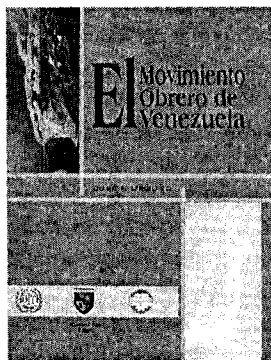


CRÍTICAS BIBLIOGRÁFICAS

- El Movimiento Obrero de Venezuela
Josué Bonilla G.
- La organización creadora del conocimiento
Luis Lauriño
- Learning and Expectations in Macroeconomics
Ronald Balza Guanipa



URQUIJO, José Ignacio

El Movimiento Obrero de Venezuela

UCAB-OIT-INAESIN. Caracas, Septiembre de 2000;
264 p.

Si un tema es vigente en la coyuntura económica, política y social de Venezuela, es el de la crisis institucional. Sin duda, la puesta en vigencia de la nueva Constitución de 1999, trastoca el marco jurídico que envuelve el sistema de relaciones industriales y laborales del país y afecta a un cada vez más heterogéneo grupo de actores que protagonizan dicho sistema. Los trabajadores y sus representantes a través del movimiento sindical son especialmente sensibles a esta especie de desmembramiento institucional, en virtud de la crisis mundial que atraviesan y del daño que desde hace ya algunos años vienen sufriendo en gran medida por la mezquindad e ignorancia de algunos de sus líderes y por la falta de propuestas y argumentos sólidos que trasciendan el ámbito del interés personal o de un pequeño grupo.

Sin embargo, algunos líderes y estudiosos se han preocupado en colaborar para superar las limitaciones más graves del movimiento sindical y así transformarlo en un actor eficaz y presente en el sistema de relaciones laborales. En este sentido pocos conocen la dificultad y el esfuerzo invertido en llevar a cabo un estudio sobre la estructura, funcionamiento y dinámica del movimiento obrero de Venezuela. Esta labor de investigación no es tarea de meses, ni siquiera de algunos años sino más bien es resultado de la constancia de años y años de recolección y arqueo de información, de crónicas laborales que exigen paciencia y dedicación y de una búsqueda constante en archivos personales polvorientos y no precisamente organizados por un archivólogo.

El embrión de esta obra estructurada y didáctica, es un cuaderno universitario intitulado *El Movimiento Obrero Venezolano* (1988), muy utilizado como referencia en diferentes cátedras de importantes universidades del país. Sin embargo, no debe simplificarse el proceso de desarrollo de esta obra pensando que simplemente se trata de una mera ampliación de los contenidos de ese Manual Universitario, de hecho está muy lejos de serlo y realmente creemos que no hubiese sido posible si no se dan una serie

de factores que motivaron al autor a su desarrollo y publicación. Digamos que la chispa que impulsó su elaboración fue el estudio sobre las Organizaciones Sindicales en los Países Andinos (caso Venezuela), encomendado por la Organización Internacional del Trabajo al Pfr. José I. Urquijo. Durante este proyecto se logró la recolección de la información necesaria para dar forma a la obra. Personalmente tuve la oportunidad de acompañar al autor en las diferentes entrevistas, unas más estructuradas que otras, realizadas a líderes tradicionales del movimiento sindical venezolano, en muchos casos nos vimos en la necesidad de hurgar entre los archivos de algunas de las principales centrales obreras del país buscando datos de interés que pudieran ser útiles para el estudio, incluso en las actas de escrutinio levantadas en los procesos de votación llevados a cabo por la CTV en sus diferentes Congresos. Viendo todo esto me atrevería a decir que dada la dificultad que involucraba el levantamiento de la información ninguna otra persona en Venezuela podría haber desarrollado este estudio, simplemente porque le hubiese sido imposible acceder a esta información. Así pudimos comprobarlo al momento de presentar los resultados del Estudio en la Reunión Técnica Subregional organizada por la OIT y realizada en la ciudad de Lima del 9 al 11 de Diciembre de 1999, donde fue presentado el diagnóstico sobre el Movimiento Obrero en Perú, Colombia, Bolivia, Ecuador y Venezuela; todos los responsables coincidieron e hicieron énfasis en la dificultad para encontrar información y datos estadísticos actualizados, lo cual limitó el alcance de muchos de ellos. Un ejemplo claro es el de la tasa de afiliación a las diferentes centrales e incluso los resultados de los diferentes procesos de votación donde no es posible encontrar datos estadísticos oficiales.

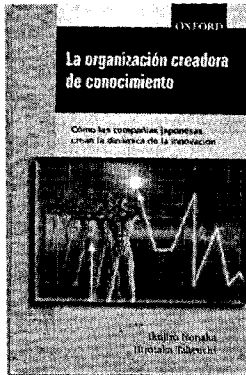
La obra, está dividida en dos partes.

Una primera parte aborda los antecedentes del Movimiento Obrero en Venezuela durante el Siglo XIX y principios del siglo XX; la integran seis secciones: I. Antecedentes del Movimiento Obrero de Venezuela (1860-1935); II. Nacimiento, Desarrollo y Auge del Movimiento Obrero (1936-1989); III. Crisis del Movimiento Obrero al Fin del Siglo (1989-1999); IV. El Movimiento Sindical Atrapado entre dos Polos; V. Un Epílogo Inconcluso; y, VI. Bibliografía.

La segunda parte desarrolla una visión estructural, funcional y dinámica de las principales centrales obreras del país en ese mismo período; así como de la nueva realidad sindical emergente en el país, a fin de colaborar –en un esfuerzo conjunto– en la superación de las limitaciones más graves que aquejan a las organizaciones sindicales, potenciar las riquezas y las capacidades existentes y transformarlo en un actor eficaz y presente en el sistema de relaciones laborales de Venezuela. La integran ocho secciones: I. Introducción; II. Fundamentos Jurídicos de la Organización y de la Actividad Sindical en Venezuela; III. Panorama Sindical de Venezuela al Fin del Milenio; IV. Descripción de las Confederaciones, Centrales y Frentes de Venezuela; V. Medios y Planteos de Acción Sindical en Venezuela; VI. Factores Críticos y Retos para el Sindicalismo del Siglo XXI; VII. Apéndice; y, VIII. Bibliografía.

En general, se puede decir que en este libro se identifica el estado actual del movimiento sindical en el ámbito de las relaciones laborales en Venezuela, dejando en claro sus debilidades, incertidumbres, carencias y necesidades más urgentes y viene a cubrir un vacío de información que muchos estudiosos y nuevos dirigentes del movimiento sindical venían echando en falta, máxime si consideramos la difícil tarea que significa la formación de la base sindical, lo cual amerita un conocimiento de su historia, estructura e ideología. Este tipo de iniciativa realmente puede contribuir a la consolidación del Sindicato como Institución, tan necesaria en estos tiempos donde las personas parecen prevalecer sobre las Instituciones.

Josué Bonilla G.



NONAKA, Ikujiro y TAKEUCHI, Hirotaka.
La organización creadora del conocimiento
 Editorial Oxford.
 1999; 318 p.

Las tendencias de licuación, estandarización y uniformidad de los mercados, producto de una dinámica acelerada por las aplicaciones tecnológicas y sus efectos comunicacionales, han originado una crisis de identidad organizacional que ha hecho que las empresas busquen respuestas en su interior para establecer diferencias competitivas, y en dicha búsqueda el hallazgo pareciera superar las expectativas, pues las organizaciones se han hecho conscientes de su potencial intelectual y de la importancia del poder competitivo que revisten los contenidos.

Los factores de producción necesarios para sostener el desarrollo, tierra, trabajo y capital, parecieran quedar relegados a un segundo plano por el poder del conocimiento, de los contenidos, de la formación de los individuos.

En un sentido ontológico, el conocimiento organizacional consigue como principal protagonista al individuo, es él quien posee el “know how”, el dominio y las habilidades del oficio, sin embargo la organización como tal tiene conciencia de la posesión de un conocimiento general y expreso que debe expandir a cada rincón de la empresa, a cada individuo, para generar valor. Y como meta continua debe seguir descubriendo y hacer conscientes sus propios contenidos. Pareciera entonces que el reto tiene una doble vertiente, por un lado lograr la transferencia del conocimiento individual tácito que poseen los trabajadores a un conocimiento explícito, pero por otro hacer que ese conocimiento colectivo explícito que posee la organización se transfiera al individuo. Esta interacción simbiótica de conocimiento es en definitiva el quid de las prácticas que buscan gestionar los recursos del aprendizaje y de la creación de conocimiento organizacional, traducido finalmente en la gerencia del conocimiento.

La obra de Takeuchi y Nonaka ilustra una realidad empresarial entendida bajo la óptica oriental de las prácticas de transferencia y aprendizaje, sin descuidar de manera alguna la filosofía con que son dirigidas sus contrapartes occidentales.

Los autores con un estilo agudo, pero práctico, defienden con su modelo la tesis central de la creación del conocimiento organizacional a partir de la interacción del conocimiento tácito y explícito, reforzando de esta manera la importancia que reviste el individuo como parte fundamental del capital intelectual y como eje del poder competitivo de la empresa.

La transferencia de conocimiento para Takeuchi y Nonaka se encuentra inserta en una triple dimensión, la primera, epistemológica, se refiere a la evolución desde su origen del conocimiento organizacional. La segunda, ontológica, nos remite a la evolución situacional del conocimiento. Y la tercera se refiere al tiempo en el que acontecen los hechos.

El conocimiento tácito, según el modelo de transferencia planteado por los autores, debe socializarse, hacerse del conocimiento de todos los miembros de la organización, pues una vez exteriorizado éstos lograrán interiorizarlo y combinarlo con sus modelos mentales, creando un nuevo conocimiento. Sin embargo estas formas de conversión del conocimiento se llevan a cabo con diferentes actores y en diferentes contextos y situaciones, como el individuo, las comunidades, equipos o grupos de trabajo, la organización en general y finalmente entre organizaciones.

Esta triple dimensión, ontológica, epistemológica y temporal permite el carácter tridimensional del “espiral de conocimiento” referido por los autores, del cual surge lo nuevo, lo innovado, lo creado, lo que garantizará a las organizaciones protegerse de esa fuerza centrífuga que las aleja de los mercados por causales como la incapacidad de creación e innovación al igual que la incapacidad de ofrecer respuestas adecuadas y a tiempo.

La eficiencia de los modelos de transferencia de conocimiento está determinada por algunos elementos que pueden catalizar o refrenar su resultado. Tal es el caso de la cultura organizacional, pues para alcanzar el éxito, se requiere de una comprensión y aceptación por parte de los trabajadores, de la importancia del intercambio de información, de la importancia de los conceptos de jerarquía que estén presentes, los valores, los modelos mentales, etc. Así mismo se consideran importantes aquellos elementos tales como la estrategia organizacional, estructura y modelos de gobernabilidad, entre otros.

La teoría de la creación de conocimiento contemplada por Takeuchi y Nonaka se pasea como ya dijimos, por la tridimensionalidad de la transferencia del conocimiento, sin embargo ésta debe estar vinculada a un tipo de administración de negocio, que denominan los autores como “centro-arriba-abajo” y que otorga especial importancia a los ejecutivos de los niveles medios y replantea el papel de los niveles de dirección y de

los empleados de primera línea. La flexibilidad se convierte bajo esta óptica en la clave de la estructura y administración del negocio y así se combinan elementos de la "adhocracia" con la "burocracia" organizacional, dando origen a la organización de "hipertexto".

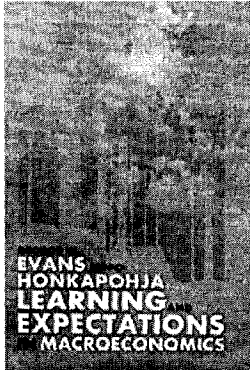
En la organización de "hipertexto" los individuos pueden moverse entre el contexto de la base de conocimiento, el del sistema de negocio o el organizacional con el enfoque de proyecto, dependiendo de las necesidades tanto internas como externas. La organización de "hipertexto" goza de un carácter autoorganizable, es decir, sometida a un proceso de modificación continua y bajo los principios de "redundancia funcional", "mínima especificación crítica", "variedad requerida", "aprender a aprender" y el "todo en las partes", que es lo que permite la flexibilidad necesaria, respetando los parámetros de la estructura.

Es de reseñar, el carácter ligero y utilitario que le otorgan a la obra los casos reales referidos para sustentar el modelo. Casos ilustrativos de transferencia de conocimiento de gigantes de los mercados mundiales como Honda, 3M, Canon, General Electric y Matsushita, entre otros, los cuales permiten relacionar de una forma más sencilla la abstracción de la teoría y el pragmatismo de la realidad. Se hace especial referencia al caso de Matsushita, cuyos procesos de aplicación práctica del modelo de transferencia de conocimiento planteado por los autores son estudiados detalladamente en cada una de sus ciclos de creación.

Takeuchi y Nonaka recomiendan una serie de medidas para implantar un programa de creación de conocimiento basado en el modelo de transferencia del "espiral de conocimiento". Entre las recomendaciones hechas se encuentran:

1. El desarrollo de una visión de conocimiento
2. El desarrollo personal de conocimiento
3. La construcción de un campo de interacción de alta densidad en la línea frontal de la organización
4. Buscar apoyo en el proceso de desarrollo de nuevos productos
5. Adoptar el modelo de administración centro- arriba- abajo
6. Adoptar el modelo de organización de tipo hipertexto
7. Desarrollar una red de conocimiento con el exterior del sistema de la organización

Finalmente, Takeuchi y Nonaka presentan un modelo de transferencia de conocimiento teórico apoyado en el desarrollo empírico de sus postulados en la empresa Matsushita. También hacen la formulación de los modelos administrativo y estructural en los que debe sentarse el modelo general y las implicaciones administrativas y teóricas que consideran del modelo de creación de conocimiento, ofreciendo con ello un importante aporte a la investigación del aprendizaje y la creación de conocimiento organizacional.



EVANS, George y Seppo Honkapohja
Learning and Expectations in Macroeconomics
Princeton University Press
New Jersey, Estados Unidos, 2001; 421 p.

Los individuos deben tomar decisiones en ambientes dinámicos, con información imperfecta y bajo incertidumbre. Por esta razón, las teorías económicas han tenido que incorporar el estudio de las expectativas en sus explicaciones sobre las decisiones individuales y los resultados sociales, es decir, sobre el desempeño económico y las políticas del gobierno. Los diferentes supuestos sobre las capacidades humanas para elegir, adquirir e interpretar información han conducido a distintas definiciones de racionalidad individual y a distintas explicaciones sobre la creación e impacto de las expectativas individuales.

Suponer que los individuos no cometen errores sistemáticos en sus predicciones llevó a muchos macroeconomistas a sustituir la idea de expectativas adaptativas por la de expectativas racionales. Este nuevo supuesto llevó a poner en duda la capacidad de los gobiernos para influir permanentemente sobre las variables reales de la economía en el sentido que desearan. Ello abrió el debate sobre la relevancia de las políticas económicas y de las estimaciones econométricas, en el cual las contribuciones de los nuevos clásicos y los nuevos keynesianos fueron de extraordinaria importancia.

Los equilibrios que resultan del supuesto de expectativas racionales pueden tratarse como equilibrios en modelos de aprendizaje adaptativo. En ellos, individuos con racionalidad limitada maximizan su utilidad o beneficio en cada instante, dadas sus predicciones, elaboradas a partir de los métodos econométricos típicos. El uso de los mínimos cuadrados ordinarios permite a los individuos estimar la ley de movimiento actual con la información disponible. A pesar de obtenerse la ley de movimiento percibida a partir de un modelo posiblemente mal especificado y con información incompleta, es posible que la economía se acerque asintóticamente a uno de múltiples equilibrios con expectativas racionales que podrían existir. En este caso, dicho equili-

brio sería estable. Evans y Honkapohja (2001) han dedicado un libro a la presentación de este enfoque.

Este libro introduce las herramientas matemáticas y probabilísticas básicas para el estudio del tema: ecuaciones diferenciales y en diferencias estocásticas, procesos estocásticos lineales, procesos de Markov y de Ito y algoritmos estocásticos recursivos son algunos de los conceptos expuestos en la Parte II del libro, necesarios para desarrollar los modelos lineales y no lineales de aprendizaje desarrollados en las Partes III, IV y V.

Los autores ofrecen su libro a economistas profesionales, investigadores y estudiantes de postgrado interesados en teoría macroeconómica dinámica, modelación macroeconómica aplicada y economía financiera, entre otros campos en los cuales tener en cuenta las expectativas es inevitable.

Ronald Balza Guanipa