

**El Valor del Trabajo,**  
Una reflexión sobre  
Dominique Méda.

Pag19

**Antesala Simposio XXVII:**  
El Trabajo: Desafíos e Impactos  
en el Chile del Futuro.

Pag31



# Revista LEO XXVII

Departamento de Ingeniería Industrial - Universidad de Santiago de Chile



EDICIÓN JUNIO - 2015

“El trabajo es el medio de realización de la vida humana sólo por accidente y no por esencia”.

**Dominique Méda**

**COLOQUIOS ABIERTOS:**

Pag26 **CONVERGENCIA TECNOLÓGICA EN  
LA UBICUIDAD SOCIOLABORAL.**

Pag28 **PODER LATERAL, IMPACTO EN LA  
CONCEPCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

# Índice

4 Pag.

EDITORIAL EQUIPO REVISTA

6 Pag.

PALABRAS DE LOS PROFESORES DE LABORATORIO

Pag.  
11

PRESENTACION DE LAS UNIDADES DEL LEO

- Pag. 12 MOTIVACIÓN GENERAL
- Pag. 13 REVISTA
- Pag. 14 MULTIMEDIA
- Pag. 15 COMUNICACIONES
- Pag. 16 COLOQUIO
- Pag. 17 SIMPOSIO
- Pag. 18 FOMENTO

Pag.  
19

EL VALOR DEL TRABAJO, UNA REFLEXIÓN  
SOBRE DOMINIQUE MÉDA

8 Pag.

VISIONES SOBRE EL  
FUTURO DEL TRABAJO



Pag.30  
ACTUALIDAD: CAPITALISMO CONSCIENTE

Pag.31  
ANTESALA DEL SIMPOSIO

Pag.32  
Entrevista con Hernán Núñez:  
Asesor Comisión de Discapacidad de  
la SOFOFA



Entrevista a Pedro Narvarte:  
"Importancia del Trabajo en las  
Organizaciones"

Pag.  
24



Pag.  
22

Entrevista a Felipe Salgado: Coordinador  
Nacional Programa Sustentabilidad  
Social y Ambiental. INJUV

Pag. 26

Primer Coloquio Abierto:

**Tecnología en la sociedad  
del conocimiento**

Segundo Coloquio Abierto:

**PODER LATERAL: Impacto en la  
concepción y organización  
del Trabajo**

# Editorial

Si quisiéramos hablar acerca del trabajo, estas páginas no podrían abarcar esta temática en su completitud, dado que es una materia amplia, compleja y muy extensa que además lleva consigo cientos de años en desarrollo donde ha tenido una gran cantidad de concepciones en las distintas organizaciones a lo largo del tiempo, así como también prácticas diversas según el valor y/o importancia que se le concierne en cada época, es así como esta temática ha ido causando impactos en todo tipo de organización que han ido quedando plasmadas en nuestra historia.

El trabajo, a pesar de ser un aspecto relevante en la vida de las personas en su diario vivir, frecuentemente se da por supuesto, no se cuestiona ni se piensa sobre él con gran profundidad. Es simplemente algo que tenemos que hacer.

Si bien es fácil pronunciar la palabra "Trabajo", no es fácil de entenderla, y captar su real esencia, trabajo en equipo, autónomo, realista, de investigación, social, convencional, emprendedor, artístico, y un sinnúmero de tipos de trabajo podríamos encontrar, pero, ¿Realmente entendemos o comprendemos su real naturaleza?

Es por ello que a lo largo del laboratorio de emprendimiento educacional (L.E.E USACH), en conjunto con todas sus actividades presenciales concretamente realizadas como los coloquios organizados periódicamente a través del tiempo con la grata participación de figuras con amplios conocimientos en las temáticas a tratar, hemos desarrollado el concepto y cambios que ha tenido el trabajo en la sociedad y su real impacto y es por ello que como empresa de revista queremos llevar a la palestra la temática de lo que realmente es "El trabajo", pero es desde el punto de vista de

futuros ingenieros civiles industriales donde esperamos dejar precedente de que el trabajo es un elemento fundamental en la formación del ingeniero industrial, aplicándolo desde el punto de vista de las organizaciones, como en la aplicación de éste en la creación de capacidades y desarrollo humano, su implicancia en los retos sociales de la globalización socio-económica y laboral, su administración científica, su aplicación en los sistemas socio-técnicos, abordando sus implicancias en la evolución social, y sin lugar a dudas la valoración actual que podremos entregarle a la sociedad.

Dejando en claro al trabajo no como objeto sino como actividad, como fuente viva del valor, es decir, que el trabajo conlleva a la pobreza como objeto, pero lleva la a riqueza como sujeto y actividad. Está en el tiempo, en el presente, es actividad humana en proceso y es comprendido en el proceso de estar objetivándose. Es creador de valor en la exterioridad. Que no se trate de una actividad u oficio remunerada o que exista un tipo de glorificación teórica del trabajo como se ha dado en la época moderna, en donde los aspectos económicos, materiales, etc. han de prevalecer por sobre el verdadero valor de éste, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo.

Así como lo indica la pensadora alemana Hanna Arendt: "Llegará un momento en que sólo puede ser contraproducente la sociedad de trabajo, puesto que se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuya causa merecería ganarse la libertad."



Document with a bar chart and text.

Document with text.

Document with text and a mobile phone.

Document with text and a mobile phone.

Document with text and a bar chart.

Document with text.



# PALABRAS DE LOS PROFESORES DEL LABORATORIO

En su accionar profesional, el Ingeniero Civil Industrial se nutre por, y manifiesta en inquietudes, relativas a concebir, diseñar, implementar, operar y gestionar proyectos de ingeniería organizacional. En su motivación mas profunda, procura contribuir mediante sus acciones profesionales, a mejorar las condiciones de vida y existencia, de las personas y manifestaciones de actividad colectiva que ellas producen en relaciones de diverso alcance y contenidos.

En su tradición, el objeto de diseño más nítido del Ingeniero Civil Industrial, ha sido el de Sistema Socio Productivo. Se trata de constructos relacionales de quehaceres colectivos, en los cuales sus componentes fundamentales, las personas, se desenvuelven de acuerdo a ciertas reglas, delimitadoras de actuaciones pertinentes, necesarias y exigibles. La estructuración organizacional de estos sistemas de actividad humana, busca configurar la diversidad exhaustiva de roles y ámbitos ocupacionales, a través de los cuales fluye la actividad humana sui géneris, realizadora de la identidad del sistema.

Por su parte, en la dimensión social las personas se relacionan en la legitimidad de convivir. Y por la suya, en la dimensión productiva, en sus roles y deberes, las personas buscan ejecutar y coordinar, bajo ciertas condiciones, las acciones necesarias y suficientes tales, que producto de su conjunción, producen los bienes y/o servicios, propios de la identidad del sistema socio productivo. Visto así, se concibe el trabajo, como la disposición de actuación humana, de coordinar, en forma recursiva y convergente a resultados, las acciones productivas, realizadoras de la identidad de clase del sistema.



En la perspectiva del tiempo y las manifestaciones de culturales de las sociedades, el trabajo ha adoptado diversas formas, y ha impactado en las comunidades y las personas bajo múltiples grados de significancia y valoración. Se ha percibido el trabajar desde una connotación meramente instrumental, hasta apreciarlo como el espacio preferencial de realización humana. Se lo ha concebido como un mal necesario, y también se lo ha considerado como una vía creativa, a través de la cual las personas pueden acceder a la felicidad. A la postre, su significado y valoración, ha sido ambivalente y cambiante.

La temática transversal del Maletín del Saber Aplicado, y de las diversas instancias de gestión

del conocimiento, del Laboratorio de Emprendimiento Organizacional, LEO USACH, del primer semestre 2015, se ha propuesto indagar acerca del Impacto del sentido contemporáneo del Trabajo, y sus tendencias de cambio, en los Sistemas Socio Productivos del siglo XXI.

En conjunto con el Grupo Revista, de la Unidad Sello Editorial LEO 01 2015, expresamos la más cordial bienvenida al lector del presente documento, y esperamos sea una contribución significativa a sus inquietudes académicas y profesionales.

Tamara Wong Valdés  
José Miguel Araya Marchant

# VISIONES SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

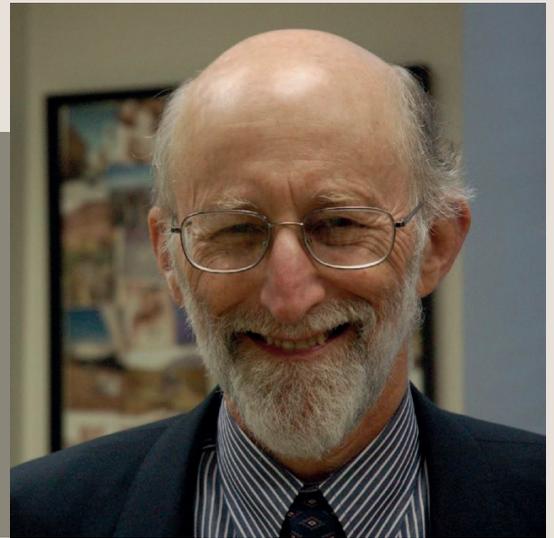
Artículo elaborado por CNTGROUP



Thomas Malone

Para nadie es un misterio los grandes cambios que están afectando al mundo hoy: **El rápido avance de la tecnología, cambios climáticos, envejecimiento de la población y la globalización** son sólo algunos de los factores que están cambiando la forma en que vivimos. Pero, ¿De qué forma se verá afectado el trabajo en el futuro?

Según Daniel Hammermesh, Economista de la Universidad de Texas e investigador asociado del Institute for the Future of Labor (IZA), el futuro del trabajo se definirá por tres factores principales: La demanda, la globalización y el desarrollo tecnológico. Estos factores reorganizarán y crearán nuevas maneras de trabajar. Por consiguiente, la oferta, capacitación, movilidad y el envejecimiento de la fuerza laboral determinarán las consecuencias sociales de las modificaciones del trabajo.



William Mitchell, investigador de Ciudades Inteligentes en el MIT, proyecta que debido a los avances tecnológicos, será el trabajo el que llegará al trabajador, en lugar de que el trabajador tenga que ir a un lugar determinado y justificar su existencia laboral ahí. Agrega además que cada vez será más común que el trabajo se realice en el propio hogar, en el transporte colectivo, en el auto o en la calle. La consecuencia de esto, será que para muchos trabajadores, la línea entre las actividades personales y su trabajo comenzará a desaparecer y nuevos hábitos aparecerán, como por ejemplo, no depender de un sólo empleo, lo que se conoce como "trabajo distribuido"

Para Thomas Malone, Director del Centro para la Ciencia de la Coordinación del MIT, los bajos costos de la comunicación y los nuevos valores de las personas han democratizado a las organizaciones

en una forma similar a lo que sucede con la sociedad en general. Esta nueva estructura organizacional permite a las compañías obtener los beneficios de un gran tamaño (economías de escala, por ejemplo), y al mismo tiempo, poder aprovechar la libertad de las pequeñas empresas.

Por otro lado, se estima que para el año 2030 se producirá una crisis de la fuerza laboral en la mayoría de las economías más grandes del mundo, debido al envejecimiento de la población. Si conectamos esta crisis de fuerza laboral con el cambio cultural producto de la tecnología, nos damos cuenta que la forma en que vemos el trabajo está cambiando rápidamente, y estamos justo en el punto de inflexión. Entonces, **¿qué podemos hacer nosotros, que pueden hacer los gobiernos y las organizaciones para adecuarse a este cambio?**

Un plan de RRHH en cuatro pasos es lo que propone Rainer Strack, consultor de recursos humanos del Boston Consulting Group:

- Primero, un plan para pronosticar la demanda y oferta de los diferentes trabajos y las diferentes habilidades necesitadas. La planeación de la fuerza laboral se convertirá en algo más importante que la planeación financiera.
- Segundo, un plan para atraer a más personas: mujeres, la generación Y (nacidos entre los años 80 y año 2000), pero también los jubilados.
- Tercero, un plan para capacitarlos, educarlos y mejorar sus habilidades. Y finalmente, retener a los mejores trabajadores.

Sobre este último punto Thomas Malone propone una gestión empresarial basada en "coordinar y cultivar" a los empleados, en lugar de ordenar y controlar. Coordinar hace referencia a organizar el trabajo de manera que éste empiece a andar, sin fijarnos si estamos o no en control de éste. Esta coordinación puede ser o no centralizada y tiene que ver con las actividades que tienen que ser llevadas a cabo y las relaciones entre éstas. Al hablar de cultivar, se refiere a concentrarse en las personas que están llevando a cabo las tareas; qué es lo que necesitan, cuáles son los ámbitos en los que destacan y como pueden colaborar entre ellas. Cultivar es sacar lo mejor de las personas mediante una combinación de control y libertad. Malone propone cuatro principios para cultivar a la gente, usando una analogía con flores: primero, aprovechar las tendencias naturales de cada persona. Segundo, permitir que "florezcan miles de flores"; en vez de decidir de antemano la mejor alternativa, permitir a la gente experimentar. Tercero, propiciar la "fertilización cruzada": La información debe circular libremente, es importante incentivar a la gente para que construya y conserve bases de datos. Finalmente, improvisar: Lo mejor es empezar las tareas con una idea general y estar preparado creativamente para lo que pueda suceder.

Como podemos observar, estamos en un gran momento de cambio en el mundo laboral, por lo que es necesario tomar las medidas personales, organizacionales y gubernamentales para estar preparados de esta transformación, poder mirarla como una oportunidad y aprovecharla al máximo.



# Unidades LEO

# GERENTES

- Gerente de Multimedia: **Daniel Hurtado**
- Gerente de Revista: **Estefanía Barraza**
- Gerente de Simposio: **Vanessa Rojas**
- Gerente de Coloquio: **Axel Aedo**
- Gerente de Fomento: **Felipe Muñoz**
- Gerente de Comunicaciones: **Franco Merino**



# REVISTA

## Misión:

*"Ser un medio de información, difusión y comunicación oficial de los distintos conceptos alusivos al tema a desarrollar: publicaciones, entrevistas y contenidos editoriales, llevando a nuestros lectores una revista objetiva y de calidad, contribuyendo con el resto de las unidades del proyecto"*

## Visión:

*"Queremos ser un medio distinguido, posicionando la revista como la principal publicación mediante un plan estratégico que busque la excelencia y eficiencia del equipo a través de la innovación y uso de herramientas necesarias que permitan tener un producto duradero y sustentable que cumpla con las expectativas del proyecto"*



De Izquierda a derecha: Elías Aguilera, Estefanía Barraza, Tamara Ureta, Sebastián Cid, Andrea González, Matías Moral.



# MULTIMEDIA

## Misión:

*"Somos un equipo en busca de la innovación. Nuestro pilar es la creatividad y nuestra meta es la perfección. Utilizando herramientas comunicativas, con un entorno dinámico y a la altura, con canales informativos versátiles y actualizados, apuntamos a la masificación y a la fidelización del producto LEO"*

## Visión:

*"Esperamos ser una empresa que esté a la vanguardia de las nuevas tecnologías disponibles, para dar el soporte digital a las distintas actividades en las cuales se desarrolle el LEO y sus empresas"*



De izquierda a derecha: Cristian Jorquera, Sebastián Merlo, Daniel Hurtado, Francisco Queupil, Felipe Martínez.



# AGENCIA DE COMUNICACIONES

## Misión:

*"SinapsisRed tiene como misión generar y crear soluciones integrales en comunicación, publicidad y marketing, trabajando en conjunto con las demás empresas del holding para informar e integrar a la comunidad interna y externa de los temas y actividades a desarrollarse en las instancias requeridas"*

## Visión:

*"Generar una marca personal y potenciar todas las marcas del holding a nivel institucional, creando campañas innovadoras integrando tecnologías a los formatos convencionales de publicidad"*



De izquierda a derecha: Lindsay Romero, Tania Zurita, Valeria Arriagada, Michael Salazar, Melissa Bonilla, Franco Merino.



# COLOQUIO

## Misión:

*"Gestionar y organizar 3 coloquios informativos que convergen al tema "El trabajo en su concepción, organización, praxis e impacto en la sociedad". Otorgar un agradable momento en cada coloquio, presentando expositores de buen nivel que ayuden al público a informarse e incentivar la búsqueda del conocimiento"*

## Visión:

*"Los esfuerzos de la empresa se orientan a generar constantes instancias de diálogo referentes al tema global del semestre, El Trabajo: en su concepción, organización, praxis e impacto en la sociedad. A partir de ello, el objetivo es lograr que los asistentes a cada evento, logren internalizar lo aprendido en ellos, creando un valor a largo plazo en ellos que puede ayudar de sobremana en cómo se desenvolverán a futuro a nivel laboral"*



DIALOGAUSACH

De izquierda a derecha: Claudio Bustos, Axel Aedo, Mónica Robles, Rodolfo Raba, Juan Pablo De La Torre.



# SIMPOSIO

## Misión:

"Concluir el Laboratorio de Emprendimiento Organizacional 2015 del curso "Taller de Gestión y Liderazgo" mediante un simposio que, construido sobre la base del protocolo CDIO+G, contempla la discusión del tema: "El trabajo, su concepción, organización, praxis e impacto en la sociedad". En este evento se exponen distintas perspectivas de la temática invitando a personajes de renombre en el área"

## Visión:

"Fomentar la identidad universitaria regresando el Simposio LEO USACH a nuestra casa de estudios. Brindar a los estudiantes la oportunidad de participar del resultado de este proyecto, realizado bajo estándares profesionales que lo posicionen como un aporte de conocimiento a la comunidad universitaria y que nos posicionen como futuros ingenieros civiles industriales. Aspiramos a que la universidad reconozca a Simposio como un espacio propio de la casa de estudios con el fin de difundir y ampliar el saber de los estudiantes, siendo así un aporte significativo que genere identidad y logre distinción dentro del estudiantado"



De izquierda a derecha: Macarena Ovando, Vanessa Rojas, Israel Burgos, Nicoll Valdés, Valeria Valdés



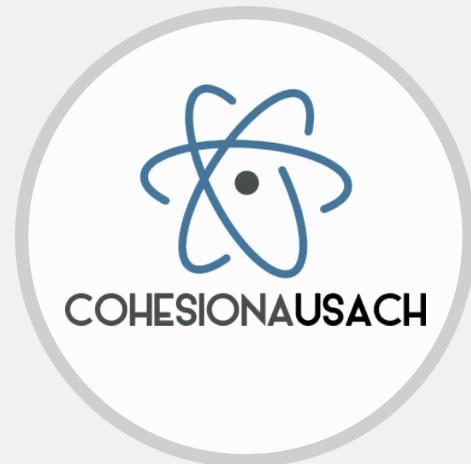
# FOMENTO

## Misión:

*"La misión CohesionaUsach es evaluar la viabilidad financiera de los proyectos y de solventar a las distintas unidades de LEO. La búsqueda de patrocinios, auspicios y autogestión, permiten generar los recursos que las distintas áreas necesitan para el cumplimiento de sus metas, además de velar por la entrega de un buen servicio a los asistentes de los distintos eventos".*

## Visión:

*"Lo que pretendemos como área de trabajo, además del éxito de los eventos, es marcar un precedente a futuras generaciones participantes de leo, además de generar un trabajo en equipo entre las distintas áreas."*



De izquierda a derecha: Marcelo González, Daniela Roa, Felipe Muñoz, Máximo Guevara, Felipe Meza.





# EL VALOR DEL TRABAJO, UNA REFLEXIÓN SOBRE DOMINIQUE MÉDA

Artículo elaborado por CNT GROUP

El concepto de trabajo y su significancia, ha cambiado a lo largo de la historia de la humanidad. Desde las sociedades que no se estructuraban en base al trabajo, hasta en la sociedad industrializada en donde el trabajo se convierte en un eje central para la estructuración social. En las primeras, como las sociedades anteriores al capitalismo, el significado del trabajo no tiene comparación con el concepto actual, en tanto que el mismo se realiza, no sólo en función de la reproducción para la subsistencia o para el intercambio, sino que se efectúa en el marco de un sistema de representaciones que robustece la identidad grupal en torno a valores que trascienden el acto económico con el que lo conocemos en las sociedades presentes. En estas sociedades el trabajo es una acción asociada a la supervivencia, no hay en ellas una diferencia como en la sociedad industrial entre el tiempo de trabajo y tiempo libre, por ello: "El trabajo en las sociedades preeconómicas presenta tres características: Primero, se acomete para ser visto por los demás, es una suerte de competición lúdica, de juego social... segundo, ni la satisfacción de las necesidades, ni el ánimo de acopio son primordiales... por último el trabajo se rige por lógicas sagradas y sociales"

(Méda: 1998). De este modo, el abordaje de la lógica de las relaciones de intercambio de estas sociedades, al igual que el estudio de las relaciones económicas, las formas de competencia, de intercambio, así como de propiedad y de trabajo en las sociedades antiguas y medievales de oriente y occidente nos aproximan a la comprensión del funcionamiento y la evolución de las sociedades humanas.

Durante estos últimos dos siglos, la cultura occidental se ha fundamentado en el trabajo y el trabajo a su vez ha tenido incidencia en los estilos de vida que han determinado el desenvolvimiento de la sociedad hasta la actualidad. La noción del trabajo ha experimentado, notables mutaciones. Estos elementos componen los principios sobre los que se basa la reflexión sobre el trabajo en los comienzos del siglo XXI. Se está en presencia de cambios que por su dimensión y tamaño impactan la racionalidad sobre la que se erigió el modelo capitalista.

"Sociedades fundadas en el trabajo" como lo escribía Habermas, el trabajo como base del orden social y determinante de la posición que ocupan los individuos en la sociedad, se trata de una regla, un hecho

social y que también es el primer medio de subsistencia el cual utiliza parte fundamental de la vida de los individuos y que ha servido de utilidad, derecho y protección en nuestras sociedades; a pesar de ello hemos negado su valor histórico, su esencia e indicaremos que cuando el trabajo no esté más desfigurado, coincidirá con su esencia, y luego este será solo ocio, felicidad y pura producción de sí mismo. Hoy, la interrogante que nos plantea Méda es la existencia de un trabajo que tenga sentido y el de un empleo sin el cual el individuo sería considerado inútil por el mundo. Y se plantea incógnitas como ¿Hemos recalcado demasiado la importancia del trabajo y del empleo? ¿La puesta en valor del mundo es únicamente la producción? ¿Hasta qué punto tenemos que concederles nuestro destino?, con estas interrogantes que nos presenta Méda debemos intentar comprender, qué es verdaderamente el trabajo, cual es en sí su esencia ¿Cuáles son las condiciones que deben darse para que el trabajo logre escapar de su definición inicial de actividad que apunta a la producción, al sacrificio, a algo que debemos hacer por qué "hay que hacerlo" y volverse una actividad autónoma que comporte en ella misma su propio fin?



Trabajo era en primer lugar “una libertad creadora” por la cual el hombre podía transformar el mundo, acomodarlo, domesticarlo, volverlo habitable a la vez que le imprimía su marca. Es exactamente a este modelo que nos reenvía una parte de los pensadores del trabajo cuando indican que el trabajo sería, para toda la perpetuidad, la oposición voluntaria a la naturaleza, a lo dado. Paralelamente el trabajo se vuelve sinónimo de obra: en el objeto que elaboro, coloco algo de mí, me expreso a través de él, él es paralelamente obra colectiva (expresándome, muestro al mismo tiempo una imagen de mí mismo a los otros). Idea de trabajo-obra cuyo objetivo sería antes que nada permitir a los hombres expresarse y hacer obra común (lo que sería para él mismo su propio fin).

En el campo de la filosofía, Méda subraya que “el trabajo es el medio de realización de la vida humana sólo por accidente y no por esencia”. Es el siglo XVIII que lo ha inventado como categoría homogénea: principal factor de la producción, el intercambio económico, el trabajo-mercancía, se instaló así como núcleo o cimiento de la vida social. Plantea «desencantar el trabajo». Concibe que el trabajo está lleno de todas las energías utópicas que se le han agregado en los dos últimos siglos; «está “encantado”, en el sentido de que ejerce sobre nosotros un “encanto” del cual somos hoy cautivos. Ahora, es necesario destrozarse este embrujo, «desencantar el trabajo».

Pero en definitiva, desencantar el trabajo no significa el final del empleo. Evitando «falsos debates sobre la “desaparición” del trabajo, su sustitución o aún las propuestas alarmistas de quienes “renuncian” al pleno empleo», Méda señala que “simplemente este pleno empleo significará que cada

individuo tiene acceso al empleo (y al empleo bastante regulado) pero que éste se compone de una cada vez menor cantidad de horas, y deja a cada uno espacio y tiempo para dedicarse a otras actividades privadas y colectivas”

Parece indiscutible que todos necesitan trabajar y que el trabajo siempre ha sido parte de los fundamentos de nuestra organización social. Pero ¿Qué ocurre si eso no fuera totalmente cierto? ¿Si el trabajo sólo fuese un nuevo invento que nuestras sociedades han considerado fundamental dentro de un contexto histórico determinado, siendo así un fenómeno fechable que eventualmente cesará? ¿La firme energía de los poderes políticos actuales de «salvar el trabajo» acaso no traiciona la dificultad ante la que nos hallamos para transitar a otra época en la que el trabajo dejaría de ser tal vez un valor fundamental? Ello permite situar el instante en que el trabajo empezó a ser una necesidad principal y un valor moral. Al explicar por qué hemos llegado a ensalzar esta herramienta de nuestro sufrimiento, la autora invita a relativizar su valía.

Es preciso que nos cuestionemos sobre el sentido del trabajo antes de entregarnos a la exploración de soluciones para alcanzar cada día niveles más altos de producción y creador de dividendos.

Hay que tener conciencia de la cercana relación entre la ideología del trabajo y las medidas políticas que se plantean. La perspectiva histórica del trabajo no permite, pasar por alto el deseo de todo ciudadano con una actividad honorable que dé sentido a su vida. No hay por ahora soluciones perfectas, pero las sugerencias de Méda son un estímulo para importantes replanteamientos.

*“El trabajo es el medio de realización de la vida humana sólo por accidente y no por esencia”*

DOMINIQUE MÉDA

# Entrevista a Felipe Salgado

Coordinador Nacional Programa  
Sustentabilidad Social y Ambiental.  
Departamento de Coordinación Programática.  
**Instituto Nacional de la Juventud.**  
**Ministerio de Desarrollo Social.**



La presente entrevista se enmarca en la realización del XXVII LEO USACH y bajo la temática semestral definida como “El trabajo, en su concepción, organización, praxis e impacto en la sociedad”. Hoy el objetivo es abordar el tema fundamental desde la órbita gubernamental, más específicamente desde la vereda joven y cómo los órganos pertinentes avanzan en el desarrollo de políticas públicas que aborden problemáticas hoy presentes asumiendo entre otras cosas la entrada en discusión de una reforma laboral para el país.

**Como Instituto Nacional de la Juventud muchas son las tareas que realizan en el desarrollo de diversas iniciativas. Particularmente hoy podemos visualizar un enfoque puntual en cuanto a la introducción de los jóvenes al mundo laboral (Proyecto INCUBA, Talleres de capacitación laboral y técnica, Oferta de prácticas en el sector público, entre otros). ¿Qué podríamos esperar de esta oferta joven en un horizonte temporal de aquí al término de la gestión de la presidenta Bachelet? Si es posible, adelantar algo respecto a nuevas políticas públicas que el ejecutivo instalará en la agenda joven.**

Lo primero es entender la definición de la INJUV y cuál es su posición dentro de la orgánica del Estado porque en términos estrictos el Instituto Nacional de la Juventud es un organismo que asesora la política pública juvenil, por lo tanto no tiene un rango de ejecución de bienes y servicios, independiente de que si lo haga. Sin embargo el énfasis que le da el INJUV se pone específicamente en la participación en las diferentes miradas de esta política pública juvenil, sea desde la perspectiva de la salud, de la educación, etc. En lo



concreto, este órgano se determina a base de “la participación joven EN...”. Los programas que van en esa línea son diversos y se plantean en la vinculación más política con escuelas ciudadanas, desayunos públicos, ideas territoriales canalizadas como bien dijiste por el proyecto INCUBA. Lo otro tiene que ver con el patrimonio y la sustentabilidad donde se engloban cuatro iniciativas que se traducen en desarrollar la participación joven voluntaria abordando particularmente la oferta de las prácticas públicas antes mencionadas. En esa lógica, lo que se toma es reforzar el trabajo que desarrolla el Ministerio de Hacienda con lo que es Prácticas Chile donde se incorporan a jóvenes a instituciones de la estructura pública (servicio civil). Básicamente lo que el INJUV pretende es incorporar o buscar el nexo entre jóvenes pertenecientes a distintas instituciones de educación superior con este sector laboral.

Hoy el sistema te limita en cierto modo para tu inserción laboral porque solicita un montón de requerimientos y eso en la práctica es complejo para un joven que pretende iniciar su inclusión al sistema. Esto se evidencia de manera más fuerte con estudiantes que provienen de CFT e IP por problemáticas que son más estructurales pero que finalmente te dejan a entre ver que hay una problemática al respecto. Precisamente ese es el alcance e impacto que genera INJUV con este programa.

Ahora, en términos organizacionales hay elementos que son importantes de tomar en cuenta a la hora de buscar estos jóvenes que se insertarán en el servicio público y que tiene que ver como primer punto con el entendimiento por parte de estos acerca del impacto que se genera al optar por esta alternativa (concepción más política que se trabaja mediante capacitación previa). Para nosotros es primordial el tema formativo. Como segundo punto se incluyen ejercicios prácticos y que hacen relación al área en que el joven desea desenvolverse, entendiéndose esta etapa como una más heterogénea. Como último punto entramos de lleno a la forma en que como INJUV podemos apoyar verdaderamente a este joven durante este tramo y de qué forma podemos ser un real apoyo y sustento para él.

**Según registros de la OIT, nuestro país sigue ocupando de forma sistemática el último lugar en ocupación juvenil (15 a 24 años) entre los países de la región (orden del 32%). ¿Cuáles son las metas que se propone esta gestión, entendiendo su rol canalizador entre el grupo poblacional en cuestión? ¿En qué áreas del desarrollo de conocimiento se podría poner el énfasis?**

Hay una meta presidencial traducida en un propósito y es el cómo nosotros entregamos esta oferta laboral. Como INJUV, y a nivel nacional, para este año contamos con 300 vacantes y la pretensión evidentemente es aumentar de forma sistemática estos cupos de aquí al término de gobierno con un avance del 15% por año. El trabajo es de largo aliento según la problemática que me planteas y que hace relación a cómo los jóvenes se insertan en el sistema laboral (en este caso público). La idea es obviamente seguir avanzando mediante la implementación de este tipo de políticas públicas pero entendiendo que también aquí hay otras instituciones competentes en diversas áreas.

Las definiciones de los programas, lineamientos u orientaciones que debe tener INJUV se supeditan al mandato del Ministerio de Desarrollo Social. Se esperan las indicaciones del Ministro y de la Dirección Nacional para nosotros dotar la idea de política pública. Hay un espacio de la definición política como tal. Luego se baja la definición para el trabajo dentro de la propia orgánica en conjunto con colaboradores lo que termina por traducirse en una planificación presupuestaria para alcanzar el objetivo trazado.

**¿Cuál es la relación de esta institución con los demás organismos públicos?**

Independiente de cómo se comienzan los diálogos con otros organismos públicos, esto debe ser trabajado en base a convenios de colaboración donde se definen derechos y deberes y se trazan las metas a alcanzar por dichos convenios. Esta es la base de la relación formal que tiene el INJUV con otras instituciones.



# Importancia del trabajo en las organizaciones

Entrevista a Pedro Narvarte Arregui, Académico Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Santiago de Chile.

## Según su experiencia, ¿cuál es la importancia del Trabajo en una Organización?

Primero, como el trabajo es parte del ser humano, diría la importancia del ser humano en las organizaciones. Pues bien, tanto en organizaciones productivas como económicas y sociales, el trabajo es inherente del ser humano. Es más, el Profesor José Miguel Araya basó en parte su tesis de magister en la concepción de Maturana, donde plantea la diferencia entre relaciones de trabajo y sociales, asociado a la emoción que genera acción.

Las relaciones sociales normalmente están relacionados con emociones, sin embargo las relaciones de trabajo se fundamentan en la obligación, rendimiento, etc. Por ello, es que en las relaciones de trabajo se hace un contrato, que sería el modo que yo tengo de gobernar mis emociones para cumplir con lo que otro me impone o hayamos acordado. Ahí aparecen las reglas, los horarios de trabajo, el desempeño, las funciones. Es por eso que las relaciones humanas tienen una complejidad distinta a la social. En este sentido, es importante ya que el trabajo es lo que permite darnos el sustento.

Un ejemplo son los primitivos cuando salían a cazar que no era un acto social, era un acto de trabajo. Los actos sociales serían las fiestas, los ritos, etc. Pero desde ya existían concepciones de trabajo relacionados al sustento. Entonces, el trabajo siempre está muy fuertemente orientado hacia el proveernos y lo social es como la distensión.

## En la actualidad ¿Cuál es el concepto trabajo?

-Sin duda, desgraciadamente el concepto ha ido cambiando. Creo que hoy el trabajo se esconde tras una mala palabra "Recurso Humano", por lo que el trabajador es un recurso, no una persona, pero más aún, socialmente dejas de ser persona, eres un cliente, un consumidor por ejemplo. Hemos ido cambiando ciertos elementos que despersonalizan nuestra concepción de vida, y las organizaciones efectivamente cada vez son menos humanizadas.

Creo que le hace mal al mundo social, debido al estrés laboral, los malos tratos. Por lo que tendría que ser relaciones de trabajo humanas, que se ha perdido ya que el trabajador es visto como un recurso que me sirve para poder aumentar la mayor rentabilidad en la organización, desvirtuando el concepto trabajo.

## ¿Cómo ha perjudicado a la sociedad?

Cada vez estamos más enfermos, la sociedad actual es una sociedad donde no hay respeto por el otro como un legítimo otro; lo que llamaría Maturana la Filosofía del amor, la aceptación del otro como legítimo otro en la convivencia, que se ha perdido. Esto se ve siempre, en la calle, cuando cada cual trata de sacar ventaja con respecto al otro, además de la concepción neoliberal de la falta de trascendencia y la concepción del ganar, evidenciando un mundo de competitividad brutal y el aislamiento social, la desconfianza, etc. Esto trasciende en el trabajo fuertemente con la concepción de obligación; entonces la persona que es útil, sirve en el trabajo, de lo contrario me deshago de esta porque es un recurso.

## ¿Qué cambios cree que tendrá en el futuro como consecuencia de los avances tecnológicos acompañado de la evolución como sociedad?

Estamos en un mundo de la tecnología y la tecnología fundamentalmente en el ámbito de las comunicaciones, que puede ser inclusiva, pero debido a la distancia, las relaciones humanas se debilitan. También ha traído consecuencias en el trabajo debido a la automatización prescindiendo de los seres humanos para ser reemplazados por maquinas, volviendo al concepto de recurso esquivo, y reemplazable.

Malone plantea que el futuro del trabajo en las organizaciones se basará en las redes. La idea de ahora es que cada una aporte desde lo que puede y hacia allá avanzamos. Por ejemplo, yo como profesor ejercería funciones como un "nodo" donde diferentes tareas pasarían por mí, desde una reunión a distancia hasta clases vía en línea.

## Nosotros como Ingenieros Industriales, ¿cómo deberíamos comportarnos?

Con respecto al concepto de trabajo que deberíamos tener como Ingenieros Industriales, tenemos varias lógicas de pensamiento. En lo personal, siendo sistémico soy bastante humanista y por lo tanto el concepto de la relación debe tener presente el respeto humano. Tú no puedes ser un recurso para una persona, sin embargo lograré lo mejor de ti, en la medida que tú estés bien y conforme. Yo no puedo separar el concepto humano del concepto del trabajo. En esa concepción debe existir un equilibrio para poder llevar un rendimiento en el trabajo acorde a un buen desempeño en el mismo.

**La reflexión es: "si el trabajo no te hace ser un buen ser humano, en realidad para qué sirve el trabajo".**

---

Primer Coloquio Abierto:

# Tecnología en la sociedad del conocimiento

---

En base a su experiencia en el ámbito de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), el ingeniero civil industrial, Alejandro Gallardo, expuso sobre el impacto de las tecnologías en el ámbito empresarial, el sector público y el mercado laboral. Un escenario dinámico y cambiante que propone interesantes desafíos para los nuevos profesionales.



Alejandro Gallardo

La primera transformación que cambió de forma radical la vida humana es aquella denominada como la **“revolución neolítica”**. Dicho período hace alusión al momento en que los humanos pasaron de la vida nómada al sedentarismo y la economía se volcó hacia la producción (en reemplazo de la recolección y caza). Ya en el siglo XVIII, fue la llamada **“revolución industrial”** la que volvió a modificar los cimientos de la sociedad instaurando una economía basada en la urbanización, producción en masa y mecanización. Con la globalización de Internet, comenzamos a vivir en la era digital y es la **“revolución del conocimiento”** la que ahora transforma el comportamiento de la economía.

En la presentación “Impacto en la productividad – valor de las TIC”, el ingeniero civil industrial **Alejandro Gallardo** hace referencia a ese contexto para situarnos en medio de esta **“revolución del conocimiento”** y así explicar el efecto de las tecnologías de la información y comunicación en la economía actual. Gallardo, quien es presidente de la Asociación de egresados de Ingeniería Industrial, posee años de experiencia en el desarrollo de soluciones tecnológicas y es dueño de The Project Company; empresa orientada a la Ingeniería, proyectos, servicios e integración tecnológica.

## Siglo XXI: El siglo de las TIC

Según Gallardo “las TICs sirven para cambiar los paradigmas de la sociedad industrial hacia la sociedad del conocimiento”. Estas nuevas nociones hablan de una sociedad empoderada por las redes sociales que acortan distancias y redefinen la dinámica entre la ciudadanía y las autoridades. Esta misma revolución digital y su economía globalizada, además, derriba las barreras geográficas, desmaterializa el trabajo, cambia la naturaleza de la carrera profesional y prioriza el capital intelectual más que el capital financiero o los recursos naturales.

En este escenario, la productividad en el ambiente laboral depende más de factores cualitativos como la creatividad y la motivación dado a que el trabajo es mayoritariamente valorado por el contenido que presta y no tanto por el tiempo presencial que cumpla el empleador. El gobierno, en tanto, debe ajustarse a una ciudadanía que exige una autoridad más transparente, participativa y fiscalizable. Y en el caso de las empresas, sus reajustes implican un uso más intensivo de las TIC, más captación del talento en vez de la captación de recursos y la innovación de los modelos de negocios.

Todos estos cambios se resumen en una idea principal: “El recurso está en las personas, en lo intangible”. Ejemplo de ello, según cita Gallardo, son los índices mundiales que sitúan a las empresas basadas en intangibles (tipo Google y Facebook) como las que más valen dentro del mercado. Una realidad aplicable también al mercado laboral donde son los trabajos ligados al área del conocimiento los que están creciendo, mientras decrecen las labores basadas en operaciones, transacciones y producción. Este punto en particular supone un reto especial para la educación profesional que debe formar personas que se desempeñarán en labores que aún no se han inventado.

## Efectos concretos en las empresas

### ¿Y cómo es que todos estos cambios se ven reflejados en las empresas?

Gallardo parte explicando que la empresa se convierte en una sociedad ubicua; es decir, los clientes, los proveedores y los empleados están siempre conectados. Mientras, lo tangible se comoditiza y el negocio se traslada a lo intangible.

Y es que, inevitablemente el modelo de negocio, cambia. Por ejemplo, se funciona en medio de un mercado global donde los productos se transforman en servicios y la creación del “valor agregado” es una práctica común y esperable. Y, como mencionaba Gallardo previamente, se eliminan puestos de trabajos, pero surgen otros que tienen nuevos y desafiantes metas por delante: interpretar datos, imaginar servicios y productos nuevos, gestionar nuevas tecnologías, coordinar procesos en un escenario multicultural y administrar talentos.

Casos ejemplares de este proceso son los cambios disruptivos que varias industrias ya están experimentando. Gallardo cita la realidad de las “mineras sin mineros”, es decir, plantas en la que la robótica y automatización de procesos han desembocado en la prescindencia de tradicionales puestos de trabajo. Otro ejemplo: el avance de las impresoras 3D. Una prótesis médica evaluada en US\$20.000, puede obtenerse significativamente a menor costo si se desarrolla con una de estas máquinas; la impresora en sí cuesta US\$2000 y la prótesis que produce unos US\$10.

## Conclusiones y oportunidades

La moraleja de la charla de Alejandro Gallardo para las empresas es que éstas deben generar una estrategia digital que alinea la estrategia de negocio con las TIC (“cambiar o morir” es la consigna). Y para los nuevos profesionales, el consejo es salir a la caza de las nuevas labores que requiere el actual sistema y que se concentran en las áreas de smart energy, smart city, 3D printing y artificial intelligence.

---

Segundo Coloquio Abierto:

# PODER LATERAL: Impacto en la concepción y organización del Trabajo

---

Expone: Gonzalo Martner, Doctor y Máster en Ciencias Económicas y actualmente Director Departamento de Gestión y Políticas Públicas, Universidad de Santiago de Chile



## ALGO DE HISTORIA:

El siglo XX fue una época de grandes cambios, no solo políticos y económicos sino también transformaciones en las dinámicas industriales de producción lo que se tradujo en una redefinición en las relaciones del trabajo. Uno ejemplo notable y símbolo de estos cambios es la instauración del modelo organizacional conocido como Fordismo que promovió la especialización y la reducción de los costos de producción. Esta instauración de modelo organizacional desencadenó lo que hoy conocemos como cadenas de producción y es aquí el gran cambio respecto del pasado, el hecho de que ser trabajos repetitivos y muy específicos dio el puntapié a lo que hoy conocemos como oficios, es decir cada cual ocupa en este sistema una posición específica y la creatividad; las ocurrencias particulares, simplemente se deja fuera. Es en este punto donde se implanta a la vez otro gran cambio pues, no solo bastaba con aumentar enormemente la productividad sino plantearse a quién vender esto. Es en esta confluencia tanto de la nueva forma de estructurar los procesos productivos, orientados en aumentar la productividad, sumado al hecho histórico de la gran crisis del año 29, donde surgieron grandes metamorfosis en las políticas económicas y como estas deben operar.

Dos personajes jugaron un papel protagónico en esta situación: en primer lugar, el célebre economista británico John Keynes con sus grandes y controversiales ideas y en segundo lugar el presidente de los estados unidos Franklin Roosevelt con sus acciones de generación de demanda a través de acciones públicas. Todo esto desencadenó en la gran edad de oro del capitalismo entre el 45 y el 75, un ciclo económico que no ha tenido parangón en la historia. Es en esta edad de oro donde el trabajo toma la forma en la que hoy nos imaginamos, un trabajo estable, ciertamente estructurado, de alguna manera legislado y protegido (como por ejemplo derecho a vacaciones), con índices cada vez más bajos de horas anuales trabajadas, lo cual implicó un aumento del nivel de vida colectivo, vislumbrado en PIB con los salarios y los enormes niveles de productividad. De la mano de estos mejores salarios y con la idea de llevar estas ganancias más allá de la vida activa productiva, se traduce en la implementación de sistemas, como por ejemplo el sistema de salud. Es decir, en esta época dorada se derriban los 3 grandes temores sociales gracias a los mecanismos establecidos y regulados: Desempleo, enfermedad y vejez. Pero como todas las cosas, nada es para siempre y luego de este gran ciclo económico se produjeron nuevamente cambios: producto de las incipientes tecnologías, el aumento del precio del petróleo, desestructuración de la estabilidad financiera internacional, producto de la gran crisis del sistema de tipo de cambio fijo el cual mantenía un cierto equilibrio en las formas de pagos, entre otros.

Como consecuencias, se establecen nuevos paradigmas e ideas con la finalidad de afrontar esta crisis, tales como: la apertura de las

economías, dejar que la competencia inunde todos los procesos productivos, irregularidad de los mercados de trabajo y privatización de los servicios sociales. Es aquí cuando el trabajo comienza a ser objeto de una desregulación generalizada a la inversa de cómo se dio en el periodo anterior con una regulación del trabajo hasta llegar a lo que hoy conocemos.

### ACTUALIDAD:

## ¿QUÉ ES LO QUE SUCEDE CON EL TRABAJO?

Es una prueba diaria que el cambio tecnológico ha tenido una aceleración impresionante. Hay autores que sostienen que el cambio tecnológico es de tal magnitud, que en definitiva ya no habrá la capacidad de otorgar un trabajo a la sociedad, una proporción cada vez más pequeña. Las tecnologías de la información tienen un papel protagónico pues han cambiado radicalmente los procesos de trabajo y a su vez las culturas. Hoy, producto de estas nuevas tecnologías y la llamada globalización, la producción tiene una estructura totalmente diferente del pasado, en la cual se puede producir en cualquier parte del mundo para luego venderlo en cualquier lugar del mundo. Se está estableciendo un nuevo mundo el cual su configuración sigue la siguiente lógica: las ideas se pueden concebir en cualquier lugar del mundo, pero a su vez la producción de esta se puede dar en cualquier otro lugar donde la mano de obra es más barata y a la vez calificada y correcta. Por lo tanto se están rompiendo las barreras de las fronteras, es decir prevalece la deslocalización de la producción. Como consecuencia de este conjunto de cambios, se tiene una fuerte incidencia en el trabajo. Uno de estas incidencias es la heterogeneidad de los procesos productivos, debido a que cada trabajo es un mundo distinto donde la realidad laboral y niveles salariales. Entonces estamos en presencia de un mundo de fuertes diferencias realidades laborales y grandísimas diversidades territoriales.

-“Un ejemplo notable es el caso de Silicon Valley donde los ingenieros ganan millones por concebir ideas para luego producirlas en China o la India, con una mano de obra barata por decirlo menos.- Producto de estas diferencias el Sr Thomas Piketty señala: “crecen más las utilidades del capital que las economías”. Producto de esto se prevé un tal nivel de concentración de los ingresos que hace inviable el funcionamiento económico por lo tanto se hace difícil que se produzca una dinámica económica sostenida en el tiempo y además se hace imposible la convivencia social, producto de esta creciente brecha económica entre un individuo y otro.

## CONCLUSIÓN

Si los ingresos se concentran de la forma antes mencionada (en grupos pequeños de individuos, cabe mencionar que el 1% de la sociedad concentra el 99% de las riquezas) y sumado a esto, pocas personas van a ser muy productivas y van a tener un empleo estresante, además una mayoría cada vez más amplia no va a tener empleo. Entonces existe un gran problema: se establecen 2 ideas para discutir y reflexionar.

Existen diversos autores que proponen soluciones a estas cuestiones desde propuestas económicas, más específicamente el control de lo tecnológico y otros que reflexionan desde un ángulo que va más allá de la economía. Como primera idea de reflexión y discusión se tiene lo propuesto por variados autores, entre ellos Jeremy Rifkin, que defienden la idea del compartimiento del trabajo, puesto que es un bien cada vez más escaso. En otras palabras si en la empresa hay que cumplir un cierto número de funciones entonces trabajemos menos para que más gente cumpla las mismas funciones. Es así como se pretende no solo retribuir la torta sino a la vez la porción de esta. Y como segunda propuesta se propone la siguiente tesis del ingreso universal: En el proceso de creación de riqueza social concurren muchos factores y lo que tiene sentido es que se asuma que hay una parte de esa riqueza que pertenece a todos.

Por la sola condición humana, el solo pertenecer a la sociedad humana contemporánea y dado que los humanos crearon antes que yo un conjunto de tecnologías que se transforman en procesos productivos y a que a su vez implican un enorme valor económico yo tengo derecho a una parte de ese valor económico, porque ese no le pertenece a ninguna empresa, pues los recursos no pertenecen a quien lo explota sino a los que son dueños, la naturaleza los ciudadanos y por lo tanto se traduce en un derecho de ingreso de ciudadanía y más que una idea irrisoria es la verdad, como ejemplo se menciona el estado de Alaska.

# ACTUALIDAD

## Capitalismo Consciente:

Más que un concepto, una Filosofía de Negocio

John Mackey y Raj Sisodia, autores del libro "Capitalismo Consciente", relatan que en general las empresas tienen una mala imagen, siendo contradictorio desde la idea que la empresa es un agente de cambio social significativo, pues activa la economía de un país y genera más oportunidades de trabajo mejorando la calidad de vida. Tal vez, la causa de ello se debe al concepto frívolo pero necesario de la maximización de utilidades versus las personas.

Sisodia cita en su libro: "Los negocios deben mirarse como un todo orgánico, un ecosistema complejo, en permanente evolución. Su equilibrio se da por la interdependencia de cada una de sus partes"

En la actualidad, las empresas realizan campañas de responsabilidad social y programas que posicionen a una marca de manera positiva, preocupándose no solo del cliente, sino que se comprometen con cada integrante de una compañía, incentivando la innovación y el progreso.

Hoy en día vivimos en un mundo en el que todo cambia rápidamente. Tenemos una nueva generación de empresarios que está practicando un modelo de negocios, en el cual se le da la misma importancia tanto a hacer un bien social como a ganar dinero.

Las personas suelen comenzar empresas, ya sean grandes o pequeñas, porque están motivadas por una idea y una pasión para crear algo que quieren compartir con los demás. Los seres humanos están motivados más por el significado y el propósito que por el dinero; de aquí nace el llamado Movimiento de Negocios Consciente, o Capitalismo consciente. Estos son los que optan por utilizar una estrategia de marketing, en el que se busca tener conciencia de los efectos de sus acciones y la aplicación de prácticas que beneficien tanto a los seres humanos y al medio ambiente. El movimiento de negocios consciente en los EE.UU., surgió de la teoría de la responsabilidad social de las empresas y empuja a los valores económicos "basados en la honestidad, la ética y la verdad" donde estos representan las preocupaciones sociales y ambientales en escalas globales y locales. Este esfuerzo tiene que ver con los modelos de negocios sin fines de lucro, el consumismo consciente, y la inversión socialmente responsable.

Hay empresas que catalogan las prácticas sociales y ambientales de las empresas para el uso de los consumidores, así como empresas que consultan con otras para aumentar su conocimiento y prácticas beneficiosas en el mundo.

Consciencia de negocios se trata de personas que son conscientes del impacto que cada uno de sus hábitos y acciones tiene en su entorno (personas y el planeta). Se trata de personas que viven sus vidas en base a sabiendo de que todo está interconectado. Se trata de personas, que saben lo que son, que saben acerca de sus fortalezas y debilidades, y los que quieren vivir y trabajar con alegría, la creatividad y la facilidad en lugar de miedo, el poder y la dominación.

# CAPITALISMO CONSCIENTE

COMO LIBERTAR O ESPÍRITO HEROICO DOS NEGÓCIOS

JOHN MACKEY

Co-CEO de Whole Foods Market

RAJ SISODIA

HSM  
Editora

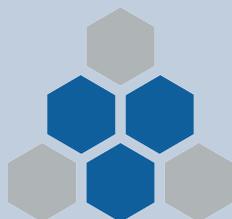
New York Times  
Best-seller



Raj Sisodia

Una empresa consciente no necesariamente es una empresa socialmente responsable. Ser una empresa consciente no sólo significa la implementación de un programa para la comunidad local, o la creación de una fundación de la empresa. Una empresa puede implementar uno de estos programas y todavía no tener en cuenta ni responder al hecho de que el negocio en su conjunto está haciendo más daño que bien.

El término "negocio consciente" implica que un negocio va a tratar de ser consciente de su impacto en el mundo en diversas esferas y continuar esta investigación con el tiempo. Se refiere a la vez su impacto en el mundo interior y el exterior del ser humano, así como de los animales y el bienestar del medio ambiente. Por otra parte, una empresa consciente considera los efectos a corto y largo plazo de sus acciones o inacciones. Una empresa consciente evoluciona al igual que los métodos que una empresa puede y decide ser de beneficio para el mundo y para que funcione con la conciencia. Por lo tanto, aunque las empresas conscientes sean socialmente responsables, el término "negocio consciente" tiene connotaciones más grandes para las acciones de los distintos negocios que la responsabilidad social.



**LEO**  
LABORATORIO  
DE EMPRENDIMIENTO  
ORGANIZACIONAL

ANTESALA

# XXVII SIMPOSIO

El Laboratorio de Emprendimiento Organizacional organiza la Vigésimo Séptima Edición del Simposio, El Trabajo: Desafíos e Impacto en el Chile del Futuro. El evento contará con la presencia de cinco renombrados expositores que analizarán los distintos enfoques del Trabajo en su Concepción, Organización, Praxis e Impacto en la Sociedad, a partir de hechos actuales y contingentes que nos identifican como seres humanos que cumplen un rol trascendental en el desarrollo del país.

## EXPOSITORES:

### **Mauricio Ríos**

Gerente General de  
Everis Chile

TEMA:

**“Las Tecnologías, la Productividad y el Capital Humano para el Chile 2020”**



### **Ana María Browne**

Browne, Directora de Consultoría de Great Place To Work



### **Darío Rodríguez**

Ph.D. en Sociología de la Universidad de Bielefeld, Alemania. Sociólogo de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

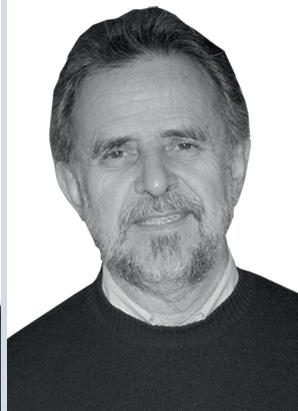


### **Carlos Vignolo Friz**

Académico de Ingeniería Industrial Universidad de Chile y experto en Socio-Tecnología.

TEMA:

**“Innovación y Capital Social, claves del bienestar social, laboral y personal”.**



### **Hernán Núñez,**

Miembro de la Comisión de Discapacidad de SOFOFA

TEMA: **“Estrategia Empresarial para la Contratación de personas con Discapacidad”.**



Este tradicional evento que se lleva a cabo semestralmente, sintetiza las temáticas estudiadas en el Proyecto LEO y cuenta con un equipo disciplinado de estudiantes de Ingeniería Industrial, comprometidos y organizados para llevar al público asistente conocimientos relevantes enmarcados en un contexto, técnico formativo y vivencial, cumpliendo los estándares profesionales y de calidad.



---

Entrevista con

# Hernán Núñez

Asesor Comisión de Discapacidad de la SOFOFA

“Incluir a este sector vulnerable, no es caridad, sino una oportunidad para todos”

---

Destacado profesional con estudios de especialización en políticas públicas enfocada en grupos vulnerables, se refiere a la situación país con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, a la forma de trabajar, entre otros temas.

Nos introduce al tema que expondrá el próximo miércoles 17 de Junio en el Aula Magna de la Universidad de Santiago de Chile en el XXVII Simposio: “El Trabajo: Desafíos e Impacto en el Chile del Futuro”

## ¿Cómo nace esta comisión?

La Comisión discapacidad SOFOFA nace hace 23 años con la iniciativa de algunos empresarios de incluir a personas con discapacidad en actividades laborales concretas. Se conforma a través de una mesa de trabajo que convoca a diversos empresarios e instituciones del sector público y privado que generen ayuda y oportunidades de trabajo. Ha sido un arduo trabajo de años y en donde se han tenido que hacer muchos estudios técnicos que permitan conocer el estado real para buscar apoyo externo y soluciones significativas.

## ¿Qué actores se hacen partícipe de la mesa de trabajo?

Primero contamos con la participación de los Ministerios de Salud, Educación, Trabajo y Desarrollo social, con el importante apoyo en la rehabilitación, el Sistema de educación especial, programas de capacitación del SENCE, etc. Además de apoyo de la ACHS, MUTUAL, U. Mayor, entre otras instituciones además de fundaciones.

## Y ustedes como equipo, ¿cómo se organizan?

Tenemos un comité laboral, que presta un apoyo en temas de contratación como organización. Cuando uno coloca a una persona en una empresa, el trabajo no se cierra con un contrato, el siguiente paso es el seguimiento tanto de la persona con discapacidad como de aquellos que no tienen esta condición; requiere una organización conjunta con el fin de informar y adaptar a los equipos y romper ciertos prejuicios que como cultura tenemos. Este comité, es el que congrega las empresas e intermediarios especializados para contrataciones, desarrollo de talleres y el Teletrabajo.

## ¿Qué barreras existen en la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral?

En la actualidad hay aproximadamente 2 millones de personas con alguna discapacidad ya sea física, visual, auditiva, mental (intelectual o psiquiátrica) o múltiple y su inactividad es altísima, es más un gran número ni siquiera logra terminar la enseñanza media.

Lo anterior se debe principalmente a que hay una serie de barreras que impiden mejorar esta situación. En primer lugar, barreras personales, influidas por el sistema de educación que no tiene una base inclusiva sólida, siendo también una barrera formativa. Existen barreras familiares, que sobreprotegen u ocultan al familiar con discapacidad, además de las barreras de movimiento que demuestra un problema grave debido a que no existen accesos y lugares que permitan el libre desplazamiento, esto es más difícil en comunas de escasos recursos.

Respecto a la inclusión en el mercado laboral, existen muchos prejuicios como bajas en la productividad, problemas de infraestructura, dificultades para comunicarse y de adaptación.

## ¿Qué ventajas trae contratar a personas con Discapacidad?

Primero que todo, estas personas son personas altamente innovadoras. El hecho de tener mayores dificultades en el desarrollo formativo, las hace capaz de resolver problemas de manera efectiva, les da constancia y valor.

Sin duda activa la economía del país. En los niveles de cesantía no se incluyen a las personas con discapacidad que están en edad de trabajar, pero que permanecen en sus hogares por falta de oportunidades.

Permite hacer un cambio en la mentalidad de las personas y de las empresas. Incluir a este sector vulnerable, no es caridad, sino una oportunidad para todos.

## ¿Considera que mejora el Clima laboral en una compañía, al incluir personas con discapacidad?

Sin duda alguna, son muchos los aspectos positivos, la motivación es distinta, son comprometidos y por lo general mantienen una disciplina laboral, además proyecta una buena imagen a la empresa.

Actualmente destacan grandes empresas como Walmart, Cencosud, entre otras, una importante cantidad de personas con discapacidad, pero que aún es muy poco respecto del total de sus trabajadores. Las pequeñas y medianas empresas tienen una mayor proporción.

**LA DISCAPACIDAD ES UN PROBLEMA DE TODOS**

## AUSPICIOS

---



**CESCO**  
CENTRO DE ESTUDIOS  
DEL COBRE Y LA MINERIA





**UdeSantiago**  
de Chile



Universidad de Santiago de Chile  
FACULTAD DE INGENIERÍA



Departamento de Ingeniería Industrial  
Facultad de Ingeniería  
Universidad de Santiago de Chile

---

## PATROCINIOS



by Pfaff Diseño y Producción

---

**DISEÑO REVISTA**  
[www.getimpress.cl](http://www.getimpress.cl)



**UdeSantiago**  
de Chile



Revista  
**LEO XXVII**



**LEO**  
LABORATORIO  
DE EMPRENDIMIENTO  
ORGANIZACIONAL