los estudios del trabajo pasa por cuestionar los esquemas que nos llevan a pensar el control y la autonomía como ideas contradictorias, funcionando bajo lógicas de acción opuestas. Una de las evidencias recogidas en la observación del sector es que ambas lógicas se entremezclan en la práctica:

“La complejidad emana de un empresario que tiene una estrategia orientada al control pero apoyándose fuertemente en la autonomía y conocimiento de los trabajadores. Autodisciplina y formación autodidacta, capacidad potencial, individuación de las trayectorias laborales, capacidad de autogestión, convergen en una organización del trabajo donde el énfasis está puesto en la articulación de los roles en torno a un proyecto más que en las jerarquías y, sobre todo, en la mayor autonomía de los trabajadores”. (Quiñones y Acosta, 2017, p. 266)

Ahora bien, en este marco y bajo estas premisas ¿cómo es que la gestión logra que se produzca la coordinación necesaria para producir algo? ¿Cómo es posible que apelando a prácticas de gestión fuertemente indivi-

dualizadas –que por otra parte se dan en el marco de un proceso de managerialización de la vida cotidiana de los trabajadores (Zangaro, 2011)⁶— se logre hacer emerger lo colectivo con la densidad relacional necesaria para el trabajo colaborativo?

Base empírica

El artículo tiene una base empírica conformada por una serie de entrevistas realizadas a trabajadores y empresas desarrolladoras de *software* a medida en Uruguay, entre los años 2016 y 2017. El muestreo ha sido intencional, identificando previamente a través de informantes calificados a empresas desarrolladoras de *software* a medida. En este sentido, si bien el trabajo de campo de la investigación que sirve de base para el artículo todavía está en proceso, se han realizado entrevistas individuales (10) y colectivas (4) con desarrolladores y con representantes de las empresas en Uruguay. Debido a las características del sector en el país, la mayor parte de los trabajadores entrevistados han sido varones jóvenes (menores de 30 años) que se desempeñan como desarrolladores, pero también se ha entrevistado a líderes de proyecto. En el caso de las empresas, los entrevistados han sido sus directores/dueños y responsables del área de personas o capital humano. Las entrevistas se han desarrollado en diferentes lugares y por distintas vías, algunas se han realizado en las propias empresas o en la Facultad de Ciencias Sociales, mientras que buena parte de ellas se ha llevado adelante de forma remota a través de Skype o videoconferencia.

El logro de lo colectivo

Una de las características de la ideología⁷ del *management* (Ojeda, 2013) es la de tratar los intereses de la empresa como si fuesen los intereses de todos los integrantes. Según este autor, se busca la construcción de una ciudadanía corporativa, de manera que los trabajadores tienen todas características comunes en una serie de dimensiones y se orientan de acuerdo con los mismos intereses. Ciertos intereses particulares son universalizados como si fuesen de todos. La promoción de determinadas creencias colabora en su legitimación. Esto se da mediante la implementación de una serie de prácticas ritualizadas en torno al “código”, canalizando el conflicto y resolviendo las contradicciones mediante el disciplinamiento de los miembros de la organización. Esta orientación de generar un interés colectivo también opera en los procesos de responsabilización de los empleados cuando se les solicita que piensen y

6 Bajo esta idea, el *management* logra trasvasar las fronteras organizacionales para instalarse como tecnología del yo en la vida cotidiana de los trabajadores, entendiendo las formas de gestión del trabajo como un dispositivo articulador de prácticas de subjetivación que propone a los individuos modos de acción sobre sí mismos.

7 En tanto cuerpo de premisas o supuestos, conceptualización presente según Ojeda (2013) en autores como Mintzberg (ideología) o Schein (presunciones básicas subyacentes).

actúen como si fuesen los dueños (*ownership*). Por momentos, esta retórica parece convertirse en creencia. En lo relativo al discurso managerial, termina cuestionando el vínculo tradicional entre patrón y trabajador: "... compromiso e iniciativa; nosotros por decisión dependemos de los empleados..., ¿empleados? ¡Qué raro suena! Antes les decíamos cómo tenían que hacer las cosas, ahora no..." (CEO⁸, empresa de desarrollo).

Otra dimensión en la que recae esta "colectivización" es el traslado momentáneo de la propiedad del producto. El ser dueño del producto coloca en el trabajador el interés de la empresa y hace efectiva la autonomía. Estos procesos de hacer responsables a los empleados apelando a una lógica de dueño terminan convirtiéndose en mecanismos sutiles de control y disciplinamiento: "acá todos somos igualmente responsables por llegar a los objetivos" (CEO, empresa de desarrollo).

La idea de cultura también es un concepto recurrente en la ideología del *management*. Se le destina mucho esfuerzo a la "generación" de cultura, de una cultura de alguna manera consensuada que predomine en toda la organización. Una cultura con base en una serie de objetos sociales pero también físicos muy simbólicos, como son las áreas de relax en las empresas (hamacas paraguayas, cocinas equipadas, mesas de pimpón, entre otras). La cultura aparece como dadora de orden y orientación a las conductas de los individuos, con el objeto de que sean funcionales a las estrategia organizacional (Ojeda, 2013).

Pese a ser una noción contextual, igualmente se apela a la idea de "cultura" como algo homogéneo, como algo presente de la misma manera en todos. Se implementan acciones dirigidas a la generación de un buen ambiente, de un clima de trabajo determinado, se busca que los nuevos "peguen" con esa cultura, en definitiva, se hace todo lo posible para que nadie rompa con la "onda" que se busca.

A partir de esta descripción, se entiende la lógica de los procesos de selección que se implementan. Si bien los procesos no dejan de ser más bien informales, están estandarizados. Además de tener unas cuantas entrevistas y pruebas técnicas con los referentes de las empresas, que operan como filtro, el proceso de selección tiene en todos los casos una entrevista cuyo nombre puede variar entre las empresas —algunos la llaman entrevista cultural, personal o *relaxed interview*⁹—, pero está dirigida a establecer

8 Chief Executive Officer.

9 "Let's meet up and see if we are a good fit for each other. We are looking for intellectually curious, passionate designers and programmers eager to learn new things and always ready for new challenges" ("Reunámonos y veamos si ajustamos bien el uno con el otro. Buscamos diseñadores y programadores intelectualmente curiosos y apasionados, deseosos de aprender cosas nuevas y siempre preparados para nuevos desafíos"). Descripción de la entrevista en el proceso de aplicación para una compañía de desarrollo de *software* uruguaya.

entre el colectivo y el trabajador la sintonía necesaria subjetivamente establecida. De esta forma es que se busca construir un mundo social lo más cohesionado posible —garantizado por los propios dueños— que integre y genere las condiciones de posibilidad para la producción. Así la cultura opera como un marco performativo que le da sentido y coherencia a la lógica de las decisiones de los individuos en la organización. Lo interesante en este sector de desarrollo de *software* es que parte de las prácticas que terminan constituyéndose como valor cultural tiene que ver con la creencia de que hay espacio para “poder ser”.

Existen prácticas de gestión orientadas a la generación de espacios de creatividad. Por ejemplo, los días viernes, cuando la organización pone el espacio y los recursos para que los trabajadores “puedan ser”, expresarse y desplegar su creatividad y conocimiento. Se trata de compartir conocimiento, experiencia, creatividad, construir comunidad e identidad colectiva. Se constituye así una retórica que apela a lo colectivo, al ser “parte de”, en el marco de una gestión que es individualizada¹⁰.

Quisiéramos detenernos en este punto, por la relevancia que creemos que tiene para lo que queremos transmitir en este artículo. De acuerdo con lo escrito anteriormente, es evidente que en este tipo de organización, que tal como hemos visto monta su trabajo a partir de proyectos, lo asociativo es constitutivo del propio proyecto. Todo proyecto supone una organización, pero sobre todo un fenómeno asociativo de tal naturaleza que posibilite su éxito (Supervielle, 2017). Pero también implica la existencia de trabajadores altamente individuados, lo que supone que no es la organización la que construirá el fenómeno de coordinación que permitirá la producción buscada —como en el caso de la organización taylorista—, sino que este fenómeno pasa por la voluntad individual de colaborar en el proyecto colectivo más que por la organización.

El no lograr esta disposición de los trabajadores individuados a colaborar plenamente en el colectivo, a aceptar las restricciones impuestas en este marco, pone en riesgo el éxito del proyecto. De aquí la importancia de comprender estos procesos y el desafío de gestionar las condiciones para la construcción de un fenómeno asociativo que, al mismo tiempo, recoja el compromiso de los trabajadores, construya una comunidad de práctica laboral, en el sentido de que lo que un trabajador hace se integre a lo que hace otro, y dé identidad al colectivo.

Importa tener presente, además, que el fenómeno asociativo en este sector involucra a los trabajadores, a los empresarios, cuya contribución prin-

10 Otro ejemplo de lo que venimos diciendo es un tipo de práctica de gestión implementada en alguna de las empresas que consiste en que una vez al mes se reúne cada trabajador con su referente para ver cómo está, cómo se siente, qué cosas le están pasando.

cial es el aporte material, el equipamiento, los locales y la infraestructura institucional, pero también involucra al cliente. En las organizaciones vinculadas a una organización del trabajo taylorista, el fenómeno asociativo se da por fuera de la organización productiva, en el sindicato. Y en este tipo de organización del trabajo lo asociativo es constitutivo del proyecto.

Algunas referencias a esto son dadas por los trabajadores en las entrevistas realizadas: "... yo me he quedado fuera de hora sí, pero por acompañar a mis compañeros de proyecto que no llegaban [...] acá trabaja toda gente *crack*, muy inteligente, no conozco a nadie que sea limitado... acá es toda gente capaz..." (entrevista a desarrollador).

Según Ojeda (2013), las semejanzas y similitudes de clase operan en la toma de decisión sobre la carrera de los trabajadores en las empresas. Podría pensarse que este mecanismo también influye en el momento de selección de los trabajadores. "La homofilia, tendencia de los individuos a relacionarse más positivamente con aquellos que se les asemejan" (2013, p. 55), parece prevalecer como uno de los criterios para mantener ese necesario "buen ambiente" que dé lugar a la colaboración.

En definitiva, los criterios de las entrevistas culturales que son parte de la selección en este tipo de empresas, y que hemos detallado más arriba, no son especificados a priori. Es muy probable que sea este mecanismo el que opere como trasfondo en la toma de decisiones sobre los candidatos. La retórica imperante en los discursos, tanto de los empresarios como de los trabajadores, sobre los "iguales", "semejantes" o lo "homogéneo" también ilumina en este sentido.

El logro de lo individual

Llegados a este punto resulta inevitable problematizar lo individual. Existe consenso en que esta ideología del *management* exige un tipo de individuo apto para dar respuesta a sus requerimientos, que está asociado a la idea de "individuo emprendedor". Una de las características marcadas que tiene este individuo es el imperativo de la autogestión. Se trata de alguien que es estimulado permanentemente a ser activo y a responsabilizarse de sus actos, a tomar su destino en sus propias manos, y es impulsado a asumir su propia conducta como una "empresa". Bröckling (2015) diferencia al empresario de sí mismo del *self* emprendedor. Este último refiere a la forma en la que los individuos son interpretados como personas y a la vez indica la dirección en la que son modificados o deben modificarse. Para este autor, en estas condiciones, las máximas del actuar emprendedor cambian la relación de los individuos tanto consigo mismos como con otros. Detrás de estos individuos emprendedores existen teorías y programas de automovilización empresarial que se difunden a los más variados ámbitos de lo social, por lo cual el análisis debe centrarse en esta construcción.

Partiendo de esta concepción del individuo que orienta hoy al mundo organizacional, surgen múltiples interrogantes asociadas a: ¿cómo opera en el individuo?, ¿qué tipo de referentes priman en su configuración identitaria?

Se abre así la necesidad de complejizar y aportar a la discusión acerca de la especificidad teórica del concepto de individuo para las organizaciones, en el marco de un contexto que exige su discusión. Creemos necesario apelar a una mirada superadora de aquella que lo ve como parte de un agregado en tanto suma de individualidades, propia del taylorismo, o de la que lo excluye en tanto producto de un proceso de subjetivación, propio de la sociedad del disciplinamiento.

Se trata de lograr un abordaje que reconstruya al individuo en el marco de los nuevos regímenes de socialidad y de poder, pero que permita dar cuenta de cuál es la orientación que asume este sujeto respecto al reconocimiento de su capacidad reflexiva, el ejercicio de su autonomía y en su continua necesidad de ajustarse a los requerimientos y demandas de esta autonomía por parte de la organización. Una mirada que permita diferenciar la complejidad inherente a la conformación de un sujeto que desarrolla su individualidad al tiempo que satisface demandas no solo internas sino también externas, asociadas a la iniciativa, la autonomía y la creatividad en el marco de pautas culturales que lo constituyen.

Comprender el vínculo entre individuo y colectivo pasa por comprender las distintas lógicas que orientan al mismo tiempo a los individuos y a las organizaciones, tanto con relación a cómo ellos diferencian y articulan su trayectoria individual con su inserción en la organización, como al modo en el cual las organizaciones diferencian distintas estrategias de articulación de sus trabajadores (Quiñones y Acosta, 2017). Esta articulación se da en el marco de un nuevo régimen de socialidad en el que hay una clara invisibilización de lo contractual, del poder presente en la relación laboral, y en el que existe una emergencia de la dimensión afectiva.

Si, según lo que hemos visto en este artículo, se asume la premisa de que lo organizacional opera de una forma diferente, proveyendo más bien el contexto en este nuevo régimen de socialidad, este cambio implica que se les otorgue una mayor atención a las experiencias individuales. Cuando una organización está moldeada a través de la idea de disciplina, la consecuencia es la homogeneidad. En el marco de las pautas descritas anteriormente, debemos considerar al individuo en el marco de sus trayectorias individuales, tal como lo propone Martuccelli (2006). Esta perspectiva, además, implica separar la individualización de una visión desocializada del actor, así como discriminar las tendencias más conocidas como individualización de las necesidades presentes en los individuos orientadas a la individuación.

Comentarios finales

El artículo ha delineado un campo de actividad en el cual se gestan nuevas formas de establecerse el vínculo del individuo con el trabajo y con la organización. Para poder interpretar estos cambios, parece pertinente al menos explorar una de las líneas posibles por las cuales abordan al individuo en sociología, que es la de la individuación.

En este modelo, el individuo no surge completamente subjetivado, con lo cual aparece su capacidad de actancia. Y conviene preguntarse, sin invalidar el peso de las posiciones sociales y los diferenciales de oportunidades asociadas a la socialización, ¿cómo es posible que estos individuos se individualicen, se singularicen (Martuccelli, 2006) en sus trayectorias? Esto supone intentar dar respuesta a aspectos vinculados a los recursos que estos trabajadores tienen para hacer frente a los desafíos y pruebas a los que los enfrentan estos procesos de managerialización, a cómo acceden a ellos, en el marco de qué instituciones, etcétera.

En definitiva, y a partir de lo expuesto, la pregunta central se ubica en torno a qué tipo de sociología debe atravesar a un individuo que trascienda la idea de individuo subjetivado para asumir exitosamente estos nuevos contextos y adquirir las capacidades para afrontar los desafíos que se le presentan.

Referencias bibliográficas

- Acosta, M. J. (2015). Configuraciones de la gestión de los recursos humanos: el marco del trabajo inmaterial. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(37), pp. 27-47.
- Bröckling, U. (2015). *El self emprendedor: sociología de una forma de subjetivación*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Instituto Español de Comercio Exterior (2006). *El mercado del software en Uruguay* [en línea]. Disponible en: <http://www.cuti.org.uy/documentos/software_uruguay.pdf> [acceso 10/5/2015].
- Martuccelli, D. (2006). *Lecciones de sociología del individuo* [en línea]. Cuaderno de trabajo, 2. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: <http://departamento.pucp.edu.pe/ciencias-sociales/files/2012/06/Martuccelli-lecciones_de_sociologia_del_individuo2.pdf> [acceso 20/2/2018].
- Minsal Pérez, D. y Y. Pérez Rodríguez (2007). Organización funcional, matricial...: en busca de una estructura adecuada para la organización [en línea]. *Acimed*, 16(4). Disponible en: <http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol16_4_07/acisu1007.html> [acceso 20/4/2016].

- Nizet, J. y F. Pichault (2008). De la sociología de las organizaciones a la gestión de los recursos humanos: una propuesta de marco de análisis [en línea]. *Administración y Organizaciones*, 11(21), pp. 47-84. Disponible en: <<http://studylib.es/doc/5118060/de-la-sociolog%C3%ADa-de-las-organizaciones-a-la-gesti%C3%B3n-de-lo...>> [acceso 24/3/2018].
- Ojeda, H. (2013). *Vigilar y diferenciar*. Buenos Aires: Letra Viva.
- Quiñones, M. y M.J. Acosta (2017). Autonomía gestionada por la empresa: ¿un oxímoron? *El Uruguay desde la Sociología*, 15. Montevideo: Departamento de Sociología-FCS-UDELAR, pp. 261-274.
- Quiñones, M.; M. Supervielle; M.J. Acosta y E. Van Rompaey (2013). Desafíos para una nueva gestión de recursos humanos: el caso de la industria del *software*. *El Uruguay desde la Sociología*, 11. Montevideo: Departamento de Sociología-FCS-UDELAR, pp. 331-345.
- Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Soto, A. (2009). Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo [en línea]. *Psicoperspectivas*, 8(2), pp. 102-119. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171014434006>> [acceso 12/3/2017].
- Stolovich, L. (2005). *La industria uruguaya de TI y sus requerimientos de financiamiento*. Montevideo: Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información.
- Supervielle, M. (2017). Criterios para la evaluación de emprendimientos cooperativos y autogestionarios. *El Uruguay desde la Sociología*, 15. Montevideo: Departamento de Sociología-FCS-UDELAR, pp. 229-241.
- Uruguay XXI (2014). *La industria TIC en Uruguay* [en línea]. Montevideo: Uruguay XXI. Disponible en: <http://www.smartservices.uy/innovaportal/file/862/1/la_industria_tic_en_uruguay.pdf> [acceso 20/3/2018].
- Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el *management* como dispositivo de gobierno [en línea]. *Trabajo y Sociedad*, 15(16), pp. 163-177. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712011000100010&lng=es&tlng=es> [acceso 1/4/2018].

LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

RESULTADOS COMPARADOS DE UNA ENCUESTA REALIZADA EN DOS CONGRESOS DE ALAST

Jorge Walter, Diego Szlechter y Juan David Vanegas Daza

Resumen

La comunidad multidisciplinaria de los estudios del trabajo y las asociaciones nacionales y la regional que nuclean a los especialistas han tenido gran dinamismo en Latinoamérica durante las últimas décadas, en forma concomitante con un proceso de especialización de las ciencias sociales en general (De Sierra, Garretón, Murmis y Trindade, 2007). Este artículo compara los resultados de sendas encuestas respondidas voluntariamente por los miembros de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST) presentes en el sexto congreso, realizado en 2010 en México, y en el octavo, realizado en Buenos Aires en 2016. La comparación arrojó nuevos indicios de un “proceso de profesionalización” (Gaillard, Krishna y Waast, 1997) de los estudios del trabajo en la región.

Palabras clave: Profesionalización / comunidad científica / estudios del trabajo / América Latina.

Abstract

*The professionalization of labour studies in Latin America:
comparative results from a survey held in two ALAST congresses*

The multidisciplinary community of labour studies and the national and regional associations that gather its specialists have been very dynamic in Latin America during the last decades, in a concomitant way with a specialization process of Social Sciences in general (De Sierra, Garretón, Murmis & Trindade, 2007). This article compares the results of two surveys voluntarily answered by members of the Latin American Association of Labour Studies (ALAST) present at the Sixth Congress held in 2010 in Mexico and the Eighth Congress held in Buenos Aires in 2016. The comparison yielded new indications of a “professionalization process” (Gaillard, Krishna & Waast, 1997) of labour studies in the region.

Keywords: Professionalization / scientific community / labour studies / Latin America.

Jorge Walter: Doctor en Sociología del Trabajo por la Universidad de París 3. Investigador principal del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), sede Universidad de San Andrés, Argentina. Profesor titular regular de la Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina. E-mail: walter@udesa.edu.ar

Diego Szlechter: Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina. Investigador docente del Instituto de Industria de dicha universidad. Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Argentina. E-mail: diego.szlechter@yahoo.com.ar

Juan David Vanegas Daza: Sociólogo. Doctorando en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina. Becario doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Argentina. E-mail: juandavidvanegasdaza@gmail.com

Recibido: 3 de abril de 2018.

Aprobado: 29 de junio de 2018.

Introducción¹

En este trabajo se examinan la formación, la inserción en instituciones, las fuentes de financiamiento de proyectos y la participación en redes locales e internacionales de los miembros de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST) que respondieron a tal efecto la segunda edición de una encuesta realizada durante el octavo congreso organizado por la institución en Buenos Aires en agosto de 2016².

Los resultados de la primera encuesta realizada en el sexto congreso (México, 2010) dieron origen a una serie de publicaciones (Walter y Szlechter, 2012, 2014a, 2014b), en las cuales volcamos los resultados de la encuesta, que completamos con una serie de entrevistas individuales y colectivas a miembros de diferentes generaciones de la asociación.

Retomaremos aquí la problemática de la profesionalización planteada en dichas publicaciones iniciales, inspirada en los resultados de las investigaciones de nuestra contraparte europea en este proyecto (Gaillard, Krishna y Waast, 1997). Según dichos autores, la profesionalización es corolario de la institucionalización de una comunidad científica a escala nacional, cuando esta se ha consolidado y ya no se restringe al ámbito local. Esto último tiene lugar como consecuencia de la creación de instituciones educativas de nivel superior y estructuras específicas de formación, asociaciones profesionales y revistas, sistemas de referato para el financiamiento de proyectos, así como del establecimiento de patrones de calidad y productividad.

En el tránsito desde las comunidades científicas a los grupos profesionalizados, el carisma de los pioneros subsiste, pero en el ámbito simbólico, “rutinizado”. Para que tenga lugar dicha transición es necesario que la comunidad se vincule con otros intereses por fuera de la disciplina, aproveche oportunidades para crear una demanda social y conforme a un sistema de reproducción de dicha demanda sostenible en el tiempo. Por otra parte, un grupo científico altamente profesionalizado no se restringe al ámbito nacio-

1 Este artículo analiza los resultados de una encuesta que tuvo su origen en un proyecto más amplio que contó con el apoyo del Programa EULAKS de la Unión Europea (Connecting Socio-economic Research on the Dynamics of the Knowledge Society in the European Union and Latin American and Caribbean Countries).

2 Agradecemos las valiosas críticas realizadas por los evaluadores anónimos del artículo.

nal y contribuye en alguna medida al avance del conocimiento a escala internacional. Posee además potencialidad en cuanto a establecer nexos viables con segmentos de la economía orientados hacia la producción.

Para dar cuenta de los procesos de institucionalización que conducen a la profesionalización, diseñamos la encuesta sobre la base de tres ejes analíticos clásicos: jerarquías, mercados y redes (Thompson, Frances, Levačić y Mitchell, 1991). El primero se refiere a las instituciones donde se desenvuelven los miembros de la asociación, las posiciones que ocupan y el tipo de tareas que realizan en ellas; el segundo, a las fuentes de financiación y el tipo de proyectos en los cuales están involucrados; el tercero está relacionado con las asociaciones a las que adhieren y las revistas científicas en las cuales someten su producción al juicio de los pares. Consideramos que estos ejes son complementarios y mutuamente necesarios para que el proceso de institucionalización tenga lugar.

En el análisis de los resultados de la encuesta realizada en 2010, nos preguntábamos en qué punto se ubicaban los miembros de la asociación asistentes al congreso que respondieron la encuesta —una muestra voluntaria de la comunidad subregional de estudiosos del trabajo— en el continuo que va desde la institucionalización a la profesionalización. ¿Reencontramos los indicios de esas mismas tendencias seis años después, en el extremo geográfico opuesto de América Latina?

■ La encuesta

La primera encuesta llevada a cabo en el sexto congreso realizado en México en el año 2010 contó con financiamiento del Programa EULAKS de la Unión Europea, titulado *Connecting Socio-economic Research on the Dynamics of the Knowledge Society in the European Union and Latin American and Caribbean Countries*. Tanto en el diseño del cuestionario para la primera encuesta (en el cual introdujimos varias preguntas procedentes de la encuesta EULAKS) como en el análisis de la información recogida, contamos con la colaboración del equipo del Programa³. La sede argentina del proyecto fue la Universidad Nacional de General Sarmiento, que puso a su disposición a un becario de investigación como responsable de la carga y el procesamiento de los datos y la preparación de los cuadros. La segunda encuesta, realizada en el octavo congreso, en 2016 en Argentina, fue financiada con fondos de

3 Agradecemos especialmente la permanente colaboración de Rigas Arvanitis, investigador del Institut de Recherches pour le Développement (IRD, Francia), sede del proyecto, quien colaboró con nosotros en el diseño del formulario de la encuesta y en su realización durante el Congreso de ALAST en México, y aportó luego valiosas sugerencias para el procesamiento y el análisis de la información, así como numerosos comentarios que tuvimos en cuenta en el análisis de sus resultados.

los investigadores argentinos que tomaron a su cargo el primer proyecto, integrantes de la Comisión Directiva de la Asociación⁴.

Composición de los asistentes y el grupo encuestado⁵

De acuerdo con las fichas de inscripción, al congreso realizado en Argentina asistieron 630 personas, a comparar con las 520 que participaron en el congreso mexicano. Confirmamos en primer lugar que la distancia tiene una fuerte influencia en la asistencia a los congresos. Un 47,9% de los asistentes al congreso realizado en México eran mexicanos, porcentaje que se redujo al 8,1% en el de Buenos Aires. Inversamente, al congreso mexicano asistió un 14,8% de argentinos, y al congreso de Buenos Aires un 44,3%. Llama la atención sin embargo el gran número de argentinos que se trasladó a México en 2010, que supera ampliamente al de mexicanos que vinieron a Buenos Aires. Ello posiblemente se vincule con la mayor disponibilidad de financiamiento existente en 2010 en Argentina.

Es interesante además la presencia en Argentina de asistentes provenientes de cuatro nuevos países, dos de ellos más cercanos (Perú y Bolivia) y los otros dos europeos (Alemania e Italia). Francia y España continuaron presentes en Argentina, pero con un número de asistentes significativamente menor que en México. También concurrió al congreso realizado en Argentina una nutrida delegación uruguaya (también al congreso mexicano) y, sobre todo, de chilenos y colombianos (en Chile y Colombia se realizaron los dos precongresos ALAST anteriores al congreso de Buenos Aires). Colombia, por su parte, se postuló y fue elegida como la futura sede de la Asociación para el período 2016-2019.

La encuesta fue respondida voluntariamente por el 25% de los asistentes (158 personas), una proporción superior a la lograda en el congreso mexicano (23,6%, 116 personas). Dichas tasas resultan insuficientes a los efectos de establecer comparaciones entre países, salvo los más grandes (Brasil, México y Argentina). A lo largo del artículo nos referiremos por lo tanto a indicios que surgen del análisis de la información, dadas las fuertes limitaciones que tiene nuestra fuente de información⁶.

4 Jorge Walter presidió la ALAST durante el período 2013-2016 y Diego Szlechter se desempeñó como secretario en el mismo período. El asistente a cargo del procesamiento de los datos de la encuesta realizada en Argentina fue Juan David Vanegas Daza, becario doctoral del CONICET con sede en el Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento.

5 Por motivos prácticos vinculados con la edición hemos debido restringir al máximo el uso de cuadros y gráficos para representar la información.

6 Típicamente, por cuestiones de acceso a fondos de financiación, hay una proporción dominante de investigadores formados provenientes de países lejanos (por ejemplo, argentinos en México, mexicanos en Argentina) y una fuerte presencia de estudiantes e investigadores más jóvenes del país donde se realiza el congreso o de países vecinos.

La tasa de respuesta de los países más grandes fue dispar. Mientras respondió un 37% de los mexicanos que asistieron al congreso, lo hizo un 31% de los brasileros, manteniendo ambos países los altos índices de respuesta del congreso de México. Sorprende sin embargo la baja tasa de respuesta de los argentinos (16,5%), muy inferior al promedio, menor incluso al guarismo alcanzado en el congreso de México (22,1%).

Los datos recogidos en el congreso de Buenos Aires nos permitieron distinguir a los investigadores (con título de maestría o superior) y a los estudiantes (de licenciatura) que respondieron la encuesta. Un 24% de las respuestas (un 43,5% en el caso de los argentinos) provino de estudiantes, es decir, de personas sin publicaciones ni trayectoria en la disciplina.

■ Edades

La composición por edades del grupo encuestado en Argentina tuvo una distribución más equilibrada que en México entre jóvenes estudiantes y adultos al final de su carrera. En Argentina la forma graficada es claramente piramidal a partir de los 40-50 años, siendo esta categoría intermedia la dominante (28,5%), y se reduce levemente hacia las categorías de menor edad (25,1% entre 30 y 40 años y 14,5% entre 20 y 30 años), un indicio de la existencia de bases sólidas para el desarrollo y la renovación de la institución.

■ Estudios

La mayoría de los encuestados en Argentina (76%) posee diplomas de posgrados de investigación (en México, el 84,6%). El 48,1% posee un doctorado (en México, el 49%) y un posdoctorado (el 3,8%), indicios reiterados de una fuerte orientación hacia la investigación por parte de los miembros de la Asociación.

A diferencia de México, donde el grupo de 50-60 años tenía el mayor número de doctorados, en Argentina es la franja etaria 40-50 la que detenta ese podio. Respecto a las maestrías, si bien tanto en Argentina como en México el grupo más numeroso es el de 30-40 años, la proporción de este rango etario se reduce a la mitad en el Congreso en Argentina respecto del de México. Si la encuesta de México daba cuenta de una notoria propensión a iniciar y culminar tardíamente los estudios de posgrado, la llevada a cabo en Argentina es testigo de un adelantamiento de ese proceso —especialmente en los doctorados—, tendencia claramente relacionada con la institucionalización de los estudios del trabajo en la región.

Otro dato interesante que surge de la encuesta realizada en Argentina tiene que ver con la mayor proporción de personas con doctorados entre los mexicanos y con maestrías y posdoctorados entre los brasileros. Los argentinos se sitúan en un punto intermedio entre dichos países en los tres niveles

de formación. Lo anterior está posiblemente asociado con el grado de institucionalización de las formaciones específicas de alto nivel en esos países.

En cuanto a la especialidad de los diplomas, la Sociología —disciplina fundadora de la Asociación— continúa siendo dominante. Si sumamos a ella los diplomas en Ciencias Sociales y Estudios Laborales, se alcanza el 45,6% de los encuestados. El resto de las disciplinas presentes (por ejemplo, Psicología y Educación) suman un 19%, confirmando un rasgo muy valorado por la Asociación: su apertura al debate interdisciplinario.

Inserción institucional

Nos referiremos a continuación al tipo de institución donde el encuestado realiza tareas de investigación, al tipo de contrato que lo vincula con ella y a la distribución en el uso de su tiempo entre la docencia, la investigación, la responsabilidad institucional y la consultoría.

Al igual que en México, prácticamente la totalidad de los encuestados afirma desarrollar actividades de investigación, cuyos productos estaban presentando en el congreso. Más adelante nos referiremos a la proporción del tiempo de trabajo que dedican a esa actividad en las instituciones donde se desempeñan.

Un 76,5% de los encuestados en México realizaba actividades de investigación en una universidad. En Argentina, esa proporción fue casi exactamente la misma (76,8%), lo cual confirma la importancia de las universidades como lugar de la investigación en América Latina.

■ **Tipos de contrato**

Un 83,3% de los encuestados en Argentina contaba con contratos de trabajo de tiempo completo, ya fuesen permanentes (65,2%) o transitorios (18,1%), cifras ligeramente superiores a las registradas en México.

■ **Tipos de contrato y edad**

Si se cruzan el tipo de contrato y el rango de edad, en el grupo encuestado en Argentina se observa que los más jóvenes tienen una baja proporción relativa de contratos permanentes y una alta proporción relativa de contratos temporales y de tiempo parcial, lo cual confirma la forma clásica de selección para el reclutamiento en puestos de investigación.

■ **Contrato, cargo y edad**

La proporción de encuestados que ocupaba cargos de responsabilidad en sus instituciones de pertenencia fue elevada y similar entre el sexto congreso (38,2%) y el octavo (37,7%), además de involucrar a una parte sustancial de

las personas con contratos de carácter permanente (57,8% de los encuestados en 2010 y 63,9% en 2016).

Asimismo, la ocupación de cargos institucionales crece con la edad, con un máximo en el rango etario entre los 40 y 50 años, y extendiéndose hasta la edad de la jubilación.

El alto porcentaje que arroja la encuesta en materia de cargos de responsabilidad es un indicio reiterado del sólido posicionamiento institucional de los científicos del trabajo de la región.

■ País y tipos de contrato

Es interesante por último constatar entre los mexicanos que respondieron la encuesta en Argentina la ausencia de personas sin contratos de tiempo completo (que seguramente no cuentan con financiamiento específico para concurrir a congresos), así como la mayor proporción de brasileros que de argentinos con contratos temporales de tiempo completo, y la relación inversa en cuanto a personas con contratos de tiempo parcial.

Uso del tiempo de trabajo

En cuanto a la distribución del uso del tiempo de trabajo entre la investigación, la docencia y la consultoría/servicios técnicos, se mantienen las mismas prevalencias registradas en ambas encuestas. La investigación predomina ampliamente en las categorías de dedicación superiores al 50% del tiempo de trabajo, confirmando la orientación de los miembros de la asociación hacia la investigación. La docencia prima en segundo lugar en las categorías entre 26% y 75% del tiempo de trabajo, y la gestión en las categorías entre 1% y 50% del uso del tiempo. Por último, la consultoría y la asistencia técnica son ampliamente dominantes en la categoría 0% de dedicación.

Sin embargo, constatamos algunas diferencias significativas: un aumento relevante del tiempo destinado a la docencia en las categorías intermedias de dedicación, y a la gestión y la consultoría en las categorías de más baja dedicación. ¿Presiones crecientes de la docencia sobre la investigación en las universidades?, ¿estímulos crecientes del financiamiento en favor del vínculo entre la investigación y la actividad productiva?⁷, ¿sesgo Cono Sur en la composición de los encuestados?

Redes profesionales y científicas

7 Coincidimos sin embargo con el punto de vista de Leonardo Vaccarezza en cuanto a que “No parece ser la cuestión del conocimiento como estrategia principal lo que nos permitiría describir la agencia de los investigadores, sino los distintos componentes relacionales de la vida académica que les permite mantenerse e identificarse (reproducirse) como profesionales académicos” (Vaccarezza, 2000, p. 42).

En este punto nos referiremos al lugar donde los encuestados realizaron estudios superiores, a sus estadías en el extranjero, a su cooperación con colegas extranjeros, a los temas en los cuales se han especializado y a los motivos que tuvieron para elegirlos, a su pertenencia a asociaciones, a su participación en la creación de revistas y en comités editoriales, a las revistas en las cuales publican y a su participación en congresos.

■ Estudios y estadías en el extranjero

Nos referiremos en primer lugar al sitio de realización de los estudios superiores, a la vez como espacios de oportunidad para el tejido de redes locales e internacionales y como indicio de institucionalización de los estudios del trabajo en la región.

En la encuesta realizada en 2010 en México, el 42,2% de los encuestados había realizado estudios superiores en el extranjero. En el octavo congreso, realizado en 2016 en Argentina, esa proporción reunió solo a un tercio de los encuestados (33,5%). Si analizamos la distribución por categorías de edad en el congreso argentino, vemos que el 71% de los mayores de 60 años (ese porcentaje es superior al doble del promedio general) realizó estudios en el exterior, posiblemente por la falta de oportunidades locales de formación en el momento en el que realizaron sus estudios, y menos de la mitad (14%) de los menores de 30 años —quizás por el motivo inverso— hizo lo propio. Si se comparan esos datos con los del congreso mexicano, llama la atención que el porcentaje de la franja de 20 a 30 años casi triplica la proporción de diplomados en el extranjero registrada en el congreso argentino.

Idioma de estudios

En cuanto a la lengua de los países donde los encuestados realizaron sus estudios superiores, la comparación entre el sexto y el octavo congreso da cuenta de una reducción de la influencia de los países de lengua española y francesa, y un incremento de la influencia de aquellos de lengua inglesa y portuguesa, esto último debido probablemente a que el último congreso se realizó cerca de Brasil y congregó a una importante cantidad de personas de ese país.

Tal como sostuvimos en un artículo anterior (Walter y Szlechter, 2014b, p. 221), los estudios de posgrado realizados en el extranjero tienen un peso importante y probablemente una gran influencia sobre el desarrollo de la disciplina en la región⁸. No obstante, la mayor y creciente parte de los posgrados

8 Vinck constata, sin embargo, que la realización de un doctorado en el exterior no alcanza para establecer relaciones internacionales durables (Vinck, 2013). Los beneficios de este tipo de estadías dependen del intercambio efectivo de conocimientos y de su utilización.

ha sido cursada localmente⁹, lo cual evidenciaría que la disciplina se ha instalado ya sólidamente en la región a partir de la creación de formaciones locales de posgrado orientadas hacia la investigación (maestrías y doctorados).

Un indicador de esto último son las estadías de investigación realizadas en el extranjero. Un 29,7% (47 personas) de los encuestados en Buenos Aires (158) declaró haber realizado estadías de investigación en el extranjero, principalmente en Francia, Brasil e Inglaterra. Veamos ahora la percepción de los encuestados sobre el rol de la cooperación internacional en el desarrollo de sus trabajos.

■ Percepciones sobre la cooperación internacional

Las respuestas a la pregunta sobre el valor atribuido por los encuestados a la cooperación con colegas del extranjero las ordenamos jerárquicamente, de mayor a menor, sumando a tal efecto las opciones: “lo considero esencial” y “lo considero muy importante”.

Para comparar las respuestas del sexto y el octavo congresos tomamos como punto de referencia la jerarquía del sexto congreso y examinamos las similitudes y cambios de orden en relación con la jerarquía resultante de la encuesta realizada en el octavo congreso (Cuadro 1).

Resultados de la cooperación internacional

Sorprenden, ante todo, las fuertes similitudes entre ambas jerarquizaciones. A punto tal, y es este posiblemente el mayor interés de la comparación entre ambos congresos, que la estabilidad de las percepciones —no obstante el cambio en la composición de quienes respondieron la encuesta— nos permite esbozar una hipótesis sobre la existencia de una verdadera cultura compartida por los miembros de la asociación. ¿Qué rasgos tiene dicha cultura en lo atinente al rol de la cooperación?

En los primeros lugares de la jerarquía aparece el camino crítico que va desde la presentación de una ponencia en un congreso —y el desarrollo de vínculos con contrapartes extranjeras— a su publicación en una revista científica extranjera. Asociado con todo lo anterior viene el desarrollo de nuevas temáticas y métodos de investigación y la participación en nuevos proyectos científicos.

9 Este fenómeno es mencionado por Gaillard, Gaillard, Russell Barnard, Galina, Canesse, Pellegrini, Ugartemendia y Cardenas (2013, p. 183) para las ciencias naturales en el caso argentino: “Argentina es por lejos el país donde mayor proporción de doctorados es obtenida en el país (83%). Los investigadores argentinos tienen un tipo de carrera más convencional que sus colegas latinoamericanos, quienes tienden a obtener su doctorado a mayor edad” (traducción nuestra).

En los últimos cuatro lugares aparecen el reconocimiento de la calidad científica (de la propia producción y de la institución de pertenencia) y la obtención de financiamiento (y de otro tipo de recursos eventualmente escasos, como los datos y la información), que es la forma como se expresaría concretamente dicho reconocimiento.

En síntesis: un fuerte énfasis en la producción y en el valor del intercambio para la producción, y una menor atención al acceso a recursos y al logro de reconocimiento. ¿Significa esto último que la cooperación internacional no se valora en tanto fuente de recursos o que no se necesitan ni se intenta obtenerlos gracias a ella? La respuesta a otras preguntas nos permitirá avanzar en esta dirección.

Cuadro 1. Resultados por orden de importancia de la colaboración con colegas extranjeros (sexto y octavo congresos).

| Resultados de la colaboración con colegas extranjeros | Orden de importancia | |
|---|----------------------|-----------------|
| | Sexto congreso | Octavo congreso |
| Desarrollo de nueva temática de investigación | 1 | 5 |
| Participación en congresos, formaciones, etcétera | 2 | 1 |
| Publicación en revistas extranjeras | 3 | 2 |
| Refuerzo de los vínculos con contrapartes internacionales | 3 | 4 |
| Desarrollo de nuevas metodologías de investigación | 4 | 5 |
| Participación en nuevos proyectos científicos | 5 | 3 |
| Reconocimiento en la propia institución | 6 | 8 |
| Acceso a datos e información no disponible en su país | 7 | 7 |
| Reconocimiento científico a escala internacional | 8 | 6 |
| Aumento del financiamiento para su institución | 9 | 9 |

Fuente: Encuesta Los Estudios del Trabajo en América Latina (ver Anexo).

■ Temas de los proyectos en curso

A los efectos de la comparación, nos limitamos a seleccionar los temas en los cuales se enmarcaban más proyectos sobre la base de una categorización ex post, a partir de los títulos de los proyectos en los cuales estaban involucrados los encuestados.

Hay fuertes coincidencias entre los temas, casi una década después del sexto congreso. Los problemas del mercado de trabajo y la cuestión sindical continúan a la cabeza. Se repiten el tema de las condiciones de trabajo, del

riesgo y la salud en el trabajo, las temáticas del género, las cuestiones de juventud, educación y trayectorias laborales, y los problemas laborales vinculados con la migración. En el congreso mexicano los encuestados mencionaron frecuentemente una problemática —la economía del conocimiento y la innovación— que no se vuelve a mencionar con la misma fuerza en el octavo congreso. Temas tradicionales aparecen en uno u otro congreso, como el trabajo de los mayores, el trabajo en la economía social y en el medio rural, el trabajo y la subjetividad. En el octavo congreso se mencionan proyectos sobre los trabajos de cuidado y los estudios del *management* y la organización.

Elección del tema de investigación

En este apartado, los encuestados debían optar por una serie de razones para elegir el tema de investigación en el cual estaban trabajando. Los motivos de la elección fueron en ambos congresos los mismos, con muy ligeras variaciones. Nuevamente, se plantea aquí la pregunta sobre los rasgos que caracterizarían la cultura institucional de la Asociación (Cuadro 2).

Cuadro 2. Razones para elegir el tema de investigación, por orden de importancia.

| Razones para la elección | Orden de importancia | |
|--|----------------------|-----------------|
| | Sexto congreso | Octavo congreso |
| Interés personal y/o curiosidad intelectual | 1 | 2 |
| Importancia social y política del tema para Latinoamérica | 2 | 1 |
| Tema de su investigación para la maestría o el doctorado | 3 | 3 |
| Tema novedoso al que se puede contribuir de manera original | 4 | 4 |
| Tema de investigación de las redes científicas de pertenencia | 5 | 5 |
| El tema corresponde a las orientaciones de su equipo de investigación | 6 | 6 |
| Permite publicar en revistas y libros a escala internacional | 7 | 8 |
| Tema vinculado con actividades docentes | 8 | 7 |
| Tema con amplia disponibilidad de financiamiento | 9 | 11 |
| Respuesta a un pedido de organismos nacionales o internacionales | 10 | 9 |
| Respuesta a un pedido de sindicatos, ministerios u otros organismos nacionales | 11 | 10 |

Fuente: Encuesta Los Estudios del Trabajo en América Latina (ver Anexo).

Entre las razones más importantes para elegir un tema de investigación, las principales coincidencias entre las respuestas recogidas en ambos congresos se refieren al fuerte énfasis en el “interés personal y/o la curiosidad intelectual”.

tual” y en la “importancia social y política del tema para América Latina”. Entre los motivos a los que se asigna menor importancia se encuentran la demanda “de organismos nacionales o internacionales” y “de sindicatos, ministerios u otros organismos nacionales” y, coherentemente con ello, que se trate de un “tema con amplia disponibilidad de financiamiento”.

Lo anterior puede interpretarse como una reivindicación de la autonomía personal frente a las prioridades establecidas por instituciones como los ministerios o los sindicatos al efectuar sus demandas.

Si se combinan estos resultados con los del Cuadro 1 (sobre la importancia de la colaboración con colegas del extranjero), en el cual se constataba la importancia fundamental de ese tipo de vínculos para la renovación teórica y metodológica de las investigaciones, se confirma la impresión sobre una cierta falta de autonomía de la producción local. Esta falta de autonomía se refleja en su escasa conexión con las demandas locales y en una fuerte referencia a las temáticas y los problemas tal como vienen definidos desde dentro del campo científico y de acuerdo con contextos ajenos a los del propio investigador. Cabe sin embargo preguntarnos, como lo hicimos al comentar este cuadro a partir de los resultados de la encuesta realizada en el sexto congreso, si las demandas gubernamentales o sindicales realmente existen e interpelan la producción de la disciplina y, cuando eso sucede¹⁰, en qué medida participaron los investigadores en la definición de los temas prioritarios de investigación.

Podemos reiterar, en consecuencia, que estas observaciones son un llamado de atención respecto a la necesidad de un mayor esfuerzo para que se cumpla la finalidad de la Asociación en cuanto a promover debates que respondan a la especificidad del propio contexto y a influir sobre los organismos públicos y las organizaciones sociales, eventualmente colaborando con ellos a precisar sus demandas.

■ Asociaciones y revistas

Un 26,6% de los encuestados en Argentina afirma haber participado en la creación y la dirección de instituciones ligadas a las problemáticas del trabajo. Entre las más mencionadas se encuentran la propia ALAST, la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET); la Asociación Brasileña de Estudios del Trabajo (ABET) y la Asociación Argentina de Especialistas en

10 Como sucedió por ejemplo con la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina que, bajo la dirección de una fundadora de la ALAST, promovió investigaciones y fue ámbito de publicación de numerosos estudios e investigaciones y, a partir de 2005, de la *Revista Trabajo*, disponible en línea: <<http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/revista/>>.

Estudios del Trabajo (ASET), a cargo de la organización de los congresos nacionales y el latinoamericano de la especialidad.

Los encuestados afirman haber participado además en la creación de la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (RELET) de ALAST y la *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, así como de las nacionales de la especialidad, como la *Revista Estudios del Trabajo* de ASET en Argentina, la *Revista da ABET* y la *Revista de Ciências do Trabalho* en Brasil, la *Revista Trabajo* en México, y la nueva revista colombiana en línea *E-trabajo*.

Gracias a este movimiento, los estudios del trabajo disponen en Latinoamérica de una gran variedad de espacios de debate sobre la producción regional de los especialistas, que abordan la temática desde diferentes disciplinas. En efecto, las asociaciones nacionales y también la ALAST (que conservó por memoria la “S” de Sociología en su sigla, pero la sustituyó en el texto por la palabra Estudios) han hecho suya la apertura en sus denominaciones institucionales.

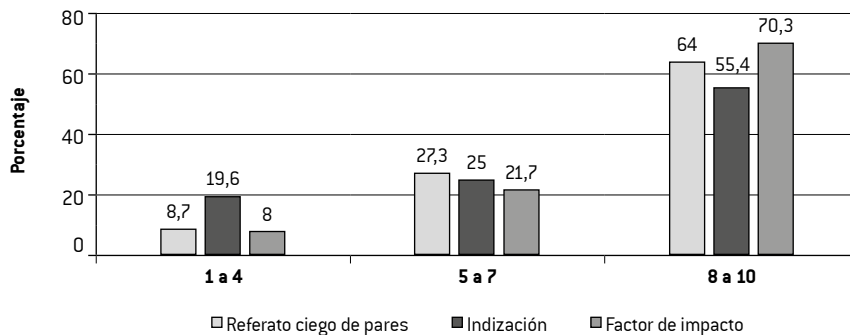
■ Razones para elegir una revista

Este punto procede de dos nuevas preguntas que agregamos en la encuesta realizada en el octavo congreso. La primera, referida a la importancia (entre 1 y 10, donde 10 es la máxima importancia) atribuida a diferentes razones para elegir una revista (referato, indización, factor de impacto, en ese orden); la segunda, referida a la importancia que les dan las instituciones donde se desenvuelven los investigadores a tales factores de las revistas en las que publicaron en la evaluación de su desempeño.

Referato, indización, factor de impacto

Para visualizar los resultados de la primera pregunta decidimos agrupar las categorías en tres segmentos (Gráfica 1): inferior (de 1 a 4), intermedio (entre 5 y 7) y superior (entre 8 y 10). Resulta sorprendente la importancia superior asignada al factor de impacto (que claramente distingue a las ciencias duras).

Grafica 1. Entre las razones para desear publicar en una revista, ¿qué importancia le asigna al referato, la indización y el impacto? (octavo congreso).



Fuente: Elaboración propia.

Influencia en la evaluación de desempeño

Las categorías “muy importante” y “esencial” agrupan en este caso el 81,3% de las respuestas. La fuerte exigencia en la selección de las revistas en las que publicar se relaciona con la percepción de la gran importancia que asignan las instituciones de pertenencia a la calidad de las publicaciones en las evaluaciones de desempeño. No podemos afirmar, sin embargo, porque no lo hemos preguntado, que el “factor de impacto” sea un criterio determinante adoptado por ellas al jerarquizar las publicaciones de sus miembros.

Fuentes de financiación

A continuación examinaremos las fuentes de financiamiento según su origen nacional o internacional durante los cinco años previos a la realización de cada encuesta, y luego el tipo de proyectos financiados.

■ Nacionales versus internacionales

Las encuestas realizadas en ambos congresos dan cuenta del mismo fenómeno. El financiamiento de los proyectos es de fuente básicamente nacional. Más de un 70% de ellos está financiado en más de un 80% por fondos de ese origen.

El financiamiento internacional, sin embargo, no es despreciable, pues tiene impacto significativo en categorías intermedias de financiación (por ejemplo, entre un 20% y un 40% de los fondos), como complemento de las fuentes locales.

■ Según tipos de proyecto

La información sobre la pregunta formulada en México sobre los tipos de proyecto se reveló difícil de procesar, razón por la cual debimos modificar la categorización y no podemos realizar una comparación. La nueva pregunta puso en evidencia una paridad entre los proyectos individuales (posiblemente vinculados con la preparación de tesis) y los colectivos con financiamiento nacional (44% y 43% de los proyectos respectivamente). Tienen un carácter cuantitativamente marginal (12,9%) los proyectos colectivos e individuales con financiamiento internacional parcial (9%), y los proyectos colectivos con financiamiento internacional total (3,9%). No se mencionó ningún proyecto individual con financiación internacional.

■ Razones para no responder a convocatorias internacionales

Visto el carácter relativamente marginal del financiamiento internacional de proyectos, formulamos en ambos congresos una pregunta relativa a las razones para no postular a ellos. El financiamiento local es sinónimo de autonomía con respecto a las agendas de investigación de otros países, pero la no presentación a convocatorias internacionales implica desaprovechar una fuente importante de recursos.

Observemos en primer lugar que la falta de interés no es el motivo de la no presentación a convocatorias (Cuadro 3). La forma negativa de la pregunta nos obliga a efectuar de entrada dicha constatación: la financiación internacional sería más que bienvenida, es la opinión sobre todo de los encuestados en el octavo congreso. En ambos congresos, las respuestas coinciden además, con ligeras variaciones, sobre las seis razones más importantes para no acceder a tales fuentes de financiación. Proponemos la siguiente interpretación: las dificultades provienen sobre todo de la falta de apoyo institucional en las universidades para: a) que los investigadores estén informados sobre las convocatorias, b) dispongan del tiempo y realicen el esfuerzo necesario para presentarse (habida cuenta de que los montos no siempre se correlacionan con el esfuerzo necesario para obtenerlos y administrarlos), c) apoyar técnicamente y capacitar a los investigadores sobre el farrago de requisitos a cumplir y en la preparación de las presentaciones, c) colaborar con ellos en la administración de los proyectos, sin agregar burocracia propia a la burocracia internacional. En otras palabras: el posicionamiento institucional de los estudiosos del trabajo no significa que sus instituciones sean un campo propicio para el desarrollo de la investigación, al menos en materia de ayuda a la presentación en proyectos y a su administración, una habilidad más institucional que individual (Van Looy, Ranga, Callaert, Debackere y Zimmermann, 2004).

Cuadro 3. Razones para no presentarse a las convocatorias internacionales.

| Razones para no presentarse | Sexto congreso | Octavo congreso |
|--|----------------|-----------------|
| Falta de información sobre las convocatorias | 1 | 1 |
| Falta de experiencia o capacitación para someter propuestas a las convocatorias | 2 | 2 |
| Falta de tiempo | 3 | 3 |
| Demasiada selectividad de las convocatorias | 4 | 6 |
| Esfuerzo demasiado importante con relación al monto que se obtiene | 5 | 5 |
| Dificultades vinculadas a las normativas financieras y contables de su institución | 6 | 4 |
| No necesita este apoyo | 7 | 10 |
| Problemas culturales y de idioma | 8 | 7 |
| Su institución no tiene el nivel científico suficiente | 9 | 9 |
| Falta de un marco legal o jurídico nacional que permita participar | 10 | 8 |

Fuente: Encuesta Los Estudios del Trabajo en América Latina [ver Anexo].

Síntesis y conclusión

Como ya señalamos en anteriores publicaciones, la comunidad multidisciplinaria de los estudios del trabajo y las asociaciones nacionales y la regional que nuclean a sus miembros han tenido gran dinamismo en América Latina durante las últimas décadas, en el marco de un proceso de “diversificación” (De Sierra, Garretón, Murmis y Trindade, 2007, p. 46) o “especialización” (Murmis, 2007, p. 83) de las ciencias sociales, que tuvo lugar tras el retorno de las democracias en los años ochenta.

Los resultados de la encuesta realizada en 2010 en el congreso mexicano habían ofrecido indicios consistentes de un proceso avanzado de institucionalización en los tres ejes mencionados en la introducción (jerarquías, mercados y redes). ¿Hay indicios, en la nueva encuesta realizada en 2016 en el otro extremo del subcontinente, de una profundización o de un cambio en dichas tendencias?

Nos referiremos en forma sintética primero a las similitudes y luego a los cambios observados entre ambos congresos, y propondremos luego una conclusión de cierre.

En cuanto a las semejanzas, constatamos:

- El carácter dominante de la disciplina fundadora (la sociología), pero la presencia de una amplia variedad de otras disciplinas.
- La mayoría de los encuestados en Argentina (76%) y en México (84,6%) posee diplomas de posgrados orientados hacia la investigación.

- El 76% de los entrevistados en ambos congresos (la proporción es idéntica) se desempeña en una universidad.
- Entre un 76% (México) y un 82% (Argentina) lo hace con contratos o cargos de tiempo completo.
- Un 38% de los entrevistados en ambos congresos ocupa posiciones de responsabilidad jerárquica, indicio reiterado de un sólido posicionamiento institucional.
- Se mantienen en ambos congresos las mismas prevalencias en cuanto al uso del tiempo:
 - La investigación predomina en las categorías de uso del tiempo superiores al 80%.
 - La docencia en las intermedias (entre un 26% y un 75% de dedicación).
 - La consultoría y la asistencia técnica prevalecen en la categoría 0% de dedicación.
- No obstante el cambio en su composición, los encuestados en ambos congresos tienen percepciones sorprendentemente similares sobre los resultados de la cooperación con colegas del extranjero, lo cual nos invita a preguntarnos sobre la existencia de una cultura institucional. Las coincidencias se refieren a:
 - Las consecuencias positivas que se atribuyen a la cooperación con colegas extranjeros en lo que respecta a la renovación teórica y metodológica y la publicación en revistas internacionales.
 - El comparativamente escaso beneficio que se obtiene de ella para el logro de reconocimiento local e internacional y la obtención de recursos (financiamiento, información).
- Se reiteran en ambos congresos los temas más investigados, que reúnen alrededor de un 10% de los proyectos: trabajo precario (en su vínculo con el empleo, el desempleo y la tercerización) y sindicalismo son los más recurrentes.
- También nos sorprendieron las fuertes similitudes en la forma de jerarquizar los criterios de elección de los temas de investigación:
 - Los criterios fundamentales son, en primer lugar, el interés y la curiosidad personales y, en segundo lugar, la importancia social y política del tema para América Latina.
 - No se le atribuye gran influencia a la disponibilidad de financiamiento ni a las demandas de instituciones como los organismos internacionales, el Estado o los sindicatos.

- Otra fuerte coincidencia refiere a las fuentes de financiación: más de un 70% de los proyectos (74,7% en México, 76,7% en Argentina) ha sido financiado en una proporción superior al 80% mediante fondos de origen nacional.
 - La mitad de esos proyectos es de carácter colectivo.
 - La otra mitad es individual (posiblemente en su mayoría de tesis e investigadores al comienzo de sus carreras).
- El financiamiento internacional no es despreciable, pero tiene sobre todo impacto en las categorías intermedias de financiación, menores al 80% y superiores al 20% del monto total de los proyectos.
- En cuanto a las razones para no presentarse a convocatorias internacionales para el financiamiento de proyectos, no residen en la falta de interés, sino en la falta de apoyo institucional por parte de las organizaciones en las cuales se desempeñan. En síntesis: los tres primeros problemas identificados con idéntica jerarquía en ambos congresos son: “falta de información sobre las convocatorias”, “falta de experiencia o capacitación para someter propuestas a las convocatorias” y “falta de tiempo”.

En cuanto a los cambios registrados entre ambos congresos:

- La distancia tuvo un rol importante en el cambio en la composición de los asistentes¹¹ a ambos congresos: en México se inscribió una mayoría de mexicanos (47,9%) que en Argentina fueron minoritarios (8,1%) y algo similar sucedió en Buenos Aires (44,3% y 14,8%).
- La pirámide de edades de quienes respondieron la encuesta fue más equilibrada en Argentina, indicio muy positivo para el desarrollo y la renovación de la institución.
- Se produjo una reducción significativa en la proporción de encuestados con estudios superiores en el extranjero (pasó del 42,2% al 33,5%), indicio fuerte de la institucionalización de los estudios superiores en los países de la región.
 - En cuanto a la lengua del país donde se realizan estudios superiores, el inglés y el portugués incrementaron su participación; el francés y el español la redujeron, pero continuaron siendo dominantes. ¿Esto habla de un desplazamiento del área de influencia de los estudios del trabajo desde Europa hacia América?

11 No confundir con quienes respondieron la encuesta. La información sobre los asistentes fue tomada de las fichas de inscripción.

- La encuesta mexicana daba cuenta de una propensión a iniciar y culminar tardíamente los estudios de posgrado (obtención del doctorado después de los 50 años); la encuesta argentina es testigo de un fuerte adelantamiento de ese proceso (obtención a los 30 y a los 40 años), tendencia claramente relacionada con la institucionalización de los estudios del trabajo.
- Se registró un aumento significativo de la docencia en las categorías intermedias de dedicación, y de la gestión y la consultoría en las categorías de más baja dedicación. ¿Desplaza la docencia a la investigación en las universidades? ¿Se trata de un desarrollo incipiente del vínculo entre la investigación y la actividad productiva?

A partir de las nuevas preguntas incluidas en la encuesta realizada en Argentina:

- Sorprende la importancia sobresaliente asignada al factor de impacto entre los criterios para elegir el lugar donde publicar. ¿Se debe esto a una estrategia de posicionamiento de la producción o a una respuesta a demandas de las instituciones donde los investigadores están insertos (en su mayoría universidades)?
- Un 81,3% de los encuestados considera que la calidad de las publicaciones es esencial o muy importante para la evaluación de su desempeño en las instituciones donde trabaja. Esto no significa que en dichas instituciones se tome en cuenta el factor de impacto de dichas publicaciones. Es posible, en cambio (como pensamos que sucede generalmente en las ciencias sociales), que se tenga sobre todo en cuenta la indización. Como no formulamos una pregunta que nos permita despejar esta incógnita, nos limitamos a tenerla en cuenta para insertarla en una futura encuesta.

Veamos ahora qué conclusión podemos extraer de esta serie de puntos de comparación respecto a la problemática de la profesionalización de los estudios del trabajo en América Latina.

En lo que respecta a las diferencias, son indicativas de la profundización del proceso de institucionalización reflejado, por ejemplo, en el mayor equilibrio de la pirámide de edades, en el adelantamiento de los estudios doctorales y en la reducción significativa de la proporción de encuestados con estudios superiores realizados en el extranjero.

En lo que respecta a las similitudes, a medida que avanzábamos en el análisis de los resultados de la encuesta aumentaba nuestra sorpresa por la escasa variación en las percepciones, no obstante el tiempo transcurrido y el cambio en la composición de los encuestados. A tal punto que, como adelantamos, nos parece posible esbozar una hipótesis sobre la existencia de una

cultura institucional de los miembros de la Asociación. ¿Qué rasgos caracterizarían a dicha cultura?

Dada la reiteración de los rasgos, lo que diremos a continuación no es original respecto a las conclusiones que extrajimos de la primera encuesta en lo referente a la elección del tema por interés e inspiración personal, no por demanda de organismos internacionales, ministerios o sindicatos; a la conexión de lo primero (el modo de elección) con el valor atribuido a la cooperación con colegas extranjeros como fuente de nuevas ideas y metodologías y a la conexión de lo segundo (la fuente de financiación) con la no presentación a convocatorias internacionales para la obtención de recursos (reflejada en el fuerte predominio del financiamiento local), atribuida por los encuestados no a su desinterés sino a la falta —o la insuficiencia— de apoyo institucional (por parte de las universidades en las cuales se desenvolvía el 76% de los encuestados en ambos congresos).

Referencias bibliográficas

- De Sierra, G.; M. A. Garretón; M. Murmis y H. Trindade (2007). Las ciencias sociales en América Latina en una mirada comparativa. En: H. Trindade, coord. *Las ciencias sociales en América Latina en perspectiva comparada*. México: Siglo XXI, pp. 17-52.
- Gaillard, A.M.; J. Gaillard; J.M. Russell Barnard; S. Galina; A.A. Canesse; P. Pellegrini; V. Ugartemendia y P. Cardenas (2013). Drivers and outcomes of S&T international collaboration activities: a case study of biologists from Argentina, Chile, Costa Rica, Mexico and Uruguay. En: J. Gaillard y R. Arvanitis, eds. *Research collaborations between Europe and Latin America: mapping and understanding partnership*. París: Éditions des Archives Contemporaines, pp. 157-191.
- Gaillard, J.; V. Krishna y R. Waast (1997). *Scientific communities in the developing world*. Nueva Delhi: Sage Publications.
- Murmis, M. (2007). Sociología, ciencia política, antropología: institucionalización, profesionalización e internacionalización en Argentina. En: H. Trindade, coord. *Las ciencias sociales en América Latina en perspectiva comparada*. México: Siglo XXI.
- Thompson, G.; J. Frances; R. Levačić y J. Mitchell (1991). *Markets, hierarchies and networks: the coordination of social life*. Londres: Sage Publications.
- Vaccarezza, L. (2000). Las estrategias de desempeño de la profesión académica: ciencia periférica y sustentabilidad del rol de investigador universitario. *Redes*, 7(15), pp. 15-43.
- Van Looy, B.; M. Ranga; J. Callaert; K. Debackere y E. Zimmermann (2004). Combining entrepreneurial and scientific performance in academia: towards a compounded and reciprocal Matthew-effect? [en línea]. *Research Policy*, 33(3), pp. 425-441. DOI: 10.1016/j.respol.2003.09.004.

- Vinck, D. (2013). Formation des chercheurs et mobilité internationale: utilité pour le pays d'origine. En: O. Glassey; J.P. Leresche y O. Moeschler, dirs. *Penser la valeur d'usage des sciences*. París: Éditions des Archives Contemporaines, pp. 77-91.
- Walter, J. y D. Szlechter (2012). La profesionalización de los estudios del trabajo en América Latina: resultados de una encuesta [en línea]. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 17(27), pp. 9-51. Disponible en: <http://relet.iesp.uerj.br/Relet_27/Cap%C3%ADtulo%2002%20-%20La%20Profesionalizacion%20de%20los%20estudios%20RELET%2027%20-%20SE.pdf> [acceso 1/4/2018].
- Walter, J. y D. Szlechter (2014a). Pioneros, institucionalización y profesionalización de los estudios del trabajo en América Latina. En: M. Kleiche-Dray y D. Villavicencio, coords. *Cooperación, colaboración científica y movilidad internacional en América Latina*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, pp. 213-234.
- Walter, J. y D. Szlechter (2014b). La Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo y la profesionalización de las ciencias sociales del trabajo en América Latina. *Estudios del Trabajo*, 48, pp. 145-173.

Anexo

Cuestionario de la encuesta Los Estudios del Trabajo en América Latina

Este cuestionario se inscribe en una investigación sobre la constitución del campo de los estudios del trabajo en América Latina. Su objetivo es indagar sobre la trayectoria formativa y profesional de los investigadores que se dedican a temáticas laborales. Las respuestas individuales al cuestionario son confidenciales. Los resultados de la investigación solo serán publicados en forma agregada.

Completar el cuestionario le insumirá aproximadamente quince minutos.

1. Desarrolla actividades docentes en: Grado Posgrado No realiza actividades docentes

2. ¿Ocupa algún cargo de responsabilidad institucional? Sí NO

Si responde positivamente, precise (para el cargo más importante):

La denominación del cargo: _____ El nombre de la institución: _____

3. ¿Desarrolla actividades de investigación? Sí NO **¿En la misma institución?** Sí NO

Nombre de la institución donde realiza tareas de investigación (si es diferente de la institución de la cual es docente): _____

4. Tipo de institución donde realiza tareas de investigación (varias respuestas posibles):

Universidad Centro de investigación público (no universitario)

Organismo público Centro de investigación de ONG

Organismo internacional (precisar): _____ Otro: _____

5. Tipo de cargo que ocupa en la institución donde realiza tareas de investigación:

Cargo permanente / de tiempo completo

Contrato temporal / de tiempo completo (asistente, doctorando, posdoctorado, etc.)

De tiempo parcial Consultor y/o investigador invitado

6. División de su tiempo de trabajo (en porcentaje aproximado):

Actividad docente: ___% Investigación: ___% Gestión: ___%

Consultoría: ___% Otro (especificar): ___% _____

7. Precise su(s) área(s) de investigación:

Derecho Economía Sociología Gestión/management Ergonomía

Comunicación / periodismo Otras ciencias sociales o humanas Otra (especificar): _____

8. ¿Hizo sus estudios superiores (o parte de sus estudios) en el extranjero? Sí NO

Si la respuesta es Sí, por favor mencionar el(los) país(es): _____

9. ¿Realizó estadías de investigación en el extranjero después de concluir sus estudios?:

Sí NO

Si la respuesta es Sí, indique la opción correcta consignando el o los países donde realizó las estadías:

Sabático: _____ Estadía pagada por su institución: _____

Empleado por una institución extranjera internacional: _____

Estadía realizada por razones no profesionales: _____

10. ¿Ha sometido proyectos a convocatorias internacionales? (call for offers, call for projects):

Sí NO

11. Si la respuesta es Sí, indique el origen de la convocatoria (varias respuestas posibles):

Unión Europea o un país europeo (especificar): _____

EE.UU. Canadá

Una fundación de investigación (Friedrich Ebert, Ford, etc., precisar su nombre): _____

OIT Un organismo internacional (especificar): _____ Otros (especificar): _____

12. Si no se presentó a ninguna convocatoria internacional, ¿cuáles fueron los motivos? (marque con X en función de la importancia que se le da a cada motivo):

| | Sin importancia | Poco importante | Importante | Muy importante | Obstáculo prohibitivo |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Falta de información sobre las convocatorias | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dificultad para conseguir contrapartes o crear consorcios | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Falta de experiencia o capacitación para someter propuestas a las convocatorias | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Falta de un marco legal o jurídico nacional que permita participar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Dificultades vinculadas a las normativas financieras y contables de su institución | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Problemas de coordinación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Problemas culturales y de idioma | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Esfuerzo demasiado importante en relación con el monto que se obtiene | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| No necesita este apoyo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Su institución no tiene el nivel científico suficiente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Demasiada selectividad de las convocatorias | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Falta de tiempo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Otro (especificar): _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

13. Resultados o consecuencias de su colaboración con colegas extranjeros (marque con X en función de la importancia que se le da a cada resultado):

| | Insignificante | Poco importante | Importante | Muy importante | Esencial |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Desarrollo de nuevas metodologías de investigación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Desarrollo de una nueva temática de investigación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reconocimiento en la propia institución | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reconocimiento científico a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Publicación en revistas extranjeras | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Aumento del financiamiento para su institución de pertenencia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Refuerzo de los vínculos con contrapartes internacionales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Participación en nuevos proyectos científicos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Participación en congresos, formaciones, etcétera. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Acceso a datos e información no disponibles en su país | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Otro (especificar): _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

14. ¿Cuál es su principal tema de investigación actual o de especialización profesional?: _____

¿Desde cuándo trabaja ese tema?: Es nuevo 1 a 2 años 3 a 5 años más de 5 años

15. Mencione entre las siguientes posibles razones para elegir este tema de investigación aquellas que le parece que se aproximarían más a su propia elección (marque con X en función de la importancia que se le da a cada razón):

| | Insignificante | Poco importante | Importante | Muy importante | Esencial |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Interés personal y/o curiosidad intelectual | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Importancia social y política del tema para América Latina | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Permite publicar en revistas y libros a nivel internacional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Respuesta a un pedido de organismos nacionales o internacionales (PNUD, OIT, UNESCO, IDRC, etcétera) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Respuesta a un pedido de sindicatos, ministerios u otros organismos nacionales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tema novedoso al que se puede contribuir de manera original | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tema de su investigación para la maestría o el doctorado | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tema de investigación de las redes científicas de pertenencia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tema con amplia disponibilidad de financiamiento | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El tema corresponde a las orientaciones de su equipo de investigación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tema vinculado con actividades docentes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Otras (mencionar): _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

16. Pertenencia a asociaciones nacionales o internacionales vinculadas con su campo de ejercicio profesional (indique el nombre o las siglas): _____

17. Participación en congresos nacionales e internacionales durante los últimos dos años (indicar las siglas del congreso o la entidad organizadora):

| | Congresos nacionales | Congresos internacionales |
|----------------------------|----------------------|---------------------------|
| Estudios del trabajo | | |
| Relaciones laborales | | |
| Otros (especificar): _____ | | |

18. ¿Participó en la creación de revistas sobre temas laborales o afines? (aportar datos aproximados de las revistas que nos permitan identificarlas): _____**19. Revistas de toda índole cuyo comité editorial, científico o evaluador ha integrado, incluso fuera del campo de los estudios laborales (mencione las tres principales y especifique el tipo de comité que integró):** a. _____

b. _____ c. _____

20. ¿Ha publicado en revistas de estudios laborales (consigne los nombres aproximados de las revistas)?: En español: _____

En portugués: _____ En francés: _____

En inglés: _____ Otras: _____

21. ¿Ha publicado en revistas no relacionadas directamente con temáticas laborales?:a. De la institución a la que pertenece b. De una asociación de estudios del trabajo (ámbito latinoamericano)

c. Otras revistas académicas extranjeras:

En español o portugués En francés o inglés En otras lenguas (precisar): _____

Otras revistas: _____

22. A la hora de elegir una revista en la cual publicar: ¿qué orden de importancia le asigna a los siguientes ocho factores? (ordénelos de 1 a 8, siendo 1 el más importante):

Referato ciego de pares que promete la revista { }

Reputación que tiene la revista dentro de su ámbito académico / profesional { }

Presencia de la revista en índices (Web of Science, Scopus, Scielo ...) { }

Conocer a personas que dirigen la revista o forman parte del comité editorial { }

Invitaciones que le han hecho para publicar en ella (*dossier*, números especiales, invitaciones) { }

Revista publicada por su institución { }

Revista en español { }

Factor de impacto de la revista { }

23. ¿Ha publicado en revistas que requieren un pago para la publicación?: Sí NO **24. ¿Ha actuado como consultor de organismos nacionales o internacionales? (mencione los organismos):** _____**25. Sus proyectos de investigación actuales son:**a. Proyectos individuales b. Proyectos colectivos - con financiamiento nacional - con financiamiento internacional **26. Temática del (o los) proyecto:** _____

27. Fuentes de financiamiento de sus proyectos en los últimos cinco años (más de una opción

posible): Nacional EE.UU Europa Organismo internacional (OIT, PNUD, CLACSO, etc.)

Otro (especificar): _____

28. ¿Aproximadamente, qué proporción del financiamiento de investigación que usted ha obtenido en los últimos cinco años tiene origen local o extranjero?: Local: ____% Extranjero: ____%**29. Si participó en proyectos con financiamiento internacional en los últimos cinco años ¿qué posición**

tuvo (o tiene) en dicho/s proyecto/s?: Coordinador general Coordinador de un subequipo

Investigador Asistente Otro (especificar: consultor externo, subcontratado, etc.): _____

30. Si participó en proyectos con financiamiento internacional en los últimos cinco años ¿cómo evalúa

Ud. su contribución al proyecto que considera más importante?:

Indispensable para el desarrollo del proyecto Importante para el desarrollo del proyecto

Papel limitado a algunas tareas Participación puntual en el proyecto

31. ¿Cuál es su diploma de nivel más elevado?: Licenciatura Maestría Doctorado

Otro (precisar): _____

Especialidad del diploma: _____ Institución/país: _____

Tema y fecha de la tesis: _____

¿Prepara una tesis? (precisar nivel y tema): _____

32. ¿Ha participado en la creación de instituciones ligadas a la problemática del trabajo? Sí NO **33. Si la respuesta es Sí, precise el tipo de institución:**

| | Institución 1 | Institución 2 | Institución 3 |
|--------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Nombre y localización | | | |
| Cargo que tuvo o tiene en ella | | | |
| Tipo de institución | Pública <input type="checkbox"/> | Pública <input type="checkbox"/> | Pública <input type="checkbox"/> |
| | Privada <input type="checkbox"/> | Privada <input type="checkbox"/> | Privada <input type="checkbox"/> |
| | Asociativa <input type="checkbox"/> | Asociativa <input type="checkbox"/> | Asociativa <input type="checkbox"/> |
| | Otra <input type="checkbox"/> | Otra <input type="checkbox"/> | Otra <input type="checkbox"/> |

34. Datos personales: Aclaración: gracias por indicar sus datos personales para que podamos enviarle los resultados de la encuesta. Solicitamos su año de nacimiento porque intentaremos identificar generaciones entre los especialistas en estudios del trabajo en América latina. También preguntamos por el país de origen y residencia a los efectos de estudiar las relaciones de cooperación internacional:

Nombre y apellido: _____

Correo electrónico: _____

Año de nacimiento: _____

País y localidad de nacimiento: _____

País y localidad de residencia actual: _____

35. ¿Participó anteriormente en Congresos de ALAST? NO Sí ¿Cuántos? _____**36. ¿Continuará participando en Congresos de ALAST después de este? NO Sí** **36. Pregunta abierta: Si lo desea, formule un breve comentario sobre la situación actual de los estudios del trabajo que considere útil comunicar a los directivos de ALAST** _____

¡Gracias por su participación! Responsables de esta encuesta: Jorge Walter, Diego Szlechter, Rigas Arvanitis y Juan David Vanegas Daza.

MORTALIDAD POR ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL EN ARGENTINA Y URUGUAY

ALGUNOS RETOS PARA EL DESARROLLO POST 2015

Eleonora Rojas Cabrera

Resumen

Este trabajo indaga comparativamente en Argentina y Uruguay la evolución de la mortalidad por enfermedades de transmisión sexual (ETS) desde 2000, en el marco de los compromisos asumidos en la Agenda de Desarrollo post 2015. Para ello, se calculan y analizan tasas específicas de mortalidad con base en información de las Naciones Unidas. Aunque la mortalidad por ETS varía de forma disímil entre países, los resultados señalan logros compartidos por su descenso en las primeras edades en relación con el cáncer de cuello uterino y el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) en varones de 15 a 44 años. Como contrapartida, también evidencian desafíos ligados al aumento de la tasa de mortalidad por VIH (uruguayas de 15 a 44 años; varones desde los 45 años) y Virus del Papiloma Humano (varones desde los 65 años).

Palabras clave: Mortalidad por enfermedades de transmisión sexual / Agenda de Desarrollo post 2015 / Argentina y Uruguay.

Abstract

Mortality from sexually transmitted diseases in Argentina and Uruguay: some challenges for development post-2015

This paper analyses, comparatively in Argentina and Uruguay, the evolution of mortality from sexually transmitted diseases (STDs) since 2000 in the context of the Post-2015 Development Agenda. Thus, specific mortality rates are calculated and analysed based on information from the United Nations. Although the general rate behaves differently between countries, the results show shared achievements referring the fall of the rate at the early stages, the rate due to cervical cancer and the 15-44 year-old rate from Human Immunodeficiency Virus (HIV; in Uruguay, only in males). Conversely, they also highlight challenges linked to a rise in the HIV (Uruguayan women aged 15-44; men aged 45 and over) and Human Papillomavirus rates (men aged 65 and over).

Keywords: Mortality from sexual transmitted diseases / post-2015 Development Agenda / Argentina and Uruguay.

Eleonora Rojas Cabrera: Técnica en investigación socioeconómica. Especialista en diseño de encuestas y análisis de datos para la planificación social. Magíster y doctora en Demografía. Investigadora asistente del Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad (CIECS) - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), Argentina. ORCID: 0000-0002-8195-3027. E-mail: eleonorarojascabrera@gmail.com

Recibido: 28 de diciembre de 2017.

Aprobado: 21 de febrero de 2018.

Introducción

Las enfermedades de transmisión sexual (ETS) atentan contra el desarrollo de las poblaciones, afectando la salud y, especialmente, la salud sexual y reproductiva de las personas que las contraen. Asimismo, su padecimiento suele convertir a estas últimas en sujetos de discriminación en diferentes ámbitos de la sociedad, condición que puede extenderse a sus entornos de pertenencia.

Por consiguiente, en los últimos decenios, los países han llevado a cabo numerosas acciones para reducir la morbilidad por este grupo de causas (campañas de prevención; provisión de servicios de diagnóstico temprano, control y tratamiento; entre otras). Sin embargo, los esfuerzos realizados hasta ahora han resultado insuficientes para contrarrestarlas, hecho que se refleja en un aumento de su incidencia a escala global (Organización Mundial de la Salud, 2016).

Es así que el reciente plan de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de 2015 contempla dos metas específicas, relativas a la problemática, con el objetivo de contribuir a una vida sana "... para todos en todas las edades" (Tercer objetivo; Organización de las Naciones Unidas, 2015). Concretamente, para 2030, "... poner fin a las epidemias del sida [...] y otras enfermedades transmisibles" (Meta 3.3); y "garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva" (Meta 3.7).

En América Latina, estas metas se refuerzan con los enunciados del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (CM) de 2013 — Medida prioritaria D— (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía-Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2013). Este documento reconoce, además, la persistencia de brechas en salud a escala regional y la consecuente necesidad de prestar especial atención a los grupos poblacionales más afectados, desde una perspectiva integral que contemple el ejercicio de derechos (en este caso, los derechos a la salud, la salud sexual y reproductiva y el tratamiento de las ETS), de manera que este tipo de enfermedades no se convierta en un impedimento para la efectiva realización de tales derechos con igualdad de oportunidades y sin ningún tipo de discriminación.

En este contexto, y dado que la mayoría de los países de la región adhieren a los ODS y al CM (Organización de las Naciones Unidas, 2017; Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2013), se plantean algunos interrogantes: ¿En qué medida han repercutido las acciones ejecutadas hasta el momento en el ámbito de la morbimortalidad por ETS en cada uno de ellos?, ¿qué poblaciones se han visto más beneficiadas a partir de la aplicación de dichas medidas?, ¿qué países requerirían actualmente mayor atención para cumplir con los compromisos asumidos hacia el futuro?

Con la intención de dar respuesta a estas preguntas en Argentina, un trabajo previo examina el comportamiento de la mortalidad por ETS¹ en el país, entre los quinquenios 1997-2001 y 2009-2013, con base en información oficial producida en el ámbito nacional (Rojas Cabrera, 2017). Los resultados revelan avances en cuanto al descenso de la mortalidad por este grupo de causas en general, y particularmente si se consideran el VIH/sida, la sífilis y la hepatitis B. Asimismo, señalan una disminución de la mortalidad por tumores de cuello uterino, una de las principales causas asociadas al Virus del Papiloma Humano (VPH).

Estos logros estarían asociados a medidas emprendidas desde el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable², entre las que se incluyen la provisión de preservativos para su distribución gratuita en centros de atención primaria de la salud y hospitales públicos situados en el interior del territorio nacional; la capacitación y asistencia técnica a los equipos de salud provinciales para abordar temas relacionados con las ETS; la producción y entrega de materiales didácticos de difusión relativos a la problemática; y el desarrollo de campañas y otras actividades de comunicación (Ministerio de Salud, 2018b). En el mismo orden, los logros estarían en consonancia con las medidas implementadas en el marco del Programa Nacional de Educación Sexual Integral³, tales como la transmisión de conocimientos en las escuelas a fin de prevenir el contagio de las ETS desde edades tempranas y favorecer la lucha contra la discriminación hacia quienes las padecen (Ministerio de Educación, 2009).

En otro extremo, y como contrapartida a los avances mencionados, en edades adultas se observa un incremento de la mortalidad por VIH/sida y de la mortalidad masculina vinculada al Virus del Papiloma Humano. Ambos aumentos acusan la necesidad de reforzar las acciones ejecutadas en este sentido (Rojas Cabrera, 2017).

1 Aunque al principio se tuvo la intención de estudiar también las estadísticas de morbilidad, fue desestimada dada la escasez de datos desagregados relativos al tema.

2 Este programa fue creado en 2003 en el marco de la Ley Nacional n.º 25.673.

3 Creado en 2006 mediante la Ley Nacional n.º 26.150.

A partir de estos resultados, se plantea un nuevo objetivo de investigación: indagar si es posible encontrar, comparativamente, los mismos retos para Uruguay, país que, al igual que Argentina, se encuentra entre los más envejecidos de la región (Banco Interamericano de Desarrollo/Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, 2000), pertenece al denominado Cono Sur y despliega, desde hace varias décadas, diversas actividades para disminuir la morbimortalidad por ETS. Entre ellas, el diagnóstico, el tratamiento (incluida la provisión del test de resistencia genotípica a antirretrovirales a las personas con VIH para determinar la mejor opción terapéutica en cada caso) y la elaboración de protocolos de actuación profesional para el abordaje de los pacientes afectados (Ministerio de Salud Pública, 2018a, 2018b).

De manera específica, se propone comparar la evolución de la mortalidad por ETS en ambos países desde 2000, con base en estadísticas provenientes de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Datos y métodos

Dado que la investigación de referencia (Rojas Cabrera, 2017) parte de información proveniente de la Dirección de Estadísticas e Información de Salud (DEIS) y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) de Argentina, se entiende que, en esta ocasión, correspondería emplear datos procedentes de reparticiones similares en Uruguay (es decir, el área de Estadísticas Vitales de la División de Epidemiología del Ministerio de Salud y el Instituto Nacional de Estadística, INE). Sin embargo, debido a que se pretende efectuar una comparación entre países, se decidió utilizar las estadísticas de defunciones recopiladas y sistematizadas por la Organización Mundial de la Salud⁴ (OMS) en razón de la armonización de las variables que se contemplan para cada país (sexo, edad y causa de mortalidad, en este caso, asociada a ETS); y, análogamente, las estimaciones de nacimientos/población por sexo y edad elaboradas por la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU⁵. Consecuentemente, se procede a recalcular indicadores obtenidos anteriormente para Argentina⁶.

Siguiendo el estudio en cuestión, se consideran las siguientes causas de mortalidad incluidas en la Clasificación Internacional de Enfermedades - Décima Revisión (CIE 10; Organización Panamericana de la Salud-Organización Mundial de la Salud, 1995): a) Infecciones con modo de transmisión

4 Disponibles en: <http://apps.who.int/healthinfo/statistics/mortality/causeofdeath_query/>.

5 Disponibles en: <<https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Interpolated/>> (Sección de Datos interpolados).

6 Como se observa en el siguiente apartado, los resultados obtenidos son similares a los expuestos en Rojas Cabrera (2017).

predominantemente sexual (ITS), es decir, sífilis (A50-A53), infección gonocócica (A54), clamidiasis (A55-A56), chancro blando (A57), granuloma inguinal (A58), tricomoniasis (A59), herpes genital (A60), otras ETS (A63) y ETS no especificadas (A64); b) hepatitis aguda tipo B (B16); c) enfermedad por Virus de Inmunodeficiencia Humana (B20-B24); y d) tumores malignos relacionados con el Virus del Papiloma Humano (C10, C21, C51, C52, C53 y C60, códigos asociados, respectivamente, a tumores de orofaringe, ano, vulva, vagina, cuello uterino y pene).

Cabe aclarar que, dada la imposibilidad de desagregar las muertes atribuidas al VIH/sida según el modo de transmisión⁷, se considera que todas ellas deben su origen a la práctica sexual sin preservativo. Este supuesto se apoya en información difundida por la Comisión Intergubernamental del VIH/sida (CIVIH) en el MERCOSUR que señala que, en Argentina, el 90% de las personas diagnosticadas con VIH en el trienio 2012-2014 contrajeron la enfermedad por la vía referida; en tanto que en Uruguay dicho porcentaje ascendió al 93% en 2014 (Comisión Intergubernamental del VIH/SIDA - Mercado Común del Sur, 2015).

En el mismo sentido, aunque solo una proporción de los tumores mencionados debe su origen al VPH, se considera la totalidad de muertes asociadas a ellos, habida cuenta de las limitaciones de la información para desagregarlas según estén ligadas o no al virus en cuestión. Esta decisión se basa en información publicada por el Instituto Nacional del Cáncer de Estados Unidos que indica que casi todos los casos de cáncer de cuello uterino deben su origen al VPH, mientras que el porcentaje de casos vinculados a esta patología disminuye al 95%, el 70%, el 65%, el 50% y el 35% en los cánceres de ano, orofaringe, vagina, vulva y pene, respectivamente (Instituto Nacional del Cáncer, 2015).

A partir de los datos explicitados, se calculan tasas específicas de mortalidad (TM) para los quinquenios 2000-2004 y 2010-2014, como el resultado del cociente entre el promedio de defunciones de cada quinquenio⁸ y

7 Las vías de transmisión del VIH contemplan las relaciones sexuales sin protección con una persona infectada; la transfusión de sangre contaminada; el uso de objetos punzocortantes contaminados; y la transmisión de madre a hijo durante la gestación, el alumbramiento o el período de lactancia.

8 En el caso de Uruguay, para el quinquenio 2010-2014, dicho promedio se calcula con información relativa a 2010, 2012, 2013 y 2014. Ello obedece a que, cuando se llevó a cabo esta investigación, la fuente de datos utilizada no contenía información sobre defunciones registradas en 2011.

la población proyectada a mitad de cada período de interés; es decir, 2002 y 2012, en ese orden⁹.

En relación con este cálculo, cabe observar que: a) si bien el período de análisis del estudio anterior inicia en 1997 (año en el que comenzó a aplicarse la CIE 10 en Argentina), esta vez se decidió comenzar por el año 2000, punto de partida de las metas contenidas en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, ODM, plan de acción que antecede al de los ODS vigente en la actualidad; así también, abarca hasta 2014, último año para el cual existía información disponible en el momento de la ejecución de la presente investigación; b) la elección de los quinquenios 2000-2004 y 2010-2014 obedeció al interés por analizar la variación de la mortalidad por ETS, considerando los extremos del período de análisis; es decir, los años 2000 y 2014; c) se consideran TM quinquenales a efectos de suavizar cualquier fluctuación brusca que pudiese haber tenido el nivel de la mortalidad por ETS en algún año determinado por alguna razón en particular (por ejemplo, una epidemia); d) las TM son desagregadas según los grupos etarios sugeridos por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) para el cálculo de TM por enfermedades transmisibles; es decir, menores de 1 año, 1 a 14 años, 15 a 24 años, 25 a 44 años, 45 a 64 años, y 65 años y más (Organización Panamericana de la Salud, 2015); e) en el cálculo de la TM infantil (es decir, la correspondiente a los niños menores de un año), el denominador es el total de niños nacidos vivos contabilizados a mitad de cada quinquenio¹⁰; f) las TM que no incluyen el desglose por edad son estandarizadas considerando como población estándar el promedio de la población de ambos países; y, finalmente, g) todas las TM son expresadas por cada 100.000 habitantes (o nacidos vivos, según el caso) en concordancia con la unidad de medida utilizada en estudios del mismo tipo (OPS, 2015).

9 En el quinquenio 2000-2004, los cálculos se vinculan a un total de 14.346 y de 1.532 defunciones por ETS, respectivamente, en Argentina y Uruguay. Asimismo, lo hacen a totales poblacionales equivalentes a 37.889.443 y a 3.327.770 habitantes, en el mismo orden. Por otra parte, en el quinquenio 2010-2014, los cálculos se asocian a 14.286 defunciones por ETS en Argentina y a 1.289 por las mismas causas en Uruguay; y a poblaciones respectivas de 42.095.224 y 3.396.753 habitantes.

10 En 2002, este cálculo se asocia a un total de 731.773 nacimientos en Argentina y a 52.952 en Uruguay. Asimismo, en 2012, se relaciona con totales de 754.168 y 49.119 nacimientos, en ese orden.

Resultados y discusión¹¹

Una primera lectura de los resultados indica que las acciones emprendidas en cada país no habrían impactado del mismo modo en el período estudiado: mientras que en Argentina la TM por ETS se reduce alrededor del 5% (al pasar de 7,4 a 7 por cada 100.000 habitantes), en Uruguay se incrementa aproximadamente el 8% (cuando cambia de 8,3 a 9 por cada 100.000 habitantes)¹².

Al desagregar la TM por sexo, aparecen otras disparidades entre países, lo que significa que las medidas desplegadas no han alcanzado a todos por igual. En efecto, en Argentina, los mayores avances se registran en los varones, al decrecer la TM asociada cerca del 13% (cuando pasa de 7 a 6,1 por cada 100.000 varones), en tanto que en las mujeres permanece constante (en torno a 7,8 por cada 100.000 mujeres). A su vez, en Uruguay, la TM se incrementa cerca del 10% en varones (de 8,6 a 9,5 por cada 100.000 varones) y del 6% en mujeres (de 8 a 8,5 por cada 100.000 mujeres).

Si se tiene en cuenta la edad, en el quinquenio 2000-2004, la TM resulta relativamente elevada en los niños menores de un año, con independencia del país (asume valores de 6,5 y 6,1 por cada 100.000 nacidos vivos y nacidas vivas, respectivamente, en Argentina; y de 12,5 y 8,5 por cada 100.000 nacidos vivos y nacidas vivas, en ese orden, en Uruguay). Luego desciende manifiestamente hasta los 15 años (con independencia del sexo, equivale a 0,3 y 0,2 por cada 100.000 habitantes de 1 a 14 años, respectivamente, en Argentina y Uruguay); y, posteriormente, crece, con mayor énfasis desde los 25 años (en Argentina, la TM es de 1,2; 16,2; 8,8; 7,2 por cada 100.000 varones de 15 a 24; 25 a 44; 45 a 64; y 65 años y más, en ese orden; y 1,1; 10,7; 15,2 y 18 por cada 100.000 mujeres de los mismos tramos etarios; en Uruguay, la TM equivale a 2,4; 16,4; 13,1; 12, respectivamente, por cada 100.000 varones de 15 a 24; 25 a 44; 45 a 64; y 65 años y más; y 1; 10,4; 14,1 y 21,9 por cada 100.000 mujeres, considerando las mismas edades).

La dinámica de la TM revela logros significativos en las personas menores de 15 años de los dos países, sobre todo en aquellas que no han alcanzado el

11 En virtud de algunos resultados exhibidos en el apartado, cabe mencionar especialmente algunas cuestiones relacionadas con la cobertura del registro de defunciones en los dos países abordados. Al respecto, información difundida por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que la diferencia relativa entre el número de defunciones informadas por las estadísticas vitales y las estimadas en las proyecciones de población del propio CELADE (en su 14.^a revisión) varía, en el primer caso, de 1,5% a 1,6% entre los quinquenios 2000-2005 y 2005-2010, mientras que, en el segundo, lo hace de -1,4% a -4,2% si se tiene en cuenta el mismo período (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía-Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2015).

12 Los valores detallados en este párrafo excluyen las defunciones en las cuales se ignora el sexo de los fallecidos.

año de edad. Estos logros son más evidentes en Uruguay, país que, aunque exhibe al principio valores comparativamente más elevados, alcanza TM notablemente inferiores al final del período analizado (en el quinquenio 2010-2014, en Argentina, la TM es de 4,1 nacidos vivos, 0,2 por cada 100.000 varones de 1 a 14 años, y 3,8 por cada 100.000 nacidas vivas y 0,1 por cada 100.000 mujeres de 1 a 14 años de edad; en Uruguay, la TM asume valores de 1 por cada 100.000 nacidos vivos en ambos sexos, 0,1 por cada 100.000 varones de 1 a 14 años y 0 en las mujeres de este último grupo de edad).

Asimismo, se registran avances en los varones de 15 a 44 años de ambos países (en Argentina, la TM cae a 1 y a 8,7 por cada 100.000 varones de 15 a 24 y de 25 a 44 años, respectivamente; en Uruguay, se reduce a 0,9 y 14 por cada 100.000 varones de las mismas edades), en las mujeres argentinas del mismo grupo de edad la TM disminuye, respectivamente, a 0,9 y 9,6 por cada 100.000 mujeres de 15 a 24 y de 25 a 44 años, y en todas las mujeres con independencia del país a partir de los 45 años (en Argentina, la TM es de 14,9 y 15,9 por cada 100.000 mujeres de 45 a 64, y de 65 años y más, en ese orden; en Uruguay, es de 13,8 y 19,4 por cada 100.000 mujeres de las mismas edades). No puede concluirse lo mismo respecto de las uruguayas de 15 a 44 años y los varones de 45 años y más, cuyas TM aumentan, por lo que constituyen grupos sobre los cuales debería prestarse una atención particular (concretamente, en Argentina, la TM asciende a 11,5 y 9, respectivamente, por cada 100.000 varones de 45 a 64, y 65 años y más; en Uruguay, la TM alcanza valores de 1,2 por cada 100.000 mujeres de 15 a 24 años, 11,2 por cada 100.000 mujeres de 25 a 44 años; 17,9 por cada 100.000 varones de 45 a 64 años y 15,2 en varones de 65 años y más).

Los progresos conseguidos en los primeros años de vida podrían atribuirse, en parte, a los esfuerzos de los países para reducir la morbilidad vinculada a la transmisión vertical de las ETS (es decir, la que se produce de madre a hijo). Entre ellos, los asociados al incremento del acceso a controles médicos por parte de las mujeres embarazadas y las mejoras en las condiciones en que se producen los nacimientos en general¹³.

13 Al respecto, información proveniente de la Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados (MICS, por su sigla en inglés), realizada en Argentina en el bienio 2011-2012 y en Uruguay en 2013, y relativa a mujeres de 15 a 49 años que declararon haber tenido al menos un hijo nacido vivo durante los dos años anteriores a los años especificados, indica que el porcentaje de mujeres que accedieron a control prenatal al menos una vez durante el embarazo asumió valores equivalentes a 98,1% en el primer caso y a 97,2% en el segundo (Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia/Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2014; Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y Ministerio de Desarrollo Social, 2015). Adicionalmente, el porcentaje de partos atendidos por personal capacitado varió, entre 2000 y 2014, de 99,1% a 99,6 % y de 99,7% a 99,9% en dichos países, en el mismo orden (Ministerio de Salud/Organización Panamericana de la Salud, 2010; Dirección de Estadísticas e Información de Salud-Ministerio de Salud, 2015; Ministerio de Salud Pública, 2015).

Como contrapartida, el crecimiento de la mortalidad en la población adulta (especialmente desde los 45 años) podría estar relacionado con el hecho de que, a determinadas edades, las personas tienden a desplegar su vida sexual con múltiples parejas sin protección, bajo la creencia de que no es necesario tomar recaudos a cierta edad. Peor aún, estas consultan solo en raras ocasiones al médico para abordar cuestiones relacionadas con su sexualidad (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2016), al tiempo que suelen confundir síntomas propios de las ETS con otros ligados estrictamente al envejecimiento (National Institute on Aging, 2017). Todas estas cuestiones inciden en el diagnóstico tardío de las personas afectadas y, consecuentemente, en sus posibilidades de sobrevivencia.

Un análisis según las causas revela un predominio de muertes por VIH en los varones de los dos países (en el quinquenio 2000-2004, estas representan el 86% de las muertes masculinas por ETS de Argentina y el 78% de las de Uruguay), con TM marcadamente mayores a las de las mujeres. Entre estas últimas, son más frecuentes las muertes relacionadas con el VPH (su participación equivale, respectivamente, al 73% y el 74% del total de las defunciones estudiadas), las que, a su vez, se asocian a TM notablemente superiores a las de los varones.

No obstante estas similitudes, aparecen nuevas diferencias cuando se observa la evolución de las TM según las distintas causas, generalmente más elevadas en Uruguay. Por un lado, en Argentina, la TM de varones por VIH cae el 18% (de 6 a 4,9 por cada 100.000 varones); al tiempo que, en las mujeres, mantiene prácticamente constante su valor (en torno a 2 por cada 100.000 mujeres). Por el otro, en Uruguay, la TM por esta causa crece con independencia del sexo aunque en mayor medida en las mujeres (aproximadamente el 53% al variar de 1,9 a 2,9 por cada 100.000 mujeres; en tanto que, en varones, lo hace cerca del 18%, cuando pasa de 6,7 a 7,9 por cada 100.000 varones), más allá de presentar valores comparativamente más bajos.

El comportamiento de la TM por VIH en Argentina, sobre todo en los varones e igualmente corroborado en documentos de índole oficial (Organización Panamericana de la Salud, 2012a), podría ser explicado por diferentes factores. Entre ellos, por las estrategias desplegadas desde la Dirección de Sida y ETS del Ministerio de Salud de la Nación para facilitar el acceso a pruebas de diagnóstico por parte de toda la población, tales como la incorporación del test rápido de VIH y la oferta activa de los equipos de salud, así como, en razón de la buena cobertura antirretroviral que presenta el país (OPS, 2012a, p. 2). Este hecho está en concordancia con haberse convertido en el primero de la región en garantizar el acceso universal gratuito a este tipo de tratamiento (CIVIH-MERCOSUR, 2015).

Todas estas acciones impactan tanto en la proporción de casos diagnosticados como en la de personas infectadas que, finalmente, acceden a los servicios especializados de salud para el abordaje de la enfermedad. Al respecto, en 2014, de cada 100 personas con VIH, 70 lograron beneficiarse con una instancia de diagnóstico¹⁴, a la vez que, de estas últimas, 67 recibieron efectivamente tratamiento antirretroviral (CIVIH-MERCOSUR, 2015).

Por su parte, los resultados de Uruguay, que también están en consonancia con información publicada desde el ámbito oficial (CIVIH-MERCOSUR, 2015), indican que, más allá de las acciones emprendidas hasta el momento, quedan numerosos retos por superar¹⁵ (Organización Panamericana de la Salud, 2012b). Es así que, en 2014, de cada 100 personas infectadas con el virus, 75 consiguieron ser diagnosticadas pero solo 33 de ellas accedieron a tratamiento antirretroviral (CIVIH-MERCOSUR, 2015).

Como contrapartida de lo anterior, las medidas orientadas a contrarrestar las muertes por tumores vinculados con el VPH parecen haber impactado en mayor medida en la población uruguaya. En este caso, la TM descendió el 13% en varones (de 1,5 a 1,3 por cada 100.000 varones) y el 7% en mujeres (de 5,9 a 5,5 por cada 100.000 mujeres), mientras que en Argentina sufrió un incremento del 25% en el primer grupo (de 0,8 a 1 por cada 100.000 varones) y permaneció casi inalterable en el segundo (de 5,7 a 7,8 por cada 100.000 mujeres).

Finalmente, las restantes causas (sífilis, hepatitis B) representan menos del 3% del total de muertes contabilizadas por ETS y se asocian a TM que no superan, en ningún caso, el valor de 0,2 por cada 100.000 habitantes. Estas últimas tienden al descenso, o bien a mantenerse constantes, con excepción de la atribuida a la hepatitis B en los varones de Uruguay.

Si el análisis contempla además la edad, algunos de los progresos destacados se tornan relativos, a la vez que otros, ocultos en los valores promedio, adquieren mayor visibilidad. En efecto, en Argentina, la reducción de la TM por VIH alcanza a la población menor de 45 años, sobre todo a los niños menores de un año (la TM disminuye de 2,3 a 0,6 por cada 100.000 nacidos vivos y de 2,3 a 0,9 por cada 100.000 nacidas vivas) y a los varones de 25 a 44 años (la TM desciende de 16 a 8,8 por cada 100.000 varones), grupos que re-

14 Sin lugar a dudas, las muertes vinculadas a casos de VIH no diagnosticados inciden en el valor final de la TM específica, en la medida en que son atribuidas a otras causas (como, por ejemplo, la tuberculosis). De esta manera, es posible suponer que el valor que asume la TM en un período determinado está subestimado con respecto a su valor real.

15 A pesar del incremento de la TM por VIH en Uruguay, debe destacarse que, desde 2012, el indicador tiende a estabilizarse en torno a 5 por cada 100.000 habitantes (Ministerio de Salud Pública, 2017).

gistran inicialmente los mayores valores de la TM¹⁶. Por el contrario, aumenta la TM de la población de 45-64 años (en varones, la TM pasa a registrar el máximo nivel de mortalidad del quinquenio 2010-2014 cuando varía de 6,5 a 9,3 por cada 100.000 varones; por su parte, en las mujeres, la TM aumenta de 1,6 a 2,9 por cada 100.000 mujeres), y 65 años y más (la TM aumenta de 1,7 a 2,8 por cada 100.000 varones y de 0,3 a 0,7 por cada 100.000 mujeres).

Como se comentara, los progresos concretados en los niños durante el primer año de vida guardarían relación con las acciones orientadas a disminuir el número de casos infectados vía transmisión vertical. Entre ellas, los controles realizados a las madres durante el embarazo, los practicados a los mismos niños al nacer y las medidas de prevención dirigidas a la población en edades reproductivas¹⁷ (tales como la provisión de información relativa a la problemática y la promoción del uso del preservativo como mecanismo de protección). Estas últimas medidas (que posibilitarían, asimismo, el descenso de la tasa de nuevas notificaciones) impactarían además en la reducción de la TM de los varones de 25 a 44 años, conjuntamente con la ampliación de la cobertura del tratamiento antirretroviral que contribuye a aumentar la sobrevivencia de las personas que padecen la enfermedad (DSyETS-MS, 2016).

En otro extremo, y también como se anticipara en párrafos anteriores, el incremento de la TM en poblaciones adultas estaría en consonancia con la caída en el uso del preservativo como método de barrera conforme aumenta la edad (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos/Ministerio de Salud, 2014)¹⁸; y el consecuente crecimiento de la tasa de nuevas notificaciones en determinados tramos etarios, fundamentalmente en los varones de 50 a 54 años y en las mujeres de 45 a 59 años (DSyETS-MS, 2016). Ambas cuestiones contrastan con la proporción de la población del país que tiene conocimiento

16 Complementariamente, la TM decrece de 0,3 a 0,1 y de 1,2 a 0,9, en ese orden, por cada 100.000 varones de 1 a 14 y de 15 a 24 años; y de 0,2 a 0,1 y de 0,9 a 0,6 por cada 100.000 mujeres de las mismas edades. Asimismo, la TM disminuye de 5,3 a 4,2 por cada 100.000 mujeres de 25 a 44 años.

17 Ello se verifica con el descenso del porcentaje de embarazadas de 15 a 24 años con VIH con respecto al total de embarazadas testeadas del mismo grupo de edad (de 0,64% a 0,36%, entre 2000 y 2006; Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales-Presidencia de la Nación, 2014); y de la participación de la población infectada de VIH vía la madre en el total de casos infectados a escala nacional (de 2% a 1% y de 1,3% a 0,2% en el total de varones y mujeres, en ese orden, entre los trienios 2007-2009 y 2013-2015; Dirección de Sida y Enfermedades Transmisibles-Ministerio de Salud, 2016).

18 De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional sobre Salud Sexual y Reproductiva (ENSSyR), realizada en Argentina en 2013, el porcentaje de varones que utiliza métodos de barrera en las relaciones sexuales decrece paulatinamente de 62,8% a 44,5% entre los grupos de 14 a 19 y 50 a 59 años; mientras que el de las mujeres lo hace de 57,7% a 36,6% entre las de 14 a 19 y 40 a 49 años (INDEC/MSN, 2014).

acerca de la existencia del virus y de las medidas necesarias para evitar su contagio¹⁹ (SENAF/UNICEF, 2014).

De manera similar, Uruguay registra un descenso de la TM por VIH en los niños y niñas menores de 15 años y en los varones de 15 a 44 años (la TM de los menores de un año pasa de 2,9 y 2,3 por cada 100.000 nacidos y nacidas vivas, en ese orden, a 0 por cada 100.000 nacimientos en ambos casos; la de 1 a 14 años se reduce de 0,2 a 0,1 por cada 100.000 varones y de 0,2 a 0 por cada 100.000 mujeres; la de varones de 15 a 24 años cae de 2,4 a 0,9 por cada 100.000 varones, y la de varones de 25 a 44 años disminuye de 15,8 a 13,7 por cada 100.000 varones). Asimismo, se observa un aumento de la TM en la población de 45 años y más (de 9,4 a 14,9 por cada 100.000 varones de 45 a 64 años y de 2,3 a 6,3 por cada 100.000 varones de 65 años y más; y de 1,8 a 3,5 por cada 100.000 mujeres de 45 a 64 años y de 0,5 a 0,7 por cada 100.000 mujeres de 65 años y más). Este último ocasiona un desplazamiento del máximo nivel de mortalidad masculina por esta causa desde la población de 25 a 44 años (observado en el quinquenio 2000-2004) hacia la de 45 a 64 años.

Como contrapartida, y a diferencia de Argentina, esta TM se incrementa en las mujeres de 15 a 44 años, encontrándose un nuevo máximo en las de 25 a 44 años, a pesar de que el mayor aumento del indicador se produce en las de 45 a 64 años (la TM varía de 0,7 a 1,2 por cada 100.000 mujeres de 15 a 24 años y de 5 a 6,9 por cada 100.000 mujeres de 45 a 64 años).

Al igual que en Argentina, la dinámica de la TM uruguaya por VIH estaría vinculada al decrecimiento progresivo de la tasa de transmisión vertical (de 18,7% a 1,6% entre 2000 y 2013) y al aumento de la tasa de notificación de nuevos casos registrados en adultos desde 2000 (CIVIH-MERCOSUR, 2012, 2015). Por consiguiente, podría ser analizada a la luz de los mismos factores que explicarían el incremento de la mortalidad por VIH en algunos grupos específicos de población en Argentina, incluido el grado de conocimientos que tiene la población respecto del virus y las formas de prevenir su transmisión²⁰.

Por otra parte, cabe resaltar que la información presentada en este trabajo no aporta elementos suficientes para explicar las diferencias en el compor-

19 Según la ENSSYR 2013, más del 98% de las mujeres de 14 a 49 años y de los varones de 14 a 59 años conocen acerca de la existencia del VIH (INDEC/MS, 2014). Sin embargo, cuando se indaga respecto del conocimiento de las estrategias para prevenir su contagio (es decir, tener una pareja sexual fiel no infectada y usar preservativo en cada relación), el porcentaje disminuye. Así lo confirman los resultados de la encuesta MICS Argentina 2011-2012 al evidenciar que este equivale al 78,3% en las mujeres entrevistadas de 15 a 49 años (SENAF/UNICEF, 2014).

20 Aunque el 97,8% de las mujeres de 15 a 49 años relevadas por la MICS de Uruguay en 2013 manifiesta haber escuchado hablar alguna vez de VIH/sida, solo el 57% de ellas conoce las dos principales formas de evitar su contagio (UNICEF/MIDES, 2015).

tamiento de la TM por esta causa en varones y mujeres de 15 a 44 años (en detrimento de estas últimas). De manera que deja planteada la necesidad de avanzar sobre este tema en futuras investigaciones.

En relación con la mortalidad por tumores ligados al VPH, se observa un aumento de la TM a medida que la población envejece, mayormente en las mujeres de ambos países. Aun así, la TM femenina consigue reducirse en casi todos los casos²¹ (salvo en las argentinas de 25 a 44 años, donde asciende levemente de 5,3 a 5,4 por cada 100.000 mujeres), aunque con menor intensidad conforme se incrementa la edad y de manera más acentuada en Uruguay (la TM varía de 5,3 a 4,3, de 12,1 a 10,2 y de 21 a 18,3 por cada 100.000 mujeres de 25 a 44; 45 a 64, y 65 años y más, en ese orden; mientras que en Argentina dicho indicador disminuye de 13,4 a 11,9 por cada 100.000 mujeres de 45 a 64 años, y de 17,2 a 15,1 por cada 100.000 mujeres de 65 años y más).

Ocurre algo diferente entre los varones: en tanto que en Argentina la TM manifiesta un crecimiento con independencia del grupo etario (de 0,1 a 0,2; de 1,8 a 2; y de 4,6 a 6 por cada 100.000 varones de 25 a 44; 45 a 64, y 65 años y más, en ese orden), en Uruguay desciende siempre, aunque también con menor énfasis según aumenta la edad (la TM varía de 0,4 a 0,2, de 3,6 a 2,6, y de 9,1 a 7,7 por cada 100.000 varones de los mismos grupos de edad).

Los progresos en la población femenina de ambos países se relacionarían, entre otras cuestiones, con el crecimiento de la proporción de mujeres que acceden a la prueba de Papanicolau como medio para detectar (y tratar) oportunamente el cáncer de cuello uterino²².

A su vez, las disparidades por sexo en Argentina estarían ligadas, entre otras cuestiones, a las diferencias en el grado de conocimiento acerca del

21 En razón de los valores de las TM por tumores asociados al VPH de la población de 0 a 24 años, generalmente cercanos a 0 por cada 100.000 nacidos vivos/habitantes, se decide, en este caso, desestimar del análisis correspondiente dicho tramo etario.

22 Según los resultados de la Encuesta Nacional de Factores de Riesgo de Argentina (llevada a cabo en 2005, 2009 y 2013), entre 2005 y 2013, el porcentaje de mujeres de 25 a 65 años que se realizaron al menos una prueba de Papanicolau durante los dos años anteriores a la encuesta aumentó de 60,7% al 71,6% (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos/Ministerio de Salud, 2015). En el mismo orden, una encuesta de similares características en Uruguay revela que, en 2013, en dicho país, este porcentaje ascendió al 71% en las mujeres de 21 a 64 años (Programa de Prevención de Enfermedades No Transmisibles-Ministerio de Salud Pública, 2013).

VPH²³ y la ausencia de políticas estatales orientadas a promover la realización de controles a propósito del virus en los hombres²⁴.

Ahora bien, al considerar la localización de los tumores, los varones de Argentina de 45 años y más aparecen como los más postergados: mientras que las TM específicas asociadas a los de 45 a 64 años experimentan pequeñas variaciones que producen, en conjunto, un aumento del indicador por VPH a escala global (la TM por tumores de orofaringe y ano varía, respectivamente, de 0,5 a 0,6 y de 0,4 a 0,3 por cada 100.000 varones; a la vez que la atribuida a tumores de pene conserva un valor igual a 0,1 por cada 100.000 varones), las vinculadas a los de 65 años y más ascienden en todos los casos (en particular, la TM por tumores de orofaringe, ano y pene cambia de 0,7 a 1,1, de 0,8 a 0,9 y de 3,1 a 3,9 por cada 100.000 varones, en ese orden, resultando esta última la primera causa de mortalidad ligada al VPH en varones).

Respecto de las mujeres, la TM por cáncer de cuello uterino se mantiene relativamente constante en un valor cercano a 5,3 por cada 100.000 mujeres en el tramo de 25 a 44 años (en su interior, la participación de la causa supera el 95% de los casos relevados) al tiempo que disminuye en las de 45 a 64 años (grupo en el que la incidencia relativa ronda el 90% de las muertes relacionadas con el VPH; con una TM que varía de 12,4 a 10,7 por cada 100.000 mujeres) y en las de 65 años y más (donde la causa, que representa poco más del 60% de las muertes asociadas al VPH, es sucedida por las muertes por cáncer de vulva y se asocia a una TM que cae de 10,7 a 9,5 por cada 100.000 mujeres). Este comportamiento está en disonancia con el aumento de la TM por cáncer de ano entre los 45 y 64 años de edad (la TM crece de 0,2 a 0,4 por cada 100.000 mujeres), hecho que acusa la necesidad de que el país avance en la promoción de controles integrales que trasciendan el cuello uterino.

En los varones de Uruguay, la TM por cáncer de orofaringe se incrementa en el grupo de 65 años y más (de 2,5 a 2,8 por cada 100.000 varones); decrece en el de 45 a 64 años (de 2 a 1,3 por cada 100.000 varones) y permanece estable en el de 25 a 44 años (0,1 por cada 100.000 varones). No puede concluirse lo mismo respecto de los demás tumores, cuya TM disminuye (o

23 Los resultados de la ENSSyR 2013 indican que solo el 35% de los varones y el 65% de las mujeres manifestaron haber oído hablar alguna vez acerca del VPH. Estos valores son inferiores cuando refieren a poblaciones más jóvenes o cuando se indaga sobre conocimientos más específicos (por ejemplo, sobre la relación entre el virus y el cáncer de cuello uterino), casi siempre en detrimento de los varones (INDEC/MS, 2014c).

24 Otros avances podrían estar relacionados con la incorporación de la vacuna contra el VPH a los calendarios nacionales de inmunización. Sin embargo, debe tenerse presente que dicha introducción se realiza en Argentina en 2011 para las niñas de 11 años (y se hace extensiva para los varones de la misma edad en 2017); y que el Estado uruguayo hace lo mismo con las niñas de 12 años recién a partir de 2017. De manera que, por el momento, no sería posible evaluar logros en ese sentido.

se mantiene constante) con independencia de la edad (la TM por tumores de ano varía de 0 a 0,1, de 0,8 a 0,4, y de 2,5 a 1,3, respectivamente, por cada 100.000 varones de 25 a 44; 45 a 64, y 65 años y más; en tanto que la TM por tumores de pene lo hace de 0,3 a 0,1 y de 4,1 a 3,5 por cada 100.000 varones de 25 a 44, y de 65 años y más, en ese orden; a la vez que se mantiene en 0,9 por cada 100.000 varones en el tramo de 45 a 64 años).

Con una estructura de mortalidad por VPH similar a la de las argentinas, el comportamiento de las TM asociadas a este virus en las uruguayas sugiere avances en casi todas las causas, particularmente en lo concerniente al cáncer de cuello uterino, sobre todo en las de 65 años y más (la TM por esta causa decrece de 5,4 a 4,1 en mujeres de 25 a 44 años, de 10,6 a 8,9 por cada 100.000 mujeres de 45 a 64 años, y de 11,6 a 10,3 por cada 100.000 mujeres de 65 años y más).

En cuanto a la mortalidad por sífilis, que afecta fundamentalmente a los niños menores de un año, puede concluirse en que hay notables progresos. Estos logros, que también podrían atribuirse a esfuerzos relacionados con los controles prenatales para detectar y tratar oportunamente los casos afectados, son más evidentes en Uruguay, país con TM considerablemente superiores al inicio del período estudiado. Concretamente, en el interior de este país, la TM por esta causa disminuye el 90% en varones y el 81% en mujeres del tramo etario en cuestión (en efecto, la tasa pasa de 9,6 a 1 por cada 100.000 nacidos vivos, y de 5,4 a 1 por cada 100.000 nacidas vivas), a diferencia de Argentina, donde esta se reduce el 15% y 24%, en ese orden (cuando varía de 4,1 a 3,5 por cada 100.000 nacidos vivos, y de 3,8 a 2,9 por cada 100.000 nacidas vivas).

En Argentina, este avance coincide con la reducción de la TM por hepatitis B, más acentuada en la población de 25 años y más²⁵. No obstante la TM permanece casi inalterable en los varones de 25 a 44 años (en un valor cercano a 0 por cada 100.000 varones), consigue decrecer en edades superiores (de 0,4 a 0,2 y de 0,8 a 0,2 por cada 100.000 varones, respectivamente, de 45 a 64, y de 65 años y más). En el mismo orden, en las mujeres, la TM mantiene su valor entre los 25 y 64 años (equivalente a 0,1 por cada 100.000 mujeres) pero logra reducirse en las de 65 años y más (de 0,4 a 0,1 por cada 100.000 mujeres).

Por su parte, en Uruguay, la TM por hepatitis B no manifiesta prácticamente variaciones, situándose por debajo de 0,8 por cada 100.000 en los varones y de 0,4 por cada 100.000 mujeres con independencia del grupo etario.

25 Esta lectura concuerda, incluso, con la dinámica de la tasa de casos con diagnóstico positivo de esta patología, que varía de 2,2 a 1,2 por cada 100.000 habitantes entre 2000 y 2012 (Ministerio de Salud, 2014).

Los avances referidos se asociarían a las acciones desplegadas en cada país para promover, prevenir, capacitar y proveer los recursos necesarios para el diagnóstico, seguimiento y tratamiento de las hepatitis virales²⁶, y, adicionalmente, a la inclusión de la vacuna contra esta patología en los calendarios nacionales de inmunizaciones, actualmente contemplada en las dosis de vacunas pentavalentes (Ministerio de Salud, 2018a; Ministerio de Salud Pública, 2013).

Aun así, quedan desafíos por resolver, puesto que se estima que solo una escasa proporción de las personas infectadas conocen su diagnóstico²⁷, más allá de que gran parte de ellas reconocen haber escuchado hablar alguna vez acerca de la enfermedad²⁸.

Conclusiones

Aunque Argentina y Uruguay presentan similitudes en cuanto a la composición de su población, pertenecen a una misma región y, en los últimos años, han realizado esfuerzos para combatir la mortalidad por ETS, los resultados aquí presentados evidencian, en algunos casos, distintos retos para cumplir con los compromisos vinculados a la problemática, asumidos en el marco de la Agenda de Desarrollo post 2015. En este sentido, mientras que Argentina consigue disminuir el nivel de mortalidad por ETS en general (fundamentalmente en los varones, a diferencia de las mujeres donde se mantiene constante), Uruguay, con una mortalidad por ETS comparativamente superior, registra un incremento de dicho nivel con independencia del sexo.

Más allá de esta diferencia, ambos países comparten logros en relación con la reducción de la mortalidad por ETS de la población menor de 15 años (que se asociaría a las acciones para prevenir la transmisión vertical del VIH y la sífilis, fundamentalmente en Uruguay); por cáncer de cuello uterino desde los 25 años (cuestión que estaría relacionada con el acceso progresivo a la prueba de Papanicolau); y en varones de 15 a 44 años (lo que podría atribuirse a las medidas implementadas para contrarrestar el VIH/sida).

Estos avances contrastan con el desafío que ambos países tienen en razón del incremento de la mortalidad por VIH/sida en la población de 45 años y más. Así también, con otros desafíos no compartidos en función de diferencias en la variación de la mortalidad según determinadas causas. Concretamente, en el caso de Argentina, debido al aumento de la TM ligada al VPH

26 En Argentina, estas acciones son ejecutadas desde el Programa Nacional de Control de las Hepatitis Virales, creado en 2012 en el ámbito del Ministerio de Salud (Dirección de Sida, Enfermedades de Transmisión Sexual, Hepatitis y Tuberculosis-Ministerio de Salud, 2017).

27 Se calcula que, en Argentina, esta proporción asciende tan solo al 15% de los casos (DS-yETS-MS, 2016).

28 De acuerdo con la ENSSyR 2013, en Argentina, esta proporción es igual al 90% de las mujeres de 14 a 49 años, y al 87% de los varones de 14 a 59 años (INDEC /MS, 2014).

en los varones de 65 años y más (esencialmente asociado a tumores de pene y orofaringe); y en el de Uruguay, por el incremento de la TM por VIH en las mujeres de 15 a 44 años de edad. Aunque esta última conclusión no puede ser explicada a partir de los resultados de este trabajo, dadas sus implicancias para el conjunto de la sociedad, amerita ser abordada con mayor profundidad en futuras investigaciones relativas a la problemática.

Superar estos retos en el contexto de los compromisos asumidos en el plano internacional exige que, tanto uno como otro país, redoblen los esfuerzos orientados hacia la población en edades adultas, teniendo en cuenta las diferentes formas en las que se vive la sexualidad. Ello debería incluir, al menos, el despliegue de medidas de prevención y diagnóstico que contemplen la realización de controles que trasciendan el cuello uterino (en el caso de Argentina, en relación con los tumores de pene y orofaringe), con específica atención a poblaciones en situación especial de vulnerabilidad (por ejemplo, las personas que han culminado el período reproductivo) y los ámbitos donde estas desarrollan sus existencias.

Referencias bibliográficas

- Banco Interamericano de Desarrollo/Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (2000). La transición demográfica en América Latina [en línea]. Disponible en: <http://www.cepal.org/Celade/sitdem/DE_SitDemTransDemDoc00e.html> [acceso 10/9/2012].
- Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía-Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2013). Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe: Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo. Montevideo: CELADE-CEPAL.
- Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía-Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2015). Evaluaciones e indicadores de cobertura y calidad: experiencias regionales. Taller sobre los principios y recomendaciones para un sistema de estadísticas vitales, revisión 3, para países de América Central y del Caribe. Santiago de Chile: CELADE-CEPAL [en línea]. Disponible en: <<https://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/wshops/Chile/2015/docs/Session13-CELADE.pdf>> [acceso 16/8/2017].
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (2016). El VIH en personas de 50 años o más en los Estados Unidos [en línea]. Gobierno de Estados Unidos. Disponible en: <<https://www.cdc.gov/hiv/spanish/group/age/olderamericans/index.html>> [acceso 16/11/2016].
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2013). Países de la región adoptan el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo [en línea]. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en: <<https://www.cepal.org/es/comunicados/paises-de-la-region-adoptan-el-consenso-de-montevideo-sobre-poblacion-y-desarrollo>> [acceso 27/12/2017].

- Comisión Intergubernamental del VIH/SIDA-Mercado Común del Sur (2012). Boletín Mercosur: boletín epidemiológico de la Comisión intergubernamental de VIH/SIDA de la reunión de ministros de salud del Mercosur. Brasilia: CIVIH-MERCOSUR.
- Comisión Intergubernamental del VIH/SIDA-Mercado Común del Sur (2015). SIDA/VIH en MERCOSUR. Revista *CIVIH* Mercosur [en línea]. Montevideo: CIVIH-MERCOSUR. Disponible en: <http://www.msp.gub.uy/sites/default/files/archivos_adjuntos/Revista%20Mercosur%20VIH%202015_0.pdf> [acceso 27/12/2017].
- Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales-Presidencia de la Nación (2014). República Argentina: los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Indicadores de seguimiento 2000-2014 y línea de base 1990. Buenos Aires: Presidencia de la Nación/PNUD.
- Dirección de Estadísticas e Información de Salud-Ministerio de Salud (2015). Estadísticas Vitales: información básica. Año 2014. Buenos Aires: DEIS-MS.
- Dirección de Sida, Enfermedades de Transmisión Sexual, Hepatitis y Tuberculosis-Ministerio de Salud (2017). Hepatitis virales [en línea]. Buenos Aires: Dirección de SIDA, ETS, Hepatitis y TBC-MS. Disponible en: <http://www.msal.gob.ar/sida/index.php?option=com_content&view=article&id=312:hepatitis-virales&catid=7:destacados-separados-3-columnas312> [acceso 3/9/2017].
- Dirección de Sida y Enfermedades Transmisibles-Ministerio de Salud (2016). Boletín sobre el VIH-Sida en la Argentina, XIX(33). Buenos Aires: DSyET-MS.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia/Ministerio de Desarrollo Social (2015). Uruguay: Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados 2013. Informe final. Montevideo: UNICEF/MIDES.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-Ministerio de Economía y Finanzas/Ministerio de Salud (2014c). Encuesta sobre Salud Sexual y Reproductiva 2013: documento para la utilización de las bases de datos usuario. Buenos Aires: INDEC-MEF/MS.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos/Ministerio de Salud (2014). Presentación de resultados: Encuesta Nacional sobre Salud Sexual y Reproductiva 2013. Buenos Aires: INDEC/MS.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos/Ministerio de Salud (2015). Tercera Encuesta Nacional de Factores de Riesgo para Enfermedades No Transmisibles. Presentación de los principales resultados. Buenos Aires: INDEC/MS.
- Instituto Nacional del Cáncer (2015). Virus del papiloma humano y el cáncer [en línea]. Institutos Nacionales de la Salud de Estados Unidos. Disponible en: <<https://www.cancer.gov/espanol/cancer/causas-prevencion/riesgo/germenes-infecciosos/hoja-informativa-vph>> [acceso 16/9/2016].
- Ley Nacional n.º 25.673 / 2003, 26 de mayo. Programa Nacional de Salud Sexual Integral y Procreación Responsable. Congreso de la Nación Argentina.
- Ley Nacional n.º 26.150 / 2006, 23 de octubre. Programa Nacional de Educación Sexual Integral. Congreso de la Nación Argentina.
- Ministerio de Educación (2009). Programa Nacional de Educación Sexual Integral [en línea]. Buenos Aires: ME. Disponible en: <<https://www.argentina.gob.ar/educacion/esi>> [acceso 27/12/2017].
- Ministerio de Salud (2014). Las hepatitis virales en la Argentina. Buenos Aires: MS.
- Ministerio de Salud (2018a). Calendario Nacional de Vacunación 2018. Buenos Aires: MS.

- Ministerio de Salud (2018b). Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable: el programa [en línea]. Presidencia de la Nación, Argentina. Disponible en: <<http://www.msal.gov.ar/saludsexual/programa.php>> [acceso 27/12/2017].
- Ministerio de Salud/Organización Panamericana de la Salud (2010). Indicadores Básicos: Argentina 2010. Buenos Aires: MS-OPS.
- Ministerio de Salud Pública (2013). Programa Nacional de Vacunaciones [en línea]. Montevideo: MSP. Disponible en: <<http://www.msp.gub.uy/publicaci%C3%B3n/programa-nacional-de-vacunaciones>> [acceso 3/9/2017].
- Ministerio de Salud Pública (2015). Microdatos de nacimientos y defunciones para procesar en línea con *REDATAM web Server* [en línea]. Montevideo: MSP. Disponible en: <<http://colo1.msp.gub.uy/redbin/RpWebEngine.exe/Portal?lang=esp>> [acceso 31/8/2017].
- Ministerio de Salud Pública (2017). 29 de julio: día nacional del VIH/SIDA. Boletín epidemiológico. Montevideo: Área Programática ITS/VIH/SIDA-MSP.
- Ministerio de Salud Pública (2018a). Área Programática ITS/VIH/SIDA [en línea]. Disponible en: <<http://www.msp.gub.uy/programas/%C3%A1rea-program%C3%A1tica-its-vihsida>> [acceso 27/12/2017].
- Ministerio de Salud Pública (2018b). Área Programática Salud Sexual y Salud Reproductiva [en línea]. Disponible en: <<http://www.msp.gub.uy/programas/%C3%A1rea-program%C3%A1tica-salud-sexual-y-salud-reproductiva>> [acceso 27/12/2017].
- National Institute on Aging (2017). El VIH, el SIDA y las personas mayores [en línea]. Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos. Disponible en: <<https://www.nia.nih.gov/health/vih-sida-personas-mayores>> [acceso 31/8/2017].
- Organización de las Naciones Unidas (2015). Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015. ONU.
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *Sustainable development knowledge platform: states members of the United Nations and states members of specialized agencies* [en línea]. Disponible en: <<https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates>> [acceso 3/4/2017].
- Organización Mundial de la Salud (2016). Infecciones de Transmisión Sexual [en línea]. Ginebra: OMS. Disponible en: <<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs110/es/>> [acceso 9/8/2017].
- Organización Panamericana de la Salud (2012a). Tratamiento antirretroviral bajo la lupa: un análisis de salud pública en Latinoamérica y el Caribe. Argentina [en línea]. Disponible en: <http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=18022&Itemid=270&lang=en> [acceso 27/12/2017].
- Organización Panamericana de la Salud (2012b). Tratamiento antirretroviral bajo la lupa: un análisis de salud pública en Latinoamérica y el Caribe. Uruguay [en línea]. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_view&Itemid=270&gid=18036&lang=fr> [acceso 27/12/2017].
- Organización Panamericana de la Salud (2015). Glosario de Indicadores Básicos de la OPS. Washington, DC: OPS.
- Organización Panamericana de la Salud-Organización Mundial de la Salud (1995). Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud: décima revisión. Washington, DC: OPS-OMS.

- Programa de Prevención de Enfermedades No Transmisibles-Ministerio de Salud Pública (2013). 2ª Encuesta Nacional de Factores de Riesgo de Enfermedades No Transmisibles. Montevideo: PPENT-MSP.
- Rojas Cabrera, Eleonora (2017). El derecho a la salud sexual y reproductiva en la Argentina: un análisis a partir de la variación de la mortalidad por enfermedades de transmisión sexual entre los quinquenios 1997-2001 y 2009-2013. *Notas de población*, 44(104), pp. 145-160.
- Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia/Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2014). Argentina: Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados 2011-2012. Informe final. Buenos Aires: UNICEF.

MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA PRIVACIÓN DE LIBERTAD EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES LA OPINIÓN DE SUS DESTINATARIOS

Mariana Fernández

Resumen

Este artículo analiza el sentido atribuido por jóvenes a los procesos de “responsabilización subjetiva” a los que son sometidos durante el cumplimiento de medidas no privativas de libertad en un Centro de Referencia de la Provincia de Buenos Aires. Para ello, se emplea la técnica de entrevista en profundidad con posterior análisis del discurso desde un enfoque sociosemiótico. Algunos resultados hallados nos permiten afirmar que dichos procesos son reconocidos por los jóvenes a través de dos etapas. Mientras que en la primera se los concibe en términos de “*psicólogo*”, dando lugar a cierta desconfianza e incomodidad; en la segunda, el rechazo de los jóvenes se atenúa y habilita la creencia en una propuesta institucional que promueve el alejamiento del delito, la moderación y la docilidad.

Palabras clave: Responsabilidad / juventud / castigo / discurso / medidas no privativas de libertad.

Abstract

Non-custodial measures from Buenos Aires province: its destinaries' opinion

This article aims to analyse the sense attributed by youths to processes of “subjective blame” to which they are submitted during the compliance of non-custodial sanctions in a Reference Centre of Buenos Aires province. In order to accomplish our objective, we will employ a deep-interview technique with a subsequent discourse analysis from a socio-semiotic approach. Some of the results encountered allow us to assert that such processes are recognised by youths through two stages. While in the first one, they are conceived in terms of “*psychologist*”, resulting in certain distrust and discomfort; in the second one, the youths’ rejection mitigates enabling them to believe in an institutional proposal that promotes distance from crime, moderation and docility.

Keywords: Responsibility / youth / punishment / discourse / non-custodial sanctions.

Mariana Fernández: Doctoranda en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Jefa de Trabajos Prácticos en la Universidad Nacional de La Matanza. Área de trabajo: juventud, castigo y sociedad. ORCID: 0000-0002-3043-4614. E-mail: mfernandez@conicet.gov.ar

Recibido: 5 de junio de 2017.

Aprobado: 7 de noviembre de 2017.

Introducción

Después de una década de la puesta en marcha, en 2008, de la Ley n.º 13.298¹, y su accesoria, la Ley n.º 13.634, que creó en la Provincia de Buenos Aires el Fuero de Responsabilidad Penal Juvenil y el Fuero de la Familia, es posible analizar el modo en que jóvenes bajo medidas no privativas de libertad conciben las estrategias de intervención institucional a ellos dirigidas. Estas estrategias son elaboradas por un equipo técnico compuesto por trabajadores sociales, psicólogos y operadores sociocomunitarios que los atienden en forma semanal o quincenal, en un dispositivo ambulatorio penal: un Centro de Referencia (CR) al que deben acudir por prescripción judicial durante el transcurso de la medida alternativa.

El juez de garantías o de responsabilidad penal juvenil puede otorgar a jóvenes de entre 16 y 17 años² que hayan cometido un delito leve (cuya pena sea menor a dos años de prisión) y no tengan antecedentes penales previos, una medida cautelar o sancionatoria alternativa a la privación de libertad (en adelante, MAPL). Si la medida es cautelar, el joven se halla en la etapa prepenitenciaria denominada investigación preliminar preparatoria hasta la elevación de la causa a juicio que, una vez que sucede, puede resultar en una modificación o continuación de la medida transitada durante la primera parte del proceso penal. Si la medida es sancionatoria, el joven ya fue sentenciado y está atravesando una etapa pospenitenciaria (continuación de la medida alternativa, egreso de un centro cerrado, de un Centro de Contención o de arresto domiciliario).

En ambos casos, los equipos técnico-profesionales que componen los CR se ocupan de “responsabilizar” a los jóvenes mediante entrevistas cuyo fin es que comprendan los motivos que los llevaron al delito y, en adelante, que asuman las consecuencias de sus actos. Desde la Secretaría de Niñez y Adolescencia de la Provincia de Buenos Aires, a este proceso se lo denomina de “responsabilidad subjetiva”, en tanto lo que se espera es que el joven se predisponga de otra forma ante la ley, la internalice y sienta que su conducta

1 Esta ley se sancionó el 12 de diciembre de 2006 y derogó la Ley n.º 10.067, que reproducía la denominada Ley de Patronato (n.º 10.903) vigente desde 1919 en Argentina. Para ampliar, véase Daroqui y Guemureman (1999).

2 Los jóvenes de entre 16 y 17 años solo pueden ser penados con pena de privación de la libertad mayor a dos años por delitos tales como homicidio, robo con armas o venta de estupefacientes.

proviene de sí mismo (Dirección Provincial de Medidas Alternativas, 2014). Es decir que no es impuesta desde afuera, como sería el caso de la responsabilidad penal, que es entendida como una responsabilidad externa: de cara al juzgado, a la sociedad, a la comunidad, al CR. Una responsabilidad legal que se asumiría a los meros fines instrumentales, pero no por arrepentimiento o compunción respecto del mal ocasionado³.

Además del desarrollo de estas entrevistas, los equipos del CR se ocupan de derivar a los jóvenes a programas municipales u organizaciones no gubernamentales o comunitarias, como parte de una estrategia diseñada en forma interdisciplinaria e integral que deben informar al juez. Y, al finalizar el proceso, elaboran un informe sobre el tránsito de cada joven por la MAPL.

El CR que analizamos se ubica en la Provincia de Buenos Aires y atiende a 118 jóvenes bajo MAPL, un 5,3% del total de jóvenes bajo este régimen de responsabilidad penal, que llega hoy a una cantidad de 2.200 a escala provincial, de acuerdo con datos de la Secretaría de Niñez y Adolescencia. Según esta última fuente, los jóvenes alojados en centros cerrados representan una cifra mucho menor, de 480 casos en su totalidad, y los sujetos a medidas abiertas o de semilibertad alcanzan solo a 110 casos. De modo que si en toda la provincia de Buenos Aires hay 2.790 jóvenes cumpliendo medidas de responsabilidad penal, aquellos que asisten a CR representan un 78,85% del total. Este alto porcentaje comparado con el de jóvenes de menos de 18 años bajo medidas privativas de libertad permite vislumbrar la importancia de profundizar el conocimiento sobre el modo en que inciden las medidas alternativas a la privación de la libertad en sus modos de vida.

Para ello, en este artículo proponemos estudiar los discursos juveniles en torno a los procesos de “responsabilización subjetiva” a los que son expuestos los jóvenes, desde una perspectiva cultural de la cuestión criminal (Tonkonoff, 2012), que se nutre de la tradición durkheimiana. De acuerdo con este último enfoque, entendemos el concepto de pena como aquella reacción pasional que suscita la transgresión penal juvenil, ya sea en términos de venganza o de defensa social. Para Durkheim (2004), la función de la pena no es tanto hacer sufrir al criminal y menos aún disminuir los índices

3 Siguiendo a Fauconnet (1928), en el proceso penal clásico la responsabilidad puede considerarse en su dimensión objetiva, en tanto deviene de un hecho externo, un delito accionado por un sujeto más allá de la intencionalidad que lo motoriza; o en su dimensión subjetiva, una forma atrofiada de responsabilidad que simboliza la compatibilidad entre la personalidad del individuo acusado y el crimen. Por ejemplo, en casos de premeditación o tentativa de delito. El proceso penal reconoce una mezcla de responsabilidad objetiva y responsabilidad subjetiva y muy ocasionalmente distingue de forma aislada a cada una de ellas. Se trata de una penalidad mixta, en la que si bien la responsabilidad del sujeto depende de la producción de un acto voluntario e intencional de ir en contra de la ley, en el Derecho Romano si el acto es involuntario también genera responsabilidad penal, salvo en casos específicos.

delictuosos, sino educar al conjunto de la población en el respeto a la norma a través del temor al castigo, el cual recuerda las prohibiciones transgredidas y concientiza respecto de las implicancias de violarlas.

Lo que la pena representa, entonces, no es más que un acto tendiente a excluir una amenaza capaz de atentar contra los valores sagrados de una determinada organización cultural. Valores y creencias que podemos considerar condensados bajo la categoría sociojurídica de responsabilidad a través de la cual las estrategias de intervención⁴ alternativas a la privación de la libertad (MAPL) buscan constituir un habitus (Bourdieu, 2010) en los jóvenes intervenidos, reforzado por la sanción penal. Es decir, se busca contribuir a que los jóvenes se apropien y adopten de antemano los principios subyacentes a la ley penal, en tanto materialización de la cultura hegemónica que permite a los miembros de una sociedad identificarse como parte de ella.

Para relevar los modos en los que emergen en los discursos juveniles formas de apropiación y funcionamiento de los códigos morales y simbólicos en situaciones concretas, empleamos la categoría bourdiana de estrategias (Bourdieu, 2010). Creemos que los usos estratégicos o “estrategizaciones” que los jóvenes pueden hacer de las categorías dependen del ajuste entre un sentido práctico, que opera con base en las exigencias de las posiciones sociales, y un sentido objetivo, que opera según las disposiciones adquiridas para actuar acorde con ellas. Sobre la base de esas relaciones, los agentes sociales “estrategizan” el sentido de categorías “... que estando investidas de una autoridad colectiva pueden funcionar como instrumento de un poder reconocido sobre el mundo social” (Bourdieu, 2010, p. 33), pero también pueden incluir la inventiva de agentes capaces de improvisar limitadamente la forma de cumplir con los imperativos sociales o de actuar sobre el porvenir en función de disposiciones duraderas en situaciones nuevas.

Abordaje metodológico

Para llevar a cabo los objetivos de la investigación, nos propusimos realizar un estudio de caso en un Centro de Referencia de la Provincia de Buenos Aires, inserto en un engranaje mayor de instituciones de castigo penal para jóvenes: Centros Cerrados⁵, Centros de Recepción, Evaluación y Ubicación

4 El concepto de estrategias de intervención lo entendemos en el sentido que lo definen García Méndez y Vitale (2009), como un proceso que opera con el fin de inscribir una marca e introducir un punto de inflexión y reflexión en los jóvenes, que da lugar a la dimensión de la responsabilidad tendiente a dar cuenta de los propios actos.

5 Los Centros Cerrados son instituciones de encierro para jóvenes, atendidas por personal civil, en las que se los aloja bajo medidas privativas de libertad. Actualmente hay doce en total en la provincia.

(CREU)⁶, Centros de Contención⁷ y Centros de Referencia⁸. Lo hicimos así debido a la utilidad de la estrategia para examinar un fenómeno de carácter general que es posible comprender mediante la indagación de los discursos de los actores que lo constituyen y, por tanto, lo producen y transforman⁹.

Se recurrió a técnicas de entrevistas semiestructuradas en profundidad, a jóvenes de entre 16 y 18 años que acudían al CR en estudio, debido a que es la población a la que están dirigidas las MAPL: jóvenes punibles¹⁰. Se seleccionó la técnica de entrevista en profundidad en tanto nos permite acceder al imaginario de los jóvenes en su propio lenguaje, sobre los procesos en estudio, a fin de comprender su punto de vista (Vasilachis de Gialdino, 2006). Las entrevistas fueron realizadas entre marzo de 2014 y agosto de 2015, en las proximidades del Centro de Referencia de la Provincia de Buenos Aires, debido a que desde la Secretaría de Niñez y Adolescencia provincial no se nos permitió realizarlas dentro del centro. Decidimos, entonces, acudir diariamente a la puerta del establecimiento y esperar a que los jóvenes salieran para preguntarles si querían participar del estudio, seleccionando los casos en forma intencional¹¹. La receptividad en general fue muy buena, permitiendo realizar once entrevistas de una hora de duración en un bar ubicado frente al CR. Aparte de las once entrevistas, pudimos realizar diez más, pero breves y en la calle, a jóvenes que accedieron a participar pero no disponían de tiempo para conversar en profundidad. Estas entrevistas nos sirvieron, sobre todo, para establecer continuidades y recurrencias.

6 Los Centros de Recepción, Evaluación y Ubicación de Jóvenes en conflicto con la ley penal son instituciones pensadas originalmente para evaluar a los jóvenes y definir su ubicación. Sin embargo, la alta carga residual de población alojada llevó a que la derivación no se hiciera, debido a que los centros cerrados se hallan colapsados. Así las cosas, actualmente los CREU cumplen funciones de centros cerrados, es decir, albergan a jóvenes bajo medidas privativas de libertad. Actualmente, en la provincia hay seis en total, con capacidad para 284 jóvenes.

7 Los Centros de Contención son dispositivos semiabiertos abocados a trabajar con el joven bajo una medida restrictiva de la libertad, la conformidad a las normas de convivencia y su “adecuada” inserción en actividades de la comunidad. Actualmente, en la provincia hay diez en total.

8 Los Centros de Referencia son instituciones de régimen abierto encargadas de ejecutar medidas alternativas a la privación de libertad hacia jóvenes de entre 16 y 18 años. Actualmente, en la provincia hay 21 en total.

9 Este trabajo se enmarca en una tesis doctoral en curso sobre la configuración de la trama sociocultural que estructura el ejercicio de medidas alternativas a la privación de libertad en un Centro de Referencia de la Provincia de Buenos Aires, a partir de la articulación de discursos institucionales, comunitarios y juveniles.

10 La edad de punibilidad actualmente se halla fijada en los 16 años (Ley n.º 22.803, promulgada el 5 de mayo de 1983).

11 El muestreo intencional se caracteriza por la inclusión deliberada de grupos típicos en una muestra representativa, en función de los intereses temáticos y conceptuales del estudio (Vasilachis de Gialdino, 2006).

Por último, empleamos técnicas de análisis del discurso, buscando determinar las condiciones sociales de producción a las que se encuentran sometidos los discursos (Verón, 1993) en nuestras sociedades contemporáneas. Esto es, las huellas de aquellos discursos sociales que confluyen en el sentido atribuido a los procesos en estudio. Siguiendo a Verón, el sentido de los discursos puede ser percibido en la medida en que no se apunte a examinar las intenciones de los sujetos, tal como buscaría hacerse desde una teoría de la comunicación, sino las matrices significantes que orientan las prácticas en forma recíproca. En este punto, la perspectiva sociosemiótica de Verón es coherente con el concepto de estrategias de Bourdieu (2010), que nos propusimos utilizar debido a que habilita a comprender la atribución de sentido por parte de los jóvenes. Esta comprensión se produce no de acuerdo con objetivos establecidos de antemano por actores conscientes de las líneas de acción que desarrollan ni a prácticas sin intencionalidad de los agentes que las soportan, sino en función de las matrices significantes empleadas sobre la base de valores, deseos y creencias.

La discusión sobre juventud, responsabilidad y castigo

El problema de investigación planteado implica relacionar textos y debates diversos sobre juventud, responsabilidad y castigo. En tal sentido, recuperamos los supuestos de varios especialistas que coinciden en afirmar que, desde fines de la década de los ochenta, nos ubicamos en un escenario de traspaso del Estado Social al Estado Penal, que supone un desplazamiento de la lógica de la inclusión a la del aseguramiento, del tratamiento al merecimiento, de la corrección a la retribución penal o, en términos de Tonkonoff (2007c, p. 3), de la alteridad integrable a la alteridad radical. En este contexto, la cárcel emerge como la principal política contra la pobreza y América Latina se convierte en una zona de influencia para los predicadores de más Estado policial (Wacquant, 2010). Si durante la época del Estado de bienestar (1945-1973), en los países centrales, la emisión de seguros sociales, subsidios y medidas de asistencia social convivía con la disminución de las tasas de encarcelamiento y un discurso público hacia los transgresores centrado en la innovación, la inclusión y la reforma —e incluso en la abolición de la penitenciaría— (Melossi, 2012), a partir de la crisis del petróleo se generaliza el desempleo, las tasas de encarcelamiento se disparan en forma masiva y el discurso predominante deja de ser el de la inclusión y el experimentalismo para enfocarse en la responsabilidad y la retribución (Hallsworth, 2006; Simon, 2011).

Desde la derecha criminológica se cuestiona a los programas etiológicos vigentes durante los gobiernos benefactores, alegando que poseen una

finalidad demasiado tolerante y utópica, mientras que desde los enfoques críticos se objeta el carácter punitivo y utilitario del encarcelamiento, fundado en la reproducción de las relaciones sociales de desigualdad (Morris, 1983). Producto de esta crisis, surge una nueva penología (Feeley y Simon, 1998) que promueve el desencarcelamiento, mezclando las penas con las normativas de seguridad (Pavarini, 2006). He aquí la instauración del modelo de la Nueva Prevención (Crawford, 1998), dentro de un mismo proceso mediante el cual comienzan a proliferar técnicas proactivas de control social (O'Malley, 2004; Di Giorgi, 2005) que no dan cuenta de la pena como castigo legal (Sozzo, 2000).

En este contexto, surge en Argentina una heterogeneidad de estudios en torno a la juventud, el delito y el castigo, con los cuales coincidimos en su enfoque, no siempre identificado como criminología cultural pero, evidentemente, ubicado en dicho campo. En ese sentido, podemos mencionar las investigaciones de Tonkonoff (2004; 2007a; 2007b); Merklen (2005); Kessler (2004; 2010); Míguez (2002); Míguez e Isla (2010); Corbalán y Alzueta (2016), entre otros. Los trabajos de Tonkonoff (2007a; 2007b) aportan el concepto de estrategias de reproducción, al concebir la práctica delictiva como una de las formas de reproducción simbólica y social halladas por los jóvenes en el marco del modelo de acumulación neoliberal que los excluye económicamente pero los personifica simbólicamente como consumidores. Con el declive de las instituciones socializadoras clásicas, el delito emerge como una estrategia transitoria de supervivencia con base local (Merklen, 2005) que abarca desde pequeñas infracciones hasta casos de cooptación en las mallas del narcotráfico, logrando un ideal juvenil de vida corta pero gratificante, que conviene ser concebido como impugnación de los jóvenes al trabajo sacrificado de sus familiares (Kessler, 2010). Esta mirada es interesante porque se despega de aquellos estudios que asocian el delito a la perversidad moral del delincuente, a fin de justificar el incremento del castigo, así como también de aquellos que sostienen una asociación unilineal entre el delito y la pobreza (Míguez, 2002). En relación con esta última cuestión, Kessler (2004) subraya que si bien es cierto que existe una relación de cuestiones sociales tales como la pobreza, la deserción escolar y la desocupación con el delito, esta no debe entenderse como una causalidad exclusiva sino como la matriz de emergencia de un fenómeno.

En relación con el eje de las políticas públicas, Julia Pasin (2015) analiza el Plan Nacional de Prevención del Delito (PNPD) y el Programa Comunidades Vulnerables (PCV), creados en 2001, sobre la idea según la cual no constituirían una expresión del populismo punitivo asociado con la implantación del neoliberalismo en Occidente y a escala regional, sino una estrategia de política criminal centrada en la restitución de derechos. De hecho, subraya Ayo (2014), la principal dificultad que tiene este tipo de programas

es no trazar una línea clara entre el campo de las políticas sociales y el de la política criminal. Estos programas, al concebir una sola forma de transición etaria y de inclusión social válida, pueden tener efectos excluyentes sobre sus destinatarios, en función de las valoraciones morales y psicologizantes de los agentes encargados de implementarlos (Medan, 2012); valoraciones que también son naturalizadas por los jueces al definir la situación de menores “en riesgo”, subraya Oyhandy (2004; 2006) en sus trabajos sobre las prácticas y discursos mediante los cuales se protege a niños y adolescentes en función del riesgo que se supone que producen para la sociedad.

La perspectiva “del riesgo” se nutre de la concepción tutelar vigente desde la implantación del modelo del patronato institucionalizado en el país, a principios del siglo XIX, mediante la sanción de una serie de normas jurídicas que fijan la carencia de derechos de los niños, niñas y adolescentes, señalan Daroqui y Guemureman (1999)¹². La planificación legislativa se restablece bajo la Doctrina de Seguridad Nacional, mediante la sanción del Decreto ley 22.277 que baja a 14 años la edad de imputabilidad establecida en 16 años durante el segundo gobierno peronista (Ley n.º 14.394). A fines de la dictadura militar, se vuelve a fijar en 16 años mediante la sanción del Decreto ley 22.278 (Régimen Penal de la Minoridad), que opera como ley de fondo en el Sistema de Administración Penal Juvenil de Justicia y tiene como marco de referencia la Ley n.º 10.903 de 1919.

En el gobierno de Raúl Alfonsín (1983-1989), el patrón de infancia vira medularmente gracias a la ratificación de un conjunto de normas internacionales que contemplan al joven como sujeto de derechos¹³. Durante el mandato de Carlos Menem, se erigió el Consejo Nacional del Menor y la Familia (por decreto del 16 de junio de 1990); se sancionó la Ley n.º 20.050 sobre la Constitución y Competencia de los Nuevos Tribunales Penales; en diciembre de 1990 se instituyeron las Reglas de Naciones Unidas para la protección de menores privados de libertad (Reglas de la Habana), las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de la libertad (Reglas de Tokio), las Directrices de las Naciones Unidas para la prevención de la delincuencia juvenil (Directrices de Riad) y se autorizó la Ley n.º 23.984 de Reforma del Código de Procedimientos, que creó

12 En este contexto, se implanta la especificidad del Derecho de Menores, la Justicia de Menores, la Ley de Patronato de Menores n.º 10.903 (conocida como Ley Agote), la “Doctrina de la situación irregular”, y se crean los primeros Tribunales de Menores en la Provincia de Buenos Aires (Daroqui y Guemureman, 1999).

13 En 1984, se ratificó el Pacto de San José de Costa Rica, se certificaron las Directrices de Naciones Unidas para la Prevención de la Delincuencia Juvenil y la Convención Internacional de los Derechos del Niño (que se incorpora a la Constitución Nacional con la reforma de 1994). En noviembre de 1985, se adoptaron las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para la Administración de la Justicia de Menores —Reglas de Beijing— (Daroqui y Guemureman, 1999).

los primeros Juzgados de Menores en Capital Federal, análogamente a los existentes a escala provincial desde 1930.

En relación con la implementación de medidas no privativas de libertad, existen en el ámbito local las investigaciones de López, Hüber, Fridman, Graziano, Pasin, Azcárate, Jorolinsky y Guemureman (2009); Lucesole (2012); Nicoletti (2014) y González (2015). El estudio de López, et al. (2009), trata sobre la implementación de medidas alternativas a la privación de libertad en la Provincia de Buenos Aires, la Ciudad de Buenos Aires, Río Negro, Santa Fe, Mendoza, Córdoba y Tucumán, y detecta una gran indeterminación entre el ámbito penal y el asistencial, que no termina de desterrar la perspectiva tutelar vinculada a la díada “represión-compasión”, que busca superar el modelo de derechos implantado con la Convención de los Derechos del Niño. Ello, sumado a la convivencia paradójica del Decreto ley 22.278 (Régimen Penal de la Minoridad), a escala nacional, y la Ley de Responsabilidad Penal Juvenil (n.º 13.634), en la Provincia de Buenos Aires, da lugar a una utilización legal vacilante, en un sentido tutelar o de restitución de derechos.

En la misma línea, en un estudio sobre el Centro de Referencia de La Plata, Lucesole (2012) subraya que si bien la mayor parte de los discursos gubernamentales enfatizan la perspectiva de derechos y el garantismo penal contenido en la nueva normativa, las prácticas de los operadores del Centro de Referencia exhiben el arraigo del modelo tutelar en el interior de un escenario donde priman la escasez de recursos, las pugnas políticas y la desarticulación de los actores en el marco de la corresponsabilidad, que impiden la plena vigencia del sistema.

Nicoletti, que también realiza un estudio de caso sobre el Centro de Referencia de La Plata, aporta que si bien resulta difícil identificar el modo en el que las estrategias de intervención no privativas de libertad operan, resulta llamativo que se basen a la vez en el discurso de los derechos del niño y en “... perspectivas psicologistas, individualistas y morales que resultan implícitamente contradictorias entre sí” (Nicoletti, 2014, p. 76). Otra de las contradicciones que plantea esta autora refiere a la obligatoriedad del cumplimiento de las medidas que determina el oficio judicial y la restitución de derechos, que derivan en superposiciones y valoraciones heterogéneas en relación con la incorporación de los jóvenes a los espacios sociocomunitarios.

González (2015), por su parte, en un estudio de caso sobre el Centro de Referencia de Tandil, señala que los jóvenes sobre los que interviene este dispositivo son aquellos que se corresponden con el estereotipo criminal (varón, pobre, morocho, de bajo nivel educativo, que comete delitos predominantemente contra la propiedad). Ello, sumado a que en razón del tipo de delito y de que por lo general es la primera vez que son atrapados por el sistema penal, y representan menor “peligrosidad” para la sociedad, le lleva a concluir

que se ha producido una extensión y formalización del alcance de las redes de expresión sociopenal. Posiblemente, dice la autora, dichos jóvenes no hubiesen requerido intervención bajo la vigencia de los exjuzgados de menores.

Vemos así el vacío que existe en el estudio de medidas no privativas de libertad. Este artículo se propone aportar al conocimiento del modo en que sus destinatarios conciben los procesos de responsabilización suscitados en el marco del cumplimiento de esas medidas. Creemos que el sentido atribuido por los jóvenes a tales procesos permite vislumbrar la incidencia de fuerzas legales y culturales de legitimación y resistencia (Garland, 1999) que estructuran la penalidad juvenil en las sociedades contemporáneas.

La construcción de responsabilidad juvenil: dos etapas

Para preguntarles a los jóvenes por la responsabilidad, comenzamos por contarles que habíamos interrogado al personal del CR y que nos había hablado de la importancia de esta cuestión como punto de trabajo durante las entrevistas que tenían con ellos, sobre todo en el plano subjetivo¹⁴. Las preguntas que les hicimos giraron en torno a dos interrogantes principales: 1) en qué consistían las entrevistas y sobre qué temas conversaban en ellas, y 2) cómo se llevaban con los miembros del equipo técnico.

Para abordar estos interrogantes, podemos conjeturar que el proceso de entrevista atraviesa dos etapas: en la primera, de desconfianza inicial, el joven desconoce a las personas con quienes debe mantener una conversación (en el marco de un proceso penal en curso), de manera que no confía en ellas. Esta etapa coincide con el momento en el cual los agentes institucionales suelen preguntarle por los motivos que lo condujeron al delito. En la segunda etapa, las conversaciones dejan de centrarse en ello y pasan a indagar la cotidianidad del joven (las actividades que realiza, cómo se lleva con su familia, si cumplió con los acuerdos establecidos, etcétera). Es en este segundo momento cuando la personalidad de los jóvenes puede verse influida y aquella desconfianza inicial hacia los agentes institucionales ser revertida. Veamos tres enunciados que dan cuenta del modo en que se establece el vínculo en la primera de las etapas mencionadas, y responden a la pregunta: “¿Te da confianza hablar con ellos?”:

“No, yo no confío en nadie, ¿cómo voy a confiar en una persona que recién conozco?”. (Cristian)

14 La “responsabilidad subjetiva” es entendida por los agentes del CR como el objetivo central al que apunta la intervención, que reside en la reflexión que los jóvenes sean capaces de hacer en torno a los factores desencadenantes del delito y sus consecuencias, deseadas o no deseadas. Reflexión luego de la cual estarían en posición de autodefinir su grado de culpabilidad individual por lo ocurrido. Para ampliar, véase Fernández (2017).

“La primera vez que vine al centro con mi mamá nos hicieron las mismas preguntas a los dos. Primero entré yo y después ella y no nos dejaron que nos preguntemos qué nos habían preguntado a cada uno, más que nada para ver si era verdad lo que respondía cada uno”. (Mauro)

“Me explicaron que no son policías, que no son jueces, que están para ayudarte, es lo mismo que te dicen los médicos, ellos serían una cosa así. Pero hay que tener cuidado, igual, yo mucho no les cuento porque yo no los conozco y ellos tampoco a mí”. (Pablo)

Desde el inicio, los agentes del CR saben más del joven de lo que este sabe de la institución, a la que debe acudir por prescripción judicial. Aunque durante el encuentro se estipula no hablar del delito por el cual se lo imputa, el oficio judicial contiene información que permite saber a los agentes qué esperar del joven y definir un plan de acción con base en ello. De acuerdo con los discursos juveniles, la entrevista comienza con la presentación del agente institucional a partir de ciertas “prácticas protectivas” (Goffman, 2001, p. 10) que lo definen por aquello que no es (“no son policías, no son jueces”), a fin de exigir al joven que lo valore por fuera de ese marco.

Los jóvenes consideran que los agentes institucionales quieren corregirlos o curarlos (“ellos serían una cosa así como los médicos”), así como también que “hay que tener cuidado” porque no los conocen y son ellos quienes ponen las reglas. En esta etapa, la desconfianza es mutua, al punto de buscar corroborar los agentes institucionales lo dicho por los jóvenes y sus familiares, haciéndoles por separado las mismas preguntas. Estrategia que los jóvenes perciben, aunque en los sucesivos encuentros simulan no haberse dado cuenta.

Es que los agentes institucionales no son los únicos que emplean estrategias para alcanzar sus cometidos. Los jóvenes son conscientes del estigma (Goffman, 2010) socialmente construido en torno a los “pibes chorros”, de manera que al presentarse en el CR tratan de dar la impresión de no ser uno de ellos, ya sea a través de la vestimenta que se ponen para la ocasión como por el uso controlado que procuran hacer del vocabulario. Veamos un ejemplo:

— Yo antes no quería venir porque no tenía ropa y no quería venir, tenía las zapatillas rotas y era muy tímido. Después mi familia me ayudó, me compré ropa, tuve para pagar el boleto y vine, pude hablar un montón de cosas con David que no hablé ni con mi mamá, todo con respeto.

— ¿Con respeto?

— Sí, hablando bien, sin tutear, tranquilo”. (Brian)

Como se puede deducir, la apariencia es importante para los jóvenes, así como también el “respeto” a la hora de hablar. El uso del lenguaje es correcto, según la perspectiva que los jóvenes tienen de lo que consideran “respe-

tuoso” los agentes del CR, cuando se tienen en cuenta los turnos de hablar, no se tutea, se habla pausadamente y sin doble sentido (empleo de metáforas, ironías, jergas callejeras). Esa forma que tienen los jóvenes de adaptar la modalidad del decir al contexto en el que se produce el intercambio no es más que una estrategia que aspira a cumplir con las expectativas de lenguaje que los agentes tendrían, relegando sus propias expresiones, tonos y modalidades discursivas. Lo cual parece ser entendible en el interior de una institución cuya finalidad es correctiva. El lenguaje no constituiría una excepción y menos en las primeras entrevistas.

Si bien en la primera etapa del proceso los jóvenes acuden a los encuentros pautados y dicen lo que estiman que los agentes institucionales esperan oír, podemos decir que en una segunda etapa tienden a escuchar lo que estos últimos les aconsejan y orientar sus prácticas en el sentido que les indican. Veamos un ejemplo del modo en que en esta segunda etapa el joven habría dejado “el orgullo de lado” y empezado a “abrir la mente”:

“La primera vez que vine yo no quería saber nada, pero cuando dejás el orgullo de lado empezás a abrir la mente. Ese es su trabajo: escuchar y aconsejar a los pibes. Yo hoy les conté que me peleé con mi hermano y me dijeron que tengo que evitar la pelea. O, si no, me dicen que si me tengo que desahogar que los llame a un número de teléfono y hablamos un rato. Por eso no me dejan juntarme en la calle, porque dicen que las juntas en la esquina traen conflictos”. (Mauro)

Con el transcurso del tiempo, la entrevista parecería adoptar un sentido para los jóvenes, más allá de la contribución al cierre de la causa. Esto último es así, diría Durkheim, debido al respeto que pueden inspirar los agentes institucionales en los jóvenes. En palabras de este autor:

“Cuando obedecemos a una persona en razón de la autoridad moral que le reconocemos, seguimos sus indicaciones, no porque nos parezcan sabias sino porque es inmanente a la idea que tenemos de esta persona una energía psíquica de un cierto tipo, que hace que nuestra voluntad se pliegue y se incline en el sentido indicado” (Durkheim, 1982, p. 294).

La obediencia consentida de los jóvenes hacia los agentes emerge, entonces, como resultado de la creencia en la moralidad, la prudencia y la buena fe de los agentes. Veamos, ahora, dos enunciados de jóvenes que se hallan finalizando la MAPL, en los que se subraya la influencia que el paso por el CR ejerció sobre su personalidad, así como también en la forma de resolver aquellos problemas que a diario se les presentan. A la pregunta “¿De qué hablan en las entrevistas?”, responden:

“En la primera entrevista te preguntan qué pasó, cómo fue que llegaste a robar, pum, pam. Y ya después te preguntan cómo te fue en la semana, qué

hiciste, pum, pam. Están para ayudarnos, para decirnos que no hagamos cosas malas. Hoy por ejemplo yo vine sin turno porque tuve un problema con unos chabones del barrio y le fui a preguntar a María qué tengo que hacer para no quedar mal, y ella me aconseja. Está para cuando yo la necesite. Yo tengo el teléfono de ella, la puedo llamar, es como mi segunda mamá. Cuando estoy con ella me voy más tranquilo, puedo hablar de todo, largo todo, largo lágrimas, todo, es media amiga”. (Leonel)

“Ellos te dan la confianza como para que vos te puedas liberar y contar las cosas como son. Yo con mi viejo no me llevo y con mi hermana tampoco y venir acá me sirve como descarga, yo desde que vengo me siento más tranquilo.

— Ah, ¿sí?

— Sí, hasta le conté que me escapé y nunca un reto, nunca nada, lo único que me dijo es que trate de no volver a hacerlo. Dentro de todo son buena gente”. (Mauro)

Podemos interpretar lo dicho mediante la presunción de la subyacencia de dos lógicas a las que se encuentra sujeta la producción discursiva: una de liberación o “descarga” y otra prescriptiva. La primera entendemos que refiere a la exteriorización de las dolencias, angustias o conflictos a través del lenguaje, lo cual produce en los jóvenes un efecto de alivio. Los agentes “dentro de todo son buena gente”, se considera, porque no retan a los jóvenes por lo que hacen sino que los escuchan, los aconsejan y “están para cuando los necesitan”. La segunda, la lógica prescriptiva, opera en cambio mediante la demarcación por parte de los operadores de los límites que los jóvenes no deben atravesar si no quieren ser expulsados del orden socio-simbólico: en el caso de que estos últimos se hallaran bajo una situación conflictiva, antes de “descarrilar” deben llamar al CR para que los agentes institucionales les digan —cual una madre o una amiga—, “qué tengo que hacer para no quedar mal”, etcétera.

Creemos que los jóvenes, por un lado, son “incentivados”, por no decir advertidos, en el sentido del cumplimiento de los imperativos normativos, pero también contenidos emocionalmente y llevados a reflexionar, “reaccionar” o “sentirse más tranquilos”. Veamos dos ejemplos más del modo en que operan estas dos lógicas. En el primero prevalece la prescriptiva y en el segundo, la de descarga:

“Quizás yo descarrilo, pero vengo acá y voy entendiendo las cosas. Me hacen entender las cosas de otra manera. Te hacen reaccionar, te hacen entender la realidad de la vida, y vos quedas diciendo ‘Ah, sí, es verdad’, te explican cuál es la realidad, cómo son las cosas, no como tendrían que ser, vos lo tomás como querés, lo escuchás o no. Te dan un consejo, si vos no

lo hacés, te perjudicás. Te dan una ayuda para que recapacites que hicistes algo mal”. (Cristian)

“Yo voy al psicólogo en un lugar que... no me acuerdo el nombre. Es un espacio para descargarme yo, donde van chicos como yo... ‘Enraisur’. Te psicologean para que hagas las cosas bien y que estudies o que hagas algún taller, o sea, que hagas algo para mantener la cabeza ocupada”. (Lucía)

Aparece en los discursos la idea de que los jóvenes se sienten “psicologeados”. Esto es, incitados discursivamente a “hacer las cosas bien”, “aconsejados”, moralizados. El acto de “psicologear” se realizaría en forma individual por parte de un sujeto que se encuentra en una posición de superioridad por sobre otro, un “cruzado moral” (Becker, 2014, p. 139) que intenta imponer reglas que considera correctas, por el bien del sujeto intervenido. Esta acción resulta poco menos que agobiante para los jóvenes, pero no por ello resistida. Creemos que esto es así porque la influencia que los agentes intentan ejercer es entendida por los jóvenes como bien intencionada y por eso “respetan” los consejos que les dan, a punto tal de llamarlos telefónicamente para consultarles cómo proceder ante una situación concreta. Veamos dos discursos juveniles en los que, pese al tono despectivo con el que se describe la actividad ejercida por los agentes del CR, se acepta ser parte del proceso introspectivo sin cuestionarlo:

“David me habla demasiado, me psicologea, y yo me voy pensando que me rezarpé y no me conviene seguir haciendo esas cosas”. (Martín)

— Acá, en el centro, hacen lo que pueden.

— ¿Qué hacen?

— Te psicologean para que no vuelvas a hacer lo mismo.

— ¿Cómo?

— Diciéndote todas cosas, tipo: ‘¿te parece bien lo que hiciste?, ¿no te parece mejor esto..., lo otro?, que esto, que aquello... Y vos salís pensando: ‘qué boludo de haber tenido que llegar a esto’”. (Mauro)

Pese a la disconformidad que expresa el significante de “psicologear”, creemos que el sometimiento voluntario de los jóvenes a tal proceso se debe a que la posibilidad de “tomar como querés” los consejos, advertencias e imperativos dados por los agentes, “escucharlos o no”, “tomarlos o dejarlos”, se enmarca en un contexto coactivo (“si no lo hacés, te perjudicás”). Este contexto está basado en el derecho de la autonomía moral del joven, según el cual todas las propuestas que los agentes del CR hacen deben realizarse con el consentimiento de los jóvenes (Couso, 2006). La pedagogía moralizante a la que estos últimos se subordinan puede producir en ellos efectos de arrepentimiento, moderación y armonía, sobre la base de hacérseles sentir que fueron “unos boludos” y de ahora en más deben proceder de otra manera. Si bien no

creemos que los jóvenes se asuman como culpables, entendemos que hacia el final de la medida pueden sentirse efectivamente “menos alterados”, menos “bardo”, más “tranquilos”, atribuyendo esa transformación de la personalidad a la labor realizada por los agentes del CR. Veamos tres ejemplos en los cuales los discursos juveniles manifiestan el cambio en la forma de pensar de los jóvenes desde que acuden regularmente a las entrevistas:

—¿Cambió en algo tu vida desde que venís al CR?

—Para mí es lo mismo. Cambié mi forma de pensar pero mi vida sigue siendo la misma.

—¿Cambiaste tu forma de pensar?

—Sí, demasiado.

—¿Por qué?

—Porque me hicieron pensar tanto que me taladraron la cabeza.

—¿Para bien o para mal?

—Para bien.

—Ah, ¿sí?

—Sí, cambié un montón. Yo antes cuando no me gustaba algo te discutía todo, ahora te escucho y no soy tan alterado”. (Iván)

— Yo cambié una banda, ahora ya no tengo líos ni nada. Ellos me preguntan cómo era yo antes y antes era un bardo, salía de joda todos los días y ahora nada que ver. Yo tenía muchas denuncias de peleas y ellos ven todo eso, pero hace dos años, nada. Ellos averiguan todo y me preguntan eso que averiguan”. (Franco)

— Yo cambié una banda, de algo sirve.

—¿Por ejemplo?

—Estoy más tranquila, o sea, para bien, cumpla con lo que ellos me dicen.

—¿Y si no cumplís, qué pasa?

—Volvés a estar como al principio”. (Lucía)

Podemos interpretar aquí que el sujeto que emerge de la intervención es un sujeto sereno, respetuoso, paciente, que, al entender de otra forma las cosas, acepta haberse equivocado y trata de cambiar a fin de aprender de la experiencia traumática y no “volver a estar como al principio”, “no tener que llegar a esto”, etcétera. Ahora bien, que los jóvenes en una segunda etapa confíen en los agentes del CR no quiere decir que en el transcurso de las entrevistas reconozcan, en caso de haberlo hecho, haber vuelto a transgredir. Es que los jóvenes tienen en claro que durante tales encuentros no pueden hablar con total libertad, que hay algunas cosas que les conviene evitar contar y otras que es preferible distorsionar en un sentido que los “desresponsabilice” del hecho que se les atribuye. En tal sentido, muchas veces ponen en juego su “capacidad de ficcionalidad, la máquina de contar historias” (Axat y Al-

zuela, 2014, p. 180), lo cual, si bien no siempre alcanza a ser verosímil para los agentes institucionales, posee efectos positivos para las subjetividades infractoras. Veamos un enunciado que ejemplifica las técnicas de neutralización de la responsabilidad (Matza, 2014) empleadas, a través de las cuales se rechaza la violación de la norma sin dejar de creer en ella:

— Cuando ellos me preguntaron sobre el hecho yo les dije que en esa época estaba muy drogado, como para zafar, y entonces me mandaron mucho al psicólogo.

— ¿Era verdad?

— No, como que me quise cubrir, pero yo era responsable de lo que hacía, sabía todo, era consciente.

— ¿Te ayudó a la causa decirles eso?

— Decirles eso me benefició porque ponele que yo no sabía lo que hacía, pero lo malo es que tengo que ir al psicólogo y me hacen preguntas de si me sigo drogando y les digo que ya no me drogo más y se la corto ahí, sigo mi vida.

— ¿Te creen?

— No”. (Franco)

Más allá de la actuación de los jóvenes para cumplir con los estándares ideales que implican abstenerse de contar acciones incompatibles con lo que esperarían escuchar los agentes del CR, nos interesa sondear en torno al citado enunciado la estrategia que representa: ¿Se puede pensar que la enunciación del hecho de estar “drogado” durante el momento del delito señala en el discurso la propia condición de dominación de los jóvenes (Alabarces, 2008)? ¿Cuál es el principio inconsciente y sistemático que estructura la discursividad? ¿Se puede hablar de un cálculo estratégico tendiente a razonar conscientemente la operación que el habitus efectúa de otra manera? (Bourdieu, 2010, p. 87).

Podemos postular, en tal sentido, la emergencia en el discurso de cierto cálculo estratégico en torno a la información (qué mencionar y qué ocultar), en el marco de la situación de entrevista y del contexto (judicial-penal) de referencia. Las estrategias empleadas intentan incidir sobre el destino de los jóvenes mediante la construcción de una imagen compatible con la que estos últimos creen que los agentes institucionales valoran como buena. De esta forma, se busca inclinar las relaciones del poder simbólico, situándose el sujeto de la enunciación en una posición reflexiva. Esto no significa que se logre; de hecho, los discursos juveniles señalan que generalmente los jóvenes no consiguen generar efectos de creencia en los agentes institucionales. Como Franco, que se halla cercado por su propia máscara, al menos durante el inicio de la intervención de la que está siendo objeto.

Conclusiones

Este artículo se propuso aportar al conocimiento del modo en que jóvenes bajo medidas no privativas de libertad conciben los procesos de “responsabilización subjetiva”, mediante los cuales son intervenidos en un Centro de Referencia de la Provincia de Buenos Aires. Al respecto, uno de los aspectos más interesantes que pudimos percibir fue que las entrevistas que mantienen con los agentes del CR, si bien no son formalmente terapéuticas, son construidas en los discursos juveniles en esos términos. Creemos que allí reside el meollo del problema de la responsabilidad que se promueve en dicha institución, en torno al cual quisiéramos dejar sentada una serie de preguntas a partir del modo en que es reconocido por los jóvenes. Nos referimos al fenómeno social que en los discursos institucionales se denomina “responsabilidad subjetiva” y que los discursos juveniles “estrategizan”. De aquí la emergencia del significante de “psicologear”. Si es cierto que “... colocar una palabra por otra es cambiar la visión del mundo social, y por lo tanto, contribuir a transformarlo” (Bourdieu, 1985, p. 2), nos preguntamos: ¿Qué conflictos y complicidades juveniles oculta el significante “psicologear”? ¿A qué tipo de experiencias compartidas remite? ¿En qué sentido su trazado interviene en la disputa por el poder simbólico?

En primer lugar, diremos que dicho significante se enuncia ante todo durante una primera etapa, que identificamos en la relación entre los jóvenes y los agentes del CR. En esta etapa, los jóvenes dicen sentirse “psicologeados” por los agentes institucionales, esto es, manipulados y hasta aturridos por sus “consejos” y preguntas. De aquí que sostengamos que la designación de la categoría psicologear no es ingenua. Esconde cierta burla que desacraliza, en la enunciación, las técnicas de responsabilización a través del diálogo que emplean los agentes institucionales, pero también cierta bronca por parte de los jóvenes al tener que atravesar la MAPL.

Pese a esta situación de desconfianza que se da al inicio del proceso, hemos propuesto la emergencia de una segunda etapa en la que, a medida que los jóvenes establecen un vínculo con algún integrante del equipo técnico-profesional, pueden moderar la actitud inicial de rechazo y creer en ellos. Entendemos que la creencia se produce como resultado de la emergencia de dos tipos de lógicas subyacentes a los discursos: una prescriptiva y otra de descarga. La primera refiere al proceso por el cual los agentes institucionales indican a los jóvenes, en un sentido moralizante, cómo deben proceder ante los conflictos y malestares relatados (lo que los jóvenes denominan “psicologear”). La segunda, en cambio, permite la remoción mediante el diálogo de aspectos traumáticos y decisivos de las historias de vida de los jóvenes, así como también de sentimientos de bronca y frustración por las vivencias que han tenido que atravesar. El espacio de entrevista se erige así en una suerte de

caudal por el que transita la angustia de los jóvenes por no saber cómo seguir después del asesinato de un amigo por parte de la policía o la impotencia de ver que, por más que quieran “hacer las cosas bien”, las fuerzas de seguridad los “verduguean” y persiguen por cómo están vestidos, con quiénes se reúnen, cómo hablan, etcétera.

El proceso de entrevista, atravesado por estos dos tipos de lógicas, creemos que puede conducir a los jóvenes a la comprensión de su propia situación desde otro lugar. Los discursos juveniles dan cuenta de que, en el tránsito por la MAPL, pueden llegar a comprender algunos aspectos de conflictos personales y familiares hasta el momento desconocidos, y sentirse, en consecuencia, con las ideas más claras y el ánimo más tranquilo. Hemos visto al respecto emerger en los discursos la idea según la cual los jóvenes habrían sufrido cambios desde que comenzaron a acudir al CR. Esos cambios, más que en “su vida”, se manifestarían en su personalidad: si antes los jóvenes se comportaban impulsivamente, habrían aprendido a actuar en forma más reflexiva; si antes discutían seguido con los demás, habrían comenzado a no reaccionar precipitadamente y estar más serenos. Los efectos de poder de los discursos “psicologeantes” se evidencian en la transformación en la forma de proceder “impulsiva” que tendría lugar en los jóvenes, así como en la contención emocional que luego de las conversaciones les permitiría sentirse aliviados.

Esto no significa que el efecto aliviador de la charla y los efectos moralizantes de los discursos institucionales perduren en extenso, tanto como para impedir que el joven vuelva a transgredir en el marco de ciertas condiciones de posibilidad o situación de deriva (Matza, 2014). Resta estudiar los procesos de desistimiento (Tenenbaum, 2015) del delito de los jóvenes, así como también el modo en que contribuyen a dichos procesos la transformación de las condiciones mediatas y los elementos de riesgo de la transgresión (Tenenbaum, 2016). Al respecto, hemos visto que los jóvenes señalaron su predisposición a no seguir “metiéndose en líos”. Sea ello “cierto” o no, creemos que el mero hecho de enunciarlo da cuenta de la adhesión de los jóvenes en relación con la propuesta institucional: arrepentirse de lo hecho, alejarse de la transgresión, obedecer a los adultos, ir a la escuela, buscar trabajo, ser amables con los demás, hablar “con respeto”, etcétera. Un proyecto en el cual el rol que el joven cumple es el de un ciudadano respetuoso de las normas y de las leyes; un sujeto que comparte los valores hegemónicos y acepta el lugar que socialmente se le ha asignado, un sujeto obediente, un sujeto dócil.

Referencias bibliográficas

- Alabarces, P.; D. Salerno; M. Silba y C. Spataro (2008). Música popular y resistencia: los significados del rock y la cumbia. En: P. Alabarces y M.G. Rodríguez, comps. *Resistencias y mediaciones: estudios sobre cultura popular*. Buenos Aires: Paidós, pp. 31-58.
- Axat, J. y E. Rodríguez Alzueta (2014). Los pibes chorros. En: S. Tonkonoff, ed.; A.B. Blanco y M.S. Sánchez, coords. *Violencia y cultura: reflexiones contemporáneas sobre Argentina*. Buenos Aires: CLACSO, pp. 173-209.
- Ayos, E. (2014). ¿Una política democrática de seguridad?: prevención del delito, políticas sociales y disputas en torno a la “inseguridad” en la Argentina (2000-2010). *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 58, pp. 167-200.
- Becker, H. (2014). *Outsiders: hacia una sociología de la desviación*. 4ª ed. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (1985). *¿Qué significa hablar?: economía de los intercambios lingüísticos*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (2010). *El sentido práctico*. Madrid: Siglo XXI.
- Corbalán, D. y E. Rodríguez Alzueta (2016). ¡Rescatate!: puntos de partida provisorios para explorar las prácticas de sí. En: E. Rodríguez Alzueta, comp. *Hacer bardo: provocaciones, resistencias y derivas de jóvenes urbanos*. La Plata: Malisia.
- Couso, J. (2006). Principio educativo y (re)socialización en el derecho penal juvenil. *Justicia y Derechos del Niño*, 8, pp. 51-63.
- Crawford, A. (1998). *Crime prevention and community safety: politics, policies and practices*. Londres/Nueva York: Longman.
- Daroqui, A. y S. Guemureman (1999). Los menores de hoy, de ayer y de siempre: un recorrido histórico desde una perspectiva crítica. *Delito y Sociedad*, 13, pp. 35-70.
- De Giorgi, A. (2005). *Tolerancia cero: estrategias y prácticas de la sociedad de control*. Barcelona: La Llevar-Virus.
- Dirección Provincial de Medidas Alternativas (2014). *Protocolo para el abordaje de la Responsabilidad Penal Juvenil en la Provincia de Buenos Aires: procedimientos, herramientas y conceptos para la intervención institucional de los Centros de Referencia Departamentales*. Buenos Aires: Secretaría de Niñez y Adolescencia.
- Durkheim, É. (1982). *Las formas elementales de la vida religiosa*. Madrid: Akal.
- Durkheim, É. (2004). *La división del trabajo social*. Buenos Aires: Libertador.
- Fauconnet, P. (1928). *La responsabilité: étude de sociologie*. 2ª ed. París: Félix Alcan.
- Feeley, M. y J. Simon (1995). La nueva penología: notas acerca de las estrategias emergentes en el sistema penal y sus implicaciones. *Delito y Sociedad*, 6-7, pp. 33-58.
- Fernández, M. (2017). Juventud y castigo: análisis del proceso de construcción y legitimación de la categoría de responsabilidad penal juvenil en las sociedades contemporáneas. *Nómadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 50(1), pp. 245-274. DOI: 10.5209/NOMA.53498

- García Méndez, E. y G. Vitale, comps. (2009). *Infancia y democracia en la Provincia de Buenos Aires: comentario crítico sobre las leyes 13.298 y 13.634*. Buenos Aires: Fundación Sur Argentina/Editores del puerto.
- Garland, D. (1999). *Castigo y sociedad moderna: un estudio de teoría social*. México, DF: Siglo XXI.
- Goffman, E. (2001). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Goffman, E. (2010). *Estigma: la identidad deteriorada*. 2ª ed. Buenos Aires: Amorrortu.
- González, M.A. (2015). *Discursos y prácticas en el Sistema de Responsabilidad Penal Juvenil: análisis de la implementación de las medidas alternativas a la privación de la libertad en el Centro de Referencia Penal Juvenil de Tandil*. Tesis de licenciatura en Trabajo Social. Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Hallsworth, S. (2006). Repensando el giro punitivo: economía del exceso y criminología del otro. *Delito y Sociedad*, 22, pp. 57-74.
- Kessler, G. (2004). De proveedores, amigos, vecinos y barderos: acerca del trabajo, delito y sociabilidad en jóvenes del Gran Buenos Aires. *Desacatos*, 14, pp. 60-84.
- Kessler, G. (2010). *Sociología del delito amateur*. Buenos Aires: Paidós.
- López, A.L.; B. Hüber; D. Fridman; F. Graziano; J. Pasin; J. Azcárate; K. Jorolinsky y S. Guemureman (2009). Reflexiones críticas sobre medidas alternativas a la privación de libertad para adolescentes en conflicto con la ley penal. Trabajo presentado en XXVII Congreso ALAS. Buenos Aires, Argentina, 31 de agosto al 4 de setiembre de 2009.
- Lucesole, N. (2012). *Políticas públicas de niñez y adolescencia en la provincia de Buenos Aires: análisis del proceso de implementación del Sistema de Responsabilidad Penal Juvenil. Un estudio de caso en el Centro de Referencia La Plata: ¿asistencialismo penal o penalismo asistencial?* Tesis de maestría en Diseño y Gestión de Políticas y Programas Sociales. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina.
- Matza, D. (2014). *Delincuencia y deriva: cómo y por qué algunos jóvenes llegan a quebrantar la ley*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Medan, M. (2012). ¿"Proyecto de vida"?: tensiones en un programa de prevención del delito juvenil. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), pp. 79-91.
- Melossi, D. (2012). *Delito, pena y control social: un enfoque sociológico entre estructura y cultura*. Buenos Aires: Ad Hoc.
- Merklen, D. (2005). *Pobres ciudadanos: las clases populares en la era democrática (Argentina, 1983-2003)*. Buenos Aires: Gorla.
- Míguez, D. (2002). Rostros del desorden: fragmentación social y la nueva cultura delictiva en sectores juveniles. En: S. Gayol y G. Kessler, comps. *Violencias, delitos y justicias en la Argentina*. Buenos Aires: Manantial/Universidad Nacional de General Sarmiento, pp. 313-338.

- Míguez, D. y A. Isla (2010). *Entre la inseguridad y el temor: instantáneas de la sociedad actual*. Buenos Aires: Paidós.
- Morris, N. (1983). *El futuro de las prisiones*. México: Siglo XXI.
- Nicoletti, M.L. (2014). *Medidas alternativas al encierro: ¿un enunciado de buenos propósitos? Un estudio de caso sobre el Centro de Referencia La Plata*. Tesis de licenciatura en Sociología. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina.
- O'Malley, P. (2004). Riesgo, poder y prevención del delito. *Delito y Sociedad*, 20, pp. 9-102. DOI: 10.14409/dys.v1i20.5853
- Oyhandy, Á. (2004). *La infancia en riesgo: entre la caridad y la ciudadanía. Un estudio de caso sobre la gestión de la infancia y la adolescencia en riesgo en la Argentina contemporánea: La Plata, 2000-2003*. Tesis de maestría en Ciencias Sociales. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México, DF, México.
- Oyhandy, Á. (2006). Otra mirada al Patronato de Menores: un examen desde la sociología a la construcción de diagnósticos de riesgo social. *Cuestiones de Sociología*, 3, pp. 275-297.
- Pasin, J. (2015). Una reflexión sobre los riesgos de los usos de la noción de riesgo en las políticas públicas orientadas al tratamiento de la juventud en conflicto con la ley. En: S. Guemureman, dir. *Políticas penales y de seguridad dirigidas hacia adolescentes y jóvenes: componentes punitivos, entramados protectorios e historias de vida. Pasado, presente y futuro*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni, pp. 199-229.
- Pavarini, M. (2006). *Un arte abyecto: ensayo sobre el gobierno de la penalidad*. Buenos Aires: Ad Hoc.
- Simon, J. (2011). *Gobernar a través del delito*. Barcelona: Gedisa.
- Sozzo, M. (2000). Seguridad urbana y tácticas de prevención del delito. *Cuadernos de Doctrina y Jurisprudencia Penal*, 6(10), pp. 17-82.
- Tenenbaum, G. (2015). La detención policial de adolescentes en Uruguay: percepciones y experiencias. *Revista de la Facultad de Derecho*, 39, pp. 227-258. DOI: 10.22187/201529
- Tenenbaum, G. (2016). *Infracción y castigo: los procesos de normalización para adolescentes con medidas en libertad en la Ciudad de México y Montevideo*. Tesis de doctorado en Ciencia Social con especialidad en Sociología. Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, Ciudad de México, México.
- Tonkonoff, S. (2004). Intercambio de tiros y tráfico de drogas: etnocriminología en Río de Janeiro. *Alegatos*, 58, pp. 357-368.
- Tonkonoff, S. (2007a). Juventud, exclusión y delito: notas para la reconstrucción de un problema. *Alegatos*, 65, pp. 33-46.
- Tonkonoff, S. (2007b). Tres movimientos para explicar por qué los pibes chorros visten ropas deportivas. En: *La sociología ahora*. Buenos Aires: Siglo XXI, pp. 149-164.
- Tonkonoff, S. (2007c). El retorno del mal: identidades negativas y reconstrucción de la sociedad. En: R. Alcalá, comp. *Construcción de identidades*. México: Instituto de Investigaciones Filosóficas de la Universidad Autónoma de México, pp. 28-52.

- Tonkonoff, S. (2012). La cuestión criminal: ensayo de (re)definición. *Nómadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 35(3), pp. 201-221. DOI: 10.5209/rev_NOMA.2012.v35.n3.42203
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). La investigación cualitativa. En: I. Vasilachis de Gialdino, coord. *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa, pp. 23-64.
- Verón, E. (1993). *La semiosis social: fragmentos de una teoría de la discursividad*. Barcelona: Gedisa.
- Wacquant, L. (2010). *Las cárceles de la miseria*. 2ª ed. Buenos Aires: Manantial.

EL RACISMO MEDIÁTICO

UN ESTUDIO DE LA PRENSA EN ARGENTINA (1993-2011)

Virginia Saez

Resumen

El presente trabajo analiza la matriz racista en los discursos sobre episodios de violencia en el espacio escolar, en los periódicos de la ciudad de La Plata (Argentina). Dadas las características del objeto de indagación, el abordaje metodológico fue cualitativo y la información se estudió en el marco del análisis socioeducativo del discurso. Entre los resultados, observamos que durante los dieciocho años (1993-2011) se realiza una distinción entre coberturas de sucesos nacionales e internacionales. En el primer caso, hay una asociación de la violencia en el espacio escolar con los jóvenes de sectores socialmente desfavorecidos. Por su parte, en las coberturas del plano internacional, se asocia la violencia a las personas de color negro y los nativos.

Palabras clave: Medios de comunicación / violencia / racismo / escuela / juventud.

Abstract

Racism in the mass media: a study of the press in Argentina (1993-2011)

This paper examines the array of racist statements on episodes of violence in the school space, the newspaper of the city of La Plata (Argentina). Given the characteristics of the object of inquiry, the methodological approach was qualitative and the information is analyzed in the framework of the educational discourse analysis. Among the results, we observed that during the eighteen years, a distinction is made between coverage of national and international events. In the first case, there is an association of violence in the school space with young people from socially disadvantaged sectors. For its part, in the coverage of the international level is associated violence to people of color black and native.

Keywords: Mass media / violence / school / racism / youth.

Virginia Saez: Doctora en Educación por la Universidad de Buenos Aires (UBA), magíster en Educación: Pedagogías Críticas y Problemáticas Socioeducativas; licenciada en Ciencias de la Educación y profesora en enseñanza media y superior en Ciencias de la Educación por la misma universidad. Becaria posdoctoral del CONICET con sede en el Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación de la UBA. Integrante del Programa de Investigación sobre Transformaciones Sociales, Subjetividad y Procesos Educativos del mismo instituto. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. E-mail: saezvirginia@hotmail.com

Recibido: 13 de octubre de 2017.

Aprobado: 11 de enero de 2018.

Introducción

A través de distintos trabajos de investigación (Van Dijk, 1999; 2003; 2007) se evidenció cómo los medios de comunicación reproducen y transmiten el racismo, perpetuando estereotipos y ejerciendo efectos en su formación. Los medios de comunicación participan de los procesos de diferenciación que destruyen a ciertos grupos e intentan poner distancia a ese otro (Wieviorka, 2009; Van Dijk, 2007). Los temas, la selección del léxico, la retórica utilizada y la argumentación contribuyen sistemáticamente a ofrecer una imagen sesgada que favorece la polarización elitista, profunda e ideológicamente edificada entre un “nosotros” y un “ellos”.

Estas investigaciones, enmarcadas en la corriente académica llamada Análisis Crítico del Discurso (ACD), apuntan a estudiar críticamente la desigualdad social tal como es expresada, significada y legitimada en el discurso de los medios de comunicación. Van Dijk (1999) afirma que “... es una necesidad imperativa que el análisis crítico del discurso estudie la compleja interacción entre los grupos dominantes, disidentes y opositores y discursos dentro de la sociedad, con el fin de esclarecer las variantes contemporáneas de la desigualdad social” (p. 33). Sus trabajos denuncian aquellos textos que contienen construcciones discriminatorias, racistas, despectivas o que legitiman la opresión de un grupo sobre otro. Se han detenido en la discriminación y el racismo discursivo efectuado hacia los extranjeros o inmigrantes (Van Dijk, 2003; 2007). Asimismo, el ACD se preocupa por la relación entre las estructuras del discurso y las del poder, le interesa el rol del discurso en la producción de la dominación, entendida como poder social de algunas elites que genera inequidad social. De esta forma, se estudian las estrategias discursivas y el acceso al poder simbólico, siguiendo en esto la línea de investigación iniciada por Bourdieu (1988) sobre el capital simbólico, como derecho a hablar y a ser escuchado. Los estudios de Van Dijk están focalizados en lo temático, en función de cuestiones sociales tales como la diversidad étnica y sexual. Se destaca el estudio sobre el racismo y la prensa en España (Van Dijk, 2007), donde analiza la manera en la que el diario español *El País* trata los sucesos étnicos en general y la inmigración en particular. Toma como muestra la cobertura de tres eventos del año 2005: el conflicto internacional originado por las viñetas del profeta Mahoma publicadas en el periódico danés *Jyllands-Posten*, la elección del presidente boliviano Evo Morales, y el

“asalto” de los inmigrantes africanos a la ciudad española de Melilla. A partir de este trabajo, Van Dijk concluye que los temas, la selección del léxico, la retórica utilizada y la argumentación contribuyen sistemáticamente a ofrecer una imagen sesgada que favorece la polarización entre “nosotros”, Europa, por un lado, y “ellos”, el resto de las culturas, por otro (Van Dijk, 2007).

Partimos del supuesto de que existe una dimensión simbólico-subjetiva de la desigualdad y las violencias que es preciso estudiar y caracterizar, y sostenemos como hipótesis que las expresiones de violencia se vinculan a procesos de inferiorización social propios de una matriz cultural de raigambre racista. Desde un enfoque socioeducativo, en América Latina se analiza la representación de la alteridad y su asociación a episodios violentos. Algunos estudios (Kaplan, 2016; Kaplan y Szapu, 2016) profundizan sus indagaciones en el racismo de la violencia, refiriéndose a aquellos discursos que centran el abordaje de los conflictos en el plano individual, subestimando las influencias y potencias “exteriores”. Se alude a que:

“La violencia sería una propiedad innata, incluso genética, atribuible a ciertos individuos y grupos. Así, se argumenta que se ‘es violento’ o ‘se nace violento’. En la misma dirección, se sostiene que un sujeto ‘es de naturaleza violenta’ o que ‘es naturalmente violento’. [...] La creencia social de que se nace violento o de que hay una forma innata agresiva es muy fuerte y posee innegables efectos simbólicos sobre la construcción de diagnósticos apriorísticos y prejuiciosos sobre el otro”. (Kaplan, 2016, p. 101)

Las expresiones racistas en las escuelas, las redes sociales y en todos los espacios socializadores representan signos de un muro afectivo que se fue conformando y que marca distancias entre el cuerpo de las otras personas y el propio (Kaplan y Szapu, 2016). En este sentido, es relevante estudiar los discursos mediáticos de matriz racista, en tanto una investigación anterior (Saez, 2014) muestra que los discursos sobre las violencias en las escuelas portan componentes racistas sobre ciertos actores escolares. Bajo estas consideraciones, nos proponemos avanzar y profundizar en la identificación e interpretación de las diversas expresiones del racismo que tienen lugar en las dinámicas estigmatizantes de los discursos mediáticos. Los modos por los cuales la prensa construye el vínculo entre racismo, violencia y escuela, como parte de una agenda mediática, generan efectos que reproducen discursos e imágenes sobre la escuela y los sujetos que la habitan (Bourdieu y Wacquant, 2005). Se trata de discursos que circulan por dentro y por fuera de la escuela (Lahire, 1999; Finocchio, 2009). Lo que el discurso de la prensa dice públicamente sobre el campo educativo connota las miradas y es convertido en el sentido común pedagógico de directivos, docentes, padres y alumnos, y también atraviesa las decisiones cotidianas del mundo escolar.

Medios de comunicación y racismo

Se identifican operaciones mediáticas que entran en complicidad con el racismo, como la asociación de comportamientos o ciertos atributos negativos con determinado grupo, la minimización de conductas y prejuicios racistas por parte del grupo dominante, la evasión a tratar la dimensión racista en los acontecimientos presentados, la tolerancia a bromas racistas, la yuxtaposición de la información de un grupo determinado con la de un problema social (como la de la inseguridad), entre otras (Wieviorka, 2009). Para abordar los discursos de matriz racista es de primordial importancia recuperar el concepto de la “violencia racista”:

“El racismo es siempre una violencia en la medida en que constituye una negación de quien resulte víctima, es decir, una alteración de la parte de humanidad de la que cada cual es portador. Esta violencia es, sobre todo, simbólica cuando afecta a la integridad moral de una persona sin alterar, sin embargo, directamente su participación en la vida social, política o económica, cuando dicha violencia es del orden del desprecio, del prejuicio o de la simple expresión del odio, sin consecuencias sobre su integridad física”. (Wieviorka, 2009, p. 87)

Este autor distingue diversas significaciones de la violencia racista en sus orígenes identitarios y sociales. Sin embargo, indica que, en la práctica, a menudo se fusionan significaciones heterogéneas. La violencia racista que tiene orígenes identitarios se constituye a partir de significaciones predominantemente culturales, como ausencia de cualquier relación social. Puede ser defensiva u ofensiva. En sus análisis aclara:

“Cuando es defensiva, expresa la reacción ante un sentimiento de amenaza que pesa sobre la identidad colectiva, sea esta definida en términos de nación, de religión o de comunidad. Cuando es ofensiva o contraofensiva, se afirma reduciéndola a la idea de una naturaleza, de una conciencia identitaria que acompaña o sostiene un proceso de expansión, como así sucedió con diversas expresiones del racismo colonial”. (Wieviorka, 2009, pp. 99-100)

En ambos casos, la violencia racista es diferencialista, en tanto intenta ponerle una distancia a ese otro. En grados extremos, busca expulsarlo o destruirlo, encerrarlo o aniquilarlo. Wieviorka específica:

“El diferencialismo remite al hecho de que, en este caso, el racismo prolonga o expresa una especificidad vivida de manera más o menos biológica como la marca de una diferencia irreductible y traduce necesariamente la convicción, desde el punto de vista racista, de que no hay relación o vínculo posible con el grupo racizado, sino la necesidad de crear una distancia, una disyunción”. (Wieviorka, 2009, p. 100)

Cuando la violencia racista tiene orígenes sociales se trata de inferiorizar a ese grupo, dominarlo o explotarlo, "... no se puede ir más lejos, porque si destruye al grupo inferiorizado destruye, al mismo tiempo, la posibilidad de explotarlo" (Wieviorka, 2009, p. 101). La distinción propuesta por el autor es de gran utilidad para pensar las formas que va adoptando el racismo en las sociedades democráticas, y lleva a preguntarnos por la influencia de los discursos mediáticos en la progresión y difusión del fenómeno.

El accionar de los medios de comunicación no se reduce a una mera reproducción ni a una actividad autónoma de producción del mundo social. Actúan en una red de relaciones de interdependencia con otros actores, no de manera homogénea ni unidimensional. Así, por ejemplo, si los medios de comunicación tratan de constituirse en actores explícitos de antirracismo, encuentran sus obstáculos. Al respecto, Wieviorka explicita:

"Las dificultades con las que se encuentran los medios para oponerse, llegado el caso, al racismo, no solo se vinculan con las torpezas, los errores o la insuficiente clarividencia de los que trabajan en esos medios; las dificultades más decisivas están relacionadas con la resistencia de su audiencia. Una acción voluntariosa por parte suya, si se aleja demasiado de las ideas preconcebidas de su público, corre el riesgo, en efecto, de ser inoperante y, además, de enfrentarse a su gran capacidad para desmontar las buenas intenciones y de invertirlas en función de sus propios estereotipos. La percepción suele ser selectiva y orientada, y el público selecciona a favor de lo que es susceptible de reforzar sus prejuicios". (2009, p. 168)

En algunos casos, los medios participan de una lógica de producción y coproducción del racismo, "... en particular cuando las exigencias del *scoop*, es decir, de la información espectacular, pueden construir un incentivo del racismo y, por ejemplo, dar a los actores racistas un peso, una visibilidad y una eficacia multiplicadas" (Wieviorka, 2009, p. 145). Al mostrar acciones racistas, difunden sus ideas y pueden suscitar conductas por imitación. Bourdieu, aludiendo a la cobertura mediática de comienzos de 1995 sobre la inmigración de argelinos en Francia, comenta: "Despiertan, en ciertas categorías sociales, las disposiciones latentes del racismo. No vale la pena decirles a los policías: 'Controlen a la gente en función de su fisonomía'. Lo hacen sin que uno se los diga" (Bourdieu, 2002, p. 68).

Sin embargo, es necesario evitar la imagen de relaciones en sentido único y determinante de los medios de comunicación. La influencia que ejercen los medios en materia de racismo no es uniforme. Muchos actores intervienen en la producción de las noticias y coexisten una gran diversidad de intereses. Por tal motivo, en este artículo abordamos los medios de comunicación como vectores del racismo en el marco de sus representaciones de la alteridad y el tratamiento de las diferencias. Retomamos de Wieviorka los tres modos que

postula de reconocimiento del racismo en la representación de la alteridad. En primer lugar, aquellas representaciones groseras, desprovistas de sutileza, ligadas a una lógica de la diferenciación y asociadas a dos funciones:

“Por un lado, marcaban una preocupación por controlar al grupo víctima del racismo con objeto de reducirlo al único rol social que le había sido atribuido, el de una fuerza social prácticamente animal, en todo caso muy inferiorizada, cuyos riesgos de revuelta o de cólera y de rabia exigen una gran vigilancia. Por otro lado, trataban de recordar la superioridad del grupo dominante, haciendo de los miembros del grupo ‘racizado’ figuras retrasadas de humanidad a las cuales podían corresponder diversas variantes de alienación”. (Wieviorka, 2009, pp. 160-161)

En segundo lugar, las representaciones menos groseras, cuyo racismo es más sutil, flagrante y velado, llegando en su extremo a la desaparición o ausencia en los medios del grupo “racizado”. Así, “... el racismo reside en la no representación, en la negación, que es una denegación de existencia social y de humanidad” (Wieviorka, 2009, p. 162). Esto trae una dificultad en la representación y la visibilidad de ciertos actores sociales y sus problemáticas. Y por último, el tercer modo consiste en la estetización del otro: “... este existe, es reconocido y su diferencia física es valorizada. Pero lo es en términos ambiguos, insistiendo en lo que tiene en él de más natural, incluso de animal” (Wieviorka, 2009, p. 163). Este tipo de representación tiene una complicidad con los discursos de raigambre biologicista que justifican las desigualdades.

Enfoque metodológico

Desde una perspectiva socioeducativa, consideramos que las violencias en las escuelas no son un correlato mecánico de la violencia social, aunque es allí donde se originan y cobran su sentido más hondo. Ciertas mediaciones intervienen en la escuela para que esta posibilite algo distinto que los comportamientos brutales que suscitan las sociedades capitalistas salvajes (Kaplan, 2009). El recorrido de esta investigación profundiza en una línea de estudios antecedentes y se enmarca en el Programa de Investigación sobre Transformaciones Sociales, Subjetividad y Procesos Educativos¹, dirigido por la doctora Carina V. Kaplan. Se han realizado aproximaciones sucesivas para la comprensión de una serie de componentes sobre los discursos que construyen los medios acerca de la violencia en las escuelas.

El objetivo de este estudio consistió en analizar e interpretar la matriz racista en los discursos sobre episodios de violencia en el espacio escolar, en la prensa platense en el período 1993-2011. Este trabajo no trata de dar

1 Este programa tiene sede en el Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires (Res. n.º CS 4193/12).

cuenta de los hechos ocurridos, sino de la reconstrucción de ellos que presentaron los periódicos elegidos. Se propone rastrear las formas discursivas de construcción de estos acontecimientos particulares.

Se delimitaron como unidades de análisis los discursos presentes en las coberturas sobre los episodios de violencia en las escuelas en los diarios *El Día*, *Hoy*, *Extra* y *Diagonales* de la ciudad de La Plata en el período 1993-2011. El corpus se conforma por 3.581 notas. El año de inicio del relevamiento fue seleccionado porque en 1993 se sancionó la Ley Federal de Educación 24.195. Esta normativa constituyó un hito relevante por ser la primera ley que regula el sistema educativo argentino en su conjunto, y establece diez años de educación obligatoria para los ciudadanos, desde la sala de cinco años hasta noveno año del nivel primario. Implicó un profundo proceso de transformación en la educación argentina. En esta nueva organización del sistema educativo argentino se produjeron cambios en la función del Estado en lo que hace a la distribución y gestión de saberes y conocimientos valorados. Por ejemplo, se eliminaron las escuelas técnicas, transformándolas en polimodales, con trayectos técnicos profesionales en los últimos años de la escuela media (Filmus y Kaplan, 2012).

Por otro lado, a partir de 1993 empezaron a producirse modificaciones en el campo de la prensa gráfica platense. El diario *El Día*, fundado en 1884, fue el único órgano de prensa de la ciudad hasta 1993, cuando surgió el diario *Hoy*. Luego se fundó el diario *Extra*, en 2003, y finalmente el diario *Diagonales*, en 2008, con una línea editorial diferente. En cuanto al corte en el año 2011, este se fundamenta en que en ese año el diario *Diagonales* dejó de imprimirse y pasó a tener solamente su edición digital.

Es necesario destacar que se eligieron los medios gráficos dado que son una referencia dominante y marcan tendencia informativa para el resto de los medios de comunicación (Bonilla Vélez y Tamayo Gómez, 2007) y porque interesa la materialidad de los diarios y la potencialidad del texto escrito para observar las distintas formas de nominación del fenómeno. Se seleccionaron los medios de la ciudad de La Plata porque es la capital de la provincia de Buenos Aires y es considerada su principal centro político, administrativo y educativo. Estas características la hacen significativa para el presente estudio, por ser un espacio social a partir del cual se toman decisiones que afectan a todas las provincias de la República Argentina.

El abordaje metodológico es cualitativo y el diseño de investigación asume un carácter exploratorio. El muestreo es finalístico: se seleccionaron las prácticas discursivas que aportaran información de interés en relación con el objetivo estipulado. La investigación nos permitió analizar el objeto de estudio en el período comprendido entre 1993 y 2011. Se pretendió analizar cómo han ido modificándose las representaciones mediáticas a lo largo del

lapso elegido y observar las continuidades en la caracterización de lo tipificado como violento en los discursos mediáticos referidos al espacio escolar. Esto nos brindó bases connotativas para describir el fenómeno. Hemos abordado todas las secciones de cada periódico. En el conjunto hallamos gran cantidad de semejanzas y pocas diferencias, por tal motivo no se realizó una distinción analítica por cada diario.

Ahora bien, como se demostró en trabajos anteriores (Saez, 2015), existen tensiones y debates en los estudios sobre medios de comunicación que abordan temáticas sociales. Desde las corrientes de la Lingüística Crítica (Raiter y Zullo, 2008) y del Análisis Crítico del Discurso (Van Dijk, 2007) se evidencia que no hay una forma única de abordar los discursos mediáticos y se manifiesta la preocupación por la reproducción de la desigualdad. En afinidad con esta preocupación, pero distanciándose del abordaje lingüístico-discursivo de estas corrientes, la presente investigación realizó el tratamiento de los datos en el marco del análisis socioeducativo del discurso. Esta metodología es de relevancia para:

“... dilucidar el juego de tensiones y ambivalencias en que se mueven prácticas y discursos [...] y ver las estrategias simbólicas para legitimar o deslegitimar a los distintos sujetos y sus prácticas —de ahí el énfasis en situar todo discurso en un espacio de discursos y todo enunciado en la estrategia general de presentación de sí...”. (Martín Criado, 2014, p. 133)

La línea de análisis que se siguió postula una interrelación entre las noticias y la práctica social que los produce, por eso se hará referencia a práctica discursiva. Desde esta perspectiva, el uso de ciertos actos de nombramiento y clasificación en las notas estará determinado por las convenciones socialmente aceptadas para el discurso en el que se inserta. A su vez, los límites de ese discurso estarán relacionados con las condiciones de reproducción/transformación que posibilitan las estructuras sociales existentes. El desafío consistió en establecer dimensiones de descripción y análisis para elucidar la matriz racista en los discursos mediáticos de los episodios de violencia en las escuelas. Las dimensiones constituidas aluden a los comportamientos y atributos asignados a los individuos o grupos responsabilizados por los episodios de violencia y las dinámicas de estigmatización presentes en las coberturas.

Respecto a la contextualización de los discursos, es relevante mencionar que las notas analizadas estuvieron atravesadas por una temporalidad educativa particular, en la cual se extendió la escolaridad obligatoria de los jóvenes argentinos. En 1993, la Ley Federal de Educación 24.195 extendió la obligatoriedad a noveno año. Y, en 2006, la Ley de Educación Nacional 26.206 estableció la amplitud de su obligatoriedad desde el preescolar hasta el nivel secundario, situación que produjo un considerable aumento de la matrícula escolar en todo el

país². Estos aspectos son relevantes en la lucha simbólica por la representación de la escuela y los estudiantes. Como parte de los propósitos de la investigación, se encuentra la intención de contribuir a una alternativa teórica y práctica frente a aquellas visiones estigmatizantes que presentan a las escuelas y los estudiantes como lugares y sujetos peligrosos de los cuales habría que resguardarse.

La matriz racista en el discurso mediático

En la prensa platense, los procesos de asignación de etiquetas y tipificaciones, como la nominación de “violento”, ponen en juego una dinámica de estigmatización que asocia comportamientos y atributos negativos a determinados grupos. Es necesario aclarar que consideraremos el racismo en un sentido amplio y extendido (Margulis, 1999), aludiendo a manifestaciones discriminatorias centradas en variables sociales, entre otras.

Partimos del supuesto de que las prácticas discursivas de matriz racista no son la suma de decisiones individuales ni se expresan en un vacío social, político o institucional, sino en una red de relaciones que las vuelve posibles y legítimas. En este marco, los medios de comunicación participan de los procesos de diferenciación que destruyen a ciertos grupos e intentan poner distancia con ese otro (Wieviorka, 2009; Van Dijk, 2007). Entonces surge la pregunta: ¿qué lógica se pone en marcha en la producción-reproducción de prácticas discursivas de matriz racista?

Tras los análisis del corpus, observamos una distinción entre coberturas nacionales e internacionales. En el primer caso, hay una asociación de la violencia en el espacio escolar con los jóvenes. A continuación, algunas evidencias:

“Adolescentes de los noventa: una raza más temeraria”. (El Día, 2 de mayo de 1993)

“Los adolescentes se convierten en una especie de vengadores”. (El Día, 22 de agosto de 1993)

Estos discursos toman sentido en una historia de generaciones juveniles que han estado expuestas a procesos de exclusión (Alvarado y Vommaro, 2010; Balardini, 2004; Bourdieu, 2007; Bourgois, 2010; Cerbino, 2012; Chaves, 2010; Feixa, 1998; Margulis, 2000; Pérez Islas, 2000; Urresti, en prensa). En el corpus analizado, la asociación va focalizándose en los sectores socialmente desfavorecidos. En coincidencia con los hallazgos de di Nápoli (2016), los hechos de violencia encuentran en la figura de estos jóvenes una causa de temor. En este marco, es fundamental analizar los discursos mediá-

2 Según datos proporcionados por la Dirección Nacional de Información y Estadística Educativa, dependiente del Ministerio de Educación y Deportes de la Nación, la matrícula total de alumnos en el año 2007 era de 11.262.362, mientras que en el año 2015 dicha suma ascendía a 12.536.492 (Guadagni y Boero, 2015).

ticos. Goudsblom (2008) y Wouters (2008), al estudiar los miedos contemporáneos, posicionan lo social como receptáculo central de la producción de la experiencia emocional. Observemos algunas coberturas:

“La violencia juvenil está en el segmento carenciado y marginal”. (El Día, 21 de agosto de 1993)

“Es necesario parar la violencia juvenil. Refuerza este concepto un documento de la CEPAL que propuso a los gobiernos de América Latina incrementar y focalizar el gasto en educación, en especial en los sectores más marginados social y económicamente; aumentar la cobertura de educación secundaria y elevar la inversión en educación como porcentaje del Producto Interno Bruto. Solo así los casi cuatro millones de pobres de la Argentina, que en su mayoría son jóvenes y niños, tendrán la esperanza de contar con iguales oportunidades, y las economías regionales podrán incorporarse sin traumas financieros a los hoy cada vez más agresivos e interdependientes mercados globales”. (Hoy, 2 de setiembre de 1996)

“Un programa especial de Prevención de Violencia en las Escuelas será implementado en la provincia de Buenos Aires en forma gradual. En un principio abarcará en su primera etapa a doscientas escuelas de riesgo y será implementado con fondos provenientes del Banco Mundial, destinados a temáticas extraescolares”. (Hoy, 2 de junio de 1999)

“La falta de empleo, la subocupación y las pocas posibilidades de un futuro mejor se mezclan y explotan en reacciones violentas entre compañeros del mismo curso y enfrentamientos con los propios docentes”. (Hoy, 7 de octubre de 1999)

“La violencia en las escuelas es una constante que se enmarca en el contexto de crisis social que vive el país, y que sacude, sobre todo, a los sectores más carenciados”. (Hoy, 24 de mayo de 2001)

“Las peleas entre alumnos alarman a la sociedad [...]. Otros, en cambio, acusan a la pobreza, el desempleo y a la imposibilidad de concretar los sueños que se vuelven como un boomerang sobre una sociedad cada vez más castigada”. (Hoy, 28 de mayo de 2000)

Sin embargo, desde un enfoque socioeducativo, Carina Kaplan analiza:

“Sobre la violencia podemos afirmar que: es una categoría con historia; los parámetros civilizatorios hay que interrogarlos en el largo plazo; es constructora de subjetividad; involucra siempre una dimensión relacional; no es una cualidad esencial de individuos y grupos sino que es una propiedad cambiante; los umbrales de sensibilidad y las formas de comportamiento cambian a lo largo de la historia objetivada e incorporada; involucra siempre una relación social atravesada por el poder; envuelve procesos de inferiorización, estigmatización y exclusión”. (Kaplan, 2016, pp. 104-105)

Las coberturas periodísticas visibilizan discursos en los que se presenta la violencia como una cualidad esencial. Muchas veces se expresa asombro por la presencia de estos episodios en otros sectores sociales. Algunas formas de clasificación y apreciación propuestas en las coberturas son las siguientes:

“No solo sectores marginales protagonizan la violencia en las escuelas”. (El Día, 26 de marzo de 1994)

“¿Qué les pasa a nuestros chicos? Porque esos no eran marginales, eran hijos de profesionales, de gente de clase media o más alta aún”. (El Día, 22 de agosto de 1993)

“Los sectores marginales no tienen hoy la exclusividad de la violencia y, a veces, tampoco de la delincuencia. Potenciados por la ingesta de alcohol (algunos suman psicofármacos y otro tipo de drogas para que pegue más), dueños de las madrugadas y carentes de control, adolescentes de clase media pueden generar bataholas”. (El Día, 29 de agosto de 1993)

“Esto que ocurre ya no es patrimonio de la pobreza ni de los hogares humildes. Los últimos hechos de violencia ocurrieron en escuelas en pleno corazón de la Capital Federal y en zonas centrales de la provincia de Buenos Aires, y para algunos ya está cuestionado el papel de la propia escuela y hasta su razón de ser”. (Hoy, 15 de setiembre de 1996)

En las prácticas discursivas de matriz racista, ocupa un lugar fundamental la información visual de las caricaturas. Constituyen formas poderosas para implementar la estrategia general de alterrepresentación negativa. En las Figuras 1, 2 y 3, se observan algunas caricaturas presentes en las coberturas.

Figura 1: Joven con gorra.



Fuente: *Hoy*, 31 de marzo de 1995.

Figura 2: Joven fumando.



Fuente: *Hoy*, 23 de marzo de 1994.

Figura 3: Joven descalzo.



Fuente: *Hoy*, 23 de marzo de 1994.

Ellos son representados con signos distintivos de ser joven (gorras, chicles) y de pertenencia a una sector socialmente desfavorecido (viviendas precarias, vestimenta sencilla), que cobran sentido en relaciones sociales determinadas. Como sostiene Elias:

“Independientemente de si los grupos con respecto a los que se habla de ‘relaciones raciales’ y de ‘prejuicios raciales’ se distinguen o no por su procedencia y apariencia ‘racial’, lo decisivo para su relación es que están atados el uno al otro de un modo tal que le asigna a uno de ellos medios de poder mucho mayores y lo pone en condición de excluir a los miembros del otro grupo y de negarles el trato familiar con sus propios miembros, y así los otros se ven condenados a la posición de marginados. [...] La sociodinámica de la relación entre grupos entrelazados unos con otros en calidad de establecidos y marginados se determina por el tipo de su entrelazamiento y no por unas características que presentan sus miembros de modo totalmente independiente de este”. (Elias, 1998, pp. 105-106)

A partir de los noventa, variadas investigaciones muestran cómo los medios construyen la representación de un sujeto peligroso mediante procesos de selección noticiosa y estrategias discursivas que operan como mecanismos de control social (Saintout, 2013; Vasilachis de Gialdino, 2004). Este interés mediático reafirma un tipo de consenso social basado en alentar el pánico moral contra la inseguridad (Núñez, 1999). Por ser la escuela un lugar de tránsito obligatorio para los jóvenes argentinos, toma relevancia un abordaje socioeducativo sobre las notas que relacionan el ámbito escolar con la juventud, la violencia y la delincuencia.

El caso de las coberturas internacionales

En las coberturas sobre sucesos que acontecen en otros países, se asocia la violencia en el espacio escolar con las personas de color negro y los nativos. Estas nominaciones portan componentes racistas, en tanto asocian diferencias inscriptas en la naturaleza fenotípica con prácticas culturales de los jóvenes (Wieviorka, 2009). La referencia a particularidades biológicas de grupos, como el color de piel diferente, tiene una función objetivante en la relación social: “El estigma social que arrojan sobre los otros se convierte, en su imaginación, en un estigma material: es cosificado. Aparece como algo ‘objetivo’, como si la naturaleza o los dioses se lo hubiesen implantado a los marginados” (Elias, 1998, p. 112). Señalar “signos objetivos” tiene la función de defender la distribución vigente de las oportunidades de poder. La piel socializada, con sus proximidades y distancias imaginarias, delimita la zona de las relaciones entre “nosotros” y “ellos”. El lenguaje, sea verbal o corporal, opera en el territorio de lo simbólico y de sus luchas. En este sentido, el “color de piel” permite visibilizar las formas de dominación corporal

a través de este tipo de expresiones del racismo de clase. Como se sostiene en otros trabajos:

“Las distinciones por el ‘color de piel’ son estructurantes en la constitución de vínculos sociales y escolares. Los usos del lenguaje cotidiano apuntan a jerarquizar una piel que se considera legitimada (blanca) por sobre otras de menor valía social (morena, negra). Y los matices no cuentan demasiado. Las lógicas contradictorias del racismo están tensionadas por un principio de inferiorización que otorga un lugar al grupo ‘racizado’ en la sociedad considerada, y un principio de diferenciación que pretende marginarlo, o incluso eliminarlo”. (Kaplan y Szapu, 2016, p. 8)

Observemos algunos casos que nos presentan las notas:

“Un hombre de color penetró en un jardín de infantes de la ciudad inglesa de Wolverhampton armado con un machete e hirió a cuatro adultos y tres niños”. (Hoy, 9 de julio de 1996)

“La invasión india a una escuela”. (El Día, 22 de abril de 1994)

Las prácticas discursivas de matriz racista apelan a la construcción de la otredad como lo diferente: los jóvenes de sectores socialmente desfavorecidos, los de piel negra, los nativos. La característica general de sus formas de designación se resume en una imagen negativa de ellos asociada a la violencia, combinada frecuentemente con una representación positiva de “nosotros”.

Ahora bien, en estas representaciones aparece una referencia a la perspectiva determinista-biologicista como fuente de las prácticas discursivas de matriz racista. Observemos una cobertura:

“En una comparación con el film *Fiebre del sábado por la noche*, para explicar la causa de las peleas, la psicóloga indicó que ‘la temperatura corporal, que se debería mantener en unos niveles toques para que el cuerpo pueda desarrollar sus funciones convenientemente, asciende más de la cuenta, se desborda y pasa a ser una señal de alarma, se constituye en un emergente, se transforma en una fiebre de orden social y sube. Pero los chicos mismos no pueden hacerse cargo de esto”. (Hoy, 24 de setiembre de 1996)

Se reconoce el racismo en estas representaciones groseras de la juventud, desprovistas de sutileza, ligadas a una lógica de la diferenciación y asociadas a una fuerza social prácticamente animal, inferiorizada, cuyos riesgos de re-velta exigen un control (Wieviorka, 2009).

La forma de designar los episodios de violencia coloca la causa en el orden de lo biológico, y esto produce una eficacia simbólica particular. El lenguaje, innegablemente, ocupa un lugar central en el universo simbólico; y, más específicamente, las palabras hacen al mundo social al distinguirlo.

Al mismo tiempo, es preciso considerar que las propiedades se perciben en todos los casos en una relación.

La cuestión de la estigmatización hacia ciertos grupos no se puede confundir con “prejuicios” más o menos personales ni se puede estudiar únicamente en la psicología individual de los estigmatizadores. “Un grupo solo puede estigmatizar efectivamente a otro en la medida en que se encuentre bien instalado en posiciones de poder a las que el otro grupo ve negado el acceso” (Elias, 1998, p. 136). Esto es, la estigmatización absoluta —sin fácil retorno— de los establecidos (incluidos/con creencias de superioridad) hacia los forasteros (excluidos/con creencias de inferioridad) denota un profundo desequilibrio de poder: darles un valor de inferioridad es un instrumento para mantener su “superioridad social”.

En síntesis, las representaciones de la alteridad y el tratamiento de las diferencias presentes en las coberturas permiten sostener que las prácticas discursivas de la prensa platense portan una matriz racista. Se registra una violencia simbólica del orden del desprecio y del prejuicio hacia determinados grupos: jóvenes de sectores socialmente desfavorecidos, de piel oscura y grupos nativos. Esto se justifica con una perspectiva determinista-biologicista que toma sentido en una red relacional e histórica procesual. Si bien hay disposiciones o pulsiones a la agresividad, como expresara Freud en 1930 (Freud, 1979), no hay evidencia científica que avale que hay individuos innata ni intrínsecamente violentos. La violencia contra sí mismo y contra los otros es una disposición que se activa en una trama de vínculos con otros.

Reflexiones finales

El presente estudio permitió un avance en la conceptualización de los desafíos en la visibilización de los episodios de violencia en los espacios escolares en los medios de comunicación. Desde una perspectiva socioeducativa, se ha caracterizado y analizado la matriz racista en los discursos mediáticos, producidos por la prensa escrita de la ciudad de La Plata sobre los episodios de violencia en las escuelas, en el período 1993-2011. El análisis socioeducativo del discurso constituye una herramienta privilegiada para estudiar de qué manera los discursos sociales, en este caso el de la prensa, sostienen un ordenamiento y una determinada clasificación del mundo, de sus eventos y sus participantes.

El propósito del estudio fue indagar los mecanismos simbólico-subjetivos; más particularmente, identificar los discursos sociales en contextos de fragmentación social donde cada grupo es tratado y trata a los otros como minorías subalternizadas.

En las coberturas del plano internacional se asocia la violencia a las personas de color negro y los nativos. Estas representaciones ligan diferencias inscriptas en la naturaleza fenotípica con prácticas sociales de los jóvenes. La referencia a particularidades innatas de grupos tiene una función objetivante en la representación social.

En las coberturas nacionales se representa a los jóvenes de sectores socialmente desfavorecidos como sujetos peligrosos y objeto de temor (di Nápoli, 2016), dando continuidad a los procesos de exclusión que describen los estudios de juventud (Alvarado y Vommaro, 2010; Balardini, 2004; Bourdieu, 2007; Bourgois, 2010; Cerbino, 2012; Chaves, 2010; Feixa, 1998; Margulis, 2000; Pérez Islas, 2000; Urresti, en prensa).

Estas representaciones groseras conforman una matriz racista y participan del discurso dóxico de la prensa platense, donde se hace visible la dinámica social de la estigmatización. A través de dicha matriz, se construye la condición estudiantil de algunos niños y jóvenes como amenazantes, se los inferioriza y se pone distancia. Variadas investigaciones ponen de manifiesto que los medios de comunicación tienden a visibilizar las temáticas sobre la escuela y sus actores desde sus falencias (Iglesias, 2015; Saez, 2017), de forma difusa y contradictoria (Núñez, 1999). Los medios crean y recrean una forma de sensibilidad específica frente a la problemática de la violencia (Kaplan, 2011; Míguez y Noel, 2006; D'Angelo y Fernández, 2011).

Esta forma de presentación de los episodios visibiliza el deterioro de la calidad de la información. Los cambios operados en los últimos años en la construcción de la noticia permiten desentrañar la circulación de discursos informativos que buscan otorgar a un sector de la población estudiantil la responsabilidad de la inseguridad en las escuelas. En las coberturas estudiadas, los sentidos se construyen desviando la discusión de los problemas estructurales, resumiendo las violencias en el espacio escolar y simplificando la cuestión a una operación práctica de esencialización y naturalización.

Las prácticas discursivas de la prensa platense cobran su sentido en un tejido de relaciones sociales dentro y fuera de la escuela. Los signos distintivos de ser joven, de sector socialmente desfavorecido, de piel oscura, de grupos nativos, toman significación en una red o figuración social determinada. La matriz racista se visibiliza en una temporalidad educativa de ampliación de la obligatoriedad, en un contexto donde la institución escolar atraviesa una transformación y una crisis, enmarcada en la mutación del programa institucional (Dubet, 2004). Como ya se mencionó en apartados anteriores, desde 1993 hubo un cambio en la política de obligatoriedad educativa en Argentina. Con la sanción de la Ley Federal de Educación, y luego con la Ley de Educación Nacional de 2006, se ampliaron los años de escolaridad obligatoria. A partir de este cambio en la política educativa, se está frente a la

primera generación de muchos jóvenes que tienen la posibilidad de acceder a más años de enseñanza oficial. Distribuida de manera desigual, la ampliación de la cobertura de la escuela obligatoria pone de manifiesto la necesidad de construir herramientas específicas para procesos de expansión de los sistemas. Esto se hace tomando en cuenta no solo lo referido a lo presupuestario sino también revisando los problemas relacionados con la enseñanza en este nivel, así como las cuestiones vinculadas a la organización institucional y los puestos de trabajo docente (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2014). El ingreso a las escuelas secundarias de sectores de la población que nunca antes habían accedido a ella y para los cuales no estuvieron destinadas desde su creación pone en evidencia la necesidad de repensar sus formatos organizacionales. La tradición de la escuela secundaria argentina, eminentemente selectiva y destinada a la formación de las capas medias, ya sea para permitir la prosecución de los estudios superiores o para la formación para determinados tipos de trabajo (con la consecuente transmisión de valores asociados a ellas tales como la disciplina, el aprovechamiento del tiempo, el esfuerzo individual, entre otras cuestiones), choca con el ingreso masivo de otros grupos con otras culturas, trayectorias de vida y expectativas.

Por último, creemos significativo destacar la relevancia de esta investigación, en tanto amplía la base empírica de las representaciones mediáticas que entran en complicidad con los discursos racistas y su asociación con la condición estudiantil. Es importante que los medios de comunicación participen en el desarrollo de nuevas sensibilidades y disposiciones hacia los estudiantes como sujetos de derecho, contribuyendo a renovar el compromiso social con una sociedad más democrática y más justa.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, Sara Victoria y Pablo Vommaro, comps. (2010). Jóvenes, cultura y política en América Latina: algunos trayectos de sus relaciones, experiencias y lecturas (1960-2000). Rosario: Homo Sapiens.
- Balardini, Sergio (2004). Políticas de juventud en Argentina: balance y perspectivas. En: Elisabet Gerber y Sergio Balardini, comps. Políticas de juventud en Latinoamérica: Argentina en perspectiva. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert/FLACSO, pp. 25-31.
- Bonilla Vélez, Jorge y Camilo Tamayo Gómez (2007). Las violencias en los medios, los medios en las violencias. Bogotá: Centro de Investigación y Educación Popular.
- Bourdieu, Pierre (1988). Cosas dichas. Buenos Aires: Gedisa.
- Bourdieu, Pierre (2002). Pensamiento y acción. Buenos Aires: Libros del Zorzal.

- Bourdieu, Pierre (2007). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bourdieu, Pierre y Loïc Wacquant (2005). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bourgois, Philippe (2010). *En busca de respeto: vendiendo crack en Harlem*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Cerbino, Mauro (2012). *El lugar de la violencia: perspectivas críticas sobre pandillerismo juvenil*. Quito: Taurus.
- Chaves, Mariana (2010). *Jóvenes, territorios y complicidades: una antropología de la juventud urbana*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- D'Angelo, Luis A. y Daniel R. Fernández (2011). *Clima, conflicto y violencia en las escuelas* [en línea]. Buenos Aires: UNICEF/FLACSO. Disponible en: <https://issuu.com/unicef-tacro/docs/clima_conflicto_violencia_escuelas> [acceso 13/8/2012].
- Di Nápoli, Pablo (2016). La juventud como objeto de temor y estigmatización: sentimientos desde y hacia los jóvenes de los países del Cono Sur. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(38), pp. 123-144.
- Dubet, François (2004). ¿Mutaciones institucionales y/o neoliberalismo? En: Emilio Tenti Fanfani, org. *Gobernabilidad de los sistemas educativos en América Latina*. Buenos Aires: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación-Unesco, pp. 15-43.
- Elias, Norbert (1998). *La civilización de los padres y otros ensayos*. Bogotá: Norma.
- Feixa, Carles (1998). *De jóvenes, bandas y tribus: antropología de la juventud*. Barcelona: Ariel.
- Filmus, Daniel y Carina Kaplan (2012). *Educación para una sociedad más justa: debates y desafíos de la Ley de educación nacional*. Buenos Aires: Aguilar.
- Finocchio, Silvia (2009). *La escuela en la historia argentina*. Buenos Aires: Edhasa.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2014). *Acerca de la obligatoriedad en la escuela secundaria argentina: análisis de la política nacional* [en línea]. UNICEF. Disponible en: <www.unicef.org/argentina/spanish/doc_final_30_08.pdf> [acceso 24/6/2015].
- Freud, Sigmund (1979). *El malestar en la cultura*. Obras completas, vol. 21. Buenos Aires: Amorrortu, pp. 57-140.
- Goudsblom, Johan (2008). La vergüenza como dolor social. En: Carina Kaplan, coord. *La civilización en cuestión: escritos inspirados en la obra de Norbert Elias*. Buenos Aires: Miño y Dávila, pp. 13-28.
- Guadagni, Alieto y Francisco Boero (2015). *La educación argentina en el siglo XXI: los desafíos que enfrentamos: calidad, deserción, inclusión*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Iglesias, Andrea (2015). ¿Todo tiempo pasado fue mejor?: un análisis de la formación y el desempeño de los nuevos docentes y sus representaciones en la prensa gráfica argentina (2000-2013). *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(64), pp. 123-151.
- Kaplan, Carina (2009). *La asignación de etiquetas: la construcción social del "alumno violento"*. Ponencia presentada en el XII Simposio Internacional Proceso Civilizador. Recife, Brasil, 10 al 13 de noviembre de 2009.
- Kaplan, Carina (2011). Jóvenes en turbulencia: miradas contra la criminalización de los estudiantes. *Propuesta Educativa*, 20(35), pp. 95-103.

- Kaplan, Carina (2016). El racismo de la violencia: aportes desde la sociología figuracional. En: Carina Kaplan y Magda Sarat, comps. Educación y procesos de civilización: miradas desde la obra de Norbert Elias. Buenos Aires: Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, pp. 99-118.
- Kaplan, Carina y Ezequiel Szapu (2016). Marcas subjetivas: racismo y discriminación en la trama educativa. En: *Mídia: a produção do consenso e a cultura da violência*. Paranaíba: Universidad Estadual de Mato Grosso do Sul, pp. 64-82.
- Lahire, Bernard (1999). *L'invention de l'illettrisme: rhétorique publique, éthique et stigmates*. París: La Découverte.
- Margulis, Mario (1999). La "racialización" de las relaciones de clase. En: Mario Margulis y Marcelo Urresti. La segregación negada: cultura y discriminación social. Buenos Aires: Biblos, pp. 37-62.
- Margulis, Mario y Marcelo Urresti (2000). La juventud es más que una palabra. En: Mario Margulis, ed. La juventud es más que una palabra: ensayos sobre cultura y juventud. 2ª ed. Buenos Aires: Biblos, pp. 13-30.
- Martín Criado, Enrique (2014). Mentiras, inconsistencias y ambivalencias: teoría de la acción y análisis de discurso. *Revista Internacional de Sociología*, 72(1), pp. 115-138. DOI:10.3989/ris.2012.07.24.
- Míguez, Daniel y Gabriel Noel (2006). Entre el pánico moral y el suceso real: la violencia escolar en la Argentina reciente. Ponencia presentada en el VIII Congreso Argentino de Antropología Social. Salta, Argentina, 19 al 22 de setiembre de 2006.
- Núñez, Trinidad (1999). Los profesores vistos por la prensa: de la realidad al mito social. *Comunicar*, 12, pp. 47-54.
- Pérez Islas, José (2000). Visiones y versiones: jóvenes, instituciones y políticas de juventud. En: Jesús Martín-Barbero, Luis Restrepo, Carlos Perea, Rossana Reguillo, José Valenzuela, José Pérez Islas y Ernesto Rodríguez. *Umbral: cambios culturales, desafíos nacionales y juventud*. Medellín: Corporación Región, pp. 195-232.
- Raiter, Alejandro y Julia Zullo, comps. (2008). La caja de Pandora: la representación del mundo de los medios. Buenos Aires: Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras/La Crujía.
- Saez, Virginia (2014). Violencia en el espacio escolar: un análisis de la cobertura mediática de la "alumna violenta". *Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación*, 32, pp. 111-125.
- Saez, Virginia (2015). Una mirada a la investigación sobre medios, violencia y escuela. *Entramado*, 11(1), pp. 136-155. DOI: 10.18041/entramado.2015v11n1.21117
- Saez, Virginia (2017). Miradas sobre la escuela secundaria en situaciones de violencia: un análisis desde la prensa argentina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 22(73), pp. 565-583.
- Saintout, Florencia (2013). Los jóvenes en la Argentina: desde una epistemología de la esperanza. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.
- Urresti, Marcelo (en prensa). Mundos de vida adolescente, nuevas culturas juveniles y subjetividades emergentes. En: Néstor López, comp. *Desigualdad, fragmentación social y educación*. Buenos Aires: IPEE/UNESCO.
- Van Dijk, Teun (1999). El análisis crítico del discurso. *Anthropos*, 186, pp. 23-36.

- Van Dijk, Teun (2003). *Dominación étnica y racismo discursivo en España y América Latina*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, Teun (2007). *Discurso racista*. En: Juan José Igartua y Carlos Muñiz, eds. *Medios de comunicación y sociedad*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, pp. 9-16.
- Vasilachis de Gialdino, Irene (2004). *El lenguaje de la violencia en los medios de comunicación: las otras formas de ser de la violencia y la prensa escrita*. En: *Aportes para la convivencia y la seguridad ciudadana*. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, pp. 107-161.
- Wieviorka, Michel (2009). *El racismo: una introducción*. Barcelona: Gedisa.
- Wouters, Cas (2008). *La civilización de las emociones: formalización e informalización*. En: Carina Kaplan, coord. *La civilización en cuestión: escritos inspirados en la obra de Norbert Elias*. Buenos Aires: Miño y Dávila, pp. 81-94.

Fuentes

- Ley Federal de Educación 24.195. Ministerio de Cultura y Educación. Argentina.
- Ley de Educación Nacional 26.206. Ministerio de Cultura y Educación. Argentina.
- El Día, enero 1993 - diciembre 2011: <www.eldia.com.ar>.
- Hoy, enero 1993 - diciembre 2011: <www.diariohoy.net>.
- Extra, enero 2002 - diciembre 2011: <www.diarioextra.com.ar>.
- Diagonales, enero 2008 - diciembre 2011: <www.diagonales.com>.

TRES ETAPAS DEL GOLPE “BLANDO” EN BRASIL HACIA UNA REARTICULACIÓN SOCIAL DEL CAPITAL

José Luis Ríos Vera

Resumen

Este artículo reflexiona sobre tres grandes etapas que constituyeron el golpe político-institucional brasileño entre los años 2016 y 2017. En la primera etapa, estudiamos el proceso de consumación del golpe en mayo de 2016 y el fundamento económico en el que reposa: la violenta rearticulación social del capital dirigida por la fracción financiera del gran capital. En la segunda etapa, estudiamos las razones que pusieron al borde del colapso al gobierno de Michel Temer, así como sus resultados. Por último, destacamos el nuevo episodio del golpe de Estado definido por el proceso de inhabilitación del candidato más popular para la contienda presidencial de 2018.

Palabras clave: Golpismo / disciplina fiscal / inestabilidad hegemónica / Frente Brasil Popular.

Abstract

Three stages of the “soft” coup in Brazil: towards a social rearticulation of capital

This article reflects on three major stages that constitute the Brazilian institutional political coup between the years 2016-2017. In the first stage we studied the process of consummation of the coup in May 2016 and the economic foundation in which it rests: the violent social rearticulation of capital directed by the financial fraction of the great capital. In the second stage we studied the reasons that put to the brink of the collapse to the government of Michel Temer to fear as well as its results. Finally, we highlight the new episode of the coup *d'état* defined by the process of disabling the most popular candidate for the presidential contest of 2018.

Keywords: Coup / fiscal discipline / hegemonic instability / Frente Brasil Popular.

José Luis Ríos Vera: Licenciado en Ciencia Política por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (UAM-I). Maestro en Estudios Latinoamericanos por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Profesor en distintas instituciones de educación superior, actualmente adscripto al Programa de Doctorado en Estudios Latinoamericanos, UNAM. Líneas de investigación: formación estructural e integración en América Latina; procesos de reproducción del capital, tendencias del trabajo y formas de Estado. E-mail: totesia@yahoo.com.mx

Recibido: 25 de diciembre de 2017.

Aprobado: 5 de marzo de 2018.

Introducción

Los procesos que experimenta América Latina, y Brasil en particular, se encuentran enmarcados dentro de la crisis estructural del capitalismo mundial reflejada en el colapso financiero de 2008. El crítico cuadro del neoliberalismo global ha sido reafirmado con la elección del gobierno de Trump y el nuevo escenario de disputas ante el ascenso de nuevas potencias mundiales (multipolarismo), lo que en conjunto permite explicar la actual política del imperialismo estadounidense (en declive) en la región.

Los conflictos experimentados en Brasil y la acumulación de contradicciones que ha desencadenado su actual crisis política se pueden comprender mejor por medio de las categorías clase social, fracciones de clase, fuerza social, sujeto histórico, nociones que en la actualidad cobran su mayor relevancia. A nuestro juicio, una pregunta crucial para entender el conflicto actual en Brasil es: ¿cómo se reproduce la lucha de clases en el desenvolvimiento contradictorio del proceso de reproducción del capital? Reproducción del capital, Estado y lucha de clases son un nexo teórico a través del cual es posible descifrar los procesos contemporáneos en la región latinoamericana (Osorio, 2015).

En este artículo, exponemos algunas de las principales etapas y procesos que han tenido lugar a raíz del golpe de Estado brasileño en el período 2016-2017. Dividimos este estudio en tres partes que obedecen a una periodización basada en tres grandes etapas del proceso golpista.

En la primera parte, se abordan algunos antecedentes del golpe de Estado referentes a la articulación del poder político en los gobiernos de Luiz Inácio “Lula” da Silva. Luego se reflexiona sobre los matices distintivos que separan las fuerzas neodesarrollistas del bloque hegemónico neoliberal que, con la crisis económica, verán acentuadas sus tensiones. Por último, se expone el proceso de consumación del golpe en mayo de 2016 y el nudo gordiano que le subyace: la violenta rearticulación social del capital, anclada —según palabras de Michel Temer— en la “reconstrucción de los fundamentos económicos” y la “restauración del equilibrio de las cuentas públicas” dirigidas por la hegemonía financiera.

En la segunda parte, se expone una nueva etapa del golpe de Estado, consistente en un período de inestabilidad hegemónica influenciada por un

agravamiento de contradicciones dentro del bloque golpista, el cual puso al gobierno de Michel Temer al borde del colapso.

En la tercera parte, se analiza el nuevo período del régimen de excepción brasileño, relativo al proceso político-judicial que busca la inhabilitación del candidato más popular (Lula) para contender por la presidencia. Dentro de esta etapa, se subraya la influencia del Frente Brasil Popular como el organismo político y popular más importante que amenaza la permanencia del proceso golpista.

Primera etapa del golpe “blando”: bloque en el poder, problemas de representación y rupturas

■ Alianza pluriclasista en el período de Lula

Los dos gobiernos del Partido de los Trabajadores dirigidos por Lula (2003-2006/2006-2010) constituyeron lo que Ricardo Antunes (2011) denominó “semibonapartismo brasileño”. Desde la campaña presidencial de 2002, Lula y su equipo de colaboradores decidieron abrazar el juego del gran capital nacional e internacional, lo que se puso de manifiesto con claridad en la conocida Carta al pueblo brasileño de ese mismo año.

El semibonapartismo de Lula —el “hombre de la conciliación”— fue objeto de las clases dominantes. Si bien la “conciliación” permitió gestionar compromisos con las distintas clases y fracciones de clase, dando forma a una alianza pluriclasista, a mediano y largo plazo lo que ocurrió fue el agravamiento de los propios antagonismos. Lula, como ningún otro agente estatal en la historia reciente de Brasil, logró cohesionar los dos polos del drama brasileño: gratificó como nunca antes a las distintas fracciones del capital local y transnacional (financieras, agronegocio, industriales, comerciales), y, en el otro extremo, llevó a cabo el asistencialismo y “distribución de renta” hacia los más empobrecidos, lo cual hizo —hay que subrayarlo— sin remover ni cuestionar los fundamentos de la economía dependiente brasileña; al contrario, los profundizó hasta el estallido de la crisis económica.

En este sentido, el “lulismo” se sustentó en un profundo “pacto conservador” (Singer, 2012), o, como se dirá en otros términos, en la “fantástica alianza de los más ricos con los más pobres” (Salles, 2013). Fue a través de esta fantástica alianza que se configuró —en los gobiernos Lula— el bloque en el poder¹, es decir, la nueva relación de fuerzas en el dominio político estatal.

1 De acuerdo con Nicos Poulantzas, el “bloque en el poder” se refiere a una coexistencia contradictoria de dominio político de varias clases y fracciones de clase, es decir, un conjunto de clases o fracciones políticamente dominantes (1980, p. 296).

■ El bloque en el poder y la fracción hegemónica² financiera

Una parte del bloque en el poder está comandada por las burguesías locales: el poder del agronegocio (soja, maíz, azúcar, carne, ganado), fracciones mineras; industrias de transformación; agroindustriales; la construcción. El Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) y sus proyectos de inversión beneficiaron a las grandes empresas nacionales brasileñas. Como señala Armando Boito Jr.: “La gran burguesía interna es la fuerza que más gana con la política neodesarrollista” (2012, p. 8).

Estas burguesías lograron un grado de apoyo en las categorías empobrecidas de la sociedad brasileña, trabajadores del subproletariado y campesinos, que por sus problemas de organización fueron canalizados por el Estado en una especie de fetichismo estatal. Estos sectores en ningún momento lograron organizar e imponer intereses de clase, no participaron en el bloque en el poder sino como piezas de apoyo (factores de legitimidad), para lo cual, más allá de una retórica estatal, se les transfería a estos sectores partes alícuotas de renta³.

El lulismo representó a las fracciones del capital: el boom de *commodities* (mercancías tales como alimentos y materias primas), el agronegocio, la minería, las empresas madereras, que elevaron por las nubes la balanza comercial superavitaria. Asentado en el aparato de Estado⁴, el lulismo estableció las bases del crecimiento agrario e industrial volcado a la exportación, con mucha mayor preponderancia en el agronegocio y la exportación de recursos naturales (minerales, maderas), y, en segundo término, en la exportación industrial de menor nivel tecnológico.

-
- 2 La fracción hegemónica es para Poulantzas la clase o fracción que detenta el *papel predominante* —es decir, el poder político— en el interior del bloque en el poder. Así también, la fracción hegemónica concentra el doble papel de representar el interés general del pueblo-nación y de detentar un dominio específico dentro del bloque en el poder (1980, p. 175).
 - 3 Como refiere el filósofo de la Universidad de San Pablo (USP) Vladimir Safatle: “No fueron pocos los que exaltaban las virtudes de un reformismo débil pero seguro que vimos desde el inicio de este siglo, capaz de avanzar paulatinamente en conquistas sociales y mejoras en las condiciones de vida de los más vulnerables, en tanto evitaba mayores conflictos políticos gracias a estrategias de conciliación” (Safatle, 2017, p. 2).
 - 4 De acuerdo con Poulantzas, el concepto de *aparato de Estado* se distingue del concepto de *poder de Estado*. El primero indica un cuerpo institucional que en sentido estricto “no tiene poder”, ello en la medida en que son las clases sociales “las que detentan el poder”. Las instituciones del Estado no son instrumentos de un poder preexistente a las clases. El poder de las clases sociales “... está organizado en su ejercicio, en instituciones específicas, en centros de poder, siendo el Estado en ese contexto el centro de ejercicio del poder político”. El aparato de Estado da cuenta a su vez del personal del Estado —verbigracia, burocracia—, es decir, el personal mantenedor del Estado. Así, el poder de Estado se refiere a la clase o fracción de clase que detenta el poder. En este sentido, existe una relación diferenciada entre la clase que detenta el poder y el personal del Estado (1980, pp. 139-143).

El eje radical neoliberal, es decir la fracción hegemónica financiera, se aglutina en el gran capital transnacional y fracciones de la burguesía brasileña (bancaria, financiera) asociada de modo subordinado a esta fracción. En la formación social brasileña, el núcleo hegemónico dominante está concentrado en estas fracciones monopolistas del capital financiero. Banco Bradesco, Unibanco, Itaú —bancos brasileños— y Santander, HSBC y Bank Boston son parte de los principales bancos comerciales en Brasil. Tan solo un reducido núcleo de ellos concentra más del 85% de las ganancias del sistema bancario. Un pequeño número de bancos comerciales y de inversión (nacionales y extranjeros) poseen los fondos de pensión. Este espectro conforma el capital financiero en Brasil. Como señala Francisco de Oliveira:

“Lo que la literatura vino a llamar después como financiarización de la economía, ya se insinuaba subordinando la acumulación interna de capital al movimiento internacional del capital, retirando centralidad a las decisiones internas. [...] La forma suprema del trabajo abstracto, al final, lograda por el sistema capitalista. Tal es la contrarrevolución de nuestro tiempo”. (2006, pp. 269 y 273)

En síntesis, constituido este bloque en el poder, el capitalismo dependiente brasileño se estableció en un modelo financista amalgamado a un patrón exportador de especialización productiva (regresiva) en bienes fundamentalmente tradicionales, con enorme dependencia de la economía mundial⁵.

■ Los rasgos del neodesarrollismo frente al neoliberalismo radical

En este apartado establecemos una importante diferenciación entre el neoliberalismo radical, anclado en disciplina fiscal, monetaria, cambio flexible, superávit primario, es decir el régimen de austeridad, y el carácter “social”, “regulador”, “distribucionista” del neodesarrollismo, interesado en reducir condiciones de desigualdad y pobreza, no obstante subordinado a los lineamientos preponderantes del neoliberalismo ortodoxo.

Como las distintas variables del proyecto neodesarrollista de Lula (“distribución de renta”, “consumo de masas”, “política social”, etcétera) se aplicaron de un modo subordinado al neoliberalismo ortodoxo, distintos autores lo denominaron “neoliberalismo matizado”, “neoliberalismo restringido”, entre otros. En todo caso, consideramos importante comprender los matices de esta relación de dominio, los “matices de la lucha de clases” (Alves, 2014).

5 La participación de la economía brasileña en la industria de transformación en el mundo pasó del 2,8% en 1980 al 2% en 1990 y llegó a 1,7% en 2010. Así también, la participación de productos manufacturados en las exportaciones brasileñas cayó de poco menos del 60% en el año 2000 al 36,7% en 2011 (Salles, 2013, p. 134). La trayectoria brasileña hacia la *desindustrialización* fue en estos años una realidad.

El neodesarrollismo subrayó el carácter social del proyecto, lo que dio forma a la corriente más crítica de la economía brasileña con el proyecto “social-desarrollista”. Así, frente al polo ortodoxo neoliberal, el neodesarrollismo se afirmó bajo las siguientes herramientas:

- Papel fundamental del Estado en la inducción del crecimiento de la economía;
- inversión estatal en infraestructura;
- abastecimiento presupuestario al BNDES, mayor financiamiento a la empresa local y privilegios fiscales y financieros;
- fortalecimiento del mercado interno;
- políticas de recuperación del salario mínimo y transferencias de renta;
- programas de crecimiento de la economía, gasto público y distribución de renta;
- políticas sociales tendientes a disminuir la desigualdad, la pobreza y la extrema pobreza;
- políticas económicas anticíclicas para enfrentar la crisis económica (recuperación de la demanda agregada);
- cambios en la política cambiaria (desvalorización del real para abaratar la inversión productiva y proteger el mercado interno);
- reducción de las tasas de interés y del *spread* bancario⁶.

El proyecto lulista se caracterizó por una especie de paradoja: la búsqueda del “crecimiento económico con transferencia de renta” sin cuestionar los fundamentos estructurales del neoliberalismo. Esta profunda incapacidad delimitó su margen de acción, obligándolo a convivir con una contradicción de gran significación que en el largo plazo explotaría con fuerza. Ello se evidenció a partir de la crisis económica brasileña y la acentuación de la polarización de los intereses económicos y políticos.

No obstante, los gobiernos de Lula y Dilma Rousseff no recibían bien las políticas de austeridad —aunque nunca dejaron de someterse a los imperativos del gran capital—. No recibían bien desapuntalar el crecimiento económico, las privatizaciones, los recortes al gasto social, erosionar la política social

6 El *spread* bancario es el porcentaje de variación que existe entre la Tasa activa (lo que cobran los bancos en concepto de intereses por los préstamos) y la Tasa pasiva (lo que pagan de intereses los bancos por los depósitos del ahorrador). Las tres últimas herramientas mencionadas fueron aplicadas desde 2012 por Dilma Rousseff para paliar la crisis económica. Si bien en ningún momento se rompió con la subordinación al capital financiero y las políticas de ajuste, se dejaron ver las resistencias y un bloqueo —si bien no de los intereses de la fracción hegemónica financiera del capital— a los grados de radicalidad de las políticas ortodoxas.

(su “gran” obra), ni el desmantelamiento de la distribución de renta y la pulverización de la “inclusión social”, vertebrales en el neoliberalismo ortodoxo.

Los grandes capitales rechazaban con fuerza contribuciones fiscales (recuérdese la enorme campaña empresarial abanderada con la consigna “no voy a pagar el pato”⁷), la disminución de la tasa de ganancia, la reducción de tasas de interés. Los grandes capitales se oponían también a un aumento del gasto público, al papel activo del Estado en la economía, al fortalecimiento de la demanda agregada, al incremento de la inversión pública. La clase empresarial se oponía con fuerza a las políticas sociales del lulismo, a las que estigmatizaba tachándolas de “populismo”, así como también rechazaba con firmeza los programas anticíclicos de la clase reinante⁸ lulista.

■ **Crisis económica y crisis política:
relación de fuerzas y proyectos de poder**

La crisis económica brasileña se hace evidente desde 2012 como resultado de la crisis global de 2008, abriéndose con ello en la sociedad brasileña una crisis política de enormes consecuencias (económicas, sociales, ideológicas).

A nuestro juicio, la crisis económica del capitalismo dependiente brasileño instaló un nuevo orden de relaciones entre la clase reinante (gobernante), es decir, la clase situada en las alturas del aparato gubernamental-estatal (personificada en los gobiernos del Partido de los Trabajadores) y el bloque en el poder bajo la hegemonía de la fracción financiera. El nuevo escenario de crisis de la economía brasileña y de los planes anticrisis de los principales grupos de poder quebrantó el equilibrio inestable de los compromisos en el orden político, poniendo fin a la alianza pluriclasista que los gobiernos Lula-Dilma construyeron. La crisis del capitalismo dependiente en Brasil creó un nuevo escenario en el que se agudizaron los conflictos entre las políticas sociales correspondientes al ideario social-desarrollista y los dictados de disciplina y ajuste fiscal, el nudo gordiano de la restauración de nuestro tiempo.

7 Campaña desatada por la Federación de Industrias del Estado de San Pablo (FIESP), en clara oposición a la nueva Contribución Provisional sobre el Movimiento Financiero (CPMF), un impuesto que planteó gravar con el 0,2% las transacciones financieras (ver: *La Jornada*, 2 de octubre de 2015, p. 30).

8 El concepto de “clase reinante”, según Poulantzas, se refiere a las clases o fracciones de clase “cuyos partidos políticos estaban presentes en los lugares dominantes de la escena política”. Lo que indica un dominio de ciertas clases o fracciones en el campo de la representación política y los partidos políticos, a diferencia del campo del bloque en el poder que cristaliza a las clases o fracciones políticamente dominantes. No obstante, aquí asumimos “clase reinante” en el sentido de lo que para Poulantzas es “clase mantenedora” del aparato de Estado, es decir, la clase que ocupa las “alturas” del Estado. (Poulantzas, 1980, p. 323-324).

Una crisis política supone una condensación de contradicciones en un momento concreto (Poulantzas, 1977). En la formación social brasileña, la crisis económica empujó a la definición de una nueva coyuntura política concreta, en la cual se presentó una condensación de contradicciones con rasgos particulares en el dominio político.

La diferenciación de intereses económicos y políticos entre las fuerzas neodesarrollistas y las fracciones hegemónicas fue tal que se ha establecido bajo la forma de proyectos de poder.

Ante el agravamiento de esta conflictiva diferenciación, la ofensiva del bloque en el poder optó por resolver con el golpe político los problemas de representación de sus intereses con la clase reinante (lulista) prevaleciente. Con ello, fracturó el plano formal de la institucionalidad política, ocupando la maquinaria estatal y el conjunto de sus aparatos.

De este modo, el significado del golpe fue la deconstrucción de la relación de fuerzas en el seno del aparato de Estado y sus procesos de toma de decisiones. Se produjo un desplazamiento hacia la derecha en una relación de fuerzas (previa a mayo de 2016) que venía neutralizando una radicalidad neoliberal preestablecida para la ejecución política del “puente para el futuro”, el proyecto oligárquico que terminaría por imponerse a la sociedad brasileña.

La ofensiva autoritaria de las fracciones dominantes no se anticipó. Respondió y se adecuó a la nueva coyuntura de la lucha de clases presentada bajo las coordenadas de la crisis económica neodesarrollista y la crisis de la forma política semibonapartista construida con el lulismo. Así también, después de casi dos décadas de derrotas electorales, “... la derecha percibió que no tendría más oportunidad de regresar al poder por el voto. Que perdería con Lula en 2018” (Secco, 2016).

Realizado el nuevo desplazamiento político en los aparatos estatales, el golpismo procedió a imponer sus intereses con extraordinaria velocidad, esto es, como un huracán que levantara por los aires el carácter social del proyecto neodesarrollista, incluso más allá, al impactar en el carácter social de la Constitución de 1988, sustentada en los derechos sociales, políticos y civiles.

■ Mayo de 2016: el golpe “blando” y sus objetivos

Con la ruptura de la democracia formal y de la institucionalidad política, se puso de manifiesto el carácter radical de la ofensiva del bloque en el poder y su fracción hegemónica. No puede pasarse por alto que el neoliberalismo ingresó en la historia de América Latina del brazo de la contra-insurgencia, es decir, de la mano del terror (Dos Santos, 2007, pp. 3-5). El programa económico trazado por el gobierno Temer mostró el carácter

real de sus objetivos, encaminados a profundizar las condiciones de concentración de riqueza⁹.

En el artículo titulado 50 años en 5 días (Miola, 2016), se resume el objetivo central del golpe estatal: un despojo radical del futuro de la sociedad brasileña. Este artículo refiere a un retroceso de Brasil a la "... época del Estado oligárquico establecido para atender los intereses de una minoría parasitaria y patrimonialista a las espaldas de la exclusión de la mayoría de la población". Asimismo, se enumeran quince puntos que el gobierno de Michel Temer expresó en sus primeros cinco días, que lograría concretar en el transcurso del golpe.

1. Extinción del Ministerio de Desarrollo Agrario, diseñado para atender políticas públicas (crédito, asistencia técnica, comercialización) para más de 20 millones de personas de la agricultura familiar y reforma agraria.
2. Extinción del Ministerio de las Mujeres, Igualdad Racial y Derechos Humanos.
3. Extinción del Ministerio de Cultura (dadas las protestas sociales, se planteó su restitución).
4. Nombramiento en los cargos de primer nivel de representantes exclusivos de la burguesía agraria, comercial, industrial, inmobiliaria y financiera, muchos de ellos implicados en la corrupción, de igual modo que los propios ministros del gobierno, ya que, al menos 16 de 24 están involucrados en la operación *Lava Jato*¹⁰.

9 Según Marcio Pochmann: "... está en juego la apropiación privada del 10% del PIB, en recursos públicos" (Stédile, 2016a).

10 La difusión mediática de conversaciones telefónicas privadas entre el ministro de Planeamiento del nuevo gobierno interino, el exsenador Romero Jucá, por el estado de Roraima [Partido del Movimiento Democrático Brasileño (PMDB-RR)], y Sergio Machado, exdirector de Transpetro, hicieron evidente que el proceso de *impeachment* contra la presidenta Dilma fue utilizado para contener las investigaciones de *Lava Jato* que involucraban a decenas y decenas de funcionarios públicos. En dicha conversación comentan: "S. Machado: -Tiene que haber un *impeachment*. R. Jucá: -Tiene que haber un *impeachment*. No hay salida. Tiene que resolverse ese [problema]... Tiene que cambiar el gobierno para estancar esa sangría" (O Globo, 2016). Evidentemente el problema de corrupción, judicialización y conveniencias políticas está inscrito dentro del cuadro de la ofensiva del gran capital y sus contradicciones respecto al aparato de Estado.

5. Búsqueda de eliminar los porcentuales mínimos (del Producto Interno Bruto) de aplicación en salud y educación, transfiriendo alrededor de 200.000 millones de reales de estas áreas al capital financiero internacional¹¹.
6. Finalización del financiamiento del Sistema Universal de Salud (SUS), que se convertirá en un sistema focalizado, dejando a la población brasileña a la deriva con la privatización de la salud pública.
7. Eliminación de millones de beneficiarios (por ahora se plantean cuatro millones) del programa Bolsa Familia y reducción de políticas sociales en curso.
8. Anuncio de la Reforma Laboral (aprobada posteriormente en julio de 2017) y de Seguridad Social (aún no aprobada) que pretende sustraer conquistas históricas del mundo del trabajo.
9. Apertura de nuevos espacios de valorización (juegos de azar, casinos).
10. Reversión de demarcaciones de tierras de la reforma agraria y poblaciones indígenas y continuación con la concentración y especulación del latifundio;
11. Entrega de las reservas petroleras del Presal y Petrobras al capital extranjero. Desmantelamiento de la cadena nacional de gas y petróleo.
12. Retorno del proceso de privatizaciones¹².
13. Retroceso a la lógica de alineamiento de corte colonial con Estados Unidos y modificación en las relaciones regionales.
14. Adopción del método del Partido de la Social Democracia Brasileña (PSDB) de nombrar para la Procuraduría de la República a procuradores serviles.
15. Promoción de una partidización y una parcelación radical del Estado para fortalecer al gobierno interino.

Si tuviéramos que añadir otros elementos, diríamos que la ofensiva del gran capital pretende acelerar y profundizar los ejes del patrón de reproducción del capitalismo dependiente brasileño, anclado en el agronegocio y la agroindustria exportadora; busca reorientar nuevos espacios del capital y nuevas asociaciones público-privadas (infraestructura encaminada hacia el comer-

11 El día 13 de diciembre de 2016, el Senado brasileño aprobó el Proyecto de Enmienda Constitucional (PEC-55) en el que se impone un congelamiento del gasto público (salud, educación) por un período de 20 años (cinco gobiernos presidenciales). El día 15 de diciembre fue promulgada como Enmienda Constitucional 95 (Fernandes, 2016). En contraste, no se plantea ninguna modificación referente a los gastos del Estado en materia de endeudamiento público, muy próximos al 50% del total del presupuesto.

12 El editorial de *Brasil de Fato* (2017), del 28 de setiembre, asegura que el gobierno de Temer anunció en el mes anterior un proyecto de privatización de 57 empresas estatales.

cio exterior), así como elevar la escala de la superexplotación del trabajo y asegurarle a Brasil una ubicación subordinada en la división internacional del trabajo que le permita reproducir la valorización financiera. Es así como se entiende el núcleo radical de los intereses prevaletentes: la “meta fiscal”, la reforma laboral, la precarización y tercerización del trabajo, la reforma de la seguridad social, la privatización de la salud y la educación públicas, el desmantelamiento de la política social estatal, las transferencias de riqueza (superávit primario, privatizaciones) a las fracciones hegemónicas.

- **Ajuste fiscal redoblado: “una bella victoria”**

El nudo gordiano del golpe de Estado logró su objetivo desde los primeros días de gobierno. La “propuesta” de ajuste fiscal que el capital financiero impuso significó la experimentación de un proceso de rearticulación “social” del capital sobre la sociedad brasileña o, mejor dicho, un proceso de rearticulación y concentración de la riqueza social en manos privadas.

La “meta fiscal” del gobierno golpista redobló los planes de ajuste que el gobierno de Dilma venía elaborando. El tamaño del “ajuste” hizo evidente la suspensión de la representación de los intereses del gran capital financiero por parte de la clase reinante (lulista), otrora instalada en el dominio del aparato de Estado.

El ajuste fiscal del gobierno de Temer y Henrique Meirelles impuso una hemorragia en la sociedad brasileña de alrededor de 170.000 millones de reales, equivalente a 48.000 millones de dólares, es decir, la reducción del tamaño estatal. Una vez aprobado este proceso de rearticulación social del capital —en la madrugada del 25 de mayo de 2016 por la Cámara de Diputados— *Folha de São Paulo* reflejó en sus titulares las palabras de Michel Temer: “Fue una bella victoria”¹³.

- **Crisis política permanente:
el desafío de articular un organismo político popular**

En las primeras semanas del golpe, las fuerzas sociales se encontraron con la enorme tarea de articular un bloque que sustentara y enfrentara la nueva ofensiva que el gran capital impuso con fuerza. El nuevo período de lucha de

13 Posteriormente, y como parte de la estrategia de ajuste fiscal del golpismo, fue impuesta la PEC-55 en diciembre de 2016. No conforme con el régimen de austeridad neoliberal, se están programando para 2018 nuevos planes de recortes del gasto público. En este contexto, el Banco Mundial dio a conocer sus propuestas para “reducir el déficit fiscal”, las cuales son, entre otras: “... una reforma profunda del sistema previsional; la disminución a la mitad de las diferencias salariales entre la administración pública y el sector privado; unificar los programas sociales [reducciones al programa Bolsa Familia]; reformar el seguro de desempleo; imponer el fin de la universidad gratuita” (Clarín, 2017).

clases que se abrió — aún más acentuado y amenazante —, se caracterizó por una gran movilización de masas, ampliamente politizada¹⁴.

Con la existencia de frentes sociales, bases populares y del trabajo con escaso grado de articulación, ha sido un reto mayor lograr la cohesión popular en un organismo de poder que enfrentara el proceso de restauración neoliberal y fuera más allá de este. Destacamos las palabras de Ricardo Antunes respecto a los retos políticos que en los primeros días del golpe se impusieron a la sociedad brasileña:

“... ¿pero al final, qué es lo más importante: un partido, un movimiento social o un sindicato? [...] El desafío no es ver cuál de esos son más importantes. Es preciso acabar con las jerarquías preestablecidas. [...] El desafío es buscar una alternativa de la construcción política de nuevo tipo que desconstruya la institucionalidad que hoy es dominante. [...] ¿Cómo hacer para que tales movimientos alcancen un nivel de organicidad que los aproximen más, en vez de aislarlos? ¿Cómo avanzar hacia una nueva política radical, cómo soldar lazos de solidaridad y de pertenencia de clase, en lugar de quedarnos en la política de fraccionamiento y fragmentación? Es el desafío que se coloca en el próximo período”. (Antunes, 2016)

Una etapa de inestabilidad hegemónica dentro del golpe

A un año del golpe de Estado (jurídico, mediático y político), se produjo un nuevo escándalo nacional que involucró a Michel Temer en actos de “corrupción pasiva, obstrucción a la justicia, y organización criminal”. Ello fue evidenciado el 17 de mayo (2017) por el oligopolio mediático O Globo, cuando dio a conocer grabaciones en las que Joesley Batista (propietario del imperio cárnico JBS) acusó a Temer de recibir sobornos y de realizar actos para obstaculizar la justicia. En ese mismo momento, la propia clase dominante hacía suya la consigna popular “fuera Temer”. Dentro de este nuevo escenario, la sociedad brasileña asistió a un nuevo estadio de la crisis política permanente.

Con el quiebre de la institucionalidad democrática, Brasil presentó rasgos claros de descomposición de su régimen político y de un desmoronamiento de sus instituciones. Una crisis política sin precedentes en las

14 João Pedro Stédile (2016b), dirigente del Movimiento de Trabajadores Rurales Sin Tierra (MST), plantea que: “De parte de los movimientos populares, hemos analizado que, en primer lugar, precisamos crear una gran unidad entre la clase trabajadora, desde los campesinos, los trabajadores precarizados o los trabajadores sindicalizados, todos, para también presentar un programa que nos saque de la crisis...”. Y añade que se debe trabajar por “un reasenso del movimiento de masas, que pueda poner a la clase obrera como el principal actor de este escenario de lucha de clases”.

últimas décadas, que hizo evidente un lento y pausado agotamiento de la *Nova República*.

■ **Profundización de contradicciones
en el seno del bloque golpista**

El bloque político golpista se había articulado entre las siguientes fuerzas: a) la burguesía brasileña dependiente (bancos y finanzas, agronegocio, medios de comunicación, grandes industriales); b) las fracciones transnacionales del capital financiero y la burguesía posicionada en el mercado interno; c) el Poder Judicial y los aparatos de justicia (Supremo Tribunal Federal, ministerios públicos federales, Procuraduría General de la República, Policía Federal, magistraturas, jueces) y las altas clases medias que los sustentan; d) la inmensa mayoría de partidos políticos apostados en el Legislativo y asegurados a alianzas y compromisos específicos con el fin de dar sustento a la figura del Ejecutivo.

A un año de la articulación del bloque de dominación golpista, fue fundamentalmente el fracaso del gobierno Temer —y de su bloque polítopartidista de alianzas— y su incapacidad de imponer la radical restauración conservadora lo que motivó el inicio de esta nueva etapa. Temer había fracasado con las “reformas fundamentales”, promesas que empuñó desde su discurso de toma de posesión del gobierno. El fracaso se evidenció: a) con los problemas para sacar adelante la Reforma Laboral (*trabalhista*) —hasta ese momento sin aprobarse— y de la Seguridad Social (*previdência*), piezas centrales de la ofensiva golpista del gran capital financiero; b) con la crisis de legitimidad de su gobierno, el descrédito mayoritario por parte de la población brasileña respecto a un orden político institucional estancado en un enorme cuadro de corrupción; c) con el consecuente auge y fortalecimiento de las fuerzas políticas de las clases populares.

Ante tal frustración política, la burguesía puso en primer plano la carta de la defenestración del gobierno Temer. Fue mediante O Globo que se dio el paso hacia la destitución de la figura presidencial, cada vez más descartable para la clase dominante.

A un año de la maniobra golpista, se agravaron las fisuras del bloque de dominación: se pronunciaron contradicciones entre la burguesía dependiente-financiera-transnacional con la burguesía “interna”, los conflictos del Poder Judicial con el gobierno Temer y sus redes de corrupción, se abrieron fisuras entre el Ejecutivo golpista con su incapacidad para continuar el camino de contrarreformas y su otrora sustentación principal en la gran burguesía dependiente.

Por otro lado, la propia profundización de la crisis económica empujó a las clases dominadas a intensificar sus luchas. La huelga general del 28 de abril (2017) convocada a partir de la lucha sindical y el movimiento popular, que contó con la participación de 40 millones de trabajadores y ciudadanos brasileños, fue prueba clara de una nueva relación de fuerzas que desafiaba al nuevo orden político. A más de un año del golpe de Estado y de la rearticulación “social” del capital, la clase trabajadora y el movimiento popular brasileño venían dando grandes pasos hacia su articulación como organismo de poder.

Así, entre los meses de mayo y julio (2017), el Ejecutivo fue puesto contra la pared, la coalición de partidos en el Legislativo [Partido del Movimiento Democrático Brasileño (PMDB), PSDB, Partido Socialista de Brasil (PSB), y muchos otros] naufragaba. Las fracturas en el interior del bloque golpista abrieron un período de inestabilidad hegemónica, un impasse político que se agravaría con la creciente intensidad de las luchas populares.

Dicha etapa de inestabilidad hegemónica expresaba la tendencia de constituirse en una crisis de Estado. ¿Quién construiría la unidad del bloque de dominación si las contradicciones lo colmaban? ¿Quién impondría los ejes centrales de la reproducción del capital? ¿Desde qué cuerpo o aparato estatal, si estos —Ejecutivo, Legislativo, Justicia— venían experimentando relaciones de fuerza oscilantes?

Como vemos, se trata de la generación de una cadena de condiciones que cuestionan la capacidad del Estado (y de su cuerpo, aparatos y ramas institucionales) de establecer el papel esencial que encierra el ejercicio político de la hegemonía, papel que corresponde a la fracción hegemónica: organizar el bloque en el poder, reconstruir su unidad, establecer el interés político general, imponer los intereses principales de la reproducción del capital (ejes de acumulación); construir la cohesión social, inducir el equilibrio institucional y estabilizar el orden; desorganizar las luchas populares.

Cuestionar el papel del Estado en el ejercicio de la hegemonía, tanto en su papel de organización de la unidad del bloque de dominación como en la representación de la fracción o fracciones hegemónicas, es un factor de una crisis de Estado. El régimen político brasileño se inclinaba durante esta etapa hacia esta tendencia. Las distintas contradicciones llevaron a profundizar los conflictos por la definición de las rutas de transición hacia la instauración de un nuevo gobierno.

■ **Las vías de transición: las rutas del golpismo versus el camino del Frente Brasil Popular**

Desde el punto de vista del bloque oligárquico, la “solución” se presentaba mediante la destitución del Ejecutivo, la defensa del “Estado de Derecho” y el reemplazo de la figura presidencial. Dentro de ese contexto, una de las rutas de transición consistía en la toma del cargo presidencial por parte del presidente de la Cámara de Diputados, quien convocaría —según lo marca la ley— en un plazo no mayor a 30 días a elecciones presidenciables indirectas, es decir, con voto del Congreso y a espaldas del voto popular.

La otra ruta de transición que se manejaba de modo oficial era la formación de un gobierno “provisional” en el que asumiría la jefatura del Estado el Supremo Tribunal Federal (STF) por intermedio de su presidente. Se hablaba incluso de un abanico de sustitutos de la figura presidencial, entre cuyos nombres destacaban el expresidente Fernando Henrique Cardoso o el propio Nelson Jobim, ministro del STF.

El resultado fue que, con una mano en la Constitución y con la otra en la excepción, las fuerzas oligárquicas y la política de alianzas en el Congreso se enredaron en la discusión sobre estas “vías de transición”.

Efectivamente, el problema permanente de estas vías de “transición” —para el capital— consistía en que ninguna de ellas lograría estabilizar la crisis política ni la deslegitimidad creciente, elementos necesarios para establecer lo esencial de la restauración neoliberal: las contrarreformas.

Ante estos problemas, las clases dominantes buscaban dotar de vitalidad al nuevo “príncipe” y los aparatos ministeriales, entre los cuales el ministro de Hacienda, Henrique Meirelles, viene siendo uno de los candidatos con mayor relevancia.

Como señalamos en otro momento:

“Con la Constitución por delante, la oligarquía pretende dar legitimidad a un orden político corroído por la gigantesca corrupción político-capitalista brasileña. Más aun, con el espíritu político de la Lava-jato es posible que el gran capital se atreva a presentar una nueva institucionalidad en el orden de los partidos políticos amparadas en el ‘imperio de la Ley’, la ‘transparencia’ y la ‘democracia’. Una ‘nueva derecha’ compuesta de supuestos *outsiders* se ha venido ampliando justamente en este sentido”. (Ríos, 2017)

■ El camino del Frente Brasil Popular

Por otro lado, las clases trabajadoras junto con el movimiento popular, ahora constituidos en el Frente Brasil Popular (FBP)¹⁵, demandaron —en ese momento— el restablecimiento del orden democrático constitucional bajo la consigna popular de elecciones directas (“*Diretas já!*”), lo que inmediatamente retrotraía a Brasil a las batallas del movimiento popular de mediados de la década de los ochenta, encaminadas a poner fin al régimen de la dictadura.

La nueva lucha popular se orientó a la defensa del sufragio universal para elegir inmediatamente al jefe de Estado (dentro del año 2017) y establecer un gobierno emanado de las fuerzas democráticas. No obstante, dichas elecciones precisarían de una Enmienda Constitucional adversa al espíritu prevaleciente en el Congreso.

Cabe señalar que la consigna popular por las *Diretas já!* formaría parte del Plan Popular de Emergencia, enarbolado por el FBP, que busca crear “... una correlación de fuerzas favorable a la oportuna convocatoria de una Asamblea Nacional Constituyente destinada a refundar el Estado de Derecho y establecer reformas estructurales democráticas”¹⁶.

De este modo, la sociedad brasileña se internó en una encrucijada: elecciones directas o indirectas; cada alternativa indicaba un solo ganador. La crisis política adquirió en dicha encrucijada su más álgida tensión, que se reflejaría el día 24 de mayo en el marco de masivas manifestaciones —“Ocupa Brasilia” —, reprimidas por un decreto del Ejecutivo que impuso la participación de las fuerzas armadas en el Distrito Federal.

15 El FBP busca articular a las fuerzas de izquierda y progresistas para construir formas de lucha política e impulsar grandes movilizaciones populares. Está conformado por más de cien organizaciones sindicales y políticas y movimientos sociales, entre los que destacan el MST, cuyo principal representante es João Pedro Stédile; el Movimiento de Trabajadores Sin Techo (MTST) vinculado con el Frente Pueblo Sin Miedo (FPSM), cuyo principal líder es Guilherme Boulos; la Unión Nacional de Estudiantes (UNE), que aglutina a millones de jóvenes, dirigida en la actualidad por Marianna Dias; la Central de Movimientos Populares (CMP); la Central Única de Trabajadores (CUT) ligada al Partido de los Trabajadores (PT); Vía Campesina; la Central de Trabajadores y Trabajadoras de Brasil (CTB), entre muchos otros. Asimismo, están adheridos un conjunto de intelectuales de distinto cariz ideológico, así como algunos líderes e integrantes de distintos partidos políticos [PT, Partido Comunista de Brasil (PCdoB), PSB, Partido de la Causa Obrera (PCO), Partido Comunista Marxista-Leninista (PCML), Refundación Comunista, Partido Democrático Laborista (PDT)]. Cabe destacar al Partido Socialismo y Libertad (PSOL), cuyas dirigencias mantienen relaciones con las principales organizaciones señaladas, así como también tiene lugar una corriente crítica de gran consideración a las posturas de su dirigencia más afines al lulismo. Véase: <<http://www.frentebrasildpoplar.org.br/>>.

16 Ver el Plan Popular de Emergencia (en español): <<http://www.agenciapacourondo.com.ar/patria-grande/documento-completo-plan-popular-de-emergencia-del-frente-brasil-popular>>.

Finalmente, la lucha de clases permitió la “salida” mediante una opción inesperada para la mayoría: el gobierno Temer logró sobrevivir tanto a la nueva ofensiva golpista como a la creciente presión popular. En realidad, no logró ser derribado por las siguientes razones: a) las fracciones dominantes no lograron encontrar una figura presidencial sustituta que unificara el conjunto de sus intereses y su estrategia; b) Temer logró accionar las herramientas del Poder Ejecutivo que le permitieron mantener las bases de apoyo necesarias para mantenerse en el cargo — compra de votos y fuertes complicidades en el Congreso, compromisos con los grandes empresarios respecto a las reformas “faltantes” —; c) la falta de una mayor fuerza y contundencia por parte de las movilizaciones populares en las calles; d) el papel de la élite judicial — como es el caso del ministro Gilmar Mendes — que frustró las expectativas populares sobre la caída del gobierno.

En síntesis, el régimen político en Brasil ha venido girando, con el Estado de Derecho de Excepción por delante¹⁷, hacia una nueva morfología autoritaria. Las modificaciones estatales se tensionan entre la profundización radical de un Estado autoritario fuerte (del Estado de Excepción permanente ya en proceso) y la transformación democrático-popular del orden estatal institucional.

Nuevo período del golpe “blando”: despejando la elección de 2018

En medio de las masivas manifestaciones sindicales y populares en múltiples ciudades del país, el sábado 11 de noviembre de 2017 entró en vigor la contrarreforma laboral antiobrera aprobada el 11 de julio por la base aliada de Temer en el Senado.

El líder moral del Partido de los Trabajadores (PT), Lula, inició desde el mes de agosto una serie de recorridos (caravanas) por las distintas regiones del país, en tanto precandidato a la elección presidencial de 2018. Hasta mediados de diciembre, las caravanas han resultado una herramienta importante de movilización social. El ascenso de Lula se ha venido fortaleciendo en función de los mismos ataques y agravios de los medios de comunicación y de las instancias judiciales, a tal grado que el candidato del PT podría salir victorioso en la primera vuelta electoral.

El poder oligárquico ha tenido hasta ahora un enorme problema: no tiene forma de esconder su discurso antipopular. El bloque golpista no tiene candidato rival que dispute el liderazgo y la legitimidad que Lula representa ante la mayor parte de la sociedad brasileña.

17 En este contexto, se entiende la afirmación de Stédile (2017) “Los organismos norteamericanos se están moviendo por el Poder Judicial en Brasil”.

La carta del poder oligárquico basada en falsos *outsiders*, tales como Jair Bolsonaro (PSC), João Doria (PSDB), entre otros, no le ha alcanzado para sobreponerse al candidato popular. Ante ello, se ha puesto en juego una carta que desde un inicio ha estado presente en el abanico estratégico del bloque golpista. Nos referimos al mecanismo que busca imposibilitar a Lula como candidato presidencial mediante un procesamiento judicial que lo condene a prisión y expulsarlo así de la competencia electoral (liquidación de la clase reinante).

En la Corte de primera instancia, Lula fue declarado culpable por el juez Sergio Moro por los delitos de “corrupción pasiva y lavado de dinero” dentro de una supuesta red de corrupción en la empresa Petrobras. Así, en el marco de la operación *Lava Jato*, el 12 de julio de 2017, el expresidente con mayor popularidad en el país recibió una sentencia de nueve años y seis meses de prisión.

El día 12 de diciembre fue fijada la fecha de celebración de la segunda instancia del juicio —de un modo atípicamente acelerado— para el día 24 de enero de 2018. De este modo, quedó evidenciada la nueva fase del golpe de Estado: la de la inhabilitación del “candidato” más popular para la próxima contienda electoral, esta vez bajo el brazo de una Corte de Excepción dirigida por la operación *Lava Jato* y los recursos manipulatorios de los poderes de Justicia. Con ello se ha terminado de caer el velo que opacaba los procesos de judicialización política y Estado de Derecho de Excepción permanente en Brasil.

- **El Frente Brasil Popular:
tres elementos relevantes**

Ante la nueva etapa política, el FBP ha venido profundizando sus grados de organización y activismo político. Ello se evidenció en su Segunda Conferencia Nacional, realizada el 9 y 10 de diciembre de 2017 en el estado de San Pablo, justamente dos días antes de darse a conocer la fecha para la segunda instancia del juicio contra Lula.

En dicha Conferencia, a la cual asistieron más de 300 militantes representantes de multiplicidad de organizaciones políticas, populares y sindicales, el FBP se puso en guardia ante la ofensiva golpista para impedir la candidatura de Lula. Así se advierte en la declaratoria de su Segunda Conferencia Nacional:

“El Frente Brasil Popular evalúa que todo este proceso de participación popular será potenciado si logramos garantizar el derecho de Lula a ser candidato a la presidencia de la república. Defender el derecho de Lula a ser candidato es defender la democracia y dar un paso importante para la

derrota del golpe. Los enemigos del pueblo no toleran el liderazgo de Lula y son capaces de todo para evitar su regreso a la presidencia de la república. Por eso, no descartamos la farsa del golpe dentro del golpe por la vía de los sectores reaccionarios del poder judicial, por el parlamentarismo o por el semipresidencialismo. El éxito de esta construcción pasa, por lo tanto, por derrotar a los golpistas en las urnas y en las calles. El Frente Brasil Popular, de forma unitaria, dialogará con las candidaturas del campo democrático comprometidas con esos objetivos"¹⁸.

La Segunda Conferencia del FBP puso de relieve tres elementos significativos:

1. Continúan las directrices centrales del Plan Popular de Emergencia creado por el FBP a finales de mayo de 2017. En la Declaración Política se deja ver el grado de conciencia política que los movimientos políticos y populares han acumulado sobre la coyuntura política brasileña: aquí se encuadra la crisis económica y política brasileña dentro de la crisis global del capitalismo neoliberal, evidenciada con la formación de un nuevo mundo multipolar con Estados Unidos, Rusia y China al frente. Este nuevo escenario mundial habilita una nueva ofensiva del imperialismo estadounidense sobre los países subdesarrollados, atacando con ello las bases soberanas y democráticas de estos países. El golpe político de las clases oligárquicas quebrantó el orden democrático para orientarse hacia los procesos de "restauración del neoliberalismo". El proyecto oligárquico busca alinear al país con los intereses "geopolíticos" de Estados Unidos, así como reconstituir las tasas de ganancia de los grandes capitales, sustentándose en la eliminación de los derechos de las clases trabajadoras y populares. Es en este cuadro que se inscriben los recortes presupuestales en áreas básicas como educación y salud, la imposición de la reforma laboral, la nueva oleada de procesos de privatización, el deterioro del aparato industrial, el desmantelamiento del Estado social brasileño, además de la nueva fase depredadora de los recursos naturales. La intensificación de las desigualdades sociales, de la violencia política contra distintos sectores sociales, los ataques a la universidad pública, la creciente desocupación y tercerización del trabajo son los principales efectos sociales de este período golpista (2016-2017).
2. En dicha Declaración, el FBP reafirma la necesidad de lanzar una lucha política de masas contra el régimen de excepción, con la cual se logre establecer "... una correlación de fuerzas favorable a la oportuna convocatoria de una asamblea Nacional Constituyente [que] restablezca la democracia y favorezca el avance del Proyecto nacional, democrático y popular". Para el FBP se trata de fortalecer la "construcción de

18 Véase la Declaración Política del FBP: <<http://www.frentebrazilpopular.org.br/noticias/declaracao-politica-da-ii-conferencia-nacional-da-frente-brasil-popular-a78d/>>.

la unidad” del conjunto de fuerzas sociales y populares e impulsar la definición de una estrategia política que tenga por centro un proyecto de nación caracterizado por la necesidad histórica de realizar reformas estructurales democráticas. Todo ello lleva al movimiento popular a expandir sus bases sociales para enfrentar “la batalla electoral de 2018”.

3. El FBP define sus tareas inmediatas basadas en un enorme trabajo político y educativo de base, a lo largo del territorio nacional, que politice el proceso electoral respecto al proyecto de nación y le posibilite culminar con un profundo enraizamiento social y popular que permita en el primer semestre de 2018 la instalación de un “Congreso del Pueblo”, acontecimiento sin precedente en la historia política brasileña.

Como observamos, las tendencias que se abren dentro de esta etapa pasan por la mayor intensificación de las luchas políticas. El primer mes del año 2018 se orienta hacia la profundización del régimen de excepción y, como contrapartida, a la irrupción del estallido social, máxime cuando el bloque político aliado al Ejecutivo se ha visto obligado a presentar una nueva fecha (9 de febrero) para la discusión y aprobación de la contrarreforma de la seguridad social —ello por no contar con los 308 votos para su aprobación—.

Ante tal acumulación de tensiones, asistidas por la profundización de la agenda golpista y el ataque a los derechos políticos básicos, ¿cuál sería la nueva posición política a adoptar por el Partido de los Trabajadores con Lula en la dirección moral? En caso de confirmarse la inhabilitación, ¿cuál sería la reacción política de la enorme base social que respalda al expresidente?

Por lo pronto, los principales representantes del FBP [Movimiento de Trabajadores Sin Techo (MTST), Movimiento de los Trabajadores Rurales Sin Tierra (MST), Central Única de los Trabajadores (CUT)] ya han acordado para la segunda quincena de diciembre de 2017 la organización de distintas actividades políticas, entre las que se destaca una nueva caravana en “defensa de la democracia”, dentro de la cual se instale un enorme campamento de ocupación social y popular de Porto Alegre, frente al Tribunal Federal Regional (Cuarta Región), donde se llevará a cabo el juicio contra Lula el 24 de enero.

Ante tal estado de crisis permanente, es común escuchar en los medios brasileños aquella idea de que faltan muchos años para llegar a octubre de 2018, es decir que, antes de alcanzar esa fecha, están por experimentarse múltiples acontecimientos.

Referencias bibliográficas

- Alves, Giovanni (2014), *Trabalho e neodesenvolvimentismo: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil*. Bauru, SP: Editorial Praxis.
- Antunes, Ricardo (2011). Sindicalismo de clase versus sindicalismo negociador de Estado en el Brasil de la era (pos)Lula [en línea]. Revista Herramienta, 47. Disponible en: <<http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-47/sindicalismo-de-clase-versus-sindicalismo-negociador-de-estado-en-el-brasil>> [acceso 23/4/2016].
- Antunes, Ricardo (2016). Entrevista [en línea]. Revista Rebelión. Disponible en: <<http://www.rebelion.org/noticia.php?id=211023>> [acceso 15/4/2016].
- Boito, Jr., Armando (2012). *As bases políticas do neodesenvolvimentismo* [en línea]. Documento presentado en el 9º Fórum de Economía. Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (FGV/EESP), San Pablo, Brasil, 17 al 18 de setiembre de 2012. Disponible en: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/16866/Paine1%20%20-%20Novo%20Desenv%20BR%20-%20Boito%20-%20Bases%20Pol%20Neodesenv%20-%20PAPER.pdf?sequence=1>> [acceso 19/2/2016].
- Brasil de Fato (2017). Editorial: Em defesa das empresas estatais. *Brasil de Fato* [en línea], 28 de setiembre. Disponible en: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/09/28/editorial-or-em-defesa-das-empresas-estatais/>> [acceso 28/9/2017].
- Clarín (2017). El Banco Mundial recomienda a Brasil un duro ajuste para reducir el déficit fiscal (comentario editorial). Clarín [en línea], 22 de noviembre. Disponible en: <https://www.clarin.com/mundo/banco-mundial-recomienda-brasil-duro-ajuste-reducir-deficit-fiscal_0_rkTBvOQxz.html> [acceso 22/11/2017].
- De Oliveira, Francisco (2006). A dominação globalizada: estrutura e dinâmica da dominação burguesa no Brasil. En: Eduardo M. Basualdo y Enrique Arceo, comp. *Neoliberalismo y sectores dominantes: tendencias globales y experiencias nacionales*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, pp. 265-291.
- Dos Santos, Theotonio (2007). *Del terror a la esperanza: auge y decadencia del neoliberalismo*. Caracas: Monte Ávila.
- Fernandes, Sarah (2016). Com PEC 55: Brasil não conseguirá universalizar matrículas na educação básica. *Rede Brasil Atual* [en línea], 16 de diciembre. Disponible en: <<http://www.redebrasilatual.com.br/educacao/2016/12/com-pec-55-brasil-nao-conseguira-universalizar-matriculas-em-creches-e-ensino-medio-6200.html>> [acceso 19/12/2016].
- Miola, Jeferson (2016). 50 anos de retrocesso em 5 dias de governo usurpador. Portal *Carta Maior* [en línea]. Disponible en: <<https://www.cartamaior.com.br/?/Editorial/Política/50-anos-de-retrocesso-em-5-dias-de-governo-usurpador/4/36134>> [acceso 22/5/2016].
- O Globo (2016). *Leia trechos dos diálogos entre Romero Jucá e Sérgio Machado divulgados pela "Folha de S. Paulo"* [en línea], 23 de mayo. Disponible en: <<https://oglobo.globo.com/brasil/leia-trechos-dos-dialogos-entre-romero-juca-sergio-machado-divulgados-pela-folha-de-paulo-19357858>> [acceso 25/5/2016].
- Osorio, Jaime, (2015). Estado, reproducción del capital y lucha de clases: la unidad económico/política del capital. México, DF: Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM.

- Poulantzas, Nicos (1977). *La crisis del Estado*. Barcelona: Fontanella.
- Poulantzas, Nicos (1980). *Poder político y clases sociales en el Estado capitalista*. 19ª ed. México, DF: Siglo XXI.
- Ríos Vera, José Luis (2017). Inestabilidad hegemónica y crisis de Estado: la encrucijada brasileña en la lucha de clases. *La Haine* [en línea]. Disponible en: <<https://www.lahaine.org/mundo.php/brasil/>> [acceso 23/7/2017].
- Safatle, Vladimir (2017). O golpe final. *Folha de São Paulo* [en línea], 14 de julio. Disponible en: <<http://www1.folha.uol.com.br/colunas/vladimirsafatle/2017/07/1900996-o-golpe-final.shtml>> [acceso 14/7/2017].
- Salles, Severo (2013). *Lucha de clases en Brasil (1960-2010)*. Buenos Aires: Ediciones Continente.
- Secco, Lincoln (2016). Entrevista: Teremos um governo de crise permanente, que lembra o final do mandato de Sarney [en línea]. *Correio da Cidadania*. Disponible en: <<http://www.correiodacidade.com.br/economia/72-artigos/imagens-rolantes/11682-teremos-um-governo-de-crise-permanente-que-lembra-o-final-do-mandato-de-sarney>> [acceso 25/5/2016].
- Singer, André (2012). *Os sentidos do lulismo*. San Pablo: Companhia das Letras.
- Stédile, João Pedro (2016a). Os golpistas mostraram a que vieram... *Brasil de Fato* [en línea], 23 de mayo. Disponible en: <<https://www.brasildefato.com.br/2016/05/23/os-golpistas-mostraram-a-que-vieram/>> [acceso 28/5/2016].
- Stédile, João Pedro (2016b). Entrevista [en línea]. *Rebelión*. Disponible en: <<http://www.rebelion.org/noticia.php?id=208568>> [acceso 15/4/2016].
- Stédile, João Pedro (2017). Transformaremos la campaña electoral en lucha de clases [en línea]. *Resumen Latinoamericano*. Disponible en: <<http://www.resumenlatinoamericano.org/2017/12/17/brasil-joao-pedro-stedile-transformaremos-la-campana-electoral-en-lucha-de-clases/>> [acceso 23/12/2017].

NORMAS EDITORIALES PARA LA PRESENTACIÓN DE ARTÍCULOS ORIGINALES PARA LA REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES

Reglas generales

La Revista de Ciencias Sociales del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República de Uruguay es una publicación semestral y arbitrada. Recibe artículos inéditos de ciencias sociales, en español, inglés o portugués, que no hayan sido enviados ni se encuentren en proceso de evaluación en otras publicaciones. Los trabajos originales deben ser enviados a la siguiente dirección:

revista.ds@cienciassociales.edu.uy

Selección y arbitraje

El Comité Editorial decide, sin conocer al autor del artículo, si el tema del trabajo se encuentra dentro de la temática de la Revista y si cumple con las normas editoriales. En caso de ser aceptado, el autor deberá firmar una carta en la cual declara que el artículo es inédito y no está siendo evaluado por otra publicación. Una vez recibida la carta, el artículo se envía en forma anónima, para su evaluación, al menos a dos árbitros externos nacionales o extranjeros, de trayectoria reconocida en la temática que se plantea. Los árbitros no conocen la identidad del autor y el autor ignora la identidad de los árbitros, de acuerdo al sistema conocido como “doble ciego”. En un plazo de tres semanas, los árbitros hacen sus observaciones, mediante un formulario con diversos ítems (propósito del artículo, análisis y discusión teórica, metodología, lenguaje, conclusiones, bibliografía, etcétera) y un juicio final de acuerdo a estas posibilidades:

- Publicable.
- Publicable con cambios mínimos.
- Publicable sujeto a modificaciones mayores.
- No publicable.

En caso de controversia en los juicios, se envía a un tercer evaluador cuya decisión determinará la publicación o no del artículo.

El/la editor/a de la Revista hace llegar al autor las evaluaciones, quien tendrá dos semanas para realizar las modificaciones al artículo, en caso de que corresponda. Si alguno de los evaluadores emite el fallo “Publicable, sujeto a modificaciones mayores. al recibir la evaluación, el/los autor/es deberán considerar las sugerencias aportadas y especificar, en carilla aparte, las modificaciones que realizan en el artículo. Posteriormente, los árbitros confirmarán que sus observaciones y sugerencias han sido contempladas y emitirán fallo al respecto. El autor contará con dos oportunidades de revisión luego de la cual el artículo será aceptado o rechazado.

Una vez iniciado el proceso de evaluación por árbitros externos, en el caso de que el/los autor/es decidan retirar el artículo presentado, el Comité Editorial no aceptará trabajos de su autoría para los tres números siguientes de la Revista.

La presentación

La primera página del texto deberá incluir el título del artículo en español e inglés y

el/los nombre/s de el/los autor/es, con una nota al pie con la referencia de cada uno de ellos, indicando titulación, cargo docente, institución y país de referencia, y dirección electrónica.

El texto deberá tener una extensión total máxima de 50.000 caracteres con espacios.

El artículo deberá incluir un resumen en castellano y en inglés, de un máximo de 800 caracteres con espacios, y hasta cinco palabras clave, en los dos idiomas.

Títulos

Extensión máxima medida en caracteres con espacios:

- Título principal: 50.
- Título secundario: 45.
- Subtítulos: 60.

Se recomienda incluir un subtítulo cada 4.000 caracteres, aproximadamente.

Uso de itálicas

El uso de itálicas se reservará para destacar aquellos conceptos o ideas-fuerza que el autor quiera resaltar. En ningún caso deberá usarse negrita o subrayado a estos efectos. Las itálicas se aplicarán también a todos los términos en idioma extranjero. En este caso, deberán ir seguidos de la traducción entre paréntesis la primera vez que aparecen en el texto.

Porcentajes

Se deben usar cifras seguidas del símbolo de porcentaje (%) para indicar un valor porcentual, excepto cuando este se encuentre al principio de una frase. En tal caso, hay que escribirlo en letras (por ejemplo, Treinta y cinco por ciento...).

Cuadros, gráficas e ilustraciones

Dado que el interior de las publicaciones se imprime en blanco y negro, todos los

cuadros, gráficas e ilustraciones que se incluyan en el texto deberán estar elaborados utilizando tonos de grises contrastados, rayados o punteados. Los cuadros y las gráficas deben entregarse en formato editable (Word o Excel) sin incrustar.

Los cuadros o gráficas deberán ir numerados correlativamente con números arábigos antes del título, como por ejemplo: Cuadro 1. Tasas de escolarización por edades y nivel de ingresos per cápita de los hogares. Año 2006.

En cada cuadro, gráfica o ilustración deberá indicarse la fuente, como por ejemplo: Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Continua de Hogares, setiembre 2007.

En el caso de que el texto incluya mapas, estos deberán contener solamente los elementos imprescindibles, evitando aquellos que estén excesivamente recargados de dibujo o de texto. Siempre se deberá indicar la fuente.

Citas bibliográficas

Las citas y referencias bibliográficas deberán registrarse por el sistema de referencias Harvard (Ver <<http://libweb.anglia.ac.uk/referencing/harvard.htm>>).

Las citas bibliográficas se indicarán en el texto, o al final del párrafo correspondiente, de la siguiente forma: entre paréntesis, con apellido del autor, año de la edición, y página/s citada/s, si corresponde. Por ejemplo: (Touraine, 1980, p. 250).

Las citas textuales deben figurar entre comillas, y no se utilizará negrita ni itálica para resaltarlas.

Cuando se trate de una obra de dos o tres autores, deben nombrarse a todos en el texto. Ej.: (Caetano, Gallardo y Rilla, 1995). En el caso de que se cite a cuatro o más autores, se incluirá el apellido del primero seguido por "et al.". Ej.: (Gambina, et al., 2002, p. 119).

Siempre que en una cita se omita parte del texto, se escribirán puntos suspensivos entre corchetes, de la siguiente manera: [...]. Del mismo modo, cualquier aclaración que no pertenezca al texto citado se escribirá entre corchetes.

Cuando, sin citar textualmente a un autor, se resume con palabras propias parte de su obra, deberán indicarse el apellido del autor, seguido del año de la obra entre paréntesis. Por ejemplo:

“Junto con el proceso de globalización, se comenzó a gestar lo que Castells (2000) denominó Sociedad de la Información y el Conocimiento...”.

Cuando se citen varios autores, se indicarán todos los datos que correspondan. Ej.: (Touraine, 1980; Delgado, 1982). De igual forma se procederá cuando se citen varias obras de un mismo autor. Ej.: (Touraine, 1980, 1989).

Notas al pie de página: no se usarán para referencias bibliográficas sino solo para aclaraciones terminológicas. Por razones de diagramación, deben señalarse con números superíndices consecutivos en el texto.

Referencias bibliográficas

Las referencias bibliográficas deben incluir los detalles de todas las citas bibliográficas incluidas en el artículo. Deben presentarse en orden alfabético por autor y respetar la secuencia de los datos, tal como figura en los siguientes ejemplos:

Referencia a un libro:

Bourdieu, P. (2002). El oficio de sociólogo. Buenos Aires: Siglo XXI.

Referencia a un capítulo:

Caetano, G. (1991). Notas para una revisión histórica sobre la “cuestión nacional” en el Uruguay. En: H. Achugar (1991). Cultura(s) y nación en el Uruguay de fin de siglo. Montevideo: Fesur, pp. 17-45.

Referencia a un artículo de revista:

Quinteros, A.M. (2008). Trabajo social, familias y dilemas éticos. Trabajo Social: Revista Regional de Trabajo Social, 44(22), pp. 52-62.

Cuando el libro, artículo o capítulo tenga múltiples autores, se debe mencionar a todos ellos en el orden que figuren en la publicación.

Para los recursos tomados de la Web:

Citar los datos según se trate de un libro, artículo de libro, revista o artículo de diario o periódico. Incluir la fecha en que se accedió al sitio web y se tomó la cita, así como la dirección electrónica o URL entre corchetes angulares <>. Por ejemplo:

PNUD Informes sobre desarrollo humano [en línea]. Disponible en: <<http://hdr.undp.org/es/>> [acceso 15/2/2011].

Ilustraciones

El/los autor/es del artículo podrá/n proponer imágenes (dibujos, fotos, obras de arte, etcétera) que estime/n interesantes para ilustrar su artículo.

Otras consideraciones

Los plazos máximos de entrega se dan a conocer cuando se realizan los llamados para la presentación de propuestas de *dossier* o artículos temáticos.

Los autores deberán consignar la institución y país de referencia. Recibirán dos ejemplares de la revista con su artículo.

Comité Editorial

Revista de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de la República

Dossier

Sociología del *management*

Presentación

Mariela Quiñones

El paradigma de la calidad y los dispositivos de individualización

Los atributos valorados en disputa

Diego Alvarez Newman

El *management* en las organizaciones internacionales

La racionalidad administrativo-empresarial entrando en la ONU

Oswaldo Javier López Ruiz

“Educar es gobernar”

Explorando los inicios del managerialismo masculino en la academia chilena

Marcela Mandiola y Alejandro Varas

Transformaciones en el mundo del trabajo en Uruguay

La gestión en el sector de *software* a medida

María Julia Acosta

La profesionalización de los estudios del trabajo en América Latina

Resultados comparados de una encuesta realizada en dos congresos de ALAST

Jorge Walter, Diego Szlechter y Juan David Vanegas Daza

Artículos

Mortalidad por enfermedades de transmisión sexual en Argentina y Uruguay

Algunos retos para el desarrollo post 2015

Eleonora Rojas Cabrera

Medidas alternativas a la privación de libertad en la Provincia de Buenos Aires

La opinión de sus destinatarios

Mariana Fernández

El racismo mediático

Un estudio de la prensa en Argentina [1993-2011]

Virginia Saez

Tres etapas del golpe “blando” en Brasil

Hacia una rearticulación social del capital

José Luis Ríos Vera

DEPARTAMENTO DE
SOCIOLOGÍA

Ciencias
Sociales



Universidad
de la República
URUGUAY

ISSN 0797-5538

