

# Revista de la CEPAL

*Secretario Ejecutivo*  
Gert Rosenthal

*Secretario Ejecutivo Adjunto*  
Carlos Massad

*Director de la Revista*  
Anibal Pinto

*Secretario Técnico*  
Eugenio Lahera



NACIONES UNIDAS  
COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE  
SANTIAGO DE CHILE, DICIEMBRE DE 1991

Revista de la  
**CEPAL**

---

Santiago de Chile

Diciembre de 1991

Número 45

---

**SUMARIO**

Imágenes sociales de la transformación tecnológica. <i>E. Faletto.</i>	7
Actitudes frente al cambio técnico. <i>C. Filgueira.</i>	17
Competitividad internacional y especialización. <i>O. Mandeng.</i>	25
Exportaciones de productos básicos y desarrollo latinoamericano. <i>J.M. Benavente.</i>	43
El papel del Estado en el avance tecnológico. <i>R. Mosquera.</i>	65
El que contamina, paga. <i>R. Valenzuela.</i>	77
Coordinación de políticas macroeconómicas e integración. <i>A. Schwidrowski.</i>	89
Compatibilidad entre la integración subregional y la hemisférica. <i>J.A. Fuentes.</i>	107
Mercado latinoamericano del trabajo en 1950-1990. <i>R. Infante y E. Klein.</i>	129
Significación económica de la droga. <i>J. Giusti.</i>	145
Ideología y desarrollo: Brasil, 1930-1964. <i>R. Bielschowsky.</i>	155
Orientaciones para los colaboradores de la <i>Revista de la CEPAL.</i>	179
Publicaciones de la CEPAL	180

y demandan mayor participación, por lo menos en lo que los puede afectar directamente.

Se observa sí que los sindicatos se muestran mucho más sensibles a los posibles efectos adversos del empleo de nuevas tecnologías, como nuevas enfermedades profesionales, descalificación, desempleo y aumento del ritmo de trabajo. En cambio los empresarios y también muchos ingenieros y técnicos, por lo general, tienden a pensar que los problemas están vinculados más bien a la capacidad de adaptación de los obreros.

La posibilidad de que el tema sea abordado conjuntamente por los tres sectores —empresarios, ingenieros y técnicos, y obreros— está muy condicionada por su actitud frente a los sindicatos. El problema mayor es la escasa aceptación por parte de los empresarios, y también de muchos ingenieros y técnicos, de que las funciones de los sindicatos no sean estrictamente profesionales y que ellos necesariamente incorporen en sus demandas temas que no son estrictamente técnicos.

## Actitudes frente al cambio tecnológico

### *Carlos Filgueira\**

Las principales interrogantes que plantea el trabajo que comentamos pueden resumirse en una preocupación común: la de determinar si la incorporación de los países de la región a los procesos de cambio tecnológico contemporáneos favorece la reversión de una pauta secular de desarrollo, caracterizada por una marcada inequidad, o si puede contribuir a reforzarla. Esta preocupación se manifiesta en varios planos de la realidad socioeconómica, cultural y política.

El trabajo examina uno de los temas que más controversia causan en la actualidad: si el cambio tecnológico, necesario para favorecer las condiciones de competitividad internacional de las empresas y de los países, puede hacerse compatible con el desarrollo social equitativo y con la estabilidad política de regímenes pluralistas. La posibilidad de que la región enfrente el riesgo de repetir experiencias pasadas ante una nueva orientación o división del trabajo —inducida por los cambios técnicos— que acentúe la segmentación social o el dualismo estructural, es una de las interrogantes que se plantea.

Otras interrogantes se dan en el plano propiamente cultural, y se refieren a los efectos de las nuevas técnicas en la significación cultural del trabajo (pérdida del sentido de la individualidad laboral, nuevo carácter polivalente del trabaja-

dor), a cómo resienten su influjo las tradicionales identidades compartidas, y a cuáles son sus repercusiones en la forma y contenido de la acción de los actores colectivos. En consecuencia, cabe preguntarse cómo se redefinirán la cultura obrera, la empresarial y la de los grupos intermedios de técnicos y profesionales. Al nivel de la empresa, los efectos del cambio técnico afectarán sin duda a la organización y la estructura del poder, y al grado y tipo de participación de los trabajadores; cabría pensar, entonces, en qué medida la gradual separación entre el mando y la ejecución provocada por la apropiación y concentración de los nuevos conocimientos podría dar lugar a una pérdida de autonomía, de sentido y de control en lo que toca al trabajo. Y, por último, cabe preguntarse también cómo se trasladan al plano macrosocial los procesos microsociales, y cuáles son los efectos sobre el desarrollo que derivan de la agregación y combinación de respuestas a los impactos directos sobre el trabajo.

En el trabajo examinado se hace una serie de consideraciones a partir de las características del "nuevo paradigma" técnico-económico que se ha venido perfilando en los países desarrollados. Algunas de las preguntas centrales al respecto se refieren a las condiciones para aplicarlo en los países de la región, ya que ese nuevo paradigma impone ciertos requisitos (una nueva regulación global, un "nuevo sentido común" compartido por los principales actores, la rearticulación del sistema de empresas productivas,

\* Director del Centro de Investigación Económica y Social del Uruguay.

etc.) que no corresponden a las características de la empresa y del empresario "tipo", ni tampoco al comportamiento e ideología de los otros actores colectivos de la región. En particular, se señala el nuevo papel que han desempeñado los sindicatos ante el "nuevo paradigma", en la medida en que su acción no se manifiesta solamente en apoyo o resistencia a las nuevas tecnologías: se trata del papel limitativo que pueden desempeñar a través de su capacidad de obstrucción (regulaciones sobre despidos, nuevas normas de calificación de tareas, o nuevas demandas sindicales, en especial reivindicaciones salariales asociadas al incremento de la productividad y a la reducción del tiempo de trabajo).

Finalmente, se exponen explícitamente diversos requisitos sociopolíticos del "nuevo paradigma". Entre éstos, el más importante, a mi entender, es la necesidad de una confluencia de voluntades y de ciertos acuerdos sobre cuestiones básicas (*agreement on fundamentals*) entre los principales actores individuales y colectivos. En los países de referencia, esa confluencia o esos acuerdos fueron posibles merced a una larga tradición de negociación y concertación entre el Estado, los empresarios y los sindicatos, o bien, merced a la plena vigencia de sistemas políticos neocorporativos.

### I. Imágenes sociales del cambio tecnológico

En este punto procuraré sintetizar y comentar los principales resultados de las entrevistas analizadas en el trabajo que comentamos. Como las fuentes son secundarias —provenientes de diversos trabajos realizados por otros autores— y además el universo de unidades no pretende ser representativo, el examen de las entrevistas deberá ajustarse a lo que permitan los procedimientos seguidos. La exposición, en el trabajo comentado, comprende un conjunto de temas principales que permiten comparar y contrastar las imágenes sociales de los empresarios, de los técnicos y profesionales, y de los dirigentes sindicales. En el cuadro 1 he intentado establecer, de manera simplificada, la matriz resumen de las imágenes relativas a 14 temas.

Por ser ésta una metodología que suele denominarse cualitativa, he optado por utilizar en el cuadro algunos signos simples para represen-

tar los juicios favorables (+), y los juicios desfavorables (-), y la combinación de ambos cuando las opiniones están fuertemente divididas (+ -). Para diferenciar ciertos matices, los juicios plenamente favorables o desfavorables se indican con un doble signo (respectivamente ++ y --). Cuando hay un juicio dominante y otro relativamente marginal, este último se representa entre paréntesis.

### II. Una aproximación general

En principio, la configuración de imágenes sociales en los tres tipos de entrevistados muestra una clara polarización entre las imágenes sociales de los empresarios y las de los dirigentes sindicales. Casi por norma, las opiniones del sector intermedio de técnicos y profesionales se ubican en un punto equidistante de los otros dos grupos, aunque exhiben una afinidad mayor con los empresarios; sólo en unos pocos casos aparecen más próximos a los dirigentes sindicales.

Las imágenes de los empresarios son plenamente favorables i) al cambio tecnológico, ii) a sus efectos en los trabajadores, y iii) a sus consecuencias en las relaciones laborales<sup>1</sup>. Evidencian una percepción favorable de la función productiva y societal de la empresa, y de las ventajas de la capacitación y la formación en el trabajo de los obreros.

En cambio, sus juicios son fuertemente negativos sobre la participación de los obreros en la gestión de la empresa —salvo cuando se trata de una participación limitada a las unidades colectivas de gestión en sus tareas específicas o en los equipos de trabajo—, y negativos sobre la modernización tecnológica endógena. La tendencia que muestran a confiar más en la tecnología importada, unida a su percepción de que las potencialidades de movilizar recursos internos de investigación y desarrollo son limitadas confirman

<sup>1</sup> El juicio positivo sobre las consecuencias en las relaciones laborales está influido por el mayor peso de las respuestas de los empresarios brasileños. Los empresarios chilenos y argentinos indican, en algunos casos, conflictos laborales severos; es probable que en estos resultados influyan las características de la fuerza de trabajo en estos dos países (más tradicional, más envejecida y con una subcultura propia), y su organización y tradición sindical, relacionada además con otros actores políticos (partidos políticos y burocracia del Estado).

Cuadro 1  
EMPRESARIOS, TÉCNICOS Y PROFESIONALES, Y DIRIGENTES SINDICALES:  
JUICIOS RESPECTO A 14 TEMAS<sup>a</sup>

	Empresarios	Técnicos y profesionales	Sindicatos
1. Modernización tecnológica	+ +	+	+ -
2. Modernización tecnológica endógena	-	+ -	+
3. Papel del Estado	+ -	+	+ +
4. Función de la empresa y del empresario	+	+	-
5. Motivaciones de los empresarios	+ -	+ -	-
6. Impacto sobre los trabajadores	+ +	+ +	-(+)
7. Relaciones laborales	+ +	+	--
8. Participación de los trabajadores	- -	- (+)	+ +
9. Capacitación y formación	+	+	+ +
10. Percepción de los empresarios sobre los técnicos y profesionales	+ -		
11. Percepción de los técnicos y profesionales sobre los empresarios		+ -	
12. Percepción de los sindicatos sobre los empresarios			--
13. Percepción de los sindicatos sobre los técnicos y profesionales			+ -
14. Percepción de los empresarios sobre los trabajadores	+ (-)		

<sup>a</sup> (+) significa juicio favorable; (-) significa juicio desfavorable; (+-) significa opiniones fuertemente divididas; (+ +) significa juicios plenamente favorables; (- -) significa juicios plenamente desfavorables. Cuando ha habido un juicio dominante y otro relativamente marginal, este último aparece entre paréntesis.

los hallazgos de otras investigaciones (Argenti, Filgueira y Sutz, 1988). En tales investigaciones se destaca la falta de estímulos proveniente de la demanda y el escaso intercambio entre las investigaciones y la producción.

Con respecto a los demás temas, las respuestas entregan, en general, opiniones divididas.

Puede afirmarse, en suma, que los empresarios entrevistados manifiestan un optimismo generalizado, tanto ante el cambio tecnológico en sí mismo, como ante sus efectos en el ámbito del trabajo y en la sociedad en su conjunto: existe, en consecuencia, una elevada autovaloración de la función del empresario. Además, los empresarios no parecen dispuestos a dar cabida a nuevas formas de coparticipación (o cogestión) de los trabajadores en la gestión tecnológica de la empresa. Como excepción, algunos empresarios modernos muestran cierta disposición a ampliar el grado de información sobre el comportamiento de la empresa (aspecto considerado como secreto por otros), y hay determinadas iniciativas de "innovación social" en la materia.

Si estas opiniones de un grupo pequeño y no representativo de empresarios fueran válidas para describir las actitudes dominantes en toda la región, el contraste entre una actitud plenamente favorable a la "innovación tecnológica" y otra de resistencia a la "innovación social" podría estar apuntando a uno de los rasgos característicos de la "modernización conservadora".

El perfil de las imágenes sociales de los dirigentes sindicales contrasta notoriamente con el de los empresarios en algunas áreas de particular importancia. No sería aventurado afirmar que tras las opiniones de estos dirigentes parece haber ciertas propensiones de carácter antiliberal y anticapitalista: fuerte aspiración a una ingerencia estatal plena, resistencia a las funciones de la empresa y del empresario —y a sus motivaciones—, y una evaluación predominantemente negativa sobre el efecto en los obreros de la introducción de las nuevas tecnologías. El único país en que las opiniones de los dirigentes sindicales muestran una actitud más favorable hacia los empresarios es Chile, y probablemente este país

constituya en esto la única excepción en América Latina.<sup>2</sup>

En cuanto a las imágenes positivas, los dirigentes sindicales, tienen opiniones claramente favorables de la participación de los trabajadores en la gestión tecnológica de la empresa, y de su capacitación y formación en el trabajo. En el primer caso, es notorio el contraste extremo con la opinión de los empresarios; en el segundo, se pone de relieve un punto de confluencia interesante que puede servir de base a futuras políticas de estímulo a este tipo de actividades. Por lo demás, los dirigentes sindicales son los únicos que se muestran claramente favorables a la modernización tecnológica endógena.

Con respecto a las imágenes de los mandos intermedios —técnicos y profesionales—, se verifica, como ya se adelantó, una especie de “promedio” más cercano a las opiniones empresariales que a las sindicales. En general, la mayoría de los puntos que son considerados positivos y negativos por los empresarios, lo son también para los técnicos y profesionales, aunque no con la misma fuerza. No parece sorprendente que sean los técnicos y profesionales los que se desvían de las imágenes de los empresarios precisamente respecto de la necesidad de incentivar el cambio endógeno, aproximándose así a la posición sostenida por los sindicatos. Lo mismo ocurre en relación con las funciones que se atribuyen al Estado y en relación con la participación de los trabajadores en la gestión tecnológica.

### III. El carácter de las diferentes imágenes

Los empresarios asumen como punto de partida una “modernidad incuestionable” y la consideran como un hecho de la vida cotidiana. El juicio puede ser más entusiasta o más crítico, pero predomina la percepción de que se está asistiendo a un cambio cultural irreversible. Sus consecuencias, en un balance final de los pro y los contra, son evaluadas como beneficiosas para la empresa, así como también para la sociedad.

<sup>2</sup> Los rasgos descritos fueron anotados en CEDEAL/FLACSO/CEDES/CIESU, 1988. Este estudio mostró también que en Chile, la población en general —no sólo los sindicatos— tenía una percepción de los empresarios claramente contrastante con las de Uruguay y Argentina.

La preocupación de los empresarios, en todo caso, es la seguridad —o la incertidumbre— sobre la rentabilidad de la inversión tecnológica, la respuesta de los mercados y la continuidad de las políticas públicas.

En cambio, para los dirigentes sindicales la imagen de la modernidad es ambigua y genera temor en el trabajador. Se la reconoce como inevitable y beneficiosa —tal vez como un mal menor—, pero de acuerdo con el análisis del documento, existe un claro dislocamiento entre el mundo abstracto de la modernización tecnológica —y de sus beneficios—, y las consecuencias concretas que ese mundo supone para la vida cotidiana o la historia ocupacional más reciente de cada trabajador.

En este punto los dirigentes sindicales coinciden con los empresarios en la inevitabilidad de los cambios, pero, para utilizar un concepto clásico de la sociología, se trata de una nueva situación, profundamente desestructuradora, generadora de “anomia”. Es decir, la pérdida de vigencia de un sistema normativo o anomia en el sentido original, acuñado por Durkheim, o similar a la noción de “alienación” de Seeman.

Creo que la idea más adecuada para capturar este sentido de anomia se encuentra en la doble condición determinada por i) un conflicto cultural que coloca al obrero entre un mundo ordenado normativamente, coherente con su socialización temprana, sus grupos de referencia y las identidades compartidas, y otro mundo, ordenado por un nuevo sistema impuesto externamente que rompe con los horizontes temporales de orientación individual; y ii) una sensación generalizada de “ajenidad”, falta de control, carencia de significado y, sobre todo, de falta de referentes grupales en los que se proyecten y confirmen las identidades personales.

La inseguridad subjetiva derivada de las nuevas condiciones impuestas por la transformación del trabajo (empleo, salarios, relaciones laborales, etc.) configura en la práctica un síndrome común y similar al que provocan otras situaciones de desestructuración personal examinadas por la literatura sociológica (la migración, las crisis económicas, la desintegración familiar, etc.).

Para los técnicos y profesionales, en cambio, la transformación tecnológica y la creciente densidad de conocimientos que ella implica, significa

una valorización y jerarquización de su papel, a lo que se añade el prestigio y poder que adquieren dentro de la organización.

No obstante, su juicio favorable está matizado de una serie de conflictos derivados precisamente de estas dimensiones. Sobre todo cuando se anota, tanto por parte de los empresarios como por parte de los técnicos y profesionales, un desajuste entre las expectativas mutuas de atribuciones de poder dentro de la organización. Este tema de la conflictiva inserción de los técnicos —o tecnócratas— en las organizaciones complejas constituye también un campo tradicional de investigación sociológica.

En la medida en que el conocimiento se vuelve cada vez más un poder *per se*, la tensión en torno a las diferentes fuentes de poder de los empresarios y de los tecnócratas pasa a ser uno de los principales focos de conflicto dentro de la empresa. De la solución de esta tensión dependen aspectos tan cruciales como la identificación del profesional con la empresa, su compromiso y lealtad, su productividad y eficiencia y, en definitiva, el éxito de la gestión innovadora de la empresa.

En publicaciones recientes se ha llamado la atención acerca de cierto tipo de empresas productivas "nuevas", en general chicas, y por lo demás exitosas, que han sido creadas por profesionales y técnicos dedicados inicialmente a actividades docentes o de investigación. En general, se atribuye su éxito a la acumulación de un *know-how* proveniente de otro origen y volcado a la actividad productiva. Poca atención se ha prestado, sin embargo, al hecho de que estas empresas están virtualmente exentas de las tensiones antes aludidas.

Pero en general, los técnicos y profesionales coinciden con los empresarios en sus evaluaciones y no tienen las inseguridades propias de la pérdida de funciones laborales que expresan los obreros.

Empresarios y personal de mando intermedio, aun en la expectativa más pesimista, tienden a ver la modernización tecnológica como un desafío, pero no como una externalidad impuesta por otros.

Estas son, sucintamente, la diferentes imágenes respecto de la modernización tecnológica. A cada grupo considerado le corresponde algo así como una "definición de situación", subjetiva-

mente evaluada según el lugar que ocupa en el nuevo proceso.

Con respecto a los otros temas incluidos en la matriz, las evaluaciones de los tres grupos entrevistados pueden examinarse a la luz de la "definición de situación" recién expuesta, y de las tendencias de más largo plazo de los intereses de cada grupo, y de sus pautas culturales. Estimo que dentro de estos intereses y pautas culturales más generales, tal definición de situación es el núcleo central que permite entender las diferentes posiciones que se asumen en respuesta a las nuevas condiciones derivadas del cambio tecnológico. Permite entender incluso las diferencias existentes detrás de ciertos acuerdos aparentes que la matriz registra. Así por ejemplo, ciertos empresarios y dirigentes sindicales hacen una valoración positiva del papel del Estado. Pero para esos empresarios la importancia del papel del Estado radica en el ordenamiento de la economía, en la función de estímulo, planificación y financiamiento de la investigación, y en la coordinación del sistema científico y tecnológico. Para otros, la función estatal es la de incentivar la competencia y asegurar el libre juego del mercado.

Los dirigentes sindicales perciben la función del Estado como una de activa intervención en la orientación general de la economía y de estímulo a la investigación; estiman que esto no puede quedar librado a la iniciativa empresarial, y que es preciso considerar los efectos redistributivos del cambio tecnológico.

Esta contraposición entre los grupos considerados, y dentro de ellos, también se manifiesta en las imágenes referentes a las motivaciones de la empresa y del empresario. Estos últimos hacen presente consideraciones de orden económico y productivo (apertura al mercado externo, necesidad de mejorar la calidad del producto, competitividad, limitaciones del mercado interno). Los dirigentes sindicales, en cambio, señalan la ausencia de "responsabilidad social" de la empresa, comportamientos tradicionales especulativos, dependencia del apoyo del Estado, y, en los casos de empresas innovadoras, distribución desigual de los beneficios derivados de la mayor productividad y del monopolio de los conocimientos correspondientes a una nueva "cultura moderna" de la cual se sienten excluidos.

Los comentarios podrían extenderse a otros

de los temas presentados en el cuadro 1; sin embargo, sólo reiterarían muchas de las consideraciones ya expuestas.

Es necesario tener en cuenta que las imágenes sociales constituyen sólo una de las tantas manifestaciones de las tensiones existentes dentro de la empresa, o en la sociedad en su conjunto. Su examen no basta para conocer el verdadero nivel de conflicto, real o potencial, de nuestro objeto de estudio. Y esto es así no sólo porque estamos tratando con una "muestra" muy particular de encuestados, lo cual limita, naturalmente, el alcance de las conclusiones.

El principal problema reside en el hecho de que las imágenes sociales, o las representaciones y actitudes, no se traducen necesariamente en comportamientos concordantes. Las tensiones reales en la empresa o en el ámbito laboral están mediatizadas por el comportamiento de los actores colectivos (sindicatos, gremios empresariales, Estado) y por los sistemas de "representación de intereses" de cada sistema político particular. Las tradiciones sindicales (más o menos ideológicas, burocráticas o corporativas); las relaciones entre sindicatos y partidos políticos; las ideologías empresariales (tradicionales, modernas, neoliberales) y sobre todo la presencia o ausencia de mecanismos institucionales para la solución de conflictos (como la existencia o inexistencia de instancias de negociación entre los intereses corporativos, y el papel del Estado en las negociaciones), configuran el marco de referencia dentro del cual deben ser consideradas las imágenes sociales.

De acuerdo a lo visto hasta aquí, las representaciones de los tres grupos considerados, y sobre todo las de los empresarios y los dirigentes sindicales, difieren en tal medida que por momentos parece que los encuestados no se refirieran al mismo fenómeno. En los empresarios predomina una visión optimista de la modernización tecnológica; no perciben problemas en sus efectos sobre la organización del trabajo y sobre la condición del obrero (salvo la mención a un desempleo menor, de carácter transitorio o friccional, o al tiempo necesario de aculturación al nuevo sistema); tampoco esperan un conflicto laboral mayor; no están dispuestos a ensayar forma alguna de coparticipación o cogestión de la empresa, y evalúan positivamente el tipo de gestión y

las funciones empresariales.<sup>3</sup> Además, exigen del Estado las condiciones económicas y de gestión necesarias para asegurar la rentabilidad de la inversión en nuevas tecnologías.

Para los dirigentes sindicales, y en menor medida para los técnicos y profesionales, la visión es otra, y en el primer caso, claramente opuesta. Se espera que el Estado actúe como garante de las "responsabilidades sociales" del cambio tecnológico, se reclama la participación en la gestión de la empresa, y se cuestiona la motivación básica del empresario.

Dos son los puntos más importantes que se derivan de estas respectivas definiciones de situaciones: por una parte, las consecuencias que producen tanto en las tensiones y conflictos internos de la empresa, como en el ámbito más general de la esfera laboral, y por otra, sus efectos agregados sobre los niveles de igualdad y equidad social.

Siendo los demás factores constantes, las imágenes sociales analizadas sugieren una inserción peculiar de los sectores de trabajadores en el proceso de transformación tecnológica de la empresa. Para utilizar los términos clásicos weberianos, se trata de una "integración negativa" al sistema. Esto, expresado en términos más generales, se da cuando un grupo o sector social que dispone de alguna cuota de poder se inserta dentro de un sistema de actores colectivos, pero ejerce su poder más bien en forma de veto, de obstrucción o de resistencia. La "integración negativa" afecta en particular a la eficiencia de un sistema dado de actores para alcanzar las metas que él se propone.

Es probable que la "integración negativa" no sea un hecho novedoso, por lo menos si la tradición del conflicto laboral y la definición de los actores, en especial de los sindicatos, ha obedecido tradicionalmente a estas pautas. Sin embargo, no cabe duda de que la reconversión tecnológica puede aparecer como un elemento nuevo

<sup>3</sup> Es significativo que, a pesar de esta tendencia general, algunos empresarios señalen las ventajas de ciertas prácticas de información general a los trabajadores sobre la marcha de la empresa y sus balances, sobre la producción y los mercados, la cual redundaría en una disminución del conflicto, o bien en mecanismos más ágiles para su solución. En general, como lo señala el trabajo comentado, se trata de empresas transnacionales y no de empresas locales.



que refuerza esa integración o, por el contrario, como una oportunidad de revertirla.

Además, la "integración negativa" a nivel de las imágenes sociales no tiene que asociarse necesariamente a la falta de mecanismos institucionales para canalizar el conflicto. Pero por lo general esta asociación ocurre, y la "integración negativa" no es sólo materia de actitudes o sentimientos de "ajenidad" sino de carencia de instancias institucionales efectivas de expresión de intereses, o de mutuo reconocimiento de los mismos en instancias específicas de negociación y concertación.

Es de interés advertir que precisamente son algunos dirigentes sindicales (argentinos) los que piensan que la disminución de los conflictos laborales depende más de la participación de los trabajadores en el proceso de cambio tecnológico que de otros factores. También, entre los empresarios "modernos" se adjudica importancia a la redefinición de las reglas de relacionamiento con los obreros, para el éxito de la reconversión tecnológica; sin embargo, no es posible distinguir cómo se asocian estas opiniones —o las opiniones contradictorias—, con las características de modernización de la empresa a la que pertenecen los entrevistados.

Con respecto al segundo punto, en cambio, diferentes son las consecuencias agregadas del cambio tecnológico y sus efectos sobre la distribución, más o menos regresiva, de los valores sociales. Hay por lo menos tres aspectos en los que se centran las opiniones que vislumbran una inequidad creciente a nivel agregado: las diferencias cada vez más acentuadas entre la rentabilidad del capital y del trabajo, la desocupación

inducida por el cambio tecnológico y la distribución desigual entre empresarios y trabajadores de los beneficios que ese cambio genera. Otros dirigentes sindicales subrayan la pérdida de calificaciones y no reconocen como un valor positivo la creciente polivalencia del trabajador. Por su parte, las imágenes más positivas suponen que los efectos intrínsecos de las transformaciones del mundo material son beneficiosos no sólo en la esfera del trabajo, sino en el mejoramiento general de la calidad de vida que las nuevas tecnologías permiten. El optimismo se basa más en los efectos agregados de las potencialidades de las nuevas tecnologías que en la propia esfera del trabajo, aunque hay referencias explícitas a ciertas ventajas en materia de salud laboral, disminución del esfuerzo físico y adquisición de nuevos conocimientos.

Creo sin embargo, que existe una interrogante anterior que merece una respuesta más detallada. ¿Hasta qué punto el problema de la equidad puede remitirse a variables exclusivamente técnicas o tecnológicas? En otras palabras, nos preguntamos si es posible examinar la cuestión de la equidad como si cada técnica en particular se asociara naturalmente a ciertos grados y tipos de equidad, al margen de la consideración de otros factores (determinismo tecnológico).

Hay razones suficientes para sostener que las nuevas tecnologías pueden agregar nuevos componentes a los problemas de la equidad, desplazar otros, o modificar el tipo de conflicto en torno a la distribución de los bienes sociales. Pero el grado de equidad resulta en definitiva de procesos que tienen lugar en el plano de la política.

#### Bibliografía

- Argenti G., C. Filgueira y J. Sutz (1988): *Ciencia y tecnología: un diagnóstico de oportunidades*, Montevideo, Centro de Informaciones y Estudios del Uruguay (CIESU)/EBO.
- Brunner, J.J. (1989): *Recursos humanos para la investigación en América Latina*, Santiago de Chile, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)/Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CID), Editorial Universitaria.
- Castells, M. (1987): *Ocho modelos de desarrollo tecnológico*, Madrid, Nuevo Siglo.
- CEDEAL/FLACSO/CEDES/CIESU (1988): *Cultura política en el Cono Sur: Argentina, Chile y Uruguay*, Madrid.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (1990): *Transformación productiva con equidad*, Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.90.II.G.6.
- \_\_\_\_\_ (1991): *Imágenes sociales de la modernización y la transformación tecnológica* (I.C/R.971), Santiago de Chile.
- Filgueira, C. (1981): *Acerca del consumo en los nuevos modelos latinoamericanos*, *Revista de la CEPAL*, N° 15, Santiago de Chile, CEPAL, diciembre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.81.II.G.4.
- Jaguaribe, H. y otros (1986): *Brasil 2000, para un novo pacto social*, Río de Janeiro, Paz e Terra.
- Katzman, R. y Pascual Gerstenfeld (1990): *Áreas duras y áreas blandas en el desarrollo social*, *Revista de la CEPAL*, N° 41 (I.C/G.1631-P), Santiago de Chile, CEPAL, agosto.

- Linton, R. (1967): *Estudio del hombre*, México, D.F., Fondo de Cultura Económica (FCE).
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) (1987): Technology, competitiveness and the special problems of small countries, *STI Review*, N° 2, París, septiembre.
- Ogburn, W.F. (1922): *Social Change*, Nueva York, Viking Press.
- Petrella, R. (1988): *Prospectiva, avaliação de impactos, e participação social*, Rio de Janeiro, Ministerio de Ciencia y Tecnología (MCT)/Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico.
- Schmitter, P.C. (1981): Interest intermediation and regime governability in contemporary Western Europe, *Organizing Interests in Western Europe*, S. Berger (comp.), Nueva York, Cambridge University Press.
- Torre, Juan Carlos (1991): "En torno de los condicionantes políticos e institucionales de los programas de reforma económica", documento presentado al Seminario-taller sobre Métodos de Análisis Comparativo de Reformas de Políticas Públicas, Santiago de Chile, Proyecto Regional sobre Reformas de Política para Aumentar la Efectividad del Estado en América Latina y el Caribe, 6 de mayo, mimeo.