

APROXIMACIÓN A LA VIOLENCIA LABORAL EN EL CONTEXTO ARGENTINO: RESEÑA DE LA DIMENSIÓN CUANTITATIVA

AN APPROACH TO LABOR VIOLENCE IN THE ARGENTINE CONTEXT: SUMMARY OF THE QUANTITATIVE DIMENSION

Edición N° 13 – Julio de 2012

Artículo Recibido: Octubre 12 de 2011

Aprobado: Marzo 23 de 2012

AUTORAS¹

Liliana E. Ferrari

Profesora e Investigadora universitaria, Universidad de Buenos Aires - UBA. Dra. en Psicología. Master en Psicología Social. Master en Recursos Humanos. Co-directora del Proyecto Profesora Adjunta de Psicología del Trabajo, Psicología Social y a cargo de Problemas Sociológicos en Psicología, Facultad de Psicología-UBA.

Buenos Aires, Argentina

Correo electrónico: ferrarliliana@yahoo.com

Graciela L. Filippi

Profesora universitaria, Universidad de Buenos Aires - UBA. Dra. en Administración, UBA. Titular de Psicología del Trabajo I, Facultad de Psicología, UBA. Directora de la Carrera de Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo, Postgrado, Facultad de Psicología, UBA.

Buenos Aires, Argentina

Correo electrónico: glfc13@gmail.com

María Carolina Cebey

Docente e Investigadora universitaria, Universidad de Buenos Aires - UBA. Doctorado en Psicología, en curso.

Docente regular de Psicología del Trabajo y docente interina de Problemas Sociológicos en Psicología, Facultad de Psicología-UBA.

Buenos Aires, Argentina

Correo electrónico: carocebey@yahoo.com.ar

Resumen

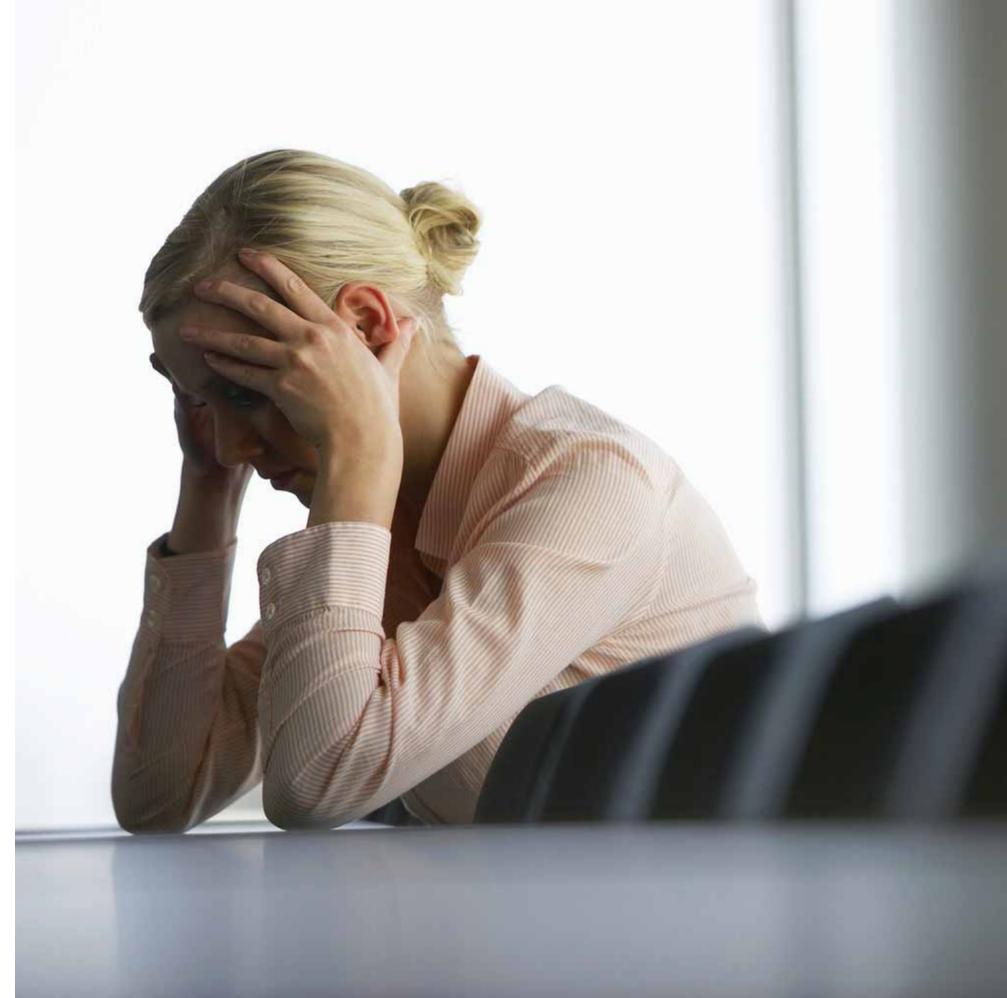
El presente trabajo sintetiza algunos aspectos de la labor investigativa efectuada en el marco de la programación 2008-2010 de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad de Buenos Aires, correspondientes al proyecto de investigación Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral (Código P015), con sede en el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

Caracterizamos el proyecto en términos de objetivos, hipótesis y aproximación metodológica. Tratándose esta última de un acercamiento de carácter cuanti-cualitativo, presentamos en esta oportunidad algunos de los hallazgos y reflexiones relativos a la dimensión cuantitativa. Los resultados emergen de la aplicación del cuestionario VAL-MOB –técnica que mide la incidencia de procesos de acoso laboral –, en una muestra de 690 trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Se exponen diferencias significativas según el tipo de organización (pública o privada), la posición que se ocupa (operarios, técnicos especializados, conductores) y el género.

Palabras clave: violencia laboral; acoso laboral; aproximación cuantitativa

Abstract

This article synthesizes some aspects of the research conducted within the framework of Secretaría de Ciencia y Técnica, Universidad de Buenos Aires, corresponding to the investigation project Workers' psycho-social risks. Subjective and intersubjective effects of labor precarization (Code P015, program 2008-2010), Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.



We characterize the project in terms of objectives, hypothesis and methodological approach. Being this last one a quantitative-qualitative approach, we display some of the findings and reflections regarding the quantitative dimension. The results emerge from the application of the VAL-MOB questionnaire –technique that measures the incidence of processes of mobbing – in a sample of 690 workers from Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Significant differences are exposed according to the type of organization (public or private), the position in the organization (blue-collar, specialized technicians, and conductors) and gender.

Key words: labor violence; mobbing; quantitative approach

Introducción

El presente trabajo sintetiza algunos aspectos de la labor investigativa efectuada en el marco de la programación 2008-2010 de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad de Buenos Aires,

correspondientes al proyecto de investigación Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral (Código P015), con sede en el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Nuestro estudio se centra –principalmente – en la problemática de la violencia laboral, que comprende las formas de ataque, amenaza o abuso a las que se ven expuestos los sujetos en circunstancias relacionadas con su trabajo e incorpora desafíos a la seguridad, al bienestar o a la salud –sean éstos explícitos o implícitos – (ILO, 2003).

Para la conceptualización del acoso laboral o mobbing, específicamente, retomamos los aportes de Aiello et al. (2008). Al igual que el equipo italiano, también hemos recurrido a la –clásica – definición de Leymann (1990), y la hemos traducido y adaptado. Así, entendemos el mobbing como un conjunto de actos comunicativos de carácter hostil y contrarios a los principios éticos. Éstos son perpetrados de modo sistemático por una o más personas, generalmente contra un individuo, empujándolo a una posición de impotencia y falta de defensa y obligándolo a permanecer como objeto de la actividad hostil. Como la mayoría de los investigadores en la temática acuerdan, estas acciones se caracterizan por su frecuencia y su extensión en el tiempo, lo que implica al menos un acto hostil semanal y una prolongación no inferior a seis meses (Leymann, 1996;

Salin, 2003; Cardona y Ballesteros, 2005; Rodríguez-Muñoz y otros, 2009; Mansilla Izquierdo, 2011). Debido a la alta frecuencia y duración, el comportamiento hostil da lugar a trastornos psicológicos, psicosomáticos y sociales graves (Cardona y Ballesteros, 2005; Heames y otros, 2006; Strandmark y Hallber, 2007; Lutgen-Sandvik, 2008; Deitinger y otros, 2009; Filippi y otros, 2009; Acevedo y otros, 2010; González Trijueque y otros, 2010; Nardella y otros, 2010; Rodríguez-Muñoz y otros, 2011).

En relación con los aspectos psicológicos, puntualmente, Davenport y otros (1999) ponen de relieve cómo la intimidación es primariamente una forma de ataque que inviste el ámbito de lo socio-emocional. Según estos autores, el acoso se produce cuando un individuo se convierte en objetivo de una conducta irrespetuosa y nociva; y, por lo tanto, en víctima del estigma de un descrédito público. Estas acciones están dirigidas a crear un clima decididamente hostil,

con conductas de ataque, de intensidad creciente, a fin de llegar a un comportamiento aterrador, amedrentador e ilegal sobre la víctima.

Paralelamente, los expertos (Leymann, 1996, Zapf y otros, 1996) señalan a las variables de organización en términos de activación de los factores de la intimidación: condiciones de trabajo deficientes (sub-utilización de las capacidades o carga de trabajo excesiva), ambigüedad de funciones, liderazgo inadecuado y clima organizacional inadecuado, pueden favorecer la aparición de este fenómeno. Desde la perspectiva de la víctima, Zapf (1999) muestra que el clima organizacional y los altos niveles de angustia son algunas de las causas más frecuentes de hostigamiento.

Ello se articula y complementa con la perspectiva experta para la cual ciertas condiciones de trabajo y de su organización pueden devenir riesgos psicosociales –potenciales o reales – para la salud de las personas trabajadoras (Moncada; Llorens; Kristensen: 2002). Los sometimientos a exigencias psicológicas, la capacidad o incapacidad de control sobre el contenido de las tareas, el grado de apoyo instrumental, la calidad y cantidad de las relaciones sociales en el trabajo son algunos de los factores que, en su disfuncionalidad, pueden ser experimentados como ocasión de insatisfacciones y malestares objetivos y subjetivos. Su correlato, el estrés derivado de los riesgos psicosociales, opera entonces como antesala del advenimiento de un conjunto de patologías y afecciones entre las que se encuentra el mobbing.

Dado este marco, cuando en el año 2008 iniciamos nuestra investigación, uno de los objetivos consistió en el análisis de las dimensiones subjetiva e intersubjetiva de los riesgos psicosociales que se vinculan con las nuevas prácticas de trabajo y asistencia. Buscábamos identificar y comprender la producción de irrespeto y descalificación tanto de la actividad como de las personas; es decir, los procesos y factores personales, laborales y sociales intervinientes en estas esferas, relacionando los factores psicosociales con los comportamientos organizacionales, las relaciones en el trabajo y la organización laboral. Al mismo tiempo, el proyecto implicaba desarrollar una línea de trabajo investigativo en materia de acoso laboral, que adquiriría relevancia por vincularse estrechamente con el crecimiento del desempleo y las prácticas de subempleo, con la flexibilización laboral y con la precarización de las condiciones de trabajo.

Nuestras hipótesis de partida eran tres: 1) Que las ‘microviolencias-psi’ visibilizadas en organizaciones laborales, mayormente expresadas

bajo el modelo empleo, encuentran equivalentes relacionales en las esferas de subempleo y en los procesos de asistencialización, donde pueden ubicarse factores que propician el irrespeto y la descalificación de la actividad, de la productividad y de la identidad personal, laboral y social; 2) Que estas ‘microviolencias-psi’ funcionan como riesgos psicosociales con contenido diferente en cuanto a su percepción e importancia según se trate de los expertos en la temática o los victimados cotidianos en esos procesos; 3) Que el crecimiento de riesgos psicosociales en términos de irrespeto y descalificación laboral y social se corresponde con formas de autoridad y organización del trabajo y la asistencia que favorecen el desconocimiento y la pasivización ciudadana.

Con miras a someterlas a prueba y en términos operativos, desarrollamos un conjunto de técnicas cuanti-cualitativas de exploración de estos aspectos al interior de las organizaciones, en las prácticas de subempleo y en los procesos de asistencia. A continuación haremos mención a algunos de los resultados obtenidos en la investigación cuantitativa, a partir de la aplicación de cuestionario Val-Mob.



Metodología

Se trata de un estudio empírico-descriptivo de carácter cuanti-cualitativo. La muestra está centrada en el conglomerado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, con un diseño simple no probabilístico con muestreo por cuotas para el análisis descriptivo e inferencial. Los descriptivos sociodemográficos son: Total de sujetos participantes de la muestra: 690; Género: femenino: 422; masculino: 234; Edad: hasta 25 años: 226; de 26 a 35 años: 236; más de 35 años: 193; Nivel educativo: no universitario: 327; universitario: 329; Tipo de organización: pública: 280; privada: 381; tercer sector: 12; Números de miembros de la organización: hasta 15 trabajadores: 80; de 16 a 50 trabajadores: 69; de 51 a 100 trabajadores: 28; de 101 a 200 trabajadores: 31; de más de 200 trabajadores: 463; Tipo de contrato: permanente/estable: 536; Temporal contratado: 70; Colaborador permanente (monotributista/facturación por honorarios): 21; interino por reemplazo/suplencia: 15; pasantía o aprendiz: 16; otro: 15; Tipo de posición: operativo (operario/administrativo): 433; técnico especializado: 84; de coordinación (con responsabilidad sobre otros trabajadores): 111; directivo: 17; Años trabajados: hasta dos años: 83; entre 3 y 5 años: 139; entre 6 y 19 años: 201; 20 años o más: 83; Antigüedad en la organización actual: hasta 1 año: 143; entre 2 y 3 años: 210, 4 o más años: 302; Gente a cargo: si: 116; no: 501.

Para abordar la dimensión cuantitativa de nuestro proyecto, aplicamos el cuestionario VAL-MOB (Deiting, 2007), adaptado por Ferrari (2009), que evalúa riesgos de mobbing en contextos organizacionales.

El cuestionario está conformado por: a) la subescala trabajador-organización; b) la subescala sintomatología. La primera analiza cuatro factores: 1) Relacionabilidad: indaga vínculos con superiores y colegas, aspectos de la comunicación verbal-no verbal, formal-informal al interior de la organización; al tiempo que comportamientos verbales y no verbales de discriminación/exclusión durante el trabajo y/o las pausas; 2) Intrusividad/ingerencia: interroga por la violación de la privacidad, la violencia moral y/o física, estereotipos, prejuicios, amenazas verbales o escritas, extorsión y control personal; 3) Clima afectivo y emocional: explora la atmósfera/lazos afectivos y la correspondencia y/o desajuste entre los valores que se realizan y los de los trabajadores; 4) Descalificación: indaga la asignación de tareas: de menor competencia, que promueven el aislamiento, que demandan exigencias desmesuradas o que no implican valor agregado. Además, este factor investiga la privación de material/instrumentos para realizar el trabajo adecuadamente o el boicot

de las acciones que llevan a su realización. La segunda subescala, Sintomatología, comprende las categorías diagnósticas en vigencia en la medicina legal.

Resultados

La autodefinción como víctima de acoso. La primera pregunta del cuestionario indaga sobre la posibilidad de reconocerse o no como víctima de hostigamiento. Sobre el total de la muestra, 101 personas (15%) pudieron identificarse como objeto de violencia laboral, respondiendo luego los ítems del cuestionario; mientras que 589 personas (58%) no se identificaron con tal situación. El tratamiento de medias muestra diferencias significativas en todos los factores, incluyendo la subescala sintomatológica. El estilo de comportamiento hostigador más destacado es el de la Descalificación, mientras que el Clima afectivo y emocional es la dimensión con menor impacto. Esto implica que la motivación y el apego ha comenzado a descender en quienes se auto-perciben como objeto de hostigamiento.

FACTOR	RESPUESTA A PREGUNTA 1				ESTADÍSTICO	VALOR DE P
	SI		NO			
	MEDIA	DESVIÓ	MEDIA	DESVIÓ		
RELACIONABILIDAD	73,59	27,02	45,74	19,28	t= 9,937	p= 0,000
INTRUSIVIDAD	24,32	12,10	15,49	7,21	t= 7,115	p= 0,000
CLIMA AFECTIVO Y EMOCIONAL	22,94	9,05	25,60	9,06	t= -2,721	p= 0,007
DESCALIFICACIÓN	43,75	12,08	28,45	10,78	t= 12,937	p= 0,000
SINTOMATOLOGÍA	58,23	18,66	43,33	13,06	t= 7,706	p= 0,000

Tabla 1. Autodefinción como víctima de mobbing

Diferencias significativas entre los sujetos que respondieron que sí y que no a la pregunta número 1 en los factores Relacionalidad (t= 9,937; p=0,000); Intrusividad (t= 7,115; p=0,000); Clima Afectivo y Emocional (t= -2,721; p=0,007); Descalificación (t= 12,937; p=0,000) y Sintomatología (t= 7,706; p=0,000).

El tipo de organización. Encontramos diferencias de medias, para quienes pertenecen a organizaciones públicas o privadas, en términos de apego. Este factor, perteneciente a la dimensión estudiada en Clima afectivo y emocional, remite a la manera en que alguien vive y valora su trabajo como una actividad representativa de sus valores individuales, y a la forma en que éstos se conjugan con

los valores organizacionales. Además, implica la idea de devoción al trabajo, hasta qué punto el trabajo es antepuesto a otras áreas de la vida y hasta qué punto –dada su prioridad– puede afectar el ambiente emocional que se vive en el mismo.

En los trabajadores del sector privado, la intensidad del apego es menor dentro de los alcances de nuestra muestra. Esta tendencia parece marcar diferencias de imaginario entre el grupo del sector público y el del sector privado, y también podría estar actuando al momento de diferenciar la manera en que la violencia funciona en ambas esferas, ya que la característica del sistema público es la cronicidad y la latencia, y la del sistema privado, la intemperividad. En el segundo caso, el apego bajo del sistema privado podría ser un protector contra la extensión temporal de los procesos de violencia.

		Nº	Media	Desviación típica
CLIMA LABORAL Y AFECTIVO	PUBLICO	280	28,11	8,631
	PRIVADO	381	22,90	8,787
	TERCER SECTOR	12	28,58	8,878
	Total	673	25,17	9,090

Tabla 2. Tipo de organización

Se han encontrado diferencias significativas en el factor Clima Afectivo y Emocional ($F(2,670) = 29,728$; $p=0,000$). La diferencia encontrada es entre el grupo del sector público y el grupo del sector privado ($t = 7,591$; $p=0,000$). No se han encontrado diferencias significativas entre los sujetos según el tipo de organización a la que pertenecen en los factores Relacionalidad ($F(2,670) = 0,467$; $p=0,627$); Intrusividad ($F(2,670) = 0,311$; $p=0,733$); Descalificación ($F(2,670) = 0,966$; $p=0,381$) y Sintomatología ($F(2,670) = 2,818$; $p=0,060$).

La posición. En cuanto a la percepción de conductas de hostigamiento según la posición dentro de la organización, tres de los factores resultan homogéneos, pero encontramos diferencias en relación con los procesos de descalificación. El grupo más sensible a los comportamientos de descalificación es el que tiene una condición de técnico especializado; le sigue el operativo, que reúne tanto personal administrativo como operativo. En el otro extremo se encuentra el personal directivo, quien tiene menor oportunidad de ser objeto de procedimientos descalificatorios.

Si bien la idea de que operarios y administrativos –primer escalón

en la pirámide de un organigrama – tienen una mayor oportunidad de hostigamiento que quienes se encuentran en el vértice de la misma, no resulta tan evidente la condición incrementada por la manera de puntuar que tienen los técnicos especializados. Su nivel intermedio, su fuerte dependencia de la gestión directiva, su preparación y acreditación que se mantiene subordinada, los hace blanco sensible de irrespeto; particularmente, en términos del carácter profesional de su actividad.

En lo que respecta al análisis de la descalificación, los ítems más sensibles son los relativos a la frustración de las aspiraciones laborales, la carrera organizacional, el control sobre el propio trabajo, la baja o alta monitorización del mismo. Estos aspectos parecieran tener una mayor probabilidad de ocurrencia, una percepción más prolongada y lesiva en técnicos, operarios y administrativos que en los directivos mismos. Por el contrario, la función de los conductores, supervisores o gerentes pareciera estar relacionada con la oportunidad de plasmar aspiraciones laborales, desarrollar carrera y monitorizar actividades de otros en la organización.

		Nº	Media	Desviación típica
DESCALIFICACION	OPERATIVO (OPERARIO, ADMINISTRATIVO)	433	31,29	11,906
	TÉCNICO ESPECIALIZADO	84	32,07	12,456
	DE COORDINACIÓN (CON RESPONSABILIDAD SOBRE OTROS)	111	29,42	11,937
	DIRECTIVO	17	23,29	13,213
	Total	645	30,86	12,081

Tabla 3. Posición en la organización



El género. La condición de acoso tiene una mayor expresividad en términos psicossomáticos para las mujeres, mientras que los varones experimentan el acoso con mayor fuerza en los procesos de descalificación. Como hemos visto en otros trabajos, la relación de lo femenino al cuerpo o la llamada incardinación (Braidotti, 1997; Ferrari, 2011) permite comprender esta intensificación que los síntomas adquieren como efectos del maltrato laboral. En el caso de los varones, la afectación repercute en la identidad laboral (Ferrari, 2007) y se la experimenta especialmente en los procesos de descalificación.

FACTOR	SEXO				ESTADÍSTICO	VALOR DE P
	FEMENINO	MASCULINO	MEDIA	DESVÍO		
DESCALIFICACIÓN	30,18	12,02	32,12	12	$t = -1,979$	$p = 0,048$
SINTOMATOLOGÍA	46,97	14,34	42,60	14,67	$t = 3,713$	$p = 0,000$

Tabla 4. Género

Se encontró una diferencia significativa en los factores Sintomatología ($t = 3,713$; $p = 0,000$) y Descalificación ($t = -1,979$; $p = 0,048$).

Discusión

Tal como hemos desarrollado más arriba, la oportunidad de recibir un trato descalificador se atenúa a medida que la posición en el organigrama los ubica a los trabajadores en mejores posiciones y crece su influencia sobre las prácticas laborales de otros trabajadores. Otra diferencia encontrada, remite a la detectada entre quienes trabajan en la actividad pública y privada. Para el primer caso, los trabajadores tienden a puntuar más alto en apego a las normas organizativas, mientras los segundos, puntúan más bajo. Esto, a nuestro entender, permitiría comprender dos lógicas diferentes de funcionamiento del maltrato: para el sector público, la forma de la cronicidad, y para el sector privado, la forma disruptiva.

A lo descrito se puede sumar que la condición crónico-latente es más propensa a un proceso naturalizador de las prácticas de violencia en el trabajo –y, sobre todo, los efectos en las víctimas–, mientras que el ámbito privado podría estar más sensibilizado a la percepción de los móviles, las reglas y la trama competitiva en la cual el hostigamiento puede aparecer.

Por otra parte, un criterio diferenciador entre grupos de distinta posición dentro de las organizaciones, resulta ser la oportunidad de

recibir trato descalificante. La diferencia es entre el grupo gerencial y el operativo, siendo la oportunidad de recibir descalificación más frecuente en el grupo de operarios que en el grupo gerencial. Por otro lado, vuelve a producirse una diferencia significativa, entre el grupo de técnicos especializados con el grupo gerencial o directivo. Esta afirmación no obsta que las personas con posiciones directivas no pueden ser afectadas por la descalificación aunque generalmente en estos casos ésta aparece cuando su propia posición está amenazada en su continuidad por otras posiciones simétricas y/o verticalmente concebidas (Ferrari y otros, 2011). Esta última afirmación, implica pensar que el hostigamiento entre pares con niveles altos de conducción puede ser en muchos casos un juego reglado y hasta esperado y promovido para los miembros de este tipo de status.

La descalificación es un tipo de práctica laboral más sensible para los varones que para las mujeres y esto es probablemente relativo a la manera que la identidad laboral se conforma en el género masculino en torno a procesos de competencia, habilitación y logro. Mientras, como hemos indicado, en el caso de las mujeres los efectos del maltrato se expresan con mayor intensidad en sintomatología somato-psíquica.

Referencias bibliográficas

1. ILO; ICN; WHO; PSI 2003. Workplace violence in the health sector. Country case studies research instruments. Survey questionnaire, English. Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. Geneva. ILO.
2. Aiello, A.; Deitingner, P.; Nardella, C.; Bonafede, M. 2008. Uno strumento valutativo del rischio Mobbing nei Contesti organizzativi: La Scala "Val.Mob.". *Prevenzione Oggi*, 4(3), 9-26.
3. Leymann, H. 1990. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*; 5(2), 119-126.
4. Leymann, H. 1996. The content and development of Mobbing at work. *European journal of Work and Organizational Psychology*; 5, 165-184.
5. Salin, D. 2003. Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232
6. Cardona, A.; Ballesteros, M. 2005. El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública* 23(2), 99-106. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia. Fuente: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=12011106012> (Consultado 17/02/2011).

7. Rodríguez-Muñoz, M.; OSona, J.; Domínguez, A.; Comeche Moreno, M. (2009). Mobbing: una propuesta exploratoria de intervención. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy* 9(2), 177-188. Fuente: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=56012878003> (Consultado 17/02/2011).
8. Mansilla Izquierdo, F. (2011). La simulación en el trabajo. Ponencia en el 12º Congreso Virtual de Psiquiatría. Interpsiquis 2011. Fuente: <http://www.interpsiquis.com> (Consultado: 16/02/2011).
9. Heames, J.; Harvey, M.; Treadway, D. 2006. Status inconsistency: An antecedent to bullying behaviour in groups. *International Journal of Human Resource Management* 17(2), 348-361.
10. Strandmark, M.; Hallber, L. 2007. The origin of workplace bullying: experiences from the perspective of bully victims in the public sector. *Journal of Nursing Management* 15, 332-341.
11. Lutgen-Sandvik, P. 2008. Intensive remedial identity work: responses to workplace bullying trauma and stigmatization. *Organization*, 15, 97-119. Fuente: <http://org.sagepub.com/content/15/1/97> (Consultado: 04/09/2010).
12. Deitinger, P.; Bonafede, M.; Ghelli, M.; Nardella, C.; Bentivenga, R.; Ballottin, A.; Quintarelli, E.; Romeo, I. 2009. Análisis de las correlaciones entre dos instrumentos para la evaluación del acoso psicológico: Val. Mob y MMPI2. *Aristeo: Revista de investigaciones y aplicaciones en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(1). Buenos Aires. EUDEBA.
13. Filippi, G.; Ferrari, L.; Scasserra, I.; Novo, P.; Sicardi, E. 2009, May. Reflexiones sobre un Modelo de Intervención en Mobbing desde un Programa de Extensión Universitaria. Acerca de la práctica del Equipo de Asistencia del Programa de Extensión de Asistencia a la Víctima de Mobbing, de la Facultad de Psicología, UBA. Ponencia en el 3º Congreso Nacional de Extensión Universitaria. "La integración, extensión, docencia e investigación. Desafíos para el Desarrollo Social". Secretaría de Extensión. Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe, 20, 21 y 22 de mayo de 2009. Publicación en CD. ISBN 978 987 657 086 2.
14. Acevedo, G.; Farias, A.; Sánchez, J.; Petiti, Y. (2010). La violencia laboral hacia trabajadores/as de instituciones de salud de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Laboreal*, 6 (1), pp.10-16.
15. González Trijueque, D.; Delgado Marina, S.; García López, E. 2010. Valoración pericial psicológica de la víctima de mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 18(2), 8-18.
16. Nardella, C.; Deitinger, P.; Aiello, A. 2010. Condiciones que facilitan el acoso psicológico en la organización. Estudios sobre la validación de la escala Val.Mob. en el ámbito sanitario. *Seguridad y Medio ambiente*. Año 30, N° 118, 2º trimestre, 2010. Fundación MAPFRE. Fuente: <http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/>

- seguridad/n118/articulo1.html (Consultado: 18/03/2011).
17. Rodríguez-Muñoz, A.; Notelaers, G.; Moreno-Jiménez, B. 2011. Workplace bullying and sleep quality: The mediating role of worry and need for recovery. *Behavioral Psychology*, 19(2), 453-468.
18. Davenport, N.; Schwarts, R. D.; Elliot, G. P. 1999. *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Ames, IO: Civil Society Publishing.
19. Zapf, D.; Knorz, C; Kulla, M. 1996. On the relationship between Mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*; 5 (2) 215-237.
20. Zapf, D. 1999. Organizational, work group related and personal causes of Mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*; 20 (1/2): 57-69.
21. Moncada, S.; Llorens, C.; Kristensen, T. S. 2002. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método Ista21(CoPsoQ). España. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
22. Deitinger, P. 2006. Estrés de origen laboral y mobbing. Intervenciones preventivas y metodologías de diagnóstico. Conferencia pronunciada en el X Congreso Nacional de ADEIP. Buenos Aires, octubre.
23. Braidotti, R. 1997. *Nomadic Subjects: Feminist Postmodernism as Antirelativism*, pp. 345-63. En Bontekoe, R. & Stepanians, M. (Eds.). *Justice and Democracy. Cross-Cultural Perspectives*. Honolulu: University of Hawai'i Press.
24. Ferrari, L. 2011. El feminismo de las diferencias sexuales: Braidotti y Butler. En *Poubellication* 15. *Revista de Psicoanálisis*. En prensa. Buenos Aires. Editorial Sedimentos.
25. Ferrari, L. 2007. Insignificanzaciones y resignificaciones del trabajador precario. Estudio de la experiencia de trabajo en buenos aires entre el 2003 y el 2005. Tesis doctoral. Barcelona. Hemeroteca UAB.
26. Ferrari, L.; Filippi, G.; Trotta, M. F.; Cebey, M. C. 2011. Indagando la presencia de efectos de violencia laboral y de comportamientos organizacionales de maltrato. Aprobado para su exposición en el marco de las XVIII Jornadas de Investigación. VI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, UBA. Buenos Aires. Diciembre de 2011. En prensa.

Nota

i. El presente artículo contó con la colaboración de la Lic. María Florencia Trotta.

GLOBALIZACIÓN, MIGRACIONES Y SEGURIDADⁱ

GLOBALIZATION, INTERNATIONAL MIGRATIONS AND SECURITY Edición N° 13 – Julio de 2012

Artículo Recibido: Enero 18 de 2010

Aprobado: Abril 23 de 2012

Autor

Santiago Boggione

Licenciado en Relaciones Internacionales, Doctorando en Ciencia Política Universidad Nacional de Rosario

Docente en la cátedra de Teoría Política III de la Facultad de Ca. Política y RRII de la Universidad Nacional de Rosario (UNR).

Rosario, Argentina.

Correo electrónico: santiago.boggione@unr.edu.ar

Resumen

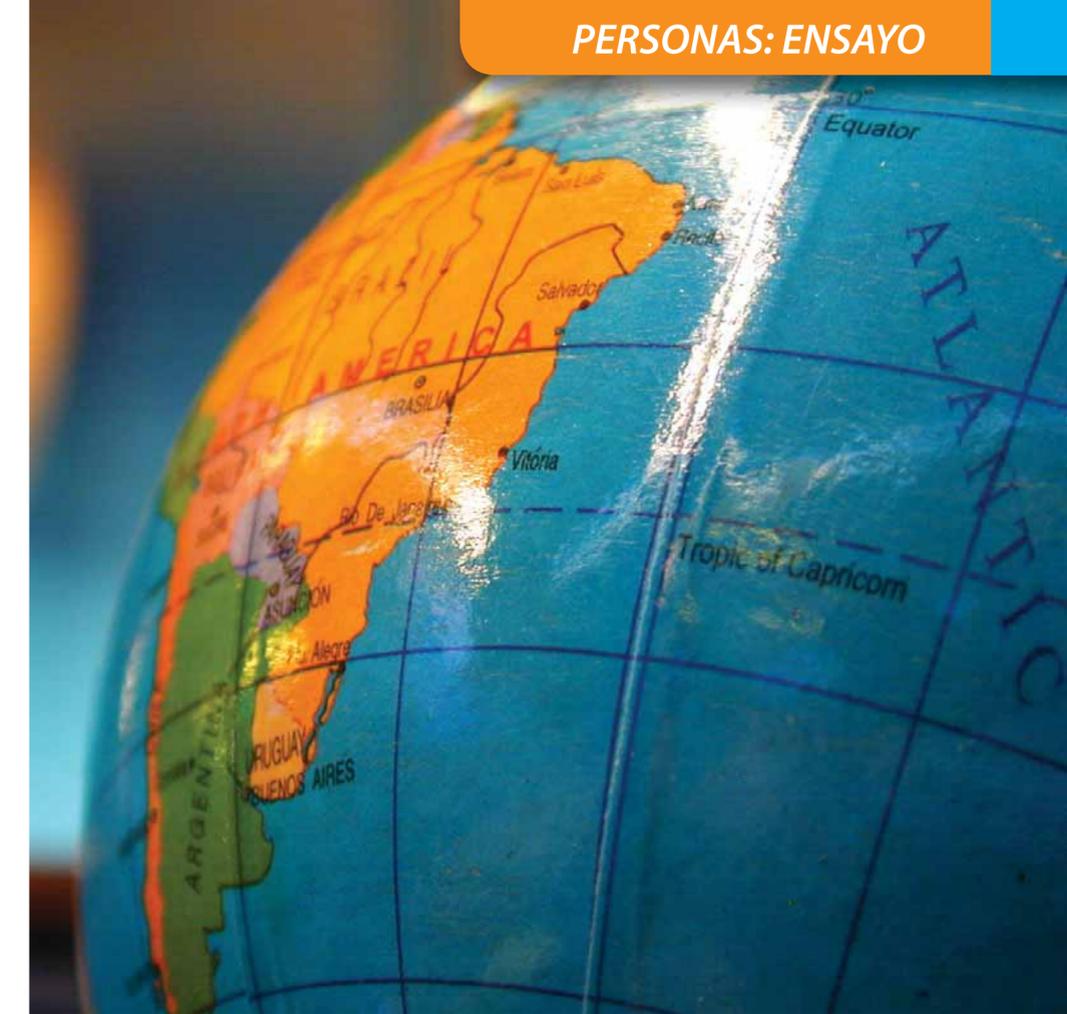
El desmantelamiento del estado keynesiano y la emergencia de la globalización han transformado profundamente el escenario internacional y las relaciones entre sus distintos actores. Este trabajo intenta dar cuenta de la vinculación entre las migraciones internacionales y las teorías de la seguridad, a partir del análisis de las migraciones latinoamericanas a Europa en los últimos años y su creciente protagonismo en la agenda de seguridad en los países receptores de estos flujos. Valiéndonos del aporte realizado por la Escuela de Copenhague intentaremos analizar esta problemática, poniendo en cuestión un discurso que se caracteriza por asociar inmigración internacional con riesgo.

Palabras clave: Globalización, Migración Internacional, Seguridad, Escuela de Copenhague.

Abstract

The dismantling of the Keynesian state and the emergence of globalization have deeply transformed the international scene and the relationships between their different actors. This paper attempts to explain the link between International Migration and the theories of security, from the analysis of Latin American migration to Europe in recent years and its growing role in the security agenda in the host countries of these flows. Making use of the contribution made by the Copenhagen School, we will try to analyze this problem, questioning a discourse in which risk is associated with international migration.

Key Words: Globalization, International Migration, Security, Copenhagen School.



Introducción

En nuestra contribución analizaremos el proceso de crisis del Estado Keynesiano y su relación con el aumento de los flujos migratorios latinoamericanos con destino a la Unión Europea, observando los cambios en la relación entre migraciones internacionales y las teorías de la seguridad, a partir de los sucesos del 11 de setiembre de 2001 y de la crisis económica internacional actual. Para elaborar nuestro trabajo no utilizaremos el enfoque securitario realista clásico, que hace referencia a la seguridad del Estado en un sentido estrictamente westfaliano, sino que partiremos del enfoque desarrollado por la Escuela de Copenhague, que concibe a la seguridad en un sentido ampliado. Al mismo tiempo, debemos mencionar que el término « inmigrante », esa especie de catchword que condensa en sí mismo un heterogéneo universo de significados (Bigo, 2009), es utilizado en su modo más simple, haciendo referencia a aquella persona que abandona su territorio de origen para dirigirse a un territorio extranjero determinado.

Teniendo en cuenta la dificultad que implica dar cuenta de la totalidad de los complejos debates que atraviesan tanto la cuestión de las migraciones internacionales como de la seguridad internacional, y en la medida en que la extensión de la ponencia nos lo permite, organizaremos nuestro trabajo en 4 apartados. En el primero, analizaremos brevemente el escenario internacional actual. En el segundo, nos proponemos describir sintéticamente las causales de la migración latinoamericana reciente a países de la Unión Europea, haciendo hincapié en las estructuras socio-económicas que la producen, y en las respuestas políticas que genera en aquellos estados receptores de inmigrantes. Y en el tercero, analizaremos algunos enfoques referidos a la seguridad en Relaciones Internacionales, vinculándolos con la problemática migratoria. En último lugar, y a modo de cierre, esbozaremos algunas conclusiones e interrogantes en torno a nuestra problemática.

Un cambio de escenario

El fin de la década del 80 trajo consigo profundas transformaciones en el orden político y económico internacional, no sólo configurando un nuevo escenario mundial post-keynesiano, cuestionando los presupuestos del Estado de Bienestar, del sistema de pensiones y de la ayuda social, del gasto público y del sistema impositivo, del poder organizado de los sindicatos y de las políticas salariales (Beck, 2006), en beneficio exclusivo del capital dominante, sino también modificando las condiciones materiales que le dieron inicialmente sentido, situándonos en el umbral de un mundo fuertemente



determinado por tendencias fragmentadoras y aglutinantes articuladas en una especie de proceso interactivo que Rosenau denominó *frangmentation* (1997:70).

Se trata de un momento de mutación epocal (Gilly et al., 2006), cuyas transformaciones, producto de lo que ha dado en llamarse globalización, han trastocado el sentido en el cual se piensa y se articula la política (Yannuzzi, 2007:5), transformando las relaciones entre individuos e instituciones sociales, afectando los clivajes de todas y cada una de las sociedades particulares, desde las fuerzas sociales, políticas y económicas hasta las nuevas tecnologías, los transportes y la comunicación. A pesar de la complejidad que implica conceptualizar y aprehender el multidimensional proceso de globalización, el mismo se puede entender –en una primera aproximación– por una serie de cambios en varias áreas, incluida la producción, el orden económico mundial, la forma del Estado,

así como la cultura y la identidad (Neufeld, 2001). Es en este nuevo contexto de globalización, de tendencias excluyentes e integradoras (Appadurai, 1996), de continuidades y rupturas, que se inscriben los grandes movimientos migratorios internacionales, en donde la pugna por un libre movimiento de los factores, tanto de producción y de capital, como de bienes e información, se ve contrariada por la restricción al derecho de millones de personas de moverse libremente.

El caso latinoamericano es sumamente particular al respecto. Según el International Migration Report de Naciones Unidas para el año 2006 y el World Migration Report de la IOM (2010), en los últimos años Latinoamérica se convirtió en la región del planeta con mayor crecimiento en las tasas de emigración, calculándose que por cada minuto que pasa hay un habitante de América Latina que sale de su país de origen con la intención de convertirse en emigrante, en la

mayoría de los casos con destino a países de Europa y Norteamérica, particularmente a aquellos países como Estados Unidos, España y Gran Bretaña. Si bien no hay cifras oficiales de los flujos migratorios latinoamericanos hacia Europa o Norteamérica, y eso no es un dato a menospreciar, para comprender la envergadura de esta cuestión podemos citar datos suministrados por la CEPAL (2009), que a título ilustrativo nos indican que hay aproximadamente 25 millones de emigrantes latinoamericanos dispersos a nivel mundial, constituyendo el 13% del conjunto de los migrantes internacionales del mundo, porcentaje que supera la proporción de la población de América Latina en la población mundial, que es de alrededor del 8%.

La emigración latinoamericana a Europa

Desde este nuevo escenario de reconversión capitalista, podemos destacar que la emigración de América Latina hacia Europa creció vertiginosamente en los últimos veinte años, a la par de la adopción de políticas neoliberales en el sub-continente (Itzingsohn, 2003), entre otras cosas porque la globalización, si bien posibilitó el acceso a nuevos mercados y el ingreso de nuevas inversiones, no significó mayores puestos de trabajo ni un mayor bienestar para la población de los países latinoamericanos (Rosales, 2007). Al contrario, la liberalización de la economía, la flexibilización del mercado laboral, que se tradujo en una precarización del empleo, y los ajustes estructurales profundizaron aún más las desigualdades en América Latina y fomentaron un gran crecimiento económico –específicamente en comparación con lo que la CEPAL llamó en los años ochenta la década perdida– aunque sin empleo. Esto condujo a un mayor incremento de la pobreza y de la miseria, y la consiguiente exclusión social, unido a un ya elevado desempleo estructural (Tokman, 2007). En este sentido, las migraciones internacionales aparecen no sólo como una opción de movilidad social ascendente, sino también en muchos casos como la única posibilidad de asegurar mínimamente la propia subsistenciaⁱⁱ. Frente a las nuevas oleadas migratorias, los países europeos receptores de flujos migratorios han ido adoptando políticas diversas, muchas veces alentadas por una fracción de los medios de comunicación y de la opinión pública, en las que los inmigrantes son considerados como un tipo de población pasible de vigilancia y control (Itzingsohn, 2003:81), y son sometidos a la esfera de las políticas de seguridad. Es más, al mismo tiempo que la globalización engendra una nueva movilidad de los factores de producción, la especificidad de la crisis económica internacional

actual juega un rol fundamental, en un contexto particular de emergencia de la inmigración como amenaza, erosionando los lazos de solidaridad entre los distintos sectores y favoreciendo una argumentación sobre la preferencia de los trabajadores nacionales por sobre los extranjeros (Bigo, 2009). Así, este fenómeno que vincula a la inmigración internacional con la seguridad, que había cobrado mayor entidad a partir de los ataques terroristas del 11 de Septiembre de 2001 – un hecho que, como bien sabemos, marca manifiestamente un antes y un después no sólo en el modo de concebir la seguridad, sino también en el tipo de relaciones que se entablan entre los diversos actores del escenario internacional –, se ve reforzado por el avance de los partidos políticos y grupos de derecha tanto en Europa como en Estados Unidos.

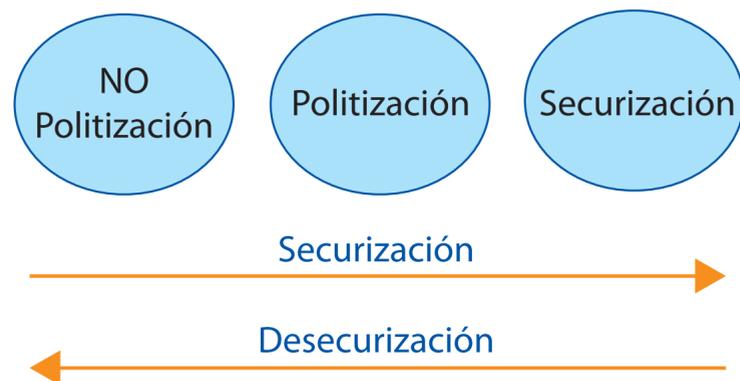
Seguridad y Migraciones Internacionales

Actualmente, los enfoques más importantes a tener en cuenta en torno a la seguridad a nivel internacional pueden ser agrupados en dos grupos. Por un lado, observamos los enfoques securitarios tradicionales realistas desarrollados a partir de los trabajos de E. Carr, R. Keohane, H. Morgenthau o K. Waltz, enfoques que establecen una estrecha relación entre la seguridad y lo militar, por lo que se hace referencia exclusivamente a la seguridad del estado en un sentido westfaliano. Y por otro lado, advertimos nuevas corrientes que intentan generar nuevas herramientas teórico-conceptuales para poder así dar cuenta de aquellos fenómenos que adquieren una singular relevancia en este momento histórico, como el (re) surgimiento de los nacionalismos y las identidades nacionales, las problemáticas económicas y ambientales, la vuelta a los conflictos religiosos o la inmigración internacional.

Dentro de este último grupo, con el que nosotros trabajamos, se destaca el aporte de Barry Buzan (1991, 1998) y los miembros de la llamada Escuela de Copenhague, cuyo enfoque rompe con las concepciones tradicionales de seguridad, superando las divisiones maniqueas de la Guerra Fría (Beeson & Bellamy, 2003:352), desarrollando un nuevo paradigma sobre la problemática de la seguridad internacional en la globalización. Buzan define la seguridad desde una ampliación del concepto, analizando cómo una sociedad o un grupo de personas designa, o no, a algo como una amenaza, y el proceso por medio del cual son construidas las amenazas tanto militares como económicas, sociales o ambientales (Perni, 2001). Vale decir que este approach no es un enfoque normativo, sino que es de tipo analítico, lo que nos hace distinguir entre ser parte del proceso de securizaciónⁱⁱⁱ al decir

“esto es una amenaza” o aceptando que “eso es una amenaza”. El interés en Buzan radica en ver la manera en que son construidas las amenazas y aceptadas como issues de la seguridad, tal el caso del último proyecto de ley italiano que intentaba tipificar como delito la residencia irregular de todo extranjero en su territorio, o cómo se dio la deconstrucción de dicho proyecto con la renuncia al mismo por parte del saliente gobierno de Berlusconi. Es por ello que nos inclinamos por este enfoque, en la medida que nos brinda herramientas relevantes para analizar cómo y porqué se construye la nueva agenda de seguridad. Como explica Buzan, “security is the move that takes politics beyond the established rules of the game and frames the issue either as a special kind of politics or as above politics”^{iv} (1998:23), y descansa en lo que la teoría del lenguaje denomina speech act o acto de enunciación. De esta forma, como señala Buzan (1991), se llega a la securización de un issue determinado que, ubicado inicialmente como tal en una posición no relevante – por lo que el Estado no se ocupa del mismo- pasa en una primera instancia por una politización –por lo que el issue en cuestión se convierte en un tema de interés para la política del Estado - hasta securizarlo en un último movimiento - el issue es presentado ahora como una amenaza existencial para el Estado. Lo mismos pasos, aunque en un curso inverso, habría que seguir para desecurizar el issue.

En el mismo sentido se pronuncian otros autores como S. Guzzini, M. Kelstrup, O. Waever y A. Wendt, al adoptar una teoría securitaria constructivista, teoría según la cual el acto de enunciación realizado desde el poder constituye el paso necesario para instituir un fenómeno determinado como una amenaza existencial frente a un objeto referente.



Fuente: elaboración propia

En función de ello, en el caso que nos interesa, podemos valernos de este instrumental teórico para observar cómo en los países europeos receptores de inmigrantes latinoamericanos las migraciones son sometidas muchas veces a esta lógica de la seguridad, tanto desde el Estado como desde la sociedad civil: leyes que incrementan el poder de las autoridades migratorias o que criminalizan las migraciones, endurecimiento del cruce de fronteras y en el otorgamiento de visas, accionar de partidos políticos y de grupos anti-inmigrantes, exclusión a sistemas de salud y educación, restricciones y cupos a la inmigración, o lagunas graves en materia de gestión migratoria. A través de estas medidas, entre otras, se observa cómo se genera la diferencia que concibe en última instancia las exclusiones e inclusiones que terminan definiendo la identidad del inmigrante como el Otro, amenazante -ahora desde lo interno- para la sociedad, al mismo tiempo que cuestiones fundamentales que atañen a aquellos inmigrantes latinoamericanos que hacemos mención, referidas a la defensa y protección de los derechos humanos, se ven ahora eclipsados por el discurso de la seguridad.

Algunas conclusiones finales

El proceso de crisis del estado keynesiano en los países de América Latina está fuertemente ligado al aumento de los flujos migratorios latinoamericanos con destino a la Unión Europea, así como también a los Estados Unidos, fenómeno agravado por la crisis económica internacional y por la avanzada de sectores conservadores y de derecha que intentan construir cohesión a partir de la exclusión, y no como alternativa a esta (García Sandoval 2008:191), a través de un discurso que hace hincapié en el riesgo que conlleva la llegada de inmigrantes a sus países. En efecto, este desmantelamiento del estado keynesiano no sólo implica una serie de mecanismos que debilitan, transforman o suprimen factores de integración social, sino que también induce una relación diferente de los individuos con el Estado (Mitjavila, 1999:9), férreamente marcada por la lógica del mercado.

Ahora bien, en nuestro intento de llevar a cabo un aporte que dé cuenta y contribuya a impensar (Wallerstein, 2006) un proceso social que atraviesa la vida de millones de personas, definido por relaciones de poder basadas en la asignación de riesgos (Beck, 2006), nos preguntamos porqué la inmigración sigue siendo leída a través del prisma de la seguridad, y cómo se puede explicar la fuerza de un discurso que a través del il faut défendre la société se empeña en vincular crimen, desempleo, terrorismo, fanatismo e inmigración a pesar de que no existan estadísticas ni datos fiables

que den cuenta de esta correlación (Bigo, 2009).

Desde nuestro punto de vista, ese discurso que hace de la inmigración internacional un objeto referente de la seguridad, es decir, que la securitiza, deviene una tecnología política propia de la gobernabilidad contemporánea, que en su intento de moldear la figura polivalente del inmigrante al calor del riesgo refleja los intereses de un modelo particular de relaciones sociales, en la mayoría de los casos sin respetar los derechos humanos ni los principios del Estado de Derecho. Así, se desarrollan conceptos y clasificaciones que incorporan presupuestos normativos para establecer que los inmigrantes latinoamericanos son un tipo de población peligrosa y amenazante para la sociedad europea, siempre teniendo en cuenta que “los sistemas de clasificación son menos unos instrumentos de conocimiento que unos instrumentos de poder, subordinados a unas funciones sociales y orientados, de forma más o menos abierta, hacia la satisfacción de los intereses de un grupo” (Bourdieu & Wacquant, 2008:39).

Queda entonces preguntarse hasta qué punto una sociedad como la europea, que necesita la mano de obra inmigrante para su reproducción, puede continuar con un discurso que relaciona la cuestión migratoria con pobreza, delincuencia e ilegalidad, íntimamente ligado a políticas basadas en la inquietud y la violencia.



Referencias Bibliográficas

1. Bigo, Didier. 2009. Sécurité et immigration : vers une gouvernementalité par l'inquiétude? en Culture & Conflits, nro.31-32, Saint- Ouen; France.
2. Beck, Ulrich. 2006. La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad. Paidós. Barcelona.
3. Rosenau, James. 1997. La teoría de la complejidad y los asuntos mundiales. En Revista Nueva Sociedad, Caracas, nro. 148.
4. Gilly, Adolfo, Gutierrez, Raquel y Roux, Rhina. 2006. América Latina: mutación epocal y mundos de la vida. En Basualdo, Eduardo M. y Arceo, Enrique (comp.), Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales. CLACSO. Buenos Aires.
5. Yannuzzi, María de los Ángeles. 2007. Estado y Sociedad en la Era Global. Rosario. Consejo de Investigaciones UNR.
6. Neufeld, Mark. 2001. Globalización y la redefinición de la gobernabilidad democrática: de la democracia compensatoria a la protectora. En Política y Cultura, UNAM, México, número 15.
7. Appadurai, Arjun. 1996. Modernity at Large. Cultural Dimensions of Globalization. University of Minnesota Press. London.
8. International Organization for Migration. 2010. World Migration Report 2010. The future of migration: Building capacities. IOM ed. Geneve.
9. Naciones Unidas. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. 2009. International Migration Report 2006: A Global Assessment.
10. CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2009. Indicadores seleccionados. Cumbre de las Américas 1994-2009. Santiago de Chile.
11. Itzingsohn, José. 2003. Migración, globalización y geopolítica. En Anuario Social y Político de América Latina y el Caribe, Nro. 6, Flasco /Unesco / Nueva Sociedad, pp. 77-82. Caracas.
12. Rosales, Laura. 2007. Reseña sobre la economía informal y su organización en América Latina. Global Labour Institute (GLI); en: http://www.global-labour.org/la_economia_informal.html [citado el 10 de setiembre de 2009].
13. Tokman, Víctor. 2004. Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda. FCE. Buenos Aires.
14. Buzan, Barry. 1991. People, States and Fear. And Agenda for International Security Studies in the Post-cold Era. Lynne Rienner Publisher. London.
15. ____ (1998): Security: A New Framework for Analysis. Lynne Rienner Publisher. London.

16. Beeson, Mark & Bellamy, Alex. 2003. Globalization, Security and International Order after 11 September, en Australian Journal of Politics and History: Volume 49, n. 3, pp. 339-354.
17. Perni, Orietta. 2001, Migration Flows, Societal Security and EU's Integration Process. The Spanish Case. Institut Universitari d'Etudis Europeus, working paper n. 17; octubre.
18. García Sandoval, Carlos. 2008. Cohesión a través de exclusión. Miedos, medios de comunicación y migraciones en Costa Rica. en Imbert, Patrick (comp.). Theories of inclusión and of exclusión and the knowledge-based society: Canada and the Americas. Gauvin Press. Quebec.
19. Mitjavila, Myriam. 1999. El riesgo y las dimensiones institucionales de la modernidad, en <http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista15/Mitjavila.html> [citado el 10 de setiembre de 2009].
20. Wallerstein, Immanuel. 2006. Impensar las ciencias sociales. Siglo XXI. México.
21. Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loïc. 2008. Una invitación a la sociología reflexiva. Siglo XXI. Buenos Aires.

Notas

- i. Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en el XXVII Congreso Alas, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, 31-8 al 4-9 de 2009.
- ii. El Refugee Studies Center (RSC) de la Universidad de Oxford ha desarrollado el término *forced migration* para referirse a este fenómeno.
- iii. Utilizamos el término *securización* a manera de traducción del término anglófono *securitization*.
- iv. "La seguridad es el paso que toman los políticos mas allá de las reglas de juego establecidas y ese paso transforma el tema escogido en un tipo especial de política o en algo que está mas allá de la política." (T.d.A.).

**FORMACIÓN TÉCNICA Y DESARROLLO PRODUCTIVO EN CHILE:****ESTUDIO ACERCA DE LA PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN TÉCNICA DE NIVEL SUPERIOR EN RELACIÓN CON LA ESTRATEGIA NACIONAL DE INNOVACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD**

TECHNICAL EDUCATION AND PRODUCTIVE DEVELOPMENT IN CHILE INVESTIGATION ABOUT RELEVANCE OF TECHNICAL HIGHER EDUCATION IN RELATION TO A NATIONAL INNOVATION STRATEGY FOR COMPETITIVENESS
Edición N° 13 – Julio de 2012

Artículo Recibido: Junio 01 de 2011
Aprobado: Abril 02 de 2012

Autores**Juan Pablo Venables Brito**

Sociólogo. Licenciado en Sociología Universidad de Chile
Consultor Consejo Nacional de Educación
Santiago, Chile.
Correo electrónico: jpvenables@yahoo.es

Pablo Carrasco Páez

Trabajador Social. Licenciado en Servicio Social Universidad de Valparaíso
Coordinador Institucional Departamento Educación Superior
Consejo Nacional de Educación
Santiago, Chile.
Correo electrónico: pcarrasco@cned.cl