

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA
(SOCIÓLOGO)

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES
(INDUSTRIÓLOGO)

**ACTITUD PREDOMINANTE DE LOS TRABAJADORES
DEL DIARIO “EL NACIONAL” FRENTE AL CAMBIO
TECNOLÓGICO INTRODUCIDO EN EL AÑO 2007.**

Realizado por: Virginia A. Abanhadour Moreno
Reynaldo R. Santo Montelli

Profesor guía: José L. Lopez N.

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha
obtenido _____ la _____ calificación _____ de
: _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, _____ de _____ de _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: SOCIOLOGÍA Y RELACIONES INDUSTRIALES

**ACTITUD PREDOMINANTE DE LOS TRABAJADORES DEL DIARIO “EL
NACIONAL” FRENTE AL CAMBIO TECNOLÓGICO INTRODUCIDO EN EL AÑO
2007.**

Caracas, Octubre de 2008

RECONOCIMIENTOS

Con el trabajo de grado cumpla una meta más, una de las muchas que aún me faltan por alcanzar y quiero tomarme un momento para agradecerle a todas aquellas personas que de una u otra forma me han ayudado y que han dejado y seguirán dejando su huella en todo lo que yo realice.

Abuelos...mis tres Ángeles guardianes, que desde el cielo me cuidan, me protegen y me guían...GRACIAS.

Papá...mi modelo a seguir, mi inspiración y mi corazón entero, gracias por el apoyo, la comprensión y la paciencia. Mamá...mi mejor amiga, mi compañera incondicional, mil gracias por TODO, este trabajo es para ti. Te quiero.

Tío Augusto, ¿Qué sería de un sociólogo al que no le guste la lectura?, gracias por inculcarme el hábito de la lectura...Tía Ale, gracias por hacerme sonreír con los cuentos más increíbles que te pasan, más que una tía eres mi hermana...Tía Neira, gracias por todos tus detalles y tu cariño, eres muy especial para mi.

¡A mis amigas incondicionales! Dani...mi confidente, gracias por aguantar mis rabietas y el estrés continuo, cuenta conmigo siempre, mil gracias por estar en todo momento. Danielita...cuantas risas y cuantas aventuras, uno de mis mejores momentos de primer año fue conocerte y contar contigo.

A mis “socioamigas”...Maggi, gracias, gracias y gracias, por el apoyo, por la sinceridad, por los regaños, por preocuparte, por tantas cosas que no cabrían en esta hoja...Lu, mi contraparte, gracias por enseñarme a tomarme las cosas con calma, te deseo todo el éxito del mundo, lo mereces...Mary, ¡Colisión! Gracias por siempre colocar una sonrisa en mi rostro cuando más lo necesitaba.

Ktire...más que un compañero de tesis, un gran amigo, quizás mi mejor amigo...gracias por tus gestos, tus abrazos, tu compañía incondicional...ahh tus chistes malos!...De verdad mil gracias por tu apoyo.

A mi pequeño compañero, gracias por tus análisis y tus consejos, cuenta conmigo siempre, eres una persona fuera de serie.

A mis “profes” GRACIAS A TODOS...en especial al profesor “chispy” por su apoyo, sus correcciones oportunas y sus opiniones acertadas. Al profe Tito, gracias por su paciencia, disponibilidad y atención. A la profe Lissette, “la madrina” gracias por toda la ayuda y por la preocupación, profesores como ustedes son una gran fuente de motivación.

En fin gracias, a todos por los buenos y los malos momentos, ahora es que el viaje acaba de empezar.

Virginia A. Abanhadour M.

RECONOCIMIENTOS

No quisiera considerar el trabajo grado únicamente como un trabajo final, sino mas bien, el resumen académico de una bella etapa universitaria, ósea, la “guinda del pastel”, quisiera entonces aprovechar la oportunidad de hacerle saber, a toda aquella persona que me haya ayudado a lo largo de estos cinco años de construir una nueva etapa profesional en mi vida.

Bueno, si duda alguna todo empieza en casa, con la familia. Digamos que la uni, es únicamente para los que viven con uno, un simple continuar en la vida del estudiante, que sale del colegio siguiendo con nuevos compromisos, pero si yo quiero considerar la tesis, un resumen académico de la universidad, sin duda alguna para mis padres, esto algo que comenzó no allí, sino por un tal Arturo Michelena y un Colegio Los Arcos, no tendría espacio para recordar todas las cosas vividas por ellos durante mi etapa infantil y juvenil de educación, pero sin duda alguna fue un largo y pesado trayecto, con gratos y bellos momentos, algunos no tanto, pero que sin duda contribuyeron en este reflejo físico de todo aquello, llamado Tesis.

A mi hermanos... bueno, disculpen la brevedad, pero creo con ustedes más que un agradecer, es un invitación a mantener este bello compartir que nos une, y que se, que yo cuento con ustedes, en la misma medida que ustedes conmigo.

Por otro lado, fuera de la casa, pero aun dentro de la familia. Me gustaría unirlos a todos en un abrazo, pero en especial a mi Tío Piero, yo nunca conocí tu vida universitaria, pero tuvo que haber sido muy buena, porque sin duda alguna insististe, y vaya que te lo agradezco, en que me mantuviera en esta genial universidad, que hoy me ve salir como un Ucabista agradecido de sus bondades, como creo que lo estas tu.

En otra nota, la universidad me dejo muy buenas relaciones, relaciones que espero mantener y de las cuales tengo en muchos casos, bonitos comentarios y grandes anécdotas. Pero como todos, tengo mis compañeros de estudios, mis

panas, Max, Raymond y Paul. Sin duda alguna, mantuvimos un bella relación, que espero se mantenga y crezca con el transcurrir del tiempo.

Al señor Manuel Treviño, gracias por atenderme en situaciones de apremio.

A mi compañera de tesis, y responsable en gran medida de todo este éxito universitario, gracias Viri, de verdad muchas gracias. Espero seguir disfrutando de buenos momentos contigo y que me jales las orejas cada vez que lo creas conveniente.

En líneas generales, no quiero que nadie se sienta excluido de mis agradecimientos, de verdad yo creo, que cada quien sabe lo agradecido que estoy y el nombrar o no a alguien, no debería hacer mella en mis amistad con esa persona. A todos, muchas gracias.

Reynaldo R. Santo M.

INDICE GENERAL

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

- 1. Antecedentes teóricos- empíricos y fundamentación de motivos**
 - Investigaciones principales.....19
 - Investigaciones en Venezuela.....21
- 2. Planteamiento del Problema.....25**
- 3. Objetivos Generales y Específicos.....30**
- 4. Justificación de la Investigación.....31**
- 5. Limitaciones de la investigación.....32**

CAPÍTULO II

HISTORIA Y ORGANIZACIÓN DEL DIARIO “EL NACIONAL”

- 1. La Historia del diario “El Nacional”**
 - Fundación del diario “El Nacional”.....33
 - Cambios en el diario “El Nacional” a través del tiempo.....35
- 2. Estructura y organización de la empresa “El Nacional”**
 - Organización de la empresa “El Nacional”.....36
 - Unidad de negocios “El Nacional”.....39
 - Área de Operaciones de “El Nacional”.....40
- 3. El cambio tecnológico en la empresa “El Nacional”**
 - ¿Por qué el cambio tecnológico?.....43
 - La Rotativa Wifag OF.7.....44

CAPITULO III

TEORÍAS SOBRE LA ACTITUD Y ENFOQUES TECNOLÓGICOS

1. La Actitud.....	47
2. Principales enfoques sobre La Actitud	
• Enfoque de la dinámica de grupo.....	49
• Teoría del Aprendizaje social.....	50
3. El Cambio Tecnológico.....	52
4. Principales enfoques sobre el cambio tecnológico	
• Los utópicos tecnológicos.....	54
• Pesimismo tecnológico.....	57
• La “heteronomía”.....	58
• Tiempo de trabajo y tiempo de ocio.....	62

CAPÍTULO IV

ABORDAJE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Diseño de la Investigación	
• Unidad de análisis.....	66
• La población y la muestra.....	68
• Métodos de recolección de datos.....	69
• Análisis de los datos.....	70
2. Definición y Operacionalización de las variables	
• Definición de variables.....	71
• Operacionalización de variables.....	73
• Factibilidad de la investigación.....	76
• Consideraciones éticas.....	76

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

1. La escala de actitud.....	78
2. Dimensiones de la “Actitud”.....	85
3. Subdimensiones de la “Actitud”.....	87
4. Comprobación de hipótesis.....	93
5. Ítem excluido de la escala de actitud.....	106

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

GRAFICOS

Número 1

- Porcentaje de trabajadores encuestados y no encuestados del diario “El Nacional”69

Número 2

- Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” de acuerdo a los componentes de la actitud.....109

Número 3

- Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” en cuanto al tiempo de trabajo.....112

TABLAS

Número 1

- Estructura actual del área de operaciones del diario “El Nacional”42

Número 2

- Encuestas nuevas tecnologías (1992).....73

Número 3

- Medida de fiabilidad de la escala de actitud con todos sus ítems.....78

Número 4

- Puntuaciones medias por ítem obtenidas en la escala.....79

Número 5

- Puntuación mínima y máxima de los ítems de la escala de actitud.....80

Número 6

- Fiabilidad de la escala de actitud si se eliminara algún ítem.....81

Número 7

- Medida de fiabilidad de escala de actitud una vez eliminado un ítem...82

Número 8	
• Promedio de respuesta de la escala de actitud de los trabajadores del diario “El Nacional”	83
Número 9	
• Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional”	83
Número 10	
• Componente afectivo de la actitud de los trabajadores del diario El Nacional, frente al cambio tecnológico.....	85
Número 11	
• Componente cognitivo de la actitud de los trabajadores del diario El Nacional, frente al cambio tecnológico.....	86
Número 12	
• Subdimensiones de la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional”.....	87
Número 13	
• Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” con respecto a su posición ante la tecnología.....	88
Número 14	
• Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” en cuanto al tiempo de trabajo.....	89
Número 15	
• Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” frente al manejo de la Tecnología.....	90
Número 16	
• Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” con respecto a la calidad del Trabajo.....	91
Número 17	
• Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” con respecto a la calidad del Producto.....	92

Número 18	
• Distribución de los trabajadores del diario “El Nacional”, con respecto a la edad y la actitud frente al cambio tecnológico.....	94
Número 19	
• Coeficiente de Chi Cuadrado.....	94
Número 20	
• Distribución de los trabajadores del diario “El Nacional”, con respecto a los años de estudio y la actitud frente al cambio tecnológico.....	96
Número 21	
• Coeficiente de correlación de Parsons.....	96
Número 22	
• Distribución de los trabajadores del diario “El Nacional”, con respecto al área de trabajo en la que se desempeñan y la actitud frente al cambio tecnológico.....	98
Número 23	
• Coeficiente de Chi Cuadrado.....	98
Número 24	
• Distribución de los trabajadores del diario “El Nacional”, con respecto a los años de trabajo dentro de la empresa y la actitud frente al cambio tecnológico.....	100
Número 25	
• Coeficiente de Chi Cuadrado.....	101
Número 26	
• Egresos en el área de operaciones para el año 2007.....	103
Número 27	
• Distribución de la respuesta de los trabajadores del diario “El Nacional” en el ítem excluido de la escala.....	106

Número 28

- Distribución del ítem dentro de la escala de actitud.....107

ANEXOS

Anexo A

- Instrumento para la recolección de datos.....123

Anexo B

- Rotativa Wifag OF. 7.....125

Anexo C

- C1: Principales causas de los procesos de paro a principio del siglo XXI.....126
- C2: Tendencias previstas por los expertos en el horizonte 2010 que se relacionan con la evolución de la estructura ocupacional.....127
- C3: Previsiones de los expertos en robótica y empleo sobre tendencias ocupacionales como consecuencia de la robotización del trabajo.....129
- C4: Previsiones de los expertos en prospectiva ocupacional sobre consecuencias de los procesos de innovación tecnológica de la producción sobre diferentes tendencias laborales. (Estudio delphi, 2000).....130

Resumen

La tecnología, es una realidad cada vez más presente en la vida diaria de las personas y se puede observar su manejo en diversas áreas, desde el hogar hasta el trabajo, las cuales pueden ser recibidas de forma favorable o de forma desfavorable. Sin embargo, en el hogar puede existir la posibilidad de rechazar algún cambio tecnológico que no resulte de agrado, pero esta posibilidad no está necesariamente presente en el trabajo, lo cual puede llegar a generar, una actitud de rechazo, o una actitud favorable ante el cambio tecnológico. Es por este motivo que la presente investigación tiene como objetivo principal determinar la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional”, ante el cambio tecnológico que fue introducido por dicha empresa hace un año. A través del estudio, se pretende describir cual es la actitud predominante en los trabajadores como consecuencia del cambio y si existe alguna diferencia, que pueda ser originada por características propias de los trabajadores como su nivel educativo, edad o sexo. Es importante destacar que no se trabajó con una muestra sino, con todos los trabajadores que conforman el área de operaciones del diario “El Nacional”, ya que son los que están directamente relacionados al cambio tecnológico realizado por dicha empresa en el 2007. La investigación es de carácter descriptivo, ya que no sólo se pretende conocer la actitud del trabajador ante el cambio tecnológico, si no además determinar si las actitudes difieren, de acuerdo al área en la cual se desempeña el trabajador dentro de la empresa. Para lograr este objetivo, en el estudio se aplicó una escala de actitud, que permitió conocer cual es la tendencia que predomina en dicha variable en los trabajadores del diario “El Nacional”, ante la adquisición de la nueva rotativa. Esta información se complementó con un cuestionario de preguntas cerradas, que buscaban obtener información sobre las características individuales de los trabajadores del diario “El Nacional” que puedan interferir en la actitud de los mismos.

Palabras Claves: Actitud, cambio tecnológico, diario “El Nacional”, trabajo, tecnología.

INTRODUCCIÓN

Con el trascurso de los años, la tecnología ha venido jugando un papel cada vez más preponderante en el trabajo del hombre, de esta manera han sido muchos los autores que se han preocupado por las modificaciones que la tecnología puede generar en los distintos escenarios laborales. En este sentido, consideramos pertinente resaltar los distintos enfoques que autores como Andre Gorz (1997) en su obra *“Metamorfosis del trabajo”*, José F. Tezanos (2001), en su libro *“El trabajo perdido”*, entre otros, que nos brindaran el apoyo teórico de la investigación. Asociado a estos autores centrales, existe un gran número de estudios realizados por investigadores de diferentes disciplinas (economía, ecología, filosofía, etc.), que permiten conocer el impacto que el uso cada vez más frecuente de la tecnología en el trabajo puede tener sobre los trabajadores bien sea de forma positiva o de forma negativa.

De tal manera, es importante indicar que Venezuela no ha escapado de esta “curiosidad tecnológica” y que se han realizado diversas investigaciones, como es el caso de Néstor de Buen (2001), *Navegando en el Cielo de la Incertidumbre Laboral*, en el cual explica que las tecnologías pueden conllevar a la cancelación del derecho del trabajo. En este mismo orden, para la presente investigación resulta de suma importancia el trabajo realizado por Ciavaldini y Montilla (1981), *Diagnóstico de la actitud del factor humano de una organización ante la introducción de un cambio tecnológico*, ya que postula que los cambios tecnológicos realizados dentro de una institución originan cambios en sus trabajadores.

Este tipo de proposición es la que nos permite preguntarnos ¿Qué ocurre con los trabajadores cuando la empresa decide introducir una nueva tecnología?, ¿Es este cambio positivo o negativo?. Estas preguntas surgen no sólo de los aportes teóricos y empíricos que los autores antes mencionados pueden aportar sino también como inquietud personal, ya que si bien el uso de la tecnología es cada vez más frecuente en la vida diaria de las personas también es cierto que su uso es opcional

en muchos casos, es decir que una persona puede decidir por ejemplo si utiliza o no un teléfono celular y si lo desea con mucha tecnología o poca, también puede decidir sobre los utensilios y herramientas que utilizará en su casa, pero ¿qué sucede en el trabajo?, en este caso, la decisión sobre la utilización o no de nuevas tecnologías no recae en los trabajadores, sino en los dueños o directores de las empresas, y fue precisamente en este punto en donde nos comenzamos a preguntar ¿Cómo reaccionan estos trabajadores ante un cambio tecnológico que su empresa lleve a cabo? Y de esta forma decidimos investigar **¿Cuál es la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” ante el cambio tecnológico introducido en el año 2007?**

A partir de este momento es importante señalar que los resultados originados en la presente investigación son sólo aplicados al caso específico del diario “El Nacional” puesto que se abordaron única y exclusivamente a trabajadores de dicha empresa a raíz de la innovación tecnológica que se realizó en el 2007, la cual consistió en la adquisición e implementación de la nueva rotativa Wifag OF. 7, por lo cual esta investigación es un “estudio de caso” para la cual se abordó a los trabajadores del área de operaciones del diario “El Nacional” ya que son los que se encuentran en contacto directo con la nueva tecnología y que por lo tanto su trabajo se encuentra afectado por dicho cambio. Con el objeto de dar respuesta a las interrogantes que se plantean y poder cuantificar y analizar el fenómeno, en el trabajo se abordaran una serie de temas teóricos y metodológicos.

Sin embargo es en el primer capítulo de la presente investigación en donde se profundizará no solo sobre los motivos que condujeron a la realización de la investigación sobre el tema tecnológico, sino además los fundamentos teóricos y empíricos que respaldan la presente investigación. Como el objeto de estudio son los trabajadores del diario “El Nacional”, en el segundo capítulo se ahondará en la organización de la empresa y en las características de los trabajadores.

Posteriormente, se indagará sobre los distintos enfoques tecnológicos y las principales teorías de la actitud que exponen cómo y porque, los trabajadores

pueden actuar de una u otra forma ante el cambio tecnológico; este tema será discutido a fondo en el tercer capítulo. El cuarto capítulo se dedica, entonces a presentar las principales variables y la metodología a utilizar para obtener los resultados de la investigación así como también la operacionalización de cada una de ellas. Los resultados son analizados y contrastados con las teorías en el quinto y ultimo capítulo, a través de la cuantificación de los datos.

Finalmente, en las conclusiones se realiza un recuento de los hallazgos que se obtuvieron a lo largo de la investigación y se explica la actitud que los trabajadores poseen ante el cambio tecnológico realizado por el diario “El Nacional” en el 2007. Así como también las recomendaciones que le damos tanto a la empresa como a las futuras investigaciones dentro del tema tecnológico.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El trabajo ha marcado la vida del hombre desde el comienzo de los tiempos, desde el hombre que se encargaba de cazar hasta el artesano y posteriormente el trabajador de la cadena de producción, organizó su vida alrededor del concepto de trabajo. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la característica primordial, que presenta dicho concepto, es que se entiende el trabajo como lo explica Andre Gorz, (1997) en su obra “Metamorfosis del Trabajo”:

[...] una actividad en la esfera pública, demandada, definida, reconocida como útil por otros y, como tal, remunerada por ellos. Por el trabajo remunerado (y más particularmente por el trabajo asalariado) es por lo que pertenecemos a la esfera pública, conseguimos una existencia y una identidad sociales (es decir, una profesión), estamos insertos en una red de relaciones e intercambios en la que nos medimos con los otros y se nos confieren derechos sobre ellos a cambio de nuestros deberes hacia los mismos. Debido a que el trabajo socialmente remunerado y determinado es –incluso para aquellas y aquellos que lo buscan, se preparan para él o carecen de él - el factor, con mucho, más importante de socialización, la sociedad industrial se entiende como una “sociedad de trabajadores” y, como tal se distingue de todas las que le han precedido. (Gorz Andre, 1997 pp. 26).

Por esto, es difícil imaginarse una sociedad sin trabajadores, ya que resultaría extraña cualquier idea de formas de organización de las distintas personas para

conformar un mundo social integral. Además, cada sociedad crea su ideal de futuro y conforman así un marco de referencia para las personas que conviven en esa sociedad. Siendo el trabajo una de las formas en la que las personas se comunican y se relacionan unos con otros resulta importante estudiar que sucede con el trabajo y como se puede modificar la rutina laboral a raíz de un cambio tecnológico. Es por esta razón que el presente capítulo se presentaran los principales antecedentes tanto teóricos como empíricos que se han originado dentro de la ciencia y que resultan pertinentes para la investigación.

Con base en los antecedentes teóricos y empíricos presentados y en función de las motivaciones personales de los investigadores se indicará el planteamiento central del problema que se investigará, junto con la justificación y relevancia del mismo así como las limitaciones que a la hora de realizar la investigación se encontraron.

1. Antecedentes teóricos- empíricos y fundamentación de motivos

• Investigaciones principales

La revolución tecnológica cobra gran importancia, ya que tal como lo expone Jeremy Rifkin (1996), el significado de la revolución radica en un menor número de horas de trabajo pero generando mayores beneficios para la mayor cantidad de personas. La revolución tecnológica les permitió a las personas librarse de un gran número de horas de trabajo, permitiéndoles una mayor libertad para realizar otras actividades en su tiempo libre. Aunque como lo señala Rifkin (1996), se debe tener cuidado puesto que esta misma revolución puede causar mayores niveles de desempleo y depresiones económicas a nivel internacional.

A comienzos del siglo XXI, la preocupación por el creciente desempleo se encuentra en plena vigencia, y autores como Tezanos, (2001) en su libro El trabajo perdido ¿Hacia una civilización postlaboral? Indican que entre las principales

consecuencias del paro laboral se encuentra la introducción de robots y nueva tecnología (Ver Anexo C1).

Es por esta razón que consideramos de suma importancia indagar sobre la actitud del trabajador, en el caso específico del diario “El Nacional”, ante el cambio tecnológico y así determinar si lo beneficia o por el contrario lo ve como una amenaza a su trabajo, puesto a que podría llegar a originar consecuencias negativas como el desempleo. Además resulta sumamente importante la investigación, porque la tecnología forma parte de la vida cotidiana de los seres humanos y por ende tendrá efectos importantes en la sociedad, tal como lo expresa David Dickson, (1978), cuando indica que:

[...] no podemos negar el hecho de que la tecnología se ha convertido en algo que es parte integrante de nuestro mundo social y un elemento esencial en casi todos los campos de las actividades cotidianas. Uno de los rasgos peculiares de la vida moderna consiste en que siempre es necesario algún tipo de máquina para realizar casi todos los actos dentro del dominio social. Utilizamos las máquinas para viajar, para comunicarnos, para producir artículos de consumo, para suministrar servicios e incluso para divertirnos. (Dickson, David, 1978, pp. 11).

La revolución tecnológica ha sido estudiada por diversos autores, uno de ellos fue David Ricardo, citado por Robert Heilbroner en el prologo del libro de Jeremy Rifkin (1996), *El fin del trabajo*: “el número de puestos de trabajos de una economía se mantenía inalterable siempre que las rentas y los beneficios de ellas derivados y de los que tenían que proceder las nuevas inversiones fuesen máximos”. La cita anterior nos da pie, para indicar a su vez que se tratará de investigar si los trabajadores rechazan la tecnología por considerarla una amenaza a sus puestos de trabajo generando una actitud negativa hacia la misma, puesto que así como existen

opiniones a favor de la revolución tecnológica, también existen opiniones contrarias a la misma.

Los antecedentes teóricos con respecto a este tema, son abundantes, en este sentido resultan de suma importancia la obra de Andre Gorz, *Metamorfosis del Trabajo* y la obra de Jeremy Rifkin, *El fin del Trabajo*, así como también las obras de Richard Sennett, *La Corrosión del Carácter* y José F. Tezanos, con su obra *El Trabajo Perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?*. Siendo estas dos últimas las que resaltan los riesgos sociales que implica el avance tecnológico, tomando en cuenta aspectos como la edad y el nivel educativo del trabajador, como factores que influyen con frecuencia causando obstáculos para la aceptación de un cambio tecnológico.

Es precisamente Tezanos (2001), quien toma como fuente una encuesta sobre *Tendencias Sociales*, realizada por varios años a la población española, sobre “la percepción de la opinión pública sobre tendencias en el trabajo en el horizonte temporal de una década”, indica que la opinión pública mostró como mayor preocupación que “los robots industriales sustituirán más puestos de trabajos que hoy” (Tezanos, 2001, pp. 2001). Sin embargo es importante resaltar que estas opiniones se tomaron desde 1995 hasta el año 2000, y que durante estos años, la sustitución del hombre por el robot en el trabajo siempre fue la preocupación con mayor porcentaje, estando durante los cinco años por encima del 70%.

- **Investigaciones en Venezuela**

En Venezuela también se han realizado estudios a nivel teórico que buscan profundizar en el tema de la flexibilización laboral producto de las innovaciones tecnológicas, como es el caso del artículo de Néstor de Buen (2001), *Navegando en el Cielo de la Incertidumbre Laboral*, en el cual explica que si bien no se puede acusar totalmente a las tecnologías de ser la causa exclusiva del desempleo, si pueden conllevar a la cancelación del derecho del trabajo y que pueden dar pie al derrumbe de instituciones que se han caracterizado por garantizar el beneficio de los

trabajadores. Uno de los principales autores al que Néstor de Buen hace referencia es Jeremy Rifkin, el cual ha sido citado en la presente investigación con anterioridad y cuya teoría será expuesta con mayor detalle en los capítulos siguientes. Finalmente, Néstor de Buen expone el siguiente argumento que forma parte de la pregunta principal de nuestra investigación:

La tesis principal que alienta a los conservadores enemigos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad social, alimentada por las premoniciones del fin del trabajo y con la clara conciencia del dominio de la tecnología por encima del empleo es que las estructuras laborales nacidas de la Revolución industrial ya no tienen futuro. El mundo de las grandes fábricas, dicen, está tan obsoleto como los viejos talleres corporativos a partir de la aparición de la máquina de vapor. (De Buen Néstor, 2001, pp.10)

Otra investigación dentro de esta área es la de Carlos Genatios y Marianela Lafuente (2003), que lleva por título *Políticas y logros en Tecnologías de Información y Comunicación en Venezuela*, el objetivo central era “explorar a través del análisis documental los avances en los aspectos fundamentales que componen la plataforma actual de Venezuela en el desarrollo de las TIC, en particular en lo relativo a la conectividad, la capacitación, los contenidos y la economía digital”(Genatios y Lafuente, 2003 pp.1). Esta investigación destaca a Venezuela como uno de los países más importantes en cuanto a inversiones extranjeras, en cuanto a tecnologías, en especial en el área de las telecomunicaciones.

Por otro lado, el artículo de María C. González (2006), *Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista*, resulta significativo para la presente investigación puesto que aporta la explicación de teorías que ponen de relieve el paradigma tecnológico, señalando que al reducirse el trabajo humano se deben abordar nuevas formas de organización que a su vez sigan impulsando los cambios y desarrollando las nuevas tecnologías. Finalmente se encuentra el artículo

de Jesús Andrade (2003), *Tecnologías y sistemas de información en la gestión de conocimiento en las organizaciones*. El objetivo principal de la investigación era “realizar una contribución teórica al tema de las tecnologías y los sistemas de información (TSI) en las organizaciones, en relación con dos factores: técnicos y sociales” (Andrade J, 2003, pp.1).

Por otra parte, entre los antecedentes empíricos elaborados en Venezuela, que se pueden destacar para este tema y que sirven como base y guía para la presente investigación se encuentran el trabajo de Juan B. Lagrange: “Resistencia al cambio Tecnológico: Estudio de un caso”. Sin embargo, se toma como guía la investigación realizada por Laura Ciavaldini y Mónica Montilla (1981), *Diagnóstico de la actitud del factor humano de una organización ante la introducción de un cambio tecnológico*. La investigación de Ciavaldini y Montilla (1981), resulta importante para la presente investigación puesto que también indican que, “[...] si una organización introduce cambios tecnológicos en su estructura que afecten los métodos y procedimientos de trabajo de los individuos, estos desarrollarán una disposición a favor o en contra del cambio”. (Ciavaldini y Montilla, 1981, pp. 26).

La cita anterior, nos permite indicar que en Venezuela ha existido una preocupación por los cambios que pueda ocasionar la tecnología en las diversas organizaciones, que es precisamente una de las principales preocupaciones e interrogantes que motivan la presente investigación. Ciavaldini y Montilla (1981), plantearon como hipótesis principal que:

Siendo conocido que los cambios tecnológicos ocurren con mayor rapidez que los cambios actitudinales de los individuos que han de enfrentarse a ellos, si una organización no prepara a su factor humano con la debida antelación, ante la inminencia de los cambios tecnológicos venideros podríamos suponer en consecuencia que dicho factor humano va a tener

una actitud de resistencia ante dichos cambios. (Ciavaldini y Montilla, 1981, pp.42).

Sin embargo, es importante tomar en cuenta que para la investigación sólo se trabajó con una muestra de 10 mecanógrafos y que no expresa el total de la población de donde fue sustraída esa muestra, por lo cual no se puede establecer que tan representativos puedan ser los resultados.

En líneas generales, los resultados que arrojó la investigación de Ciavaldini y Montilla, indican que la actitud predominante en los sujetos estudiados fue de aceptación del cambio tecnológico. En este caso, los sujetos indicaron que el nuevo equipo no restringía la utilización de las habilidades, destrezas, conocimientos y las diversas experiencias que ellos poseían.

Resulta sumamente interesante poder a través de la presente investigación retomar el tema de la actitud para observar si en este caso también resultará positiva o si por el contrario los trabajadores tenderán a manifestar rechazo ante el cambio tecnológico.

Otra investigación que resulta importante para el presente estudio, fue la realizada por María F. Mora y Karina Isea (1996), la cual fue una investigación de tipo correlacional. En este caso, los investigadores decidieron estudiar *la actitud de los industriólogos ante los sistemas de computación aplicados a sus funciones*. Para la realización de la investigación seleccionaron a un solo grupo de industriólogos a través de características determinadas, como el ejercicio profesional en la empresa, los años de experiencia en el mercado laboral y que se desempeñaran en el área de Metropolitana.

Los resultados que arrojó la investigación de Mora e Isea (1996), son muy interesantes para la presente investigación, puesto que aunque en la dimensión afectiva de la variable actitud los resultados fueron altos, indicando que los sentimientos en cuanto a la introducción de los sistemas de computación eran

positivos, los puntajes más altos los tenían las personas con mayor experiencia laboral, por lo cual consideramos que los años de trabajo dentro de la empresa resulta una variable de vital importancia para la presente investigación.

2. Planteamiento del Problema

Las empresas cada vez con más frecuencia comienzan a aumentar considerablemente el uso de la tecnología, para adaptarlas al manejo de las computadoras y otras maquinarias. Bien destaca Tezanos (2001), que durante este proceso se eliminan puestos de trabajo y se instruyen empleados buscando reducir costos fomentando la reducción del proceso de producción. De igual manera Jeremy Rifkin (1996), plantea un futuro en el cual se podrá prescindir de numerosas profesiones, sustituidas por maquinaria que liberaran al ser humano de una vida de duros esfuerzos y repetitivas tareas mentales, pero que fomentará una mayor exclusión social e innumerables disturbios, producto de una sociedad ociosa y sin trabajo.

Muchos autores coinciden en que el cambio tecnológico le permite a los trabajadores la oportunidad de realizar con menor esfuerzo su trabajo y además flexibilizar el mismo teniendo así más horas para dedicarlas a otro tipo de actividades. Sin embargo, como lo explica Rifkin (1996), otros autores opinan que las máquinas comienzan a sustituir a los seres humanos, produciendo mayor desempleo, o trabajos menos remunerados, además toman en cuenta que la cultura de trabajo puede llegar a modificarse, ya que el trabajo constituye una forma de socialización y en el se establecen normas y pautas que identifican, al trabajador y además la “profesión” dota a los individuos de una identidad particular, basada en los conocimientos que posee.

El cambio tecnológico que ocurrió hace un año en el diario “El Nacional”, consiste en la adquisición de una nueva rotativa, que como consecuencia originó una transformación en el diseño original del periódico. La decisión de realizar la investigación en el diario “El Nacional”, se debe no sólo a la reciente adquisición de

una nueva tecnología, sino además porque históricamente la empresa desde su fundación, constantemente ha estado realizando innovaciones tecnológicas con el fin de mejorar la calidad y la eficiencia en el producto; razón por la cual se presenta una oportunidad no sólo importante sino interesante para estudiar que actitud puede generar la introducción de un avance tecnológico en el lugar de trabajo

Según Tezanos (2001), la tecnología, puede llegar a influenciar variables de carácter socio-cultural, organizacionales y políticas por lo cual, cobra importancia el papel del consumo de los individuos, es decir la capacidad de demanda de servicios y de productos por la sociedad, que termina condicionando no sólo la marcha de la economía sino también el volumen de empleos en general en una sociedad. Por lo cual, tal como lo explica Tezanos (2001):

[...]El Hecho de que actualmente puedan ser “robotizables” un 75% o un 80% de las tareas laborales necesarias para producir todos los bienes y servicios que nuestras sociedades demandan, tiene un considerable alcance social. No se trata de un ejercicio de construcción de hipótesis abstractas, sino de posibilidades factibles e inmediatas. Y la experiencia demuestra que lo factible, de no mediar cambios o resistencias, tiende a hacerse real cuando se impulsa. (Tezanos, 2001. pp. 71).

Basándose en lo anteriormente expuesto, se puede indicar que el cambio tecnológico no sólo disminuye los puestos de trabajo sino que a su vez, no parecen existir creaciones de empleos alternativos, lo que genera una situación de desempleo provocado por la sustitución del hombre por las máquinas que abaratarían los costos de producción, lo que genera, según autores como Gorz, (1997) y Tezanos (2001) actitudes negativas en los trabajadores que comienzan a ver a la tecnología como causa de inestabilidad e inseguridad en su trabajo. Esta idea, se observa claramente en el artículo de Laufer, (1998):

Puesto que, en las nuevas condiciones de la competencia mundial, las conquistas obreras logradas a partir de la última posguerra tornan a la fuerza de trabajo un “insumo” caro, la automatización se impone. Hoy campea una tesis central: la causa fundamental de la destrucción de empleos se encuentra en el desplazamiento del hombre por la máquina. (Laufer, 1998, pp. 4).

De la cita anterior, y de lo escrito por autores como Gorz (1997) y Tezanos (2001), se comprende la importancia que cobra la actitud que puedan tener los trabajadores ante la tecnología. La actitud será entendida en la presente investigación, como “las creencias u opiniones con respecto a objetos, personas, grupos, sucesos, comunicaciones y símbolos de significado social” (Santrock, John, 2004, pp. 499).

Tal como explica Tezanos (2001), la revolución tecnológica tiende a afirmar su presencia en la mayor parte del mundo, lo cual generará la incorporación de nuevos perfiles ocupacionales, distintas orientaciones laborales y a su vez una nueva forma de estratificación social. Es decir, que los cambios tecnológicos, obligan a la sociedad a ubicarse ante nuevos escenarios laborales, en donde hasta sectores importantes por la generación de empleos que producen, se verán afectados por orientaciones cada vez más bajas en la capacidad de generación de nuevos empleos.

El Trabajo, como lo indica José F. Tezanos, en su libro *El Trabajo Perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?*, se refiere “[...]no sólo a una actividad formalizada y acotada, sino a una compleja y tupida red de relaciones, de interdependencias, de posiciones y de actitudes sociales que se encuentran relacionadas con la tarea laboral que cada cual realiza” (Tezanos J, 2001. pp. 135). A través de este concepto, se puede indicar que el trabajo implica una interrelación de factores sociales, políticos y económicos y que por lo tanto, los cambios que se

producen en ese aspecto laboral, afectan la naturaleza de las relaciones sociales en diversos elementos y en especial en las relaciones conectadas con la estratificación social.

La investigación resulta relevante porque permite aportar una descripción de la actitud de los trabajadores (en este caso del Diario “El Nacional”) ante el cambio tecnológico, no sólo en términos de la eficiencia de la producción sino además de las respuestas de los trabajadores, tomando en cuenta características específicas como la edad, el área de desempeño laboral, el nivel educativo, entre otras; variables que según diversos autores, como De La Garza (2000), resultan claves al momento de entender la disposición o el rechazo de los trabajadores ante la nueva tecnología. En este sentido resulta importante definir que se entenderá por tecnología en la presente investigación. Para Dickson (1978), “[...] la tecnología la definiremos como un concepto abstracto que comprende tanto las herramientas y máquinas utilizadas por una sociedad, como las relaciones mutuas que su uso implica” (Dickson, D. 1978, pp. 2).

Por otro lado, para Günter Friedrichs, en su artículo *La automatización, el cambio tecnológico, social y económico*, cuando explica el cambio tecnológico, indica que:

Consiste en hacer economías. Se trata de tener una mayor producción o, por lo menos la misma con una menor aportación de elementos. Las nuevas tecnologías no surgen de la noche a la mañana, sino que son un proceso permanente que afecta a casi todos los sectores de la economía. (Friedrichs, G. (1999) en *Repercusiones sociales de la revolución científica y tecnológica*, 2000, pp. 286).

En este sentido, se entenderá en la presente investigación por cambio tecnológico, a las herramientas y máquinas que han sido adquiridas por el diario “El Nacional” con la finalidad de obtener una mayor producción, o la misma producción con menores costos. Tomando en consideración que el cambio tecnológico realizado por el diario “El Nacional” es un hecho reciente, la investigación se realizará por medio de dos instrumentos: se aplicará una escala de actitud a los trabajadores, con la finalidad de determinar la orientación de dicha variable (a favor, en contra, o indiferente), además se aplicará un cuestionario a los trabajadores para establecer si la actitud antes del avance tecnológico era diferente y para establecer si las variables como el nivel de instrucción, la edad, los años de labor en la empresa y el área de desempeño laboral influyen en la actitud de los trabajadores.

La actitud que los trabajadores del diario “El Nacional”, puedan tener con respecto al avance tecnológico introducido en el 2007 es importante puesto que como lo expone Eugene Schwartz (1971), en su libro *Cambios sociales, recursos y tecnología*:

La tecnología es el proceso de aplicación del conocimiento a fines prácticos. Este proceso incluye tres elementos: el actor, que inicia y lleva adelante el proceso; el mecanismo, o sea la técnica o el instrumento especial que se emplean; y aquello sobre lo que se actúa, es decir, el material o las personas a los que se aplica el mecanismo. Las relaciones que se establecen entre estos elementos describen con bastante precisión el estado de la tecnología en un período determinado. (Schwartz, 1971, pp.65).

En este sentido, establecer la predisposición que el actor pueda tener ante el objeto sobre el cual actúa es de vital importancia, no sólo para la empresa para la cual trabaja, sino porque este actor forma parte de un proceso tecnológico que además es un proceso social y tal como lo expone Schwartz, “depende de otros

aspectos de la ciencia y de la tecnología, relacionados con un problema dado, y sujeto a restricciones muchas de las cuales se determinan desde un punto de vista social”(Schwartz, 1971, pp.75).

Es por esta razón que para realizar la investigación, nos preguntamos **¿Cuál es la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” ante el cambio tecnológico introducido en el año 2007?** Esta es la pregunta principal que da inicio al problema de investigación, pero que a su vez permite profundizar en el tema con preguntas más específicas como, ¿La actitud de los trabajadores del diario “El Nacional”, se ve afectada por el cambio tecnológico?, ¿los trabajadores del diario “El Nacional”, manifiestan rechazo hacia la nueva maquinaria introducida?, ¿Se presentan diferentes actitudes vinculadas al área de trabajo?

3. Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General:

Describir la actitud predominante de los trabajadores del diario “El Nacional” ante el cambio tecnológico introducido por la empresa en el 2007.

Objetivos Específicos:

- ◆ Determinar si existe relación entre la edad del trabajador del diario “El Nacional” y la actitud ante el avance tecnológico.
- ◆ Determinar si existe relación entre los años de estudio del trabajador del diario “El Nacional” y la actitud ante el cambio tecnológico.
- ◆ Precisar si existe relación entre la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” y el área laboral en el que se desenvuelven.
- ◆ Indicar si existe relación entre tiempo del trabajador dentro de la empresa “EL Nacional” y la actitud al cambio tecnológico

4. Justificación de la investigación

La investigación resulta útil porque la actitud de los trabajadores, es sumamente importante para que las organizaciones funcionen de manera eficiente; por lo cual en lo referente a los avances tecnológicos se deben prever las reacciones de los trabajadores en las empresas y en función de las mismas, tomar luego las previsiones necesarias, para así obtener el beneficio esencial que las nuevas tecnologías proponen el cual es, el aumento de la producción.

El uso de la tecnología lo realizamos diariamente en prácticamente todas las actividades que ejecutamos, la transformación realizada durante el año 2007, por el diario “El Nacional”, presenta una gran oportunidad, para describir como los trabajadores reciben las nuevas tecnologías, y además indagar si existen otros factores que intervienen en la actitud ante este hecho; los resultados que proporcione la investigación, le permitiría a la empresa, no sólo una descripción de la situación en la que se encuentran sus trabajadores, sino que además la investigación generará resultados que le permitirán a otras empresas tomar precauciones en caso de que sean necesarias, antes de introducir un cambio tecnológico, tomando en cuenta la actitud que los trabajadores puedan tener ante el evento.

Si además se toma en cuenta, el papel que el proceso de automatización puede tener en los trabajadores, bien sea excluyéndolos por no contar con los conocimientos para afrontar y manejar la nueva tecnología o como lo explica Richard Sennett, en *La Cultura del Nuevo Capitalismo*:

El temor de que lo seres humanos sean sustituidos por máquinas es muy antiguo. Ya la aparición de los primeros telares de vapor provocó motines de tejedores franceses y británicos, y a finales del siglo XIX muchos trabajadores del acero tuvieron la dolorosa experiencia de que serían “descualificados”, de que las máquinas realizarían los trabajos complicados

y los hombres se verían reducidos a tareas rutinarias de bajo salario.
(Sennett, R. 2006, pp. 81).

Si bien, la automatización puede generar ventajas y desventajas, es un hecho que con el paso del tiempo, son más los trabajos que se han ido automatizando y esto puede generar diversas opiniones y actitudes al respecto, por lo cual resulta de suma importancia e interés investigar al respecto. La actitud implica no sólo las creencias ante un objeto, persona o situación sino además implica una disposición para comportarse de determinada forma, que puede llegar a afectar a las personas alrededor por esta razón resulta interesante estudiar la actitud dentro del marco de las ciencias sociales, enfocándonos en este caso específicamente en los trabajadores del área de operaciones del diario “El Nacional”.

5. Limitaciones de la investigación

Si bien para la realización de la investigación no se presentaron limitaciones u obstáculos para conocer y acceder a los datos, si resulta importante señalar que muchos autores han señalado que sobre el tema tecnológico no existen teorías establecidas, sino que se deben entender como aproximaciones y en algunos casos opiniones puesto que es un fenómeno que todavía está ocurriendo (refiriéndose a la automatización de los puestos de trabajo por el uso cada vez más frecuente de tecnología) y que por lo tanto las consecuencias que puede generar este fenómeno todavía se desconocen ampliamente.

CAPÍTULO II

HISTORIA Y ORGANIZACIÓN DEL DIARIO “EL NACIONAL”

Tanto la historia como la organización de una empresa pueden presentar datos interesantes a la hora de realizar una investigación sobre la misma, es por esta razón que en el presente capítulo nos tomamos un espacio para señalar en primer lugar la historia del diario “El Nacional” haciendo énfasis en las transformaciones tecnológicas que ha logrado a lo largo del tiempo, con el fin de mantenerse acorde con las tendencias mundiales dentro del mundo de las comunicaciones.

En segundo lugar, se explicará la organización y estructuras del diario “El Nacional”, nuevamente haciendo énfasis en la Unidad de Negocios “El Nacional” que es la unidad en donde se llevó a cabo la presente investigación, finalmente dentro de este bloque se explicará también el funcionamiento del área de operaciones ya que los trabajadores que pertenecen a esta área son los que se encuentran en contacto directo con la rotativa Wifag OF. 7.

Finalmente, el ultimo bloque de este capítulo *El cambio tecnológico dentro de “El Nacional”*, esta relacionado no sólo a la intención de la empresa para realizar el cambio de tecnología sino además para explicar como es el funcionamiento de la nueva rotativa Wifag. OF. 7, estableciendo la diferencia con la rotativa anterior, marca HOE.

1. La Historia del diario “El Nacional”

- **Fundación del Diario “El Nacional”**

“El Nacional” es fundado en 1942 en Caracas por Henrique Otero Vizcarrondo y Miguel Otero Silva. La fundación de la empresa surge durante el desarrollo de la Segunda Guerra Mundial y se logra fundar porque Henrique Otero Vizcarrondo había

adquirido la rotativa del “Boston Transcript”, que durante esta fecha llegó al puerto de La Guaira.

Una vez realizadas todas las pruebas requeridas, es el 3 de agosto de 1943 cuando por vez primera circula la primera edición de “El Nacional”. Para esta época, el director del periódico era el poeta Antonio Arráiz y en la jefatura de redacción, se encontraba le novelista Miguel Otero Silva. Su primera sede se encontraba ubicada en el centro de la ciudad de Caracas, específicamente entre las esquinas de Marcos Parra y Pedrera.

Durante 56 años, se ubicó en la sede de Puerto Escondido, pero seguía ubicada en el centro de la ciudad de Caracas. En sus páginas han escrito muchos de los escritores venezolanos más reconocidos. Arturo Úslar Pietri uno de los intelectuales más importantes del país, escribió durante más de cincuenta años una columna de opinión en el diario y fue su director.

Hoy en día El Nacional tiene su sede en la zona industrial de Los Cortijos de Lourdes, al este de la ciudad de Caracas.

Entre las diversas innovaciones periodísticas que ha realizado la empresa, destacan: la utilización de grandes gráficas que además eran acompañadas por titulares bastante notorios, la sustitución de la editorial por la mancheta, la eliminación del pase a otra página para continuar con una información y para finalizar una de las innovaciones más importante que fue la organización del periódico y de la información por áreas temáticas.

En 1993, el diario “El Nacional” ingresa al Grupo de Diarios de América, el cual es un consorcio integrado por los once diarios de mayor influencia en once países de la región. Los cuales son:

- La Nación en Argentina.
- O Globo en Brasil.

- El Mercurio en Chile.
- El Tiempo en Colombia.
- La Nación en Costa Rica.
- El Comercio en Ecuador.
- El Universal en México.
- El Comercio en Perú.
- El Nuevo día en Puerto Rico.
- El País en Uruguay.

Es importante resaltar además, que Miguel Henrique Otero, fue presidente del Grupo de Diarios de América, durante el período 2003 – 2005.

- **Cambios en el diario “El Nacional” a través del tiempo**

Desde el momento de su fundación hasta la actualidad, se han realizado muchos cambios en el diario. En este sentido, Mitchaelle Henríquez (2000), en su investigación titulada *El rediseño como factor de transformación física del periódico. Análisis de los cambios morfológicos más importantes realizados por El Nacional entre 1943 y 1999*, indica la siguiente cronología:

1943: Lanzamiento de un diario de dos cuerpos, con un nuevo concepto para informar y diagramar.

1955: Sale el diario con tres cuerpos.

1964: Sale el diario con cuatro cuerpos, debido a mejoras en la capacidad técnica y mecánica.

1975: Lanza su primera edición elaborada totalmente con un sistema nuevo de producción, que consistía en la impresión directa sobre planchas fotosensibles, lo que generaba una mayor definición, color e impacto.

1993: Sale el diario con seis cuerpos, introduciendo el concepto de segmentación para los mismos.

1994: Incorpora definitivamente color a sus páginas. Se integran al sistema de pre-prensa nuevas tecnologías y avanzados equipos computarizados.

1995: El Nacional toma la iniciativa de entrar al mundo de Internet.

1996: Los domingos sale el diario con ocho cuerpos.

1997: Renovación integral del aspecto gráfico del diario.

Finalmente en el 2005, los directivos de la empresa concretaron la compra de una nueva rotativa, la Wifag OF.7 y la negociación de otras instalaciones para su nueva sede en la zona industrial de Los Cortijos, hecho que se realizó en el año 2007.

2. Estructura y organización de la empresa “El Nacional”

- **Organización de la empresa “El Nacional”**

La visión de la empresa es “*ser una corporación de comunicación innovadora y de calidad utilizando las mayores alternativas sobre las vías de información y de entretenimiento apoyados en la excelencia de nuestra gente y en el conocimiento del mercado*” (www.el-nacional.com, consultado el 20 de marzo de 2008).

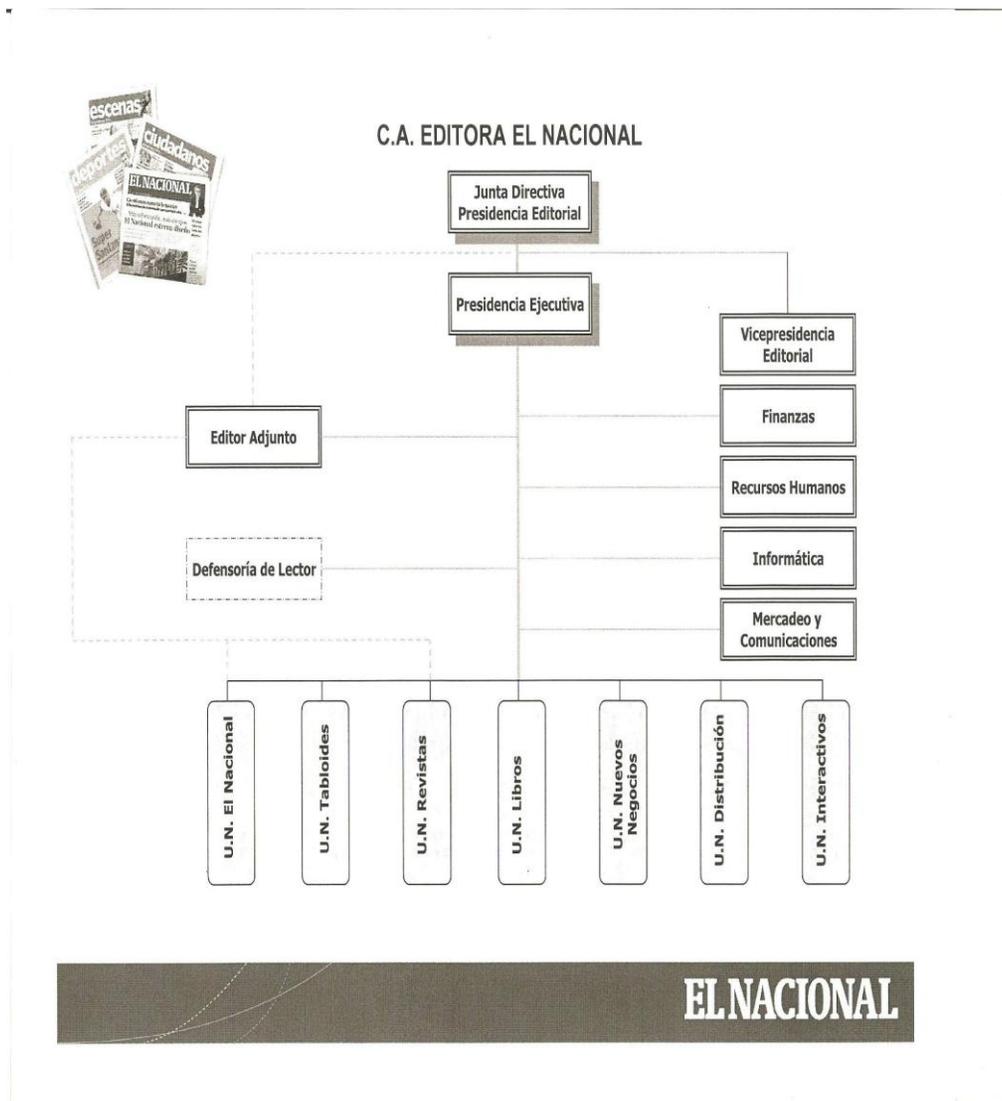
La misión de la empresa “El Nacional”, es “*ser una corporación nacional competitiva y rentable orientada al mercado en las áreas de información, educación, entretenimiento y tiempo libre que basada en la calidad de nuestros recursos humanos apunta a la excelencia de nuestros productos y servicios*” (www.el-nacional.com, consultado el 20 de marzo de 2008).

Además la empresa presenta como sus valores organizacionales los siguientes elementos:

1. Orientación hacia el cliente.
2. Trabajo en equipo.

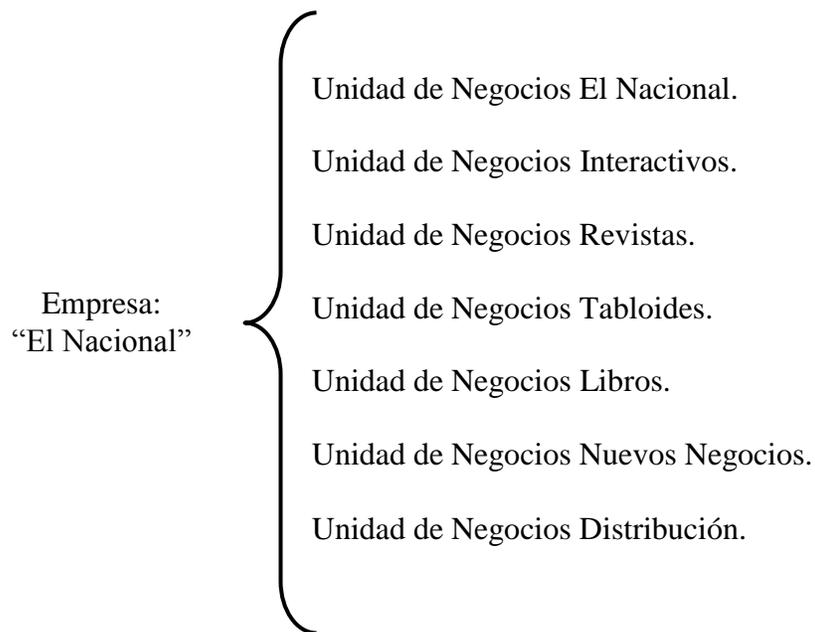
3. Ética profesional.
4. Innovación.
5. Comunicación.

En cuanto a la forma de organización que posee la empresa, este es un modelo basado en un esquema que utiliza las **unidades de negocio**, donde cada una posee control absoluto de sus variables y de las funciones que impactan la rentabilidad de su unidad. Con este esquema, lo que la empresa busca es mantener la unidad editorial y comercial pero sin perder las características particulares que posee cada negocio.



Fuente: Gerencia de Recursos Humanos del diario “El Nacional”

Las unidades que maneja la empresa son las siguientes:



1. U. N. El Nacional: maneja todos los aspectos del diario relacionados con la redacción, producción, mercadeo, ventas.
2. U. N. Negocios Interactivos: lidera los esfuerzos de captura de negocios de interactividad para la corporación.
3. U. N. Revistas: maneja todos los aspectos relacionado con las revistas actuales del grupo: Todo en domingo, eme, los clavos y el lanzamiento de nuevas publicaciones ajustadas a diferentes segmentos del mercado.
4. U. N. Tabloides: Edita y comercializa el diario gratuito primera hora y el lanzamiento de nuevos productos en este formato.
5. U. N. Libros: se encarga del fondo editorial de los libros “El Nacional”.

6. U. N. Nuevos negocios: controla la creación y desarrollo de los valores agregados que apoyan la circulación de las publicaciones, identifica oportunidades y desarrolla productos de ventas optativas.
7. U. N. Distribución: se encarga de gerenciar la logística de distribución de todos los productos internos de C. A. Editora El Nacional, y de clientes externos. Desarrolla canales alternativos de venta.

- **Unidad de Negocios “El Nacional”**

Esta unidad se encuentra subdividida por cuatro departamentos: redacción, operaciones, mercadeo y ventas. Siendo los dos primeros, los que poseen el mayor número de trabajadores. En el departamento de redacción, cada día los reporteros reciben de sus respectivos jefes de información la pauta o el trabajo que deberán realizar, la cual está elaborada de manera previa por dichos jefes, (esto sólo ocurre con las informaciones de índole nacional, puesto que las internacionales llegan directamente a las computadoras de los periodistas, proveniente de las agencias internacionales). Luego de cumplir con sus pautas, los reporteros deben redactar sus informaciones. El material que es redactado, luego es revisado por los editores, quienes hacen las correcciones de redacción y de ortografía que sean pertinentes.

Las noticias que son seleccionadas para ser publicadas, pasan al sistema computarizado central de Macintosh, mediante el cual se diseña cada página. Paralelamente los reporteros gráficos procesan su material fotográfico.

El director adjunto y los jefes de información seleccionan las noticias y fotografías a publicarse y establecen los titulares e informaciones más importantes que aparecerán en la primera página. Los secretarios de redacción elaboran una premaqueta donde se disponen los espacios para los datos e imágenes a diagramar. Una vez construida la maqueta, mandan la imagen de la página completa en PDF al área de Operaciones o producción.

En el área de producción se chequea que las imágenes que vienen en PDF, se encuentren en las páginas correctas. Luego se convierten en TIFF para remitirlo al Computer – to – plate, que se conoce como CTP.

El CTP, consta de dos unidades, una que es el láser y se encarga de quemar la plancha y la otra unidad es el procesador de planchas que elimina el resto de emulsión que no se va a imprimir. Posteriormente, esas planchas se ponchan (se realizan orificios a la plancha) para asegurar el registro. Además se hace un programa en el Master Production System, el cual permite hacer una completa planificación de la producción.

Dentro del área de producción se encuentra el Mail Room que es un despacho donde se realizará el proceso de encarte de los cuerpos fríos. En la zona de los hornos, empaquetan los grupos de ejemplares en un plástico para protegerlos.

- **Área de Operaciones de “El Nacional”**

Como la presente investigación se concentró en los trabajadores del área de operaciones puesto que son los que utilizan a diario la nueva adquisición tecnológica, es decir la rotativa Wifag. OF. 7, resulta oportuno realizar una breve descripción de dicha área.

Operaciones, se encuentra conformado por 4 grupo de trabajadores los cuales se turnan a lo largo de la semana, para cumplir con la jornada laboral, formando así un total de 80 personas, que a su vez conforman el objeto de estudio de esta investigación. Dentro de está área, se encuentran 4 grupos fácilmente identificados por la empresa que son:

1. Pre-prensa, Antes de mandar a imprimirse, el diseño tiene que pasar por un proceso que lo prepara y transfiere a las placas de impresión.
2. Prensa, una vez que el diseño se encuentra en las placas de impresión se procede a imprimir los periódicos que saldrán a la venta.

3. Mailroom, es donde se empaquetan y organizan los periódicos que saldrán a la venta tanto en la ciudad de Caracas como al interior del país.
4. Mantenimiento, son las personas encargadas del sostenimiento y cuidado de la rotativa.

Actualmente, como se menciona anteriormente el área de operaciones está compuesto por 80 trabajadores que se distribuyen de la siguiente forma:

Estructura actual del área de operaciones del diario “El Nacional”

TABLA 1

Gerencia	Cargo	Total
Gerencia de Pre-prensa	Jefe de Impresión	
Gerencia de Pre-prensa	Montador Gráfico	
Gerencia de Pre-prensa	Montador Gráfico	
Gerencia de Pre-prensa	Diseñador Gráfico	
Gerencia de Pre-prensa	Diseñador Gráfico	
Gerencia de Pre-prensa	Diseñador Gráfico	
Gerencia de Pre-prensa	Diseñador Gráfico	
Gerencia de Pre-prensa	Diseñador Gráfico	
Gerencia de Pre-prensa	Diseñador Gráfico	
Gerencia de Pre-prensa	Diseñador Gráfico	
Gerencia de Pre-prensa	Diseñador Gráfico	
Gerencia de Pre-prensa	Montador Gráfico	
Gerencia de Pre-prensa	Diseñador Gráfico	
Gerencia de Pre-prensa		13
Prensa diurna	Supervisor de prensa	
Prensa diurna	Supervisor de prensa	
Prensa diurna	Coordinador de prensa	
Prensa diurna	Coordinador de prensa	
Prensa diurna	Coordinador de prensa	
Prensa diurna	Operario III	
Prensa Nocturna	Supervisor de Producción	
Prensa Nocturna	Supervisor de Producción	
Prensa Nocturna	Coordinador de prensa	
Prensa Nocturna	Coordinador de prensa	
Prensa Nocturna	Coordinador de prensa	
Prensa Nocturna	Operario III	
Prensa Nocturna	Operario I	
Prensa Nocturna	Operario III	
Prensa Nocturna	Operario III	
Prensa Nocturna	Operario III	
Prensa Nocturna	Operario I	
Gerencia de prensa		25
Mailroom	Jefe de Impresión Nocturna	
Mailroom	Planificador de Producción	
Mailroom	Supervisor del Mailroom	
Mailroom	Coordinador de Empaque	
Mailroom	Coordinador de Empaque	
Mailroom	Ayudante General	
Mailroom	Bobinero insol edic varias	
Mailroom	Operario	
Mailroom	Avance	
Mailroom	Preavance	
Gerencia de Mailroom		20
Gerencia de Mantenimiento	gerente de Mantenimiento	
Gerencia de Mantenimiento	Jefe de mtto electrónico	
Gerencia de Mantenimiento	Jefe de grupo mtto	
Gerencia de Mantenimiento	Jefe de mantenimiento electrónico	
Gerencia de Mantenimiento	Supervisor mtto electromecánico	
Gerencia de Mantenimiento	Supervisor de Mantenimiento	
Gerencia de Mantenimiento	Coordinador de mantenimiento	
Gerencia de Mantenimiento	Coordinador de mantenimiento	
Gerencia de Mantenimiento	Coordinador de mantenimiento	
Gerencia de Mantenimiento	Coordinador de mantenimiento	
Gerencia de Mantenimiento	Coordinador de mantenimiento	
Gerencia de Mantenimiento	Coordinador de mantenimiento	
Gerencia de Mantenimiento	Tecnico electrónico	
Gerencia de Mantenimiento	Tecnico electrónico	
Gerencia de Mantenimiento	Electricista I	
Gerencia de Mantenimiento	Electricista II	
Gerencia de Mantenimiento	Tornero II	
Gerencia de Mantenimiento	Tornero II	
Gerencia de Mantenimiento	Mecanico de mantenimiento II	
Gerencia de Mantenimiento	Mecanico de mantenimiento II	
Gerencia de Mantenimiento	Mecanico de mantenimiento III	
Gerencia de Mantenimiento		22

Fuente: Gerencia de recursos humanos de “El Nacional”.

3. El cambio tecnológico en la empresa “El Nacional”

- **¿Por qué el cambio tecnológico?**

Si bien la presente investigación se centra en el cambio tecnológico realizado por la empresa “El Nacional”, es importante señalar que aunado a este cambio, la empresa realizó otros cambios, como fue el cambio de sede, el cambio en la distribución de las oficinas en especial la rotativa, que ahora se encuentra visible, proporcionando así un mejor ambiente para sus trabajadores. A su vez ocurrieron cambios dentro de la directiva de la empresa y modificaron la diagramación y la forma de presentar las noticias, influenciados por las tendencias mundiales.

La finalidad de estos cambios en general, era incorporar cuatro aspectos fundamentales: funcionamiento eficiente, emblema, proyección a futuro y comodidad para todos los que trabajan en la empresa. La idea detrás de la adquisición de la nueva rotativa radica en dos aspectos claves: en primer lugar mejorar la circulación del diario “El Nacional” aumentando la producción del mismo (aspecto que la rotativa Wifag. OF. 7 permite puesto que su tiraje promedio es de 100.000 de lunes a sábado y 250.000 los domingos; y en segundo lugar para mejorar la calidad del producto con el fin de apuntar a varios tipos de lectores. Estos lectores abarcan desde los que deseen estar informados del acontecer nacional, hasta el cuerpo diseñado para el consumo cultural (deportes y escenas). Siendo los lectores jóvenes, el target principal al que el diario quiere acceder.

- **La Rotativa Wifag OF.7**

Desde 1994 hasta principios del 2007, la empresa El Nacional, contaba con una rotativa marca Hoe, que imprimía el periódico mediante el sistema de Letter Press, que consiste en la utilización de unas planchas especiales que se insolan y producen un relieve en la misma para posteriormente generar la impresión sobre el papel.

El diario “El Nacional, desde su rediseño en el mes de febrero del año 2007, realizó un cambio en la tecnología de impresión, ya que pasaron de una impresión directa a un sistema offset, con la adquisición de la nueva rotativa Wifag OF.7. El sistema Offset, el mismo se basa en la utilización de planchas planas, cuyas áreas de impresión atraen la tinta y las áreas de no imagen atraen agua, este equilibrio genera una impresión muy definida sobre el papel cuya característica principal es generar una mayor y mejor calidad que el sistema anterior. Esta nueva adquisición tiene cinco niveles y es una innovación en Venezuela y la segunda en América Latina, luego del diario “La Nación” en Argentina.

La máquina nueva, tiene una velocidad aproximada de 35.000 periódicos por hora, pero puede llegar a producir un periódico de 56 páginas en doble producción a 70.000 por hora.

CAPÍTULO III

TEORÍAS SOBRE LA ACTITUD Y ENFOQUES TECNOLÓGICOS

Ante los hombres de hoy, crece una sociedad industrial, con alta tecnología. Las nuevas máquinas de la era de la información ponen el mundo al alcance de nuestra mano y le dan el control sobre el medio ambiente. Esta nueva sociedad, con sus potentes máquinas pensantes, el puesto de trabajo automatizado parece ser una respuesta al viejo sueño de la humanidad de una vida libre de fatigas y de trabajo duro (Tezanos, 2001, pp. 167).

A partir de la cita anterior podemos preguntarnos ¿Está la “nueva sociedad” preparada para una vida libre de trabajo?, más importante aún ¿Resulta positivo para el hombre la automatización de su trabajo?. Bajo estas incógnitas desarrollamos en este capítulo las principales teorías que sirven de soporte de la investigación. Como lo indicamos en el capítulo I, el problema en el que se centra la presente investigación es “La actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” ante el cambio tecnológico introducido por la empresa en el 2007, en este sentido, el presente capítulo se encuentra dividido en dos grandes bloques.

El primer bloque se centra en un principio en establecer un concepto sobre la actitud, destacando de esta manera los aportes de John Santrock (2004), en su libro *Introducción a la psicología, psicología Organizacional* así como también el aporte de Morris y Maisto (2001) en su libro *Psicología*, ya que ambos autores enfatizan la importancia del aspecto social y la función que el entorno tiene sobre el individuo y la actitud que puede desarrollar. Una vez establecido el concepto de actitud, se puntualizan los principales enfoques que intentan explicar que factores influyen en la formación de la actitud, como es el caso de la teoría de la “dinámica de grupo” que

enfatisa el efecto que tiene el entorno del individuo y como el proceso de comparación social influye en la formación de la actitud. Otra teoría que también resulta importante para la investigación es la “Teoría del aprendizaje social”, la cual señala que la actitud dependerá de las evaluaciones que el sujeto realice basándose en experiencias anteriores.

Finalmente, el segundo bloque se centra en el cambio tecnológico en el trabajo permitiendo así una breve introducción sobre las transformaciones que la tecnología a originado en el concepto de “trabajo” y de las “relaciones laborales”; posteriormente se señalan los principales enfoques sobre el cambio tecnológico, comenzando con “*Los utópicos tecnológicos*” que indican que las máquinas lograrán liberar a las personas del trabajo dándoles mayor cantidad de tiempo libre; el segundo gran enfoque es el del “*Pesimismo Tecnológico*” que señala que la tecnología puede llegar a descuidar los principios humanitas, dejando a un lado el desarrollo de la personalidad del hombre.

Los autores que hemos señalado en este capítulo son Andre Gorz (1997), con su teoría sobre lo que él denomina “La Heteronomía”; la cual ha sido incluida en este capítulo porque resalta que debido a la incorporación de maquinas administrativas e industriales, los individuos se ven obligados a trabajar de forma complementaria, lo cual producirá una ruptura en el sistema social y finalmente se plantea que la sociedad no está prepara para mantener individuos con grandes cantidades de tiempo libre. Y es precisamente este punto en la teoría de Gorz (1997), que nos permite posteriormente introducir al siguiente autor: Jeremy Rifkin (1996), quien indica como desde el punto de vista económico la revolución tecnológica ha afectado las horas de trabajo y como el proceso de automatización puede llegar a invertir la relación entre el trabajo y el tiempo de ocio.

Para finalizar el capítulo se presentarán las hipótesis que permitieron profundizar en el fenómeno que se estudió y que consideramos que resultarían pertinentes para la investigación.

1. La Actitud

Los conceptos sobre actitud son diversos, sin embargo se puede entender que:

La actitud es una organización relativamente estable de creencias, sentimientos y tendencias hacia algo o alguien, el objeto de la actitud. Note que la actitud tiene tres componentes fundamentales: las creencias evaluativas de un objeto, los sentimientos que inspira, y las tendencias conductuales hacia él. Entre las creencias se encuentran los hechos, las opiniones y el conocimiento general del objeto. Los sentimientos abarcan el amor, el odio, la simpatía, la aversión y sentimientos afines. Las tendencias conductuales se refieren a nuestras inclinaciones por ciertas acciones relacionadas con el objeto: acercarse a él, evitarlo, etcétera. (Morris y Maisto, 2001, pp. 586).

Tal como lo indica John Santrock (2004), las actitudes también son consideradas como opiniones que las personas poseen respecto a objetos, grupos, hechos y símbolos que posean un significado en la sociedad. En este sentido, Santrock (2004) propone que:

De entre todas las interpretaciones del significado de actitud hay varios puntos que muestran un acuerdo esencial. Existe el consenso general de que 1) la actitud es una predisposición a responder a un objeto, y no la

conducta hacia él, 2) la actitud contiene un elemento evaluativo; 3) la actitud es aprendida, al igual que otras actividades internas aprendidas; 4) la actitud es persistente, lo que no significa que sea inmutable, más requerirá de gran presión para poder alterarla o cambiarla; 5) la actitud produce consistencia en las manifestaciones conductuales, ya sean expresiones verbales, emocionales o de aproximación – evitación, y 6) la actitud tiene una cualidad direccional, es decir, posee una característica motivacional de preferencia, rechazo o neutralidad. (Santrock, 2004, pp. 499).

De esta manera se puede indicar, que “la actitud se concibe como algo que media e interviene entre los aspectos del ambiente externo, que son los estímulos, y las reacciones de las personas, es decir, sus respuestas evaluativas manifiestas” (Morales y Col. 2000, 132). Estas respuestas evaluativas, implica que se asignen aspectos que pueden ser positivos o negativos, este punto queda claramente expuesto por Morales y Col. (2000), cuando indica que:

Esta tendencia es evaluativa y se refiere a la asignación de aspectos positivos o negativos a un objeto, es decir, connotativo, que trascienden lo meramente denotativo o descriptivo. Por ello siendo la actitud un estado interno tendrá que ser inferido a partir de respuestas manifiestas y observables, y siendo evaluativa, estas respuestas serán de aprobación o desaprobación, de atracción o de rechazo, de aproximación o evitación y así sucesivamente (Morales y Col. 2000, pp.132).

Para Philip Zimbardo y Col. (1982), las actitudes se pueden entender como predisposiciones que son aprendidas y no innatas; esta afirmación da pie para que se pueda indicar que aunque las actitudes tienden a ser perdurable en el tiempo, al ser aprendidas también están sujetas al cambio.

2. Principales enfoques sobre La Actitud

- *Enfoque de la dinámica de Grupo*

Este enfoque se comenzó a desarrollar por Kart Lewin en la Universidad de Michigan. Tal como lo expone Zimbardo y Col. (1982), esta teoría supone que:

El individuo es más que un procesador de información aislado y pasivo que “computa” su actitud final de las combinaciones lógicas de argumentos. Se ve a la persona como un ser social que tiene una íntima dependencia de los otros para su conocimiento del mundo y aun de sí mismo. Dada la dependencia que todos tienen de otras personas, los grupos a los cuales se pertenece (y aún algunos que se evitan) tienen una gran importancia en la formación de las creencias y las actitudes. (Zimbardo y Col. 1982, pp.58).

Para Zimbardo y col. (1982), las actitudes como también las capacidades de evaluación que realizan las personas están influenciadas por procesos de constante comparación social. Este punto lo profundizan más, cuando indican que:

[...] Con el fin de saber si la actitud de uno hacia la energía atómica es extrema, válida, racional o justificable, el individuo debe saber lo que los demás piensan. Si todos los demás estiman que la energía atómica es el

más peligroso recurso energético que ha existido, una posición intermedia inicial parecería ser la más favorable en este tema.

En la medida en que exista una discrepancia entre la posición inicial de uno y la norma del grupo de referencia habrá una necesidad de reducir esa discrepancia ya sea cambiando la propia posición en la dirección de la norma, tratando de influir en la norma del grupo o rechazando al grupo como irrelevante. (Zimbardo y Col. 1982, pp. 61).

- *Teoría del Aprendizaje Social*

Según autores, como Zimbardo y Col. (1982), la teoría del aprendizaje social propone que hay una interacción que es continua y recíproca, que ocurre entre la conducta de una persona y los eventos que ocurren interiormente, ya sean reacciones emocionales, expectativas, entre otras, y las consecuencias ambientales que su conducta produce. Para Zimbardo y Col. (1982), esta teoría propone que:

[...] el mecanismo mediante el cual cambia la conducta futura de una persona es una forma de aprendizaje. La idea básica aquí es que la probabilidad de una conducta específica es determinada por las consecuencias que la persona espera seguirán a la ejecución de determinada conducta. Si las consecuencias son positivas o recompensantes, probablemente la conducta ocurra de nuevo. Si son negativas o castigadoras (miedo, etc.) probablemente la conducta no vuelva a ocurrir. (Zimbardo y Col. 1982, pp. 75).

La teoría del aprendizaje social, indica que se determinan las consecuencias de las acciones través de los criterios que se fijan los seres humanos. En este sentido, Zimbardo y col. (1982), establecen que:

Sí la mayoría sobreestima el impacto de las disposiciones en su conducta y en la de otras personas se deberían considerar con más cuidado las clases de influencia situacional que puede controlar la manera en que la gente se comporta. La teoría del aprendizaje social trata de hacer esto.(Zimbardo y Col. 1982, pp. 75).

Para Mauro Rodríguez (1985), los cambios que se realizan en la tecnología y los cambios sociales rompen con las vías regulares por las cuales discurre la vida, las organizaciones laborales son cada vez más grandes, más complejas, más automatizadas, creando relaciones distantes e impersonales. Por esta razón, Rodríguez (1985), indica que ante los nuevos cambios se debe capacitar a los adultos, no porque aprendan una gran cantidad de conocimientos, sino porque aprenden actitudes, habilidades y conductas y la capacitación se traduce en desarrollo de habilidades y destrezas, en cambio de actitudes y por ende en cambio de conductas.

Tomando como base lo que postula Rodríguez (1985), se entiende que si ante el cambio tecnológico, la empresa (en este caso el diario “El Nacional”) le brinda a sus trabajadores la capacitación y el entrenamiento para la nueva adquisición tecnológica, la actitud de los trabajadores pudo haber sido modificada.

Si tal como lo postula la teoría del aprendizaje, la actitud se forma a través de la interacción recíproca, que ocurre entre la conducta de la persona, los eventos que ocurren en el interior de la persona y las consecuencias que su conducta llega a producir, se debe tomar en cuenta que la experiencia que a lo largo de su vida haya

tenido el hombre influirá en la actitud que el mismo pueda tener, por lo cual resulta importante para la presente investigación tomar en cuenta la trayectoria laboral de los trabajadores del diario “El Nacional”, ya que esta puede llegar a causar modificaciones en la actitud de los mismo.

3. El Cambio Tecnológico

El trabajo se ha entendido a lo largo del tiempo como la actividad que garantiza la subsistencia, pero en este sentido se ha fundamentado más como factor de exclusión que de integración social. Anteriormente quienes realizaban el trabajo eran catalogados como inferiores en todas las sociedades premodernas. Se encontraban sometidos a las necesidades y por tanto eran incapaces de poseer el desinterés que capacitaba al resto para ocuparse de los asunto de las ciudades. La noción de que la libertad, sólo comienza una vez que el hombre se aleja de las necesidades del cuerpo, ha sido una idea constante desde platón hasta nuestros días. (De La Garza, 2000, pp. 38).

Sin embargo, tal como lo expresa Andre Gorz (1997), existe una diferencia fundamental entre el trabajo realizado en la sociedad capitalista y el trabajo en el mundo antiguo. En el primero, el trabajo se realiza en la esfera pública, mientras que en el segundo el trabajo pertenece exclusivamente a la esfera privada. En el mundo antiguo, la libertad sólo tenía espacio fuera de la esfera económica y privada. La idea contemporánea de trabajo no aparecería hasta la llegada del capitalismo fabril. Para Gorz (1997), hasta entonces, el termino “trabajo”, sólo indicaba la labor de los siervos y los jornaleros que eran los encargados de producir los bienes de consumo o los servicios necesarios para la vida. La labor de los artesanos no era considerada

trabajo, sino que fabricaban objetos duraderos, “obraban” y en su obra podían emplear el trabajo de personas que desempeñaban labores rudimentarias.

Posteriormente, el sistema de producción se convirtió en la forma ideal en que debían ser conducidos los temas empresariales y comerciales en el mundo. El principal principio que se encuentra en este nuevo sistema de producción es la combinación de nuevas técnicas de gestión con maquinarias cada vez más sofisticadas, con la finalidad de producir más empleando menores recursos, menos mano de obra y disminuyendo así los costes de producción. (Gorz, 1997, pp. 68).

Desde este punto de vista, el tiempo de trabajo que se economiza debe permitir remunerar a quienes pierden su empleo, dándoles trabajo en otra actividad o en otro sector de la economía, pero esta noción implica que los avances tecnológicos, son a su vez capaces de generar nuevos empleos en otros sectores que antes no se consideraban parte de la economía. Esta visión de la dinámica laboral y económica, es defendida por los “Utópicos Tecnológicos” como los llama Rifkin, (1996) en su obra *El Fin del Trabajo*.

Según Tezanos (2001), los expertos en la revolución tecnológica suelen señalar que la transformación del trabajo y el desempleo no son las únicas consecuencias que se generan, sino que además se comienzan a crear dificultades para las personas de mayor edad y/o con pocos estudios.

4. Principales enfoques sobre el cambio tecnológico

- *Los utópicos Tecnológicos*

Todos sus relatos incluían grandes descripciones de las distintas máquinas preparadas para realizar las actividades laborales y para ahorrar tiempo de fabricación. Para los utópicos tecnológicos, las máquinas iban a liberar a las personas dándoles mayor cantidad de tiempo libre.

Correctamente predijeron la aparición de lavadoras y secadoras eléctricas, aspiradoras, aparatos de aire acondicionado, frigoríficos, eliminadores eléctricos de basura, e incluso afeitadoras eléctricas. Trenes subterráneos sobre neumáticos de goma serían los encargados de unir las diferentes fábricas con los mayoristas, los distribuidores y los diferentes compradores, garantizando durante las veinticuatro horas del día la posibilidad de llevar productos desde cualquiera de los puntos de la megalópolis, por muy remoto que fuese, a cualquiera de los lugares de la macrourbe. (Rifkin, J. 1996, pp.72)

Todas estas invenciones eran la libertad frente a las preocupaciones del pasado en cuanto al hogar y al trabajo. Para los utópicos tecnológicos, el objetivo final del nuevo orden era un uso cada vez más frecuente de tecnología sofisticada, capaz de generar cualquier cosa que se pudiera imaginar. Estos autores, consideraban que en el plazo de cien años, sus visiones del futuro se materializarían en Estados Unidos y en otras partes del mundo. El mensaje principal era que la ciencia y la tecnología avanzarían continuamente hacia nuevas fronteras, dominando así las fuerzas de la naturaleza, dirigiendo los talentos y habilidades de los seres

humanos y moldeando la cultura a los modelos solicitados por la ingeniería. (Rifkin, J. 1996, pp.74)

Los utópicos tecnológicos, compartían una misma obsesión por el poder creativo y eficiente, esto representaba la nueva cultura de las máquinas. Consideraban que un uso más eficiente de las máquinas y del tiempo llevarían a un futuro sin trabajo, caracterizado por la abundancia en recursos y tiempo libre ilimitado. En este sentido, la eficiencia se convirtió en factor clave para el puesto de trabajo y de la vida en la moderna sociedad. “Con la eficiencia, se obtenía una forma de valorar al tiempo y además se medía la velocidad de las máquinas. Dentro de su ambiente de desarrollo, cada una de las fuerzas y de las actividades se convirtieron en instrumentos con fines útiles y productivos”. (Rifkin, J. 1996, pp.75)

Más tarde, durante la depresión, unos reformadores que se autodenominaban tecnócratas, llamaban a América a cederle grandes dosis de poder a los ingenieros. Los tecnócratas, no estaban a favor de la democracia popular, puesto que consideraban que tanto en la política como en la economía, era ineficiente a l ahora de aportar algún proyecto para el control tecnológico. Los tecnócratas apoyaban el funcionamiento según lo que dictaba la ciencia y no el funcionamiento según lo que dictara el hombre. (Rifkin, J. 1996, pp.75)

En los momentos actuales, el sueño utópico, con más de cien años de vida, sigue vigente, y además ha recibido un gran empuje, gracias a las tecnologías de la información y las telecomunicaciones que han reavivado la promesa de un mundo prácticamente sin trabajo.

Sin embargo, la racionalización de la economía del trabajo, no se conformó con hacer más metódicas y eficientes a las actividades productivas. Lo que ocurrió fue un cambio en la forma de vida, en los valores y en las relaciones sociales, en este sentido, con la invención tecnológica la actividad productiva fue separada de su objeto y de su fin, para convertirse en la herramienta para ganar un salario. Se puede

decir, que se alejaba de la vida como parte de esta, para ser el medio a través del cual el hombre se ganaría la vida. Con la tecnología, el tiempo de trabajo y el tiempo de vivir estaban separándose; el trabajo con sus productos adquiriría una realidad separada de la del trabajador y cada vez más dependían de decisiones ajenas.

La satisfacción de trabajar y el placer de crear eran sustituidos por el beneficio que proporciona el obtener un salario. Es decir, que el hombre empezó a consumir lo que el no produce y a no consumir lo que si produce, indicando así, que el fin del trabajo es ganar dinero con el que se pueda comprar unas mercancías producidas y definidas por la sociedad en total.

En este sentido, la racionalidad económica del trabajo resulta más fuerte que la antigua idea de libertad expuesta por los utópicos tecnológicos, puesto que hace surgir al individuo, quien centrado en su trabajo, lo estará también en sus consumos y finalmente en sus necesidades. La monetización del trabajo de las necesidades hará saltar los límites que inicialmente tenía el trabajo.

A medida que la economía, la administración y la ciencia den nacimiento a una gran variedad de maquinarias complejas, su desarrollo y su funcionamiento exigen una subdivisión cada vez más detallada de las competencias y las tareas, es decir, una organización cada vez más especializada con una división muy detallada de las tareas del trabajo.

Mientras que la organización y las funciones especializadas se hacen cada vez más complejas, con vista a una tarea que puede superarlas, puede que cuenten cada vez menos con las motivaciones propias de los trabajadores para realizar de manera racional esa tarea. Para que cooperen en la realización de tareas complejas, cada vez es menos necesario contar con las disposiciones personales de los trabajadores, sus conductas están reglamentadas de manera formal, para la realización de sus tareas y la conducción de sus relaciones. Esto permite indicar que

mientras más se desarrolla la organización, más compleja se vuelve y tiende a funcionar como una máquina.

Ahora bien, una vez establecida la organización de la empresa, el proceso comienza su propia dinámica, cada etapa en el proceso de producción posee sus características particulares y arrastran consigo una mayor burocratización que a su vez, permite el aumento de las diferencias y especialización en las tareas. Esto genera como resultado para cada individuo, que se va estrechando el campo de sus responsabilidades y de su poder de iniciativa.

Dickson (1978), cuando habla de la tecnología utópica, indica que:

La tecnología utópica constituye un marco que trata de eliminar la alienación y la explotación del individuo y la dominación del medio ambiente por las actividades del hombre. La tecnología utópica podría ser caracterizada como una tecnología que hace satisfactorio el trabajo desarrollado dentro de ella, que puede ser controlada tanto por los productores como por la comunidad que utilizará sus productos, que conserva los recursos naturales y que produce ligeros daños en el medio ambiente. (Dickson, 1978, pp. 83-84)

- *Pesimismo Tecnológico*

Para autores como Mshvenieradz (2000), el pesimismo tecnológico postula que:

[...] la tecnología y la ciencia encierran implícitamente ciertos móviles irracionales, descuida los principios humanistas del desarrollo de la personalidad y las necesidades espirituales de los seres humanos y está abocada a mermar la función importantísima que tienen que desempeñar

la ética y la moral en el desarrollo social, carece, a mi juicio de todo fundamento.

Este tipo de “pesimismo tecnológico”, desemboca lógicamente en el pesimismo social, que trae consigo muy a menudo la pseudocrítica de las “consecuencias” del proceso tecnológico que no cabe imputar pura y simplemente a la tecnología propiamente dicha. A este respecto, el problema no parece consistir en profundizar y en consolidar los argumentos de la crítica negativa, sino más bien en encontrar modos racionalmente justificados, constructivos y positivos de utilizar el progreso tecnológico en beneficio de la humanidad y para facilitar el progreso social. (Mshvenieradz, 2000, pp. 36-37).

Lo que postula Mshvenieradz (2000), es que los problemas sociales que la tecnología arroja, no son causados por la tecnología en sí, sino por el uso y la dirección que se le da a la misma, es decir, que los efectos muchas veces negativos de los cambios tecnológicos son consecuencias de la conducta, las actitudes y las creencias de los hombres.

- *La Heteronomía.*

Andre Gorz, denomina heteronomía al conjunto de actividades especializadas que los individuos deben hacer como funciones coordinadas, desde el exterior por una organización determinada. La particularidad de la heteronomía, es que tanto la naturaleza como el contenido de las tareas y también las relaciones están heterodeterminadas de forma tal que hagan funcionar no sólo a los individuos y a unos colectivos complejo de manera de que funcionen como piezas engranadas dentro de una gran máquina. El tipo de colaboración e integración dentro de la esfera de la heteronomía difiere para Gorz de la colaboración e integración de los miembros

de un grupo o de una comunidad de trabajo. La heteronomía, sin embargo siempre implica un grado de cooperación y un mínimo de entendimiento entre los trabajadores, pero es al final un mínimo de integración social, por lo cual termina por estar subordinada a la integración funcional que es la característica esencial de este tipo de organizaciones.

Sin embargo, Gorz (1997) distingue entre dos tipos de “heterorregulación”, la primera corresponde a la regulación por el mercado. Se trata de un mecanicismo sistematizado que impone sus leyes desde el exterior a los individuos que las soportan y que se ven obligados a adaptar, a modificar sus conductas y sus proyectos en función de las leyes externas. En este sentido, el mercado es para estos individuos una “heterorregulación espontánea no centrada”. Para Gorz, únicamente puede verse en esto una autorregulación si se considera el conjunto social proveniente del exterior como un sistema que sólo es material y que de esta manera no presentan ninguna individualidad, ni interés particular. La heterorregulación espontánea no representa ningún sentido para los intereses individuales que son perseguidos por los individuos, ya que ésta no busca la integración de los individuos, lo que integra es la materialización proveniente de lo exterior.

El segundo tipo de heterorregulación, es la programada. Ésta ocurre puesto que en el mercado también se necesitan determinadas reglas y condiciones que sean observadas para garantizar su buen funcionamiento. Según Andre Gorz, en *La Metamorfosis del Trabajo*:

En la práctica, toda sociedad moderna es un sistema complejo en el que interactúan unos subsistemas de auto-organización “comunicacional”, de heterorregulación espontánea y de heterorregulación programada. La racionalidad económica, ha medida que ha hecho nacer unas instalaciones técnicas gigantescas y unas organizaciones tentaculares, ha conferido un

peso creciente a los subsistemas de heterorregulación programada; es decir, a unas maquinarias administrativas e industriales en las que los individuos son inducidos a *funcionar* de forma complementaria, a la manera de los órganos de una máquina, con vistas a unos fines a menudo para ellos desconocidos y diferentes de los que son propuestos para su búsqueda personal. (Gorz, 1997 pp.54)

Un punto importante en la teoría de Gorz (1997), es que la expansión de las grandes maquinarias de heterorregulación programada producirá una ruptura cada vez más intensa en el sistema social, en este sentido, el autor indica que, por un lado, la masa de la población que realiza un trabajo cada vez más especializado y que es motivado por los objetivos de la organización en la que la masa está integrada. Por otro lado, una muy pequeña elite de organizadores que se encargan de garantizar la coordinación y de indicar las condiciones del funcionamiento. De esta manera, se origina una división de la sociedad que se encuentra subordinada ante un grupo que es el que supervisa y que cada vez se torna más invasor.

A esta ruptura entre la esfera autorregulada de la sociedad civil y la esfera heterorregulada de las grandes industrias corresponden dos racionalidades diferentes. En primer lugar la racionalidad de los individuos que buscan unos fines que, para Gorz, aunque estos fines motiven conductas funcionales, son irracionales en cuanto a las finalidades de las organizaciones en la que los individuos trabajan. En segundo lugar, se encuentra la racionalización de las industrias que no guardan una relación coherente con los objetos que motivan a los individuos.

En este punto a la división social, se le suman las rupturas entre las racionalizaciones, lo cual genera una fragmentación en la vida de los individuos: la vida profesional y la vida privada, las cuales cada vez más están dominadas por valores radicalmente distintos. El éxito profesional demanda una voluntad de triunfar según los criterios de eficacia técnica de las funciones de las que se tienen que

ocupar, este esfuerzo será recompensado en la vida privada con un modo de vida cómodo y hedonista.

El funcionamiento de la maquinaria industrial y burocrática, exige una subdivisión de las tareas que, una vez puesta en práctica, se mantiene en el tiempo, con el fin de hacer fiable. La integración funcional de los individuos en el trabajo, excluye la integración social. La eliminación del “factor humano”, la sustitución de un trabajo vivo y del obrero libre por un trabajo y un trabajador programados.

Cada vez más, se pierde el “sujeto social” que sea capaz política y culturalmente de imponerse. La división del trabajo ha permitido, a través de la especialización de las actividades a escala de la sociedad, obtener grandes cantidades de conocimientos. La rapidez que proporcionan las actividades técnicas, la potencia del aparato productivo y la riqueza de las sociedades industrializadas, tienen en la división del trabajo su origen. Pero uno de los principales problemas es que de la masa cada vez mayor de empleados, cada uno de los individuos no domina sino una diminuta parte, por lo cual la cultura del trabajo se ha fragmentado en pedazos de saber especializado, separándose de la cultura del día a día.

En este sentido, la vida cotidiana se ha separado en varias porciones de tiempo y en unos espacios separados entre sí. Las sociedades con grandes industrias son capaces de producir grandes riquezas con cantidades decrecientes de trabajo, pero el problema para Gorz (1997), es que no han producido una cultura del trabajo que, logrando desarrollar plenamente, las capacidades individuales, permita a su vez, a los individuos desarrollarse con libertad durante su tiempo disponible, mediante la colaboración voluntaria, las actividades artísticas, educativas, entre otras una redistribución del trabajo, de manera tal que todos puedan ganarse la vida trabajando, pero empleando cada vez menos tiempo en el trabajo y recibiendo, ingresos de forma creciente.

- *Tiempo de trabajo y tiempo de Ocio*

Tal como lo señala Rifkin (1996), los historiadores económicos apuntan que, en el caso de las dos primeras revoluciones industriales, el tema sobre el creciente desempleo frente a un mayor nivel de tiempo de ocio quedaba decantado hacia el último, aunque siempre con fuertes enfrentamientos entre la clase trabajadora y la dirección de las empresas por razones de productividad y de número de horas trabajadas. La revolución de la tecnología ha afectado a la cantidad de horas trabajadas de dos formas:

1. La introducción de las tecnologías que permiten el ahorro de mano de obra y también el ahorro de tiempo trabajado ha permitido que las empresas eliminen, de forma masiva los puestos de trabajo, generando así un aumento de desempleados.
2. Los que todavía conservan su empleo se ven forzados a trabajar más horas, en parte para compensar los salarios que se han reducido. Algunas empresas prefieren contratar una pequeña fuerza de trabajo durante más horas, que contratar una fuerza de trabajo mayor y que trabajen menos horas.

A medida que se amplían los fragmentos de tiempo disponible (producto de los avances en la tecnología), el tiempo de no – trabajo puede dejar de ser lo opuesto al tiempo de trabajo. Es decir, puede dejar de ser un tiempo para el reposo, el descanso y para cualquier actividad que tiene como finalidad complementar la vida de trabajo. En la medida en que se amplía el tiempo disponible se desarrollan la posibilidad y la necesidad de estructurarlo a través de otras actividades y de otras relaciones en la que los individuos desarrollen sus habilidades de otra manera.

Para Gorz (1997), el lugar de trabajo y el empleo pueden dejar de ser los únicos espacios de socialización y las únicas fuentes de identidad social; el dominio del fuera-de-trabajo puede dejar de ser el dominio de lo privado y del consumo. Lo

ideal es, que en el tiempo disponible las personas puedan comenzar nuevas relaciones de cooperación, de comunicación y de intercambio, y lograr abrir nuevos espacios sociales y culturales con fines libremente elegidos. Así las actividades autónomas pueden llegar a ser dominante sobre la vida de trabajo. Las correspondencias entre la cultura profesional y cultura de lo cotidiano, e incluso los puentes de la una a la otra, han sido irremediabilmente destruidos por el creciente tecnicismo en las tareas cada vez más especializadas.

El interés intrínseco de un trabajo no garantiza su sentido. El trabajo puede desarrollar unas capacidades individuales, entre ellas la capacidad de actuar de manera autónoma, sin que su vida profesional genere conflictos con su vida privada. La situación, es que el dinero obtenido a través del trabajo, permite una forma de satisfacción más importante que la pérdida de la libertad que implica el trabajo funcional. El trabajo, entendido así se convierte en el fin esencial de la actividad, el salario es el medio para realizar aquel fin, y no se considera aceptable otra actividad que no genere salario.

Incluir el ocio en el campo de la economía y plantear que su extensión será generadora de nuevas actividades económicas es una forma, a primera vista paradójica, de eludir esa situación. Las actividades dedicadas al ocio tienen, en efecto, una racionalidad opuesta a la de las actividades económicas: no son productoras sino consumidoras de tiempo disponible.

Es por esta razón que Gorz (1997), considera que los individuos actuales, no son individuos socialmente integrados sino un individuo a querer “ser él mismo” distinguiéndose de los otros y que no se les parece más que por su negativa, socialmente canalizada en el consumo. La combinación entre desempleo por causas tecnológicas y la presión social continúan poniendo a prueba el aguante de incontables comunidades urbanas. Para muchos los avances tecnológicos han tenido como consecuencias la pérdida de sus trabajos, ya que estos implican mayor automatización lo que genera menos trabajo para los hombres.

El proceso de automatización puede según Rifkin (1996) invertir la relación entre el tiempo de ocio y del trabajo: esto quiere decir hacer que el tiempo empleado en el trabajo se convierta en marginal mientras que el tiempo empleado en el ocio se haga fundamental. El resultado de toda esta situación, sería una modificación en la asignación de los valores y de las formas de vida que resultan incompatible con las culturas tradicionales.

Tomando en cuenta las inquietudes iniciales que nos llevaron a plantearnos el problema de la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” ante el cambio tecnológico realizado en el 2007 y con fundamento en las teorías estudiadas nos parece relevante establecer las siguientes hipótesis con respecto al problema planteado:

1. Existe relación entre la edad del trabajador del diario “El Nacional” y la actitud ante el avance tecnológico.
2. Existe relación entre los años de estudio del trabajador del diario “El Nacional” y la actitud ante el cambio tecnológico.
3. Existe relación entre la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” y el área laboral en el que se desenvuelven.
4. Existe relación entre tiempo del trabajador dentro de la empresa “El Nacional” y la actitud al cambio tecnológico.
5. Existe relación entre la capacitación que la empresa le brinda a los trabajadores y la actitud que los mismos posean ante el cambio tecnológico.

CAPITULO IV

ABORDAJE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Una ciencia social se constituye, reformula sus paradigmas 'normales', se adapta a las circunstancias, en virtud de múltiples influencias. Y desde luego, no sólo como consecuencia de las demandas sociales que se le formulan, de los avances teóricos y metodológicos logrados en su propio seno. También lo hace por la hibridación conceptual que le pueden facilitar otras ciencias, sean 'sociales' o no. E incluso por la importación de conceptos y abordajes más desarrollados, que ponen a prueba su capacidad para asumir, integrar, 'digerir' o adoptar sus marcos complejos. (Castillo, J. 2005, pp.1).

Del acercamiento entre las ciencias sociales y los problemas de la industria es que se puede entender a la empresa como un sistema social que puede afectar a la sociedad en su totalidad y en el cuál se establecen relaciones sociales importantes para el desarrollo de los individuos.

Esta investigación resulta importante desde el marco de las ciencias sociales, puesto que tal como lo explica, Mshvenieradze (2000), en su artículo *Hacia una concepción Unificada y Multidisciplinaria*:

El desarrollo de la Revolución Científica y Tecnológica contemporánea ha provocado más problemas de los que puede resolver por sí sola, lo cual pone claramente de manifiesto, por muy paradójico que pueda parecer esto, a la vez la creciente importancia en particular de las *ciencias sociales*, ya que esos problemas son de carácter social, y la necesidad de un estrecha colaboración entre las ciencias sociales y las exactas, y naturales

y tecnológicas. En cierto sentido, esto ha dado nuevas dimensiones a los problemas humanos. (Mshvenieradze, 2000 pp.36).

Para la sociología del trabajo, todos los comportamientos tienen sentido si se les entiende e interpreta en función de las condiciones tanto materiales como sociales que definen la situación laboral de los trabajadores. En este sentido, es importante indicar que, la mirada sociológica se vuelca hacia la vida cotidiana de los trabajadores en la fábrica.

En la presente investigación, se utilizará un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo, ya que como lo indica Hernández Sampieri y Col. (2003), la investigación debe indicarse como descriptiva, “[...] pues se detectaron ciertas variables sobre las cuales fundamentar el estudio” (Hernandez, S. y Col. 2003, pp. 131). Además el propósito del estudio es identificar las características, específicamente las actitudes que puedan tener los distintos trabajadores del diario “El Nacional” ante un hecho que ocurrió recientemente y que implica un cambio en el producto del trabajo.

3. Diseño de la Investigación

- **Unidad de Análisis**

Una ciencia social se constituye, reformula sus paradigmas ‘normales’, se adapta a las circunstancias, en virtud de múltiples influencias. Y desde luego, no sólo como consecuencia de las demandas sociales que se le formulan, de los avances teóricos y metodológicos logrados en su propio seno. También lo hace por la hibridación conceptual que le pueden facilitar otras ciencias, sean ‘sociales’ o no. E incluso por la importación de conceptos y abordajes más desarrollados, que ponen a prueba su

capacidad para asumir, integrar, 'digerir' o adoptar sus marcos complejos.
(Castillo, J. 2005, pp.1).

Del acercamiento entre las ciencias sociales y los problemas de la industria es que se puede entender a la empresa como un sistema social que puede afectar a la sociedad en su totalidad y en el cuál se establecen relaciones sociales importantes para el desarrollo de los individuos.

Esta investigación resulta importante desde el marco de las ciencias sociales, puesto que tal como lo explica, Mshvenieradze (2000), en su artículo *Hacia una concepción Unificada y Multidisciplinaria*:

El desarrollo de la Revolución Científica y Tecnológica contemporánea ha provocado más problemas de los que puede resolver por sí sola, lo cual pone claramente de manifiesto, por muy paradójico que pueda parecer esto, a la vez la creciente importancia en particular de las *ciencias sociales*, ya que esos problemas son de carácter social, y la necesidad de un estrecha colaboración entre las ciencias sociales y las exactas, y naturales y tecnológicas. En cierto sentido, esto ha dado nuevas dimensiones a los problemas humanos. (Mshvenieradze, 2000 pp.36).

Para la sociología del trabajo, todos los comportamientos tienen sentido si se les entiende e interpreta en función de las condiciones tanto materiales como sociales que definen la situación laboral de los trabajadores. En este sentido, es importante indicar que, la mirada sociológica se vuelca hacia la vida cotidiana de los trabajadores en la fábrica.

En la presente investigación, se utilizará un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo, ya que como lo indica Hernández Sampieri y Col. (2003), la investigación

debe indicarse como descriptiva, “[...] pues se detectaron ciertas variables sobre las cuales fundamentar el estudio” (Hernandez, S. y Col. 2003, pp. 131). Además el propósito del estudio es identificar las características, específicamente las actitudes que puedan tener los distintos trabajadores del diario “El Nacional” ante un hecho que ocurrió recientemente y que implica un cambio en el producto del trabajo.

- **La población y Muestra**

De acuerdo con Hernandez y Col. (2004), *“Para el enfoque cuantitativo, las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”*(Hernandez y Col. 2004, pp. 304).

Basados en la cita anterior, indicamos que la población son los trabajadores que para el año 2008 pertenecen a la Unidad de Negocios “El Nacional”, la cual es una de las siete unidades en las que se divide la empresa, de forma más específica los trabajadores del área de operaciones, la razón por la cual se toma sólo esta unidad, es porque el cambio tecnológico introducido por la empresa en el año 2007, fue sólo para el periódico, por lo cual la unidad que se encuentra afectada por el cambio es la que está relacionada con el diario “El Nacional” y específicamente el área de operaciones porque es la que se encarga del manejo y del mantenimiento directo de la rotativa Wifag. OF. 7.

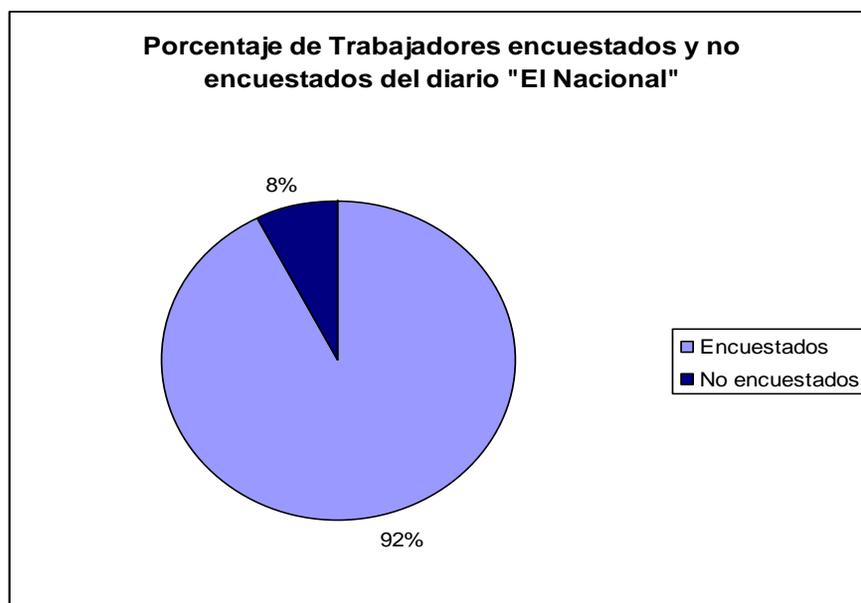
El Área de operaciones está compuesta por 80 trabajadores en su totalidad, conformando de esta manera la población de la presente investigación. Sin embargo los 80 trabajadores se encuentran a su vez subdivididos en cuatro grupos que son, pre-prensa que se encuentra formado por 13 trabajadores; el grupo de prensa que cuenta con 25 trabajadores; en el grupo de mailroom laboran 20 trabajadores y finalmente en el grupo de mantenimiento se encuentran 22 trabajadores.

Aunque la población es amplia, se trabajó en su totalidad puesto que era de suma importancia para la investigación, que se mantuviera la división de los distintos

grupos que posee la empresa, ya que se considera primordial la relación que pueda existir entre el área de desenvolvimiento laboral y la actitud.

Finalmente de la N inicial de 80 personas, solo se lograron encuestar 74 trabajadores, debido a que los 6 restante se encontraban de vacaciones o de permiso para el momento de pasar la encuesta. De esta manera, la N total sobre la que se basa el análisis de los datos de la presente investigación será de 74 trabajadores.

GRÁFICO 1



Fuente: Propia.

- **Método de recolección de Datos**

Con la finalidad de medir la actitud de los trabajadores ante el avance tecnológico, que ocurrió en la empresa “El Nacional” (adquisición de una nueva máquina, una rotativa suiza llamada Wifag OF.7), se construyó una escala de actitud, para establecer si la misma es favorable, de rechazo o es indiferente ante el hecho ocurrido. La información recaudada a través de este instrumento se complementó con datos obtenidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas, referentes a las características de los trabajadores como la edad, el nivel educativo que poseen,

años dentro de la empresa, con la finalidad de profundizar más en el tema, establecer si existen características en particular que puedan poseer los trabajadores que determinen su actitud.

La encuesta y la escala que se presentó a los trabajadores del diario “El Nacional” tenían una finalidad exclusivamente científico –social, tal como lo explica Max Weber en *Sociología del Trabajo Industrial*:

No se trata de cómo haya que “juzgar” la situación social de la gran industria ni de si la situación en la que la gran industria coloca a sus obreros es agradable o no, ni de si alguien tiene la “culpa” de estos aspectos desagradable y quién sea ese alguien; se trata exclusivamente de establecer objetivamente hechos y de indagar si tienen fundamento en las condiciones de existencia de la gran industria y en las características de sus obreros. (Weber, 1994, pp.17).

El instrumento antes de ser utilizado fue evaluado por dos profesores de metodología de la Escuela de Ciencias Sociales (Profesora Lissette González y el Profesor Tito Lacruz), con la finalidad de corregir cualquier error en la redacción del mismo y garantizar de esta manera la validez, ya que no se podía realizar la validación estadística puesto que se iba a trabajar con la población completa por lo cual no se podía tomar una muestra para validar instrumento, porque no se podría abordar posteriormente.

- **Análisis de los Datos**

Para analizar la información obtenida y tomando en cuenta que el estudio es cuantitativo, se realizó una base de datos, en donde se colocaron los resultados obtenidos tanto de la escala de actitud como del cuestionario, con el fin de poder realizar los análisis estadísticos correspondientes de acuerdo a las variables independientes y dependiente, anteriormente señaladas.

En cuanto a la escala se estableció un índice de la misma para lograr su interpretación tomando como base las puntuaciones obtenidas por los trabajadores. Siendo **36** la puntuación más alta que se podía obtener en la escala y que indicaba una actitud totalmente positiva y **0** la puntuación mínima posible y que denotaba una actitud totalmente negativa ante el cambio tecnológico introducido por la empresa.

Posteriormente el índice de la escala fue estudiado junto con las variables independientes (edad, años de estudio, área de trabajo) a través del coeficiente Chi cuadrado para evaluar las hipótesis que se derivan de las teorías planteadas en el capítulo II y estableciendo su respectiva frecuencia y distribución para profundizar en el análisis.

4. Definición y Operacionalización de las variables

- **Definición de Variables**

Tomando como base el concepto de variable que propone Hernández y Col. (2004), se entenderá como variable “[...] una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (Hernández y Col. 2004, pp. 143) Para efectos de la investigación se tratará como variable dependiente: La actitud de los trabajadores del Diario “El Nacional”, puesto que se considera que la actitud es la variable que se verá afectada por otros aspectos, los cuales serán tratados como variables independientes, las cuales son: Edad del trabajador; Nivel educativo del trabajador; Área de trabajo; Antigüedad; Entrenamiento; Trayectoria Laboral.

Variable dependiente:

La Actitud de los trabajadores del Diario “El Nacional”.

La variable “actitud” se puede entender cómo: como creencia u opiniones con respecto a objetos, personas, grupos, sucesos y símbolos de significado social. (Santrock, 2004, pp. 499).

La variable “actitud” será entendida cómo, la disposición que poseen los trabajadores del diario “El Nacional” respecto al cambio tecnológico introducido por la empresa en el año 2007.

Variables Independientes:

(a) Edad; Esta variable será entendida como número de años cumplidos.

(b) Nivel educativo; Se entenderá por nivel educativo los años de estudios completados que el trabajador ha logrado.

(c) Área de trabajo. Esta variable se definirá como el área donde realiza su actividad laboral el trabajador del diario “El Nacional” para el momento en que se realiza la investigación.

(d) Antigüedad. Se entenderá como los años laborando sin interrupción en la empresa.

(e) Entrenamiento. Esta variable se definirá como la capacitación que hayan recibido los trabajadores del diario “El Nacional”, para el manejo y adaptación del cambio tecnológico, que haya sido suministrado por la empresa.

(f) Trayectoria Laboral. Se entenderá por trayectoria laboral, los cargos y ocupaciones en las cuales el trabajador se ha desenvuelto desde que comenzó a trabajar en el diario “El Nacional” hasta el momento de la presente investigación.

- **Operacionalización de las Variables**

La variable actitud será dividida en dos dimensiones que implican por un lado, las creencias y opiniones que los trabajadores puedan tener con respecto al cambio tecnológico introducido por “El Nacional” en el 2007, este será el componente cognitivo, y por otro lado el componente afectivo que implica los sentimientos de agrado o aversión al cambio tecnológico. Cada uno de estos componentes serán descompuestos en subdimensiones, en este caso siguiendo la teoría que plantea Tezanos (2001) cuando señala que las nuevas tecnologías generan conceptos positivos y conceptos negativos en los siguientes aspectos:

Encuestas nuevas tecnologías (1992)

TABLA 2

Conceptos de contenido positivo	Concepto de contenido negativo
Progreso (91,8%)	Paro (75,8%)
Comodidad (90,9)	Deshumanización (65,3%)
Eficacia (89,9%)	Desigualdad (60,5%)
Oportunidades (64,1%)	Amenaza (57,0%)

Fuente: Tezanos, (2001), pp. 192.

Por lo cual en la presente investigación tendremos 5 bloques en donde:

1. Manejo de la tecnología: mide la eficacia del trabajador.
2. Posición del trabajador ante la tecnología: mide la deshumanización, las oportunidades y las amenazas que pueda sentir el trabajador ante el cambio tecnológico.
3. Calidad del producto: mide el progreso, en términos de productividad.
4. Calidad del trabajo: mide la comodidad en el trabajo a raíz del cambio tecnológico.
5. Tiempo de trabajo: mide lo que Tezanos (2001) denomina “paro” que tiene que ver con el ahorro en el tiempo de trabajo.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION REAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
Actitud frente al cambio tecnológico.	El comportamiento y las opiniones con respecto a objetos, personas, grupos, sucesos y símbolos de significado social	La disposición que poseen los trabajadores del diario "El Nacional" respecto al cambio tecnológico introducido por la empresa en el año 2007.	Los juicios valorativos que expresen los trabajadores de "El Nacional", a través de sus ideas, sentimientos y comportamientos sobre el cambio tecnológico introducido por la empresa en el año 2007.	Componente Cognitivo	Concepciones respecto a:	Ideas y Creencias con respecto a la mejora en el trabajo que tienen los empleados del diario "El Nacional" como producto de la nueva tecnología	(a) Con la Wifag OF.7 mi trabajo es más complicado y eso me preocupa (b) Con la nueva rotativa, mi trabajo se ha aliviado y me resulta más cómodo.	
					Calidad del trabajo			
					El tiempo de realización del trabajo			Ideas y creencias con respecto a el tiempo que les toma realizar su trabajo.
				Calidad del producto	Ideas y creencias con respecto a la mejoras en el producto final (el diario El Nacional) como resultado de la nueva tecnología.	a) Creo que el producto no ha mejorado a pesar de tener tecnología nueva b) Creo que desde que manejamos la nueva tecnología el producto ha mejorado.		
				Componente Afectivo	Sentimientos respecto a:	Sentimientos de afecto o rechazo con respecto al manejo directo e indirecto de la tecnología por parte de los trabajadores del diario "El Nacional"	El Manejo de la Tecnología	(a) Manejar la nueva rotativa Wifag OF.7 me causa miedo e inseguridad (b) Me siento seguro y confiado cuando manejo la rotativa Wifag OF.7
					La posición del trabajador ante la nueva tecnología		Sentimientos de afecto o rechazo con respecto a sí mismo ante el cambio tecnológico.	(a) Me siento desplazado por la nueva maquinaria (b) En la actualidad, las máquinas son importantes pero mi trabajo sigue siendo indispensable.

Edad	Años cumplidos que posee una persona	Años cumplidos	Número de Años cumplidos			Número de años cumplidos	20 años o menos De 21 años a 30 años De 31 años a 40 años De 41 años a 50 años De 51 años o más
Sexo	Es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales, con las que nacen los hombres y las mujeres, son naturales.	Son las características biológicas y físicas de los seres humanos	Características biológicas de los individuos.	Femenino Masculino		Mujer Hombre	Femenino ____ Masculino ____
Nivel Educativo	Son los estudios completados por las personas al momento de la encuesta	Número de años de estudios completados por los trabajadores de "El Nacional"	Número de años de estudios completados por los trabajadores de "El Nacional" para el momento en que se realiza la investigación.			Primaria Secundaria Tecnico Superior Universitario Post-Grado	Primaria Completa Primaria Incompleta Secundaria Completa Secundaria Incompleta Estudios Tecnicos completos Estudios Tecnicos incompletos Universitarios completos Universitarios Incompletos Postgrado Completo Postgrado Incompleto
Area de Trabajo	Es el area de trabajo, donde las personas desarrollan o han desarrollado sus tareas dentro de la empresa	Es el espacio donde realizan o han realizado sus actividades laborales los trabajadores de "El Nacional"	Area donde los trabajadores de "El Nacional" desarrollan y han desarrollado su trabajo para el momento de la investigación.			Pre-prensa Prensa Mailroom Mantenimiento	Pre-Prensa ____ Prensa ____ Mailroom ____ Mantenimiento ____
Antigüedad	Es el período de tiempo que un trabajador lleva laborando en una misma empresa	Tiempo de trabajo ininterrumpido de un trabajador en el diario "El Nacional"	Número de años laborando sin interrupción dentro del diario "El Nacional", para el momento de la investigación.			Número de años trabajados	Menos de 1 año De 1 año a 5 años De 6 años a 10 años De 11 años a 15 años De 16 a 20 años De 21 años o más

- **Factibilidad de la Investigación**

Para la realización de la presente investigación, se contó con los recursos humanos, tecnológicos y económicos que resultan necesarios. Además se contó con la disponibilidad del diario “El Nacional”, para brindar la información, que estuvo acompañada del acceso al material bibliográfico, que resultó fundamental para el presente estudio.

- **Consideraciones Éticas**

No se trabajó con los nombres de los sujetos que respondieron el cuestionario, razón por la cuál tanto la información recolectada como los resultados son totalmente anónimos y siendo siempre la finalidad de la investigación, de carácter académico, no se utilizarán los resultados, para actos que generen alguna consecuencia negativa para los sujetos seleccionados.

Finalmente, todas las opiniones de diversos autores, que se exponen en la investigación están debidamente citadas, a fin de respetar el derecho de autor de los materiales bibliográficos utilizados.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La cosificación del poder humano de trabajo, llevada a la perfección sacudirá la forma cosificada cortando la cadena que liga al individuo con la máquina: el mecanismo a través del cual su propio trabajo lo esclaviza. La completa automatización en el campo de la necesidad abrirá la dimensión del tiempo libre como aquel en el que la existencia privada y social del hombre se constituirá a sí misma. Ésta será la trascendencia histórica hacia una nueva civilización (Marcuse, H. 1968, pp. 58).

La cita anterior, sirve como antesala al análisis y discusión de los resultados que se presenta en las siguientes páginas. Tal como lo expone Herbert Marcuse en su libro *El Hombre Unidimensional: Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada*, uno de los principales puntos de vista ante el cambio tecnológico reside en que el mismo será capaz de proporcionarle al hombre mayor tiempo libre y por lo tanto debería el hombre mantener una actitud positiva ante la misma. Pero como se explica en el capítulo II de la presente investigación también existen puntos de vista y teorías sobre los aspectos negativos de los cambios tecnológicos, como lo exponen Erich Jantsch y Herman Kahn, en su libro *Pronósticos del Futuro*:

Para la tecnología no hay filosofía; no conoce valores; está exenta de moralidad y de ética. Ella es su propia verdad, porque su verdad es lo que satisface una necesidad. El conjunto de estas verdades es conocimiento,

pero conocimiento desprovisto de pensamiento, conocimiento que se emplea para extender el mundo artificial y para conquistar y reconquistar a la naturaleza.

El racionalismo tecnológico ha eliminado cualidades sensibles y mecanizado el tiempo. (Jantsch y Kahn, 1969, pp.329).

Es en estas dos actitudes con respecto a la tecnología que descansa la pregunta principal de la investigación y a la cual comenzaremos a dar respuesta de acuerdo a los datos obtenidos a partir de ahora:

A la escala de actitud que se le aplicó a los trabajadores del diario “El Nacional” se le realizó luego una prueba de fiabilidad, utilizando el **Alpha de Cronbach's**, que generó los siguientes resultados:

- *La Escala de Actitud*

Medida de fiabilidad de la escala de actitud con todos sus ítems

TABLA 3

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha basado en ítems Estandarizados	N de Ítems
0,576	0,595	10

Fuente: Propia.

Esto quiere decir que el 57,6% de la varianza de los ítems de la escala es común; es decir que se refleja la actitud que se quiere medir en un 58%. Sin embargo, profundizando en los datos, podemos obtener tanto la media de respuesta de cada ítem como la variación del coeficiente de Cronbach's si faltará alguno de los ítems utilizados.

Puntuaciones medias por ítem obtenidas en la escala

TABLA 4

Ítem de la Escala de Actitud	Media	Desviación Estándar	N
Pienso que con la nueva rotativa realizo mi trabajo de forma más rápida	2,649	0,867	74
Me siento desplazado por la nueva maquinaria	2,892	1,028	74
Me siento seguro y confiado cuando manejo la rotativa Wifag OF.7	2,824	0,912	74
Con la Wifag OF.7 mi trabajo es más complicado y eso me preocupa	2,662	1,076	74
Creo que el producto no ha mejorado a pesar de tener tecnología nueva	2,392	1,248	74
Con la nueva rotativa, mi trabajo se ha aliviado y sigue siendo más cómodo	2,459	1,062	74
En la actualidad las máquinas son importantes pero mi trabajo sigue siendo indispensable	2,851	1,155	74
Manejar la nueva rotativa Wifag OF.7 me causa miedo e inseguridad	2,676	1,022	74
creo que desde que manejamos la nueva tecnología el producto ha mejorado	2,905	1,049	74
Me siento más cansado porque realizar mi trabajo con la nueva maquinaria me toma más tiempo del que debería.	2,324	1,136	74

Fuente: propia.

Como se puede observar, la media de respuesta en cada uno de los ítems es muy parecida, encontrándose todas entre 2 y 3 puntos lo cual, siendo la puntuación máxima por ítem en la escala de 4 puntos, en donde esta cifra denota una actitud positiva estaríamos en un primer momento hablando de una actitud indiferente con cierta tendencia hacia la actitud positiva más que negativa.

Puntuación mínima y máxima de los Ítems de la escala de actitud

TABLA 5

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de Ítems
Ítem Medias	2,664	2,324	2,905	0,581	1,25	0,045	10
Ítem Varianzas	1,125	0,752	1,557	0,805	2,071	0,055	10

Fuente: Propia.

Si bien la puntuación máxima tiene que ver con la calidad del producto, la puntuación mínima obtenida tiene que ver con el tiempo de trabajo que obtuvo una media de 2,3 puntos. Este ítem específicamente indica “*Me siento más cansado porque realizar mi trabajo con la nueva maquinaria me toma más tiempo del que debería*”. Esto señala que los trabajadores del diario “El Nacional” le adjudican al tiempo que les toma realizar su trabajo la mayor actitud negativa, en comparación con los otros ítems. Este punto es importante puesto que va en contra de la teoría de los utópicos tecnológicos cuando exponen que con los avances tecnológicos se logre obtener mayor tiempo libre.

Si además tomamos en cuenta, que el ítem con mayor puntuación promedio es el que expresa “*Creo que desde que manejamos la nueva tecnología el producto ha mejorado*”, indicaría que la mayor actitud positiva se inclina hacia la calidad del producto, lo cual es uno de los puntos focales que los teóricos favorables al cambio y al avance tecnológico defienden, cuando explican que una de las principales ventajas de los cambios tecnológicos radica en la mejora y eficiencia del producto y la producción.

Fiabilidad de la escala de actitud si se eliminara algún ítem

TABLA 6

Ítem de la escala de actitud	Media si un ítem es eliminado	Varianza de la escala si un ítem es eliminado	Correlación Total	Correlación Múltiple	Cronbach's Alpha si un ítem es eliminado
Pienso que con la nueva rotativa realizo mi trabajo de forma más rápida	23,986	19,493	0,41	0,498	0,519
Me siento desplazado por la nueva maquinaria	23,743	20,659	0,179	0,217	0,57
Me siento seguro y confiado cuando manejo la rotativa Wifag OF.7	23,811	19,58	0,368	0,254	0,526
Con la Wifag OF.7 mi trabajo es más complicado y eso me preocupa	23,973	17,78	0,49	0,372	0,486
Creo que el producto no ha mejorado a pesar de tener tecnología nueva	24,243	19,529	0,209	0,301	0,566
Con la nueva rotativa, mi trabajo se ha aliviado y sigue siendo más cómodo	24,176	20,01	0,236	0,458	0,556
En la actualidad las máquinas son importantes pero mi trabajo sigue siendo indispensable	23,784	22,391	-0,031	0,075	0,627
Manejar la nueva rotativa Wifag OF.7 me causa miedo e inseguridad	23,959	19,985	0,258	0,231	0,55

creo que desde que manejamos la nueva tecnología el producto ha mejorado	23,73	19,131	0,344	0,298	0,528
Me siento más cansado porque realizar mi trabajo con la nueva maquinaria me toma más tiempo del que debería.	24,311	19,779	0,229	0,21	0,558

Fuente: Propia.

Se puede observar que el ítem que expresa “En la actualidad las máquinas son importantes pero mi trabajo sigue siendo indispensable” es el único que presenta un comportamiento inverso al resto de los ítems de la escala, originando una correlación negativa de -0,031. Además, si se elimina este ítem del estudio de la escala, el coeficiente Alpha de Cronbach's aumenta a 0,627. Es decir que la fiabilidad del instrumento pasaría de ser de 57,6% a 62,7%, es por estas dos razones que se ha decidido eliminar el ítem anteriormente mencionado del estudio. Finalmente el ítem eliminado será estudiado de forma individual posteriormente.

Medida de fiabilidad de la escala de actitud una vez eliminado uno de sus ítems

TABLA 7

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha basado en los ítems estandarizados	N de Ítems
0,627	0,637	9

Fuente: Propia.

Ahora la fiabilidad de la escala de actitud es de 62,7%. Lo que quiere decir, que el instrumento utilizado refleja la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” frente al cambio tecnológico en un 63%.

Promedio de respuesta de la escala de actitud de los trabajadores del diario “El Nacional”

TABLA 8

Media	Varianza	Desviación Estándar	N de Ítems
23,784	22,391	4,732	9

Fuente: Propia.

La escala que originalmente estaba compuesta por 10 ítems cuyas puntuaciones oscilaban entre 0 y 4, generaban 40 puntos para una actitud totalmente positiva y 0 para una totalmente negativa. Como se eliminó un ítem de la escala, el conteo se hará en base a 9 ítems que originan un valor de 36 puntos como máximo para una actitud totalmente positiva. Dentro de esta escala de 0 a 36 puntos es que se encuentra la media, que es de 23, 78. Sin embargo para poder explicar si la actitud de los trabajadores es positiva, negativa o indiferente se creó un índice agrupando los datos de la escala.

Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional”

TABLA 9

Actitud	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Negativa	12	16,216	16,216
Tendencia Negativa	26	35,135	51,351
Tendencia Positiva	30	40,541	91,892
Positiva	6	8,108	100
Total	74	100	

Fuente: Propia.

Para la clasificación de la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” se creo un índice de 4 categorías (Negativa, Tendencia negativa, Tendencia positiva, Positiva). Decidimos no utilizar la categoría “Indiferente” puesto que en este caso, por

las diferencias entre las áreas de trabajo, su manejo y contacto con la rotativa Wifag O.7, no es exactamente el mismo, por lo cual la categoría de “indiferente” denotaba más la disposición a responder ante las situaciones que se planteaban en los ítems por lo cual corresponde más a la hora del análisis a una tendencia a comportarse de una u otra forma que a una actitud de indiferencia ante la situación.

Ahora bien, si se observa la tabla 7, se puede indicar que la mayoría de los trabajadores del diario “El Nacional” se ubican en las categorías intermedias; y que entre estas categorías el 41% de los trabajadores responde con una predisposición a la nueva tecnología, aunque debemos aclarar que esto no significa que posean una actitud positiva, en este caso significa que el 41% de los trabajadores presenta una predisposición a comportarse de forma favorable ante el cambio tecnológico que se realizó hace un año en la empresa “El Nacional”. Sin embargo, existe un 35% de los trabajadores que por el contrario presenta una disposición negativa ante el cambio tecnológico. Sin embargo, es importante resaltar que es posible que la mayoría de los trabajadores se ubiquen en las categorías intermedias puesto que, en gran parte son trabajadores nuevos que no formaron parte de la tecnología anterior y que por lo tanto no reflejan una actitud formada como parámetro de comparación.

En cuanto a las categorías que denotan una actitud propiamente dicha (negativa, positiva) se observa que en la categoría “actitud negativa” se encuentra el 16% de los trabajadores del diario “El Nacional”, lo que representa el doble de los trabajadores que poseen una “actitud positiva” ante el cambio tecnológico ya que solo representan el 8%.

Sin embargo, para profundizar en la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” frente al cambio tecnológico, y siguiendo con la operacionalización de variables realizada en la presente investigación tenemos 2 componentes de respuesta en los cuales se mide la actitud en distintas dimensiones: componente afectivo y componente cognitivo, esto permitirá observar si existen contradicciones en la actitud de los trabajadores.

- Dimensiones de la "Actitud"

Componente afectivo de la actitud de los trabajadores del diario El Nacional, frente al cambio tecnológico

TABLA 10

Actitud	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Negativa	42	56,8	56,8
Positiva	32	43,3	100
Total	74	100	

Fuente: Propia.

Como se indica en la operacionalización de variables, el componente afectivo se encuentra compuesto por dos bloques que indican el manejo de la tecnología por parte del trabajador y la posición del trabajador ante la tecnología (si se siente desplazado o no por la misma). Para este componente parece predominar una actitud negativa ante el cambio tecnológico, lo que quiere decir que en efecto los trabajadores se pueden sentir desplazados por la tecnología y además puede encontrar difícil el adaptarse a manejar una tecnología nueva.

Esta situación puede ser explicada desde el punto de vista de J. Rifkin (1996), cuando indica:

La industria en general, contempla la tecnología que elimina puestos de trabajo como su mejor apuesta para la reducción de costes y mejora de beneficios. A pesar del hecho de que los costes de mano de obra sean menores de un 10% a un 15% con respecto a los costes totales, representan un mayor porcentaje que los beneficios y son fácilmente reducibles con la sustitución de nuevas tecnologías. (Rifkin, 1996, pp.165).

Esta paralización del trabajo y aumento del desempleo como consecuencia de los cambios tecnológicos son los que pueden crear el sentimiento de inseguridad y desplazamiento que pueden ocasionar una actitud negativa en el componente afectivo de la presente investigación.

Componente cognitivo de la actitud de los trabajadores del diario El Nacional, frente al cambio tecnológico

TABLA 11

Actitud	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado
Negativa	34	46,2	46,2
Positiva	40	54,2	100
Total	74	100	

Fuente: Propia

A diferencia del componente afectivo, el componente cognitivo refleja una actitud positiva por parte de los trabajadores del diario “El Nacional”. Este componente está conformado por tres bloques que miden la actitud ante la calidad del producto, el tiempo de realización del trabajo y la calidad del trabajo. Por lo tanto podemos decir que la actitud positiva de los trabajadores del diario El Nacional está más vinculada a factores externos como es el producto final (en este caso el periódico), la calidad del trabajo con respecto al trabajo anterior y con que les toma menos tiempo realizar el trabajo, lo cual constituye la tesis principal de los utópicos tecnológicos, cuando indican que las máquinas iban a estar preparadas para realizar las tareas laborales, logrando así generar mayor tiempo libre para el hombre.

También es importante resaltar, que ambos componentes presentan resultados contrarios lo cual pueden explicar porque la escala posee su mayor frecuencia en las escalas intermedias, y se habla en la presente investigación más de una “tendencia hacia”, en lugar de una actitud propiamente dicha.

- *Subdimensiones de la “Actitud”*

Subdimensiones de la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional”

TABLA 12

	Posición del trabajador ante la Tecnología	Tiempo de Trabajo	Manejo de la tecnología	Calidad del Trabajo	Calidad del Producto
Media	2,892	4,973	5,5	5,122	5,297
Desviación Estándar	1,028	1,426	1,528	1,721	1,834
Varianza	1,057	2,027	2,336	2,958	3,362

Fuente: Propia.

La actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” fue medida en 5 subdimensiones, tal como se explica en la operacionalización de las variables. Cada subdimensión estaba compuesta por dos ítems (uno de orientación positiva y otro de orientación negativa), sin embargo, es importante recordar que para efectos del análisis la subdimensión “*Posición del trabajador ante la tecnología*” está compuesto por un solo ítem, puesto que su contraparte fue eliminado del análisis porque presenta un comportamiento inverso al resto de los ítems de la escala.

Esto quiere decir que las puntuaciones de cada subdimensión van del cero al 8, menos la subdimensión “*Posición del trabajador ante la Tecnología*” que va del cero al 4. Es por esta razón que la media de dicha subdimensión es mucho menor a las medias de respuestas de las otras subdimensiones.

En este caso, cuando observamos la distribución media de las respuestas de los trabajadores ante la escala de actitud, se demuestra nuevamente que las respuestas caen nuevamente en categorías intermedias. Sin embargo, para un mejor análisis podemos observar la distribución de los encuestados, en función de la actitud.

**Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” con respecto a su
posición ante la tecnología**

TABLA 13

Actitud	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Negativa	25	33,784	33,784
Positiva	49	66,216	100
Total	74	100	

Fuente: Propia.

La respuesta ante esta subdimensión es fuertemente positiva, esto resulta de gran interés para la empresa “El Nacional” porque quiere decir que los trabajadores no se sienten desplazados por la nueva tecnología y esto lo explica Tezanos (2001), cuando indica que la posición “positiva” ante las nuevas tecnologías se debe a que los trabajadores la perciben como “progreso”, “riqueza” y “oportunidades”.

Por otro lado, estos resultados parecen contrariar una parte central de la teoría de Andre Gorz, en *La Metamorfosis del Trabajo*, cuando señala que:

La racionalidad económica, ha medida que ha hecho nacer unas instalaciones técnicas gigantescas y unas organizaciones tentaculares, ha conferido un peso creciente a los subsistemas de heterorregulación programada; es decir, a unas maquinarias administrativas e industriales en las que los individuos son inducidos a *funcionar* de forma complementaria, a la manera de los órganos de una máquina, con vistas a unos fines a menudo para ellos desconocidos y diferentes de los que son propuestos para su búsqueda personal. (Gorz, 1997 pp.54).

En el caso del diario “El Nacional”, parece que los trabajadores perciben que su trabajo sigue siendo fundamental, aunque la empresa adquiera nuevas tecnologías, por lo cual no se ven como un complemento a la misma.

Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” en cuanto al tiempo de trabajo

TABLA 14

Actitud	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Negativa	31	41,894	41,893
Positiva	43	58,109	100
Total	74	100	

Fuente: Propia

Uno de los principales aspectos que arrojan las nuevas tecnologías y en el que mucho de los autores están de acuerdo, es precisamente el hecho de que permiten ahorrar tiempo de trabajo. Esto parece estar sucediendo en el diario “El Nacional” puesto que la respuesta de los trabajadores a los ítems sobre el tiempo de trabajo y la nueva tecnología es positiva.

En este caso, resulta oportuno recordar las sugerencias de Andre Gorz (1997), cuando indica que lo ideal ante este hecho, es que el tiempo disponible, las personas busquen nuevos espacios tanto sociales como culturales para entablar nuevas relaciones de comunicación y de intercambio, puesto que el trabajo y empleo sirven como medios de socialización y de identidad social, para Gorz resulta importante que las personas mantengan sistemas de relaciones con otras personas, para que la integración no se pierda.

**Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” frente al manejo de la
Tecnología**

TABLA 15

Actitud	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Negativa	33	44,593	44,593
Positiva	41	55,407	100
Total	74	100	

Fuente: Propia.

En cuanto al manejo de la tecnología, si bien la actitud sigue manteniéndose como positiva, la diferencia entre una categoría y la otra no es tan distante como en los casos anteriores. En este caso, existe 10% de diferencia entre una categoría y la otra, por lo cual podemos indicar que aunque existe una actitud positiva ante el manejo de la tecnología, también hay una cantidad muy significativa de trabajadores que manifiestan ciertas dificultades o incomodidad a la hora de manejar la nueva tecnología.

En este punto es importante resaltar, que el proceso de capacitación de los trabajadores tiene un papel fundamental ante la actitud que puedan tener los trabajadores; en este sentido, tal como se expone en el capítulo II de la presente investigación, Mauro Rodríguez (1985), indica que ante los nuevos cambios se debe capacitar a los adultos, no porque aprendan una gran cantidad de conocimientos, sino porque aprenden actitudes, habilidades y conductas y la capacitación se traduce en desarrollo de habilidades y destrezas, en cambio de actitudes y por ende en cambio de conductas. A su vez, si partimos de la teoría del aprendizaje social, en la cual se indica que la capacitación de lo trabajadores sería en este caso el mecanismo a través del cual podrían aprender a modificar su actitud y por lo tanto la conducta.

El problema en el caso del diario “El Nacional” es que como se realizó un estudio que le indicó a la empresa cuales eran los trabajadores con disposición y

capacidad para trabajar con la nueva maquina, y por medio del cual la empresa decidió prescindir de todos aquellos trabajadores que no tenían dicha disposición y se quedaron con aquellos que pasaron el estudio, pero que sin embargo no recibieron una capacitación especializada en el manejo de la nueva tecnología pueden, estos trabajadores estar representando ese 45% que posee una actitud negativa ante el manejo de la nueva tecnología.

Por otro lado, la actitud positiva puede estar siendo ocasionada por aquellos trabajadores que fueron contratados por la empresa y que ya conocían la tecnología porque la manejaban en sus anteriores puestos de trabajo.

Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” con respecto a la calidad del Trabajo

TABLA 16

Actitud	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Negativa	24	32,432	32,432
Positiva	50	67,568	100
Total	74	100	

Fuente: Propia

En cuanto a la calidad del trabajo, el 68% de los trabajadores mantiene una actitud positiva. Por lo tanto se puede afirmar que en el caso del diario “El Nacional” el cambio tecnológico arrojó una actitud positiva en los trabajadores en términos de las mejoras en su trabajo.

Si en este punto además, retomamos la actitud que los trabajadores mantienen en cuanto al tiempo de trabajo que es positiva en un 58%, estarían estos resultados enmarcados dentro de la teoría de los *utópicos tecnológicos* quienes consideraban que un uso más eficiente de las máquinas y del tiempo llevarían a un futuro sin trabajo, caracterizado por la abundancia en recursos y tiempo libre

ilimitado. En este sentido, la eficiencia se convirtió en factor clave para el puesto de trabajo y de la vida en la moderna sociedad.

Con la eficiencia, se obtenía una forma de valorar al tiempo y además se medía la velocidad de las máquinas. Dentro de su ambiente de desarrollo, cada una de las fuerzas y de las actividades se convirtieron en instrumentos con fines útiles y productivos. (Rifkin, J. 1996, pp.75).

Por lo cual, a la luz de esta teoría se puede indicar que los trabajadores del diario “El Nacional” también evalúan como eficiente el uso de la nueva tecnología, ya que les mejora la calidad de su trabajo y les permite ahorrar tiempo de trabajo.

Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” con respecto a la calidad del Producto

TABLA 17

Actitud	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Negativa	28	37,838	37,838
Positiva	46	62,162	100
Total	74	100	

Fuente: Propia.

En cuanto a las mejoras en el producto (en este caso, el diario “El Nacional”) los trabajadores presentan una actitud positiva en un 62%. Lo que quiere decir que evidentemente, la adquisición de la nueva rotativa por parte de la empresa EL Nacional, ha originado mejoras en el producto final, desde el punto de vista de los trabajadores.

Este resultado, corrobora las teorías de mucho autores que están de acuerdo en que es un hecho que las tecnologías nuevas mejoran la producción y el producto en general. Uno de estos autores es Jeremy Rifkin (1996), cuando indica que efectivamente la sustitución cada vez más frecuente de máquinas por trabajadores

es un hecho; y que esto ocurre porque le permite a la empresa no sólo obtener mejores productos sino tener menos cantidad de trabajadores. Sin embargo es importante resaltar que este mismo autor, indica que se debe tener mucho cuidado con eso, porque ha contribuido a las grandes tasas de desempleo, en especial en los países desarrollados. Y es a su vez lo que Tezanos (2001), denomina como contenido negativo de las nuevas tecnología el “paro laboral”.

A la luz de la teoría planteada en el capítulo II de la presente investigación y con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes y objetivos específicos planteados al inicio de la investigación, decidimos cruzar los resultados de la variable “actitud de los trabajadores del diario El Nacional”, con otras variables, como lo son la edad del trabajador, los años trabajando dentro de la empresa, los años de estudio y el área en la que laboral actualmente. Por esta razón, presentamos a continuación las hipótesis de la investigación.

- *Comprobación de Hipótesis*

Ho: No existe relación entre la edad del trabajador y la actitud ante el avance tecnológico.

Hi: Existe relación entre la edad del trabajador y la actitud ante el avance tecnológico.

Distribución de los trabajadores del diario “El Nacional”, con respecto a la edad y la actitud frente al cambio tecnológico.

TABLA 18

Edad	Actitud				Total
	Negativa	Tendencia Negativa	Tendencia Positiva	Positiva	
De 21 a 30 años	2	8	8	2	20
De 31 a 40 años	6	11	13	3	33
De 41 a 50 años	3	5	7	1	16
De 51 años o más	1	2	2	0	5
Total	12	26	30	6	74

Fuente: Propia.

Coefficiente de Chi Cuadrado

TABLA 19

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,585	9	0,996
Likelihood Ratio	2,05	9	0,991
Linear-by-Linear Association	0,48	1	0,489
N of Valid Cases	74		

Fuente: Propia.

En este caso, como el valor del coeficiente es de 1,585 y además la relación entre ambos se expresa en 0,996, debemos indicar que se aprueba la **hipótesis nula** por lo tanto podemos señalar que para el caso de los trabajadores del diario “El Nacional” no existe relación entre la edad de los trabajadores y la actitud frente al cambio tecnológico introducido por la empresa en el 2007.

Este resultado refuta la explicación de Tezanos (2001), cuando indica que:

El pesimismo se refuerza cuando se inquiere abiertamente sobre las personas que se piensa que tienen más y menos oportunidades de lograr un trabajo hoy en día. La opinión predominante es que gozan de más oportunidades los que tienen mayores cualificaciones y estudios, los que tienen experiencia, los hombres en general y los que forman parte del un círculo con familiares ricos e influyentes. A su vez, de manera paralela, se piensa que tienen menos oportunidades las personas de edad más avanzada, las mujeres, y los que cuentan con menos estudios y cualificaciones, así como los emigrantes y los jóvenes en general. Es decir los sectores sociales concretos en los que de hecho se da una mayor incidencia del paro y de la precarización social. (Tezanos, 2001, pp.198).

Si bien, en la presente investigación no podemos hacer conclusiones o afirmaciones con respecto a la relación que pueda o no haber entre los hombres y las mujeres y la actitud frente al cambio tecnológico, puesto que de los 74 encuestados sólo uno de los encuestados es mujer; si podemos indicar que en lo que respecta a la edad de los trabajadores no parece haber relación con la actitud, por lo cual para el caso de “El Nacional”, el pesimismo del que Tezanos (2001) habla, no parece estar relacionado con algún grupo específico de edad.

Otro aspecto que podemos retomar de la cita anterior tiene que ver con los años de estudio; esta variable fue tomada en cuenta en el presente estudio a partir de la siguiente hipótesis:

Ho: No existe relación entre los años de estudio del trabajador del diario “El Nacional” y la actitud ante el cambio tecnológico.

Hi: Existe relación entre los años de estudio del trabajador del diario “El Nacional” y la actitud ante el cambio tecnológico

Distribución de los trabajadores del diario “El Nacional”, con respecto a los años de estudio y la actitud frente al cambio tecnológico.

TABLA 20

Años de estudio	Actitud				Total
	Negativa	Tendencia Negativa	Tendencia Positiva	Positiva	
Primaria completa	1	5	1	1	8
Secundaria incompleta	3	5	3	1	12
Secundaria completa	4	11	13	3	31
Técnico Superior incompleto	2	1	2	1	6
Técnico Superior completo	1	3	10	0	4
Universidad completa	1	1	0	0	2
Postgrado	0	0	1	0	1
Total	12	26	30	6	74

Fuente: Propia.

Coefficiente de correlación de Parsons

TABLA 21

	Actitud	Años de estudio
Pearson Correlation	1	0,093
Sig. (2-tailed)		0,433
N	74	74

Fuente: Propia.

El coeficiente de correlación de Parsons origina un resultado de 0,093. Es decir que la relación entre la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” y los años de estudio que poseen es nula. Por lo tanto, no existe relación entre ambas variables, se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

En este sentido, vuelve a refutarse uno de los puntos principales en la teoría de Tezanos (2001) que indica que el pesimismo está más relacionado a las personas con menos años de estudios. Sin embargo, es importante resaltar que en este caso, si se observa la tabla 18, se puede notar que la mayoría de los trabajadores se encuentran en la categoría “secundaria completa” que corresponde a 11 años de estudios y que a su vez, se ubican en las categorías intermedias de la variable actitud (tendencia negativa y tendencia positiva), por lo cual podemos indicar que si existiera mayor diferencia entre los años de estudio de los trabajadores, podría existir algún tipo de relación entre la actitud a la tecnología y los años de estudios.

Por otro lado, el área de trabajo juega un papel importante para este estudio porque tal como lo explica la Teoría de la Dinámica de grupo, a través de Zimbardo y col. (1982), las actitudes como también las capacidades de evaluación que realizan las personas están influenciadas por procesos de constante comparación social. Por lo tanto como el contacto es mayor entre los trabajadores que se desenvuelven en una misma área que el contacto que puedan tener dos trabajadores que se desenvuelven en áreas distintas, planteamos las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación entre la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” y el área laboral en el que se desenvuelven

Hi: Existe relación entre la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” y el área laboral en el que se desenvuelven.

Distribución de los trabajadores del diario “El Nacional”, con respecto al área de trabajo en la que se desempeñan y la actitud frente al cambio tecnológico.

TABLA 22

Área de Trabajo	Actitud				Total
	Negativa	Tendencia Negativa	Tendencia Positiva	Positiva	
Pre-prensa	2	5	4	1	12
Prensa	3	10	7	4	24
Mailroom	5	4	9	1	19
Mantenimiento	2	7	10	0	19
Total	12	26	30	6	74

Fuente: Propia.

Coefficiente de Chi Cuadrado

TABLA 23

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,028	9	0,435
Likelihood Ratio	10,144	9	0,339
Linear-by-Linear Association	0,001	1	0,975
N of Valid Cases	74		

Fuente: Propia.

A diferencia de los casos anteriores, el coeficiente de chi cuadrado indica que si existe relación entre el área de trabajo y la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional” ya que la probabilidad de que la relación se deba al azar es de 43,5%, lo que indica que es más probable que haya una asociación entre el área de trabajo y la actitud de los trabajadores. De hecho si se observa la tabla 20, se puede notar que

los trabajadores del área de prensa tienen una actitud bastante parecida ya que de los 24 trabajadores que pertenecen a esta área 17 de ellos se ubican en las categorías intermedias, que son las categorías que denotan una predisposición a comportarse de determinada forma y a su vez 10 de estos trabajadores tiende hacia la actitud negativa ante la tecnología. En el área de mantenimiento también es importante resaltar que no se encuentra ningún trabajador con actitud positiva ante el cambio tecnológico, lo cual no sucede en el resto de las áreas.

Por lo tanto Tal como lo exponen Zimbardo y Col. (1982), la teoría de la dinámica de grupo supone que:

El individuo es más que un procesador de información aislado y pasivo que “computa” su actitud final de las combinaciones lógicas de argumentos. Se ve a la persona como un ser social que tiene una íntima dependencia de los otros para su conocimiento del mundo y aun de sí mismo. (Zimbardo y Col. 1982, pp.58).

Esto permite explicar porque podemos argumentar que en el caso del diario “El Nacional” existe relación entre la actitud de los trabajadores y el área en la que se desempeñan, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa.

Por otro lado, si tomamos en cuenta la teoría del aprendizaje social, la cual expone que hay una interacción que es continúa y recíproca, que ocurre entre la conducta de una persona y los eventos que ocurren interiormente, modificando de esta manera sus opiniones y finalmente su conducta, podemos indicar que los años de experiencia dentro de la empresa “El Nacional” es una variable que puede tener relación con la actitud que los trabajadores tengan ante el cambio tecnológico introducido en el año 2007.

En este sentido, se presentaron las siguientes hipótesis para el estudio de la variable “Antigüedad”.

Ho: No existe relación entre tiempo del trabajador dentro de la empresa y la actitud al cambio tecnológico.

Hi: Existe relación entre tiempo del trabajador dentro de la empresa “EL Nacional” y la actitud al cambio tecnológico.

Distribución de los trabajadores del diario “El Nacional”, con respecto a los años de trabajo dentro de la empresa y la actitud frente al cambio tecnológico

TABLA 24

Tiempo en El Nacional	Actitud				Total
	Negativa	Tendencia Negativa	Tendencia Positiva	Positiva	
menos de un año	0	7	4	0	11
de 1 año a 5 años	2	2	13	4	21
de 6 a 10 años	3	3	6	0	12
de 11 a 15 años	5	6	4	1	16
de 16 a 20 años	2	6	2	1	11
de 21 años o más	0	2	1	0	3
Total	12	26	30	6	74

Fuente: Propia.

Coeficiente de Chi Cuadrado

TABLA 25

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,859	15	0,052
Likelihood Ratio	10,144	15	0,017
Linear-by-Linear Association	3,799	1	0,051
N of Valid Cases	74		

Fuente: Propia.

Si observamos la tabla 25, se puede señalar que la probabilidad de que la relación entre el tiempo de los trabajadores en la empresa y la actitud es de 5,2% por lo tanto es mínima, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa. Es decir, que existe relación entre la antigüedad de los trabajadores dentro de la empresa y la actitud que tienen ante la tecnología; si tomamos la tabla 24 y la dividimos en tres grandes grupos, obtendríamos lo siguiente: las personas recientemente contratadas es decir que tienen menos de un año en la empresa, se encuentran en las categorías intermedias, es decir que no podemos hablar de que posean una actitud medianamente estable y conformada sino que poseen una predisposición a comportarse bien sea de forma negativa o de forma positiva, y esto puede deberse precisamente al poco tiempo que llevan en “El Nacional” y por lo tanto la poca experiencia que tienen con la Wifag OF.7.

Luego se encuentran los trabajadores con 10 años o menos, los cuales si bien se distribuyen por las cuatro categorías de la actitud, tienden en su mayoría a las categorías que denotan una tendencia o una actitud positiva. Esto se puede explicar no sólo por los años de experiencia, sino porque a diferencia del grupo anterior, estos trabajadores pueden comparar esta tecnología con la tecnología que manejaba anteriormente el diario “El Nacional”.

Finalmente se encontrarían los trabajadores que poseen más de 10 años dentro de la empresa, lo cuales si bien comparten con el grupo anterior, el distribuirse por las cuatro categorías, estos trabajadores presentan una propensión mayor a ubicarse hacia las categorías negativas de la actitud. Esto puede estar ocurriendo porque son los que por más tiempo estuvieron en contacto con la tecnología anterior a la Wifag OF.7 y pueden estar presentando lo que muchos autores denominan resistencia al cambio, porque estaban sumamente adaptados a la tecnología anterior.

La ultima hipótesis planteada en la presente investigación, se basa en lo expresado por Rodríguez (1985), cuando indica que ante los nuevos cambios se debe capacitar a los adultos, no porque aprendan una gran cantidad de conocimientos, sino porque aprenden actitudes, habilidades y conductas y la capacitación se traduce en desarrollo de habilidades y destrezas, en cambio de actitudes y por ende en cambio de conductas. Es decir que el proceso de capacitación de los trabajadores podía modificar la conducta de los mismos; a partir de esta explicación se formuló la siguiente hipótesis:

Ho: No Existe relación entre la capacitación que la empresa le brinda a los trabajadores y la actitud que los mismos posean ante el cambio tecnológico.

Hi: Existe relación entre la capacitación que la empresa le brinda a los trabajadores y la actitud que los mismos posean ante el cambio tecnológico.

Sin embargo, no se pudo obtener datos sobre la capacitación laboral, puesto que en “entrevistas exploratorias” previas a la construcción del instrumento, logramos conocer que en la empresa “El Nacional” no se llevó a cabo un proceso de capacitación. Lo que se realizó fue un estudio a los trabajadores previo a la llegada de la Wifag OF.7 para conocer su disposición para trabajar con nueva tecnología, aquellos trabajadores que según la investigación realizada y el informe que el supervisor entregaba no tenían disposición para aprender la nueva tecnología,

llegaron a un acuerdo con la empresa y fueron reemplazados por trabajadores nuevos.

Como resultado de esta investigación se obtienen 21 trabajadores con renuncia negociada, es decir que fueron los que no pasaron las pruebas previas a la llegada de la nueva rotativa Wifag. OF.7, y 15 trabajadores que egresan de la empresa por su jubilación, como se muestra en la siguiente tabla:

Egresos en el área de operaciones para el año 2007

TABLA 26

Cargo	Fecha Ingreso	Fecha Egreso	Motivo de Egreso	Centro de Costo
Operario de Prensa R3B	21/05/1984	28/02/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113050
Prensista	12/12/1968	28/02/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113310
Prensista R3B	27/11/1981	28/02/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113310
Prensista Ediciones Varias	16/08/1979	28/02/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113320
Ayudante de Prensa (Diurn)	12/07/1984	28/02/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113320
Despachador de Materiales	18/08/1989	28/02/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113330
Ayudante General	24/09/1947	28/02/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113330
Ayudante General	14/02/1985	28/02/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113330
Tecnico Electronico	12/01/1976	28/02/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113500
Ayudante de Mant. Electro.	27/09/1984	28/02/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113500
Electricista II	07/03/1988	28/02/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113500
Mecanico I	27/11/1981	28/02/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113500
Ayud de Prensa	18/12/1989	06/03/2007	Renuncia Negociada	113040
Bobinero Insolador	10/11/1997	06/03/2007	Renuncia Negociada	113050
Electricista II	31/03/1997	06/03/2007	Renuncia	113500

			Negociada	
Ayud de Prensa	20/06/1993	07/03/2007	Renuncia Negociada	113310
Avance	09/06/2001	07/03/2007	Renuncia Negociada	113330
Mecanico de Mtto II	02/08/1993	07/03/2007	Renuncia Negociada	113500
Avance	05/03/2003	08/03/2007	Renuncia Negociada	113330
Ayudante de Empaque	03/05/1993	08/03/2007	Renuncia Negociada	113340
Bobinero Insolador	25/07/1994	09/03/2007	Renuncia Negociada	113331
Ayudante General	21/04/1997	11/03/2007	Renuncia Negociada	113330
Ayudante General	04/03/2000	11/03/2007	Renuncia Negociada	113330
Avance	04/03/2000	12/03/2007	Renuncia Negociada	113330
Avance	03/05/2005	13/03/2007	Renuncia Negociada	113330
Ayudante General	01/10/1999	13/03/2007	Renuncia Negociada	113330
Ayudante General	26/07/1993	19/03/2007	Renuncia Negociada	113330
Operario de Prensa R3B	18/12/1999	25/03/2007	Renuncia Negociada	113040
Operario de Prensa	04/06/1990	28/03/2007	Renuncia Negociada	113200
Transcriptor	21/09/1993	31/03/2007	Renuncia Negociada	113200
Ayudante de Empaque	21/04/1997	01/04/2007	Renuncia Negociada	113340
Diagramador	04/04/1998	30/04/2007	Renuncia Negociada	113020
Diagramador	04/01/1982	30/05/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113200
Mensajero Motorizado	07/08/1995	05/06/2007	Renuncia Negociada	113010
Transcriptor	29/08/1983	01/08/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113020
Transcriptor	20/04/1982	01/08/2007	Egresa y Pasa a Jubilado	113020

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos de "EL Nacional".

En la tabla 25, podemos observar que efectivamente hubo gran cantidad de egreso de personal antes del manejo de la Wifag OF.7, y que fueron sustituidos por personal nuevo, que son todos aquellos trabajadores que tienen menos de un año en el diario “El Nacional” y que por esta razón no estaban capacitados para comparar el manejo de la nueva tecnología con la tecnología anterior, lo cual generó que gran parte de las respuesta de los trabajadores se encontraran en las categorías medias, que como hemos explicado anteriormente las hemos denominado “Tendencia” basándonos en el concepto de actitud de Morales y Col. (2000), cuando indica que:

Esta tendencia es evaluativa y se refiere a la asignación de aspectos positivos o negativos a un objeto, es decir, connotativo, que trascienden lo meramente denotativo o descriptivo. Por ello siendo la actitud un estado interno tendrá que ser inferido a partir de respuestas manifiestas y observables, y siendo evaluativa, estas respuestas serán de aprobación o desaprobación, de atracción o de rechazo, de aproximación o evitación y así sucesivamente (Morales y Col. 2000, pp.132)

Ahora bien, al comienzo del presente capítulo indicamos que para mejorar la fiabilidad de la escala, se eliminaría de la misma un ítem que se comportaba de forma inversa con respecto al resto de los ítems que conformaban la escala. En este sentido, consideramos oportuno y de gran interés para la investigación analizar el ítem que fue excluido de la escala: *“En la actualidad las máquinas son importantes pero mi trabajo sigue siendo indispensable”*.

- *Ítem excluido de la escala de actitud*

Distribución de la respuesta de los trabajadores del diario “El Nacional” en el ítem excluido de la escala

TABLA 27

En la actualidad las máquinas son importantes pero mi trabajo sigue siendo indispensable	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Muy en desacuerdo	3	4,1	4,1
En desacuerdo	9	12,2	16,3
Indiferente	10	13,5	29,8
De acuerdo	26	35,1	64,9
Muy de acuerdo	26	35,1	100
Total	74	100	

Fuente: Propia.

La respuesta predominante en este ítem por parte de los trabajadores del diario “El Nacional”, se concentra en las dos últimas categorías que son las que indican estar de acuerdo con la oración, por lo tanto podemos indicar que 52 de los 74 trabajadores encuestados, reconocen la importancia de las máquinas hoy en día pero no se sienten desplazados por la misma, ya que consideran que su trabajo sigue siendo importante. Sin embargo existen 12 trabajadores que están en desacuerdo, lo que quiere decir que, en este caso si sienten que las máquinas le restan importancia al trabajo que ellos realizan.

Distribución del ítem dentro de la escala de actitud

TABLA 28

En la actualidad las máquinas son importantes pero mi trabajo sigue siendo indispensable	Actitud				total
	Negativa	Tendencia Negativa	Tendencia Positiva	Positiva	
Muy en desacuerdo	1	0	1	1	3
En desacuerdo	2	3	4	0	9
Indiferente	1	4	4	1	10
De acuerdo	2	13	10	1	26
Muy de acuerdo	6	6	11	3	26
Total	12	26	30	6	74

La tabla 27 demuestra que las principales respuestas en este ítem se ubican en las categorías intermedias, pero además se ubican más hacia la tendencia positiva con un total de 30 trabajadores. Sin embargo es importante resaltar que en las categorías que denotan la actitud propiamente dicha son más los trabajadores con actitud negativa que con actitud positiva; en este sentido se obtienen 12 trabajadores con una actitud negativa, lo que indica que se sienten desplazados por las máquinas; y luego 6 trabajadores que por el contrario sienten que su trabajo sigue siendo indispensable, como lo expresa el ítem.

CONCLUSIONES

Lo que está en juego en estos cambios tecnológicos es mucho más que un sistema de pago, que la relación del trabajador con otras clases, que la organización del trabajo. Lo que está en juego es la compatibilidad del progreso técnico con las instituciones en las que se desarrolló la industrialización.

Estos cambios en el carácter del trabajo y los instrumentos de producción modifican la actitud y la conciencia del trabajador, que se hace manifiesta en la ampliamente discutida “integración social y cultural” de la clase trabajadora con la sociedad capitalista. ¿Es éste un cambio sólo en la conciencia?(Marcuse, 1968, pp. 51)

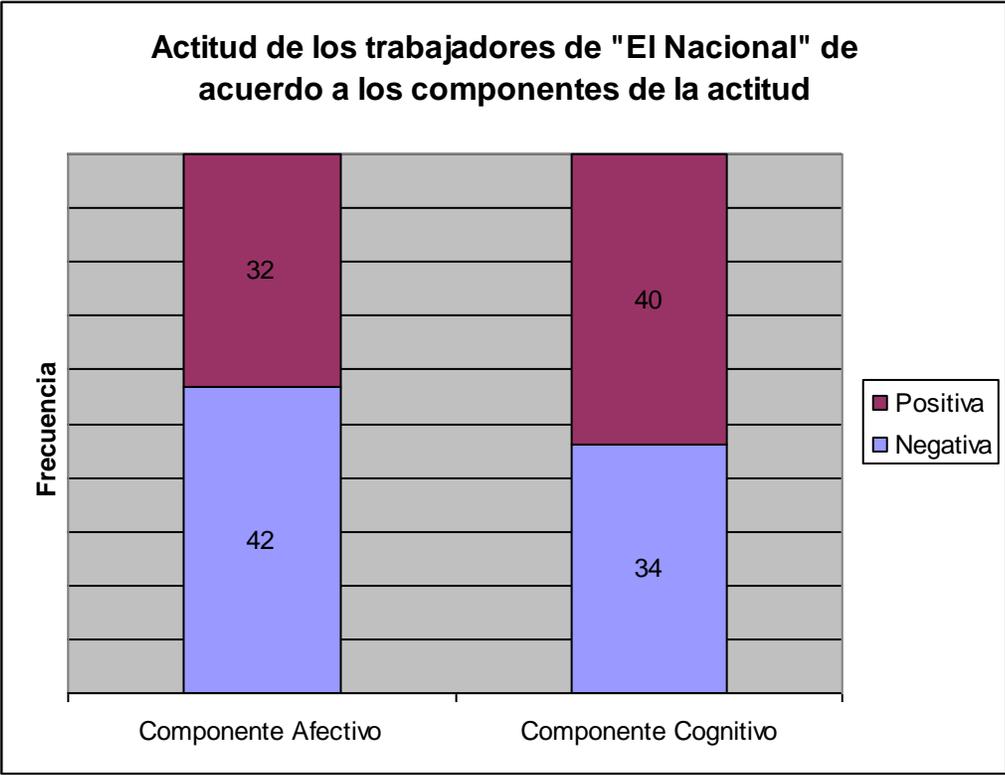
Como lo indica Herbert Marcuse (1968), en la cita anterior, los cambios en los medios de producción modifican la actitud de los trabajadores. Este es el caso de los trabajadores del diario “El Nacional” los cuales parecieran estar en el proceso de “redefinir su actitud ante la nueva rotativa” ya que muestran en su gran mayoría una predisposición a comportarse de cierta manera, inclinándose este comportamiento hacia una actitud favorable al cambio tecnológico introducido por la empresa en el año 2007, en especial a lo que se refiere a la calidad del producto, las mejoras en el trabajo y el ahorro en el tiempo de trabajo, lo cual parece indicar que por lo menos en el caso de “El Nacional” la teoría de los utópicos tecnológicos explica porque los trabajadores tendrían una actitud positiva ante los cambios tecnológicos y es precisamente la capacidad de “ahorrar tiempo de trabajo”.

Sin embargo, no se puede olvidar que para efectos de la presente investigación también existe una cantidad importante de trabajadores que no parecen estar del todo adaptados y conformes con la nueva tecnología en especial en el

aspecto del manejo de la nueva rotativa Wifag OF.7; pero esto puede ser el resultado de no haber realizado un proceso de capacitación apropiado para el manejo de la nueva tecnología, lo cual evidentemente dificulta la capacidad de adaptación de los trabajadores a la nueva maquinaria y por ende al obtener malas experiencias, crea una predisposición a responder de forma negativa ante el cambio tecnológico realizado por “El Nacional”.

Otro resultado importante que arrojó la investigación es la contradicción que existe entre los que los trabajadores “creen” con respecto al cambio tecnológico (componente cognitivo) y como se “siente” (componente afectivo). En este sentido podemos indicar:

GRÁFICO 2



Fuente: Propia.

La actitud es más positiva en el componente cognitivo que en el componente afectivo, esta discrepancia puede estar vinculada a que todavía los trabajadores no

se han adaptado completamente al cambio tecnológico introducido por “El Nacional” y a su vez permite explicar porque la actitud de los trabajadores no es totalmente positiva o negativa, sino que presenta algunos matices y ubicando la mayor cantidad de respuestas en categorías intermedias. Así como lo exponen Morris y Maisto (2001), “Entre las creencias se encuentran los hechos, las opiniones y el conocimiento general del objeto. Los sentimientos abarcan el amor, el odio, la simpatía, la aversión y sentimientos afines” (Morris y Maisto, 2001, pp. 586).

Por lo tanto podemos indicar que no hay coherencia entre las opiniones y los sentimientos de los trabajadores del diario “El Nacional” frente al cambio tecnológico introducido por dicha empresa.

Por otro lado, si bien al comienzo de la investigación se consideraba a variables como la edad de los trabajadores, los años de estudio, el área de trabajo y la antigüedad como fundamentales en la formación de la actitud, la investigación arrojó diversos resultados en cada caso, sin embargo podemos indicar que para el caso de los trabajadores del diario “El Nacional”, las variables “edad” y “años de estudio” no tienen relación con la formación de la actitud. Siendo el caso contrario para las variables “área de trabajo” y “antigüedad”, las cuales si tienen relación con la variable “actitud de los trabajadores”.

En el caso de la variable “Área de trabajo”, los trabajadores del área de “prensa” tienden a ubicarse mayormente en la categoría denominada “tendencia negativa”, pero los trabajadores de “mantenimiento” se ubican en la “tendencia positiva” al igual que los trabajadores de mailroom; y finalmente los trabajadores del área de pre-prensa son los que se encuentran distribuidos por las cuatro categorías, lo que quiere decir que tal como lo expone la teoría de la dinámica de grupo, la actitud de estos trabajadores está influenciada por la opinión que sus compañeros más cercanos tienen sobre el cambio tecnológico llevado a cabo el año pasado.

En cuanto a la “antigüedad” de los trabajadores, es decir los años trabajando dentro de la empresa “El Nacional”, tiene relación ya que podemos observar en la

tabla 23, que los trabajadores que tienen menos de un año en la empresa “El Nacional” se ubican en las dos categorías intermedias y que por lo tanto expresan una actitud negativa o positiva como tal, esto puede deberse precisamente a que tienen poco tiempo en contacto con la tecnología y por lo tanto carecen de experiencias para formar una opinión o tomar una posición ante el cambio tecnológico.

Por otro lado, los trabajadores que tienen menos de 10 años dentro de la empresa presentan una tendencia positiva ante el cambio tecnológico que realizó “El Nacional” en el 2007, lo cual contrasta con los trabajadores que poseen más de 10 años en la empresa que tienden a lo negativo, probablemente porque al tener más tiempo en la empresa indica que son los trabajadores que más experiencia tenían con la tecnología anterior y por lo tanto les cuesta mucho más adaptarse a la tecnología nueva. Por lo cual indiscutiblemente la experiencia que los trabajadores han podido acumular en la empresa resulta de suma importancia para la actitud que puedan desarrollar ante el cambio tecnológico.

También es importante resaltar que no se logró en la presenta investigación determinar la relación que la variable “sexo” pueda tener puesto que de las 74 personas encuestadas sólo una era mujer, por lo cual no se pudo observar si existe diferencias o similitudes entre las actitudes de los hombre y las mujeres con respecto al cambio tecnológico.

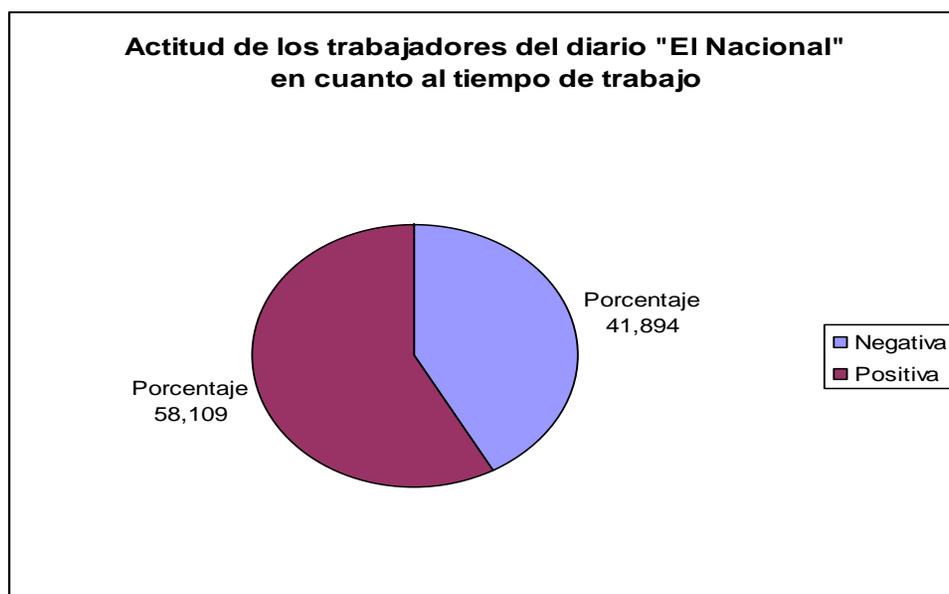
Por otro lado, la capacitación laboral, que constituía otra de las hipótesis planteadas por la investigación no pudo ser medida puesto que dentro de la empresa no ocurrió un proceso de capacitación para los trabajadores, por lo cual podemos concluir apoyados en la teoría de Mauro Rodríguez (1985), que no haber capacitado a los trabajadores para el manejo de la nueva rotativa, les prohibió adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para la conformación de la actitud.

También podemos destacar que lo que más valoran los trabajadores como positivo del cambio tecnológico es la calidad del trabajo desde que la empresa adquirió la nueva maquinaria, la cual está muy unida al ahorro del tiempo de trabajo y finalmente la calidad del producto; son estos tres bloques los que tienen mayor peso dentro de la actitud positiva. Sin embargo, este punto permite introducir un aspecto importante que resalta Marcuse (1968), cuando expone que:

[...] Ahora la automatización parece alterar cualitativamente la relación entre el trabajo muerto y el vivo; tiende hacia el punto en el que la productividad es determinada “por las máquinas y no por la producción individual”. Más aún, la misma medida de producción individual llega a ser imposible (Marcuse, 1968, pp.50)

Un aspecto importante que tanto Tezanos (2001), como Gorz (1997) señalan, es precisamente el hecho de que con la incursión de las máquinas en el área de trabajo se origina mayor tiempo disponible y de ocio para los trabajadores, esta situación está ocurriendo en la empresa “El Nacional”, lo cual queda demostrado si observamos la respuesta que los trabajadores dieron en cuanto al tiempo de trabajo:

GRÁFICO 3



Fuente: Propia

En el gráfico anterior se puede observar como el 58% de los trabajadores del diario “El Nacional” piensan que sus horas de trabajo se han reducido desde que manejan la nueva rotativa Wifag OF. 7, lo que quiere decir si tomamos como base la teoría de Gorz (1997), que puede estar en peligro la integración y las relaciones entre los trabajadores de la empresa “El Nacional”.

Aunque la presente investigación no profundizó sobre la actividades que los trabajadores del diario “El Nacional” estén realizando en su “nuevo tiempo libre” puesto que no son actividades dentro de la empresa y por lo tanto escapaban del campo de esta investigación, si es importante resaltar que la empresa debe tener cuidado con las consecuencias que este tiempo de ocio pueda generar en sus trabajadores.

Finalmente podemos indicar que si bien los trabajadores del diario “El Nacional” no expresan una actitud consolidada, si presentan tendencias a responder de cierto modo ante el cambio tecnológico introducido por la empresa en el 2007. A su vez la predisposición de su conducta depende al aspecto del cambio tecnológico al que se enfrenten, de esta manera cuando miden el cambio tecnológico en función de la eficiencia en la producción y la mejora tanto del producto como del trabajo tienden a expresarse de forma positiva. Siendo el efecto contrario, cuando miden el cambio tecnológico en función de la importancia de su trabajo y el manejo de la Wifag OF. 7, ya que comienzan a distribuirse en las distintas categorías, mostrando tendencias representativas tanto hacia lo positivo como hacia lo negativo.

RECOMENDACIONES

La principal recomendación que se puede dar en este caso y con base en los resultados obtenidos es que se debe capacitar a los trabajadores antes de enfrentarlos a un cambio tecnológico, puesto que esta capacitación les permitirá obtener las herramientas necesarias para comprender y manejar la nueva tecnología facilitando así el proceso de adaptación a la misma, además obtendrán mejores experiencias al manejar la nueva tecnología y esto les permitirá mantener una actitud positiva ante la misma.

Esta capacitación debe dar a todos los trabajadores, sin importar que en trabajos anteriores hayan estado en contacto con la nueva tecnología puesto que la opinión y la actitud del grupo con el cual se desenvuelvan desde ese momento también resultará clave para la actitud que los trabajadores puedan desarrollar.

Por otro lado, en estos momentos la empresa debe enfocarse en los trabajadores que tienen más de diez años dentro de la empresa ya que son los que presentan mayores dificultades y descontento con la nueva tecnología adquirida desde el 2007.

Otro punto que la empresa debe considerar es el tiempo libre que el uso de la nueva rotativa Wifag OF. 7 está generando en sus trabajadores, porque lo que hacen los trabajadores es que al terminar su trabajo cada uno se va de la empresa, por lo cual pierden contacto entre ellos, aspecto al que Gorz (1997), alerta indicando que el tiempo de ocio origina pérdida de la integración entre los trabajadores. Por esta razón se le recomienda a la empresa que busque actividades ya sean culturales o sociales para que los trabajadores que sirvan como medios de socialización e integración laboral.

Finalmente un aspecto importante para que futuras investigaciones tomen en cuenta es el aspecto del salario, ya que si ocurre una modificación en el salario de

los trabajadores como producto del cambio tecnológico, puede interferir en la actitud de los mismos ya sea de forma positiva o negativa. Así como también profundizar en el aspecto del tiempo de ocio a raíz de las adquisiciones tecnológicas ya que es uno de los puntos más resaltantes y que suele ser evaluado por los trabajadores como altamente positivo, pero que a largo plazo puede estar generando dificultades dentro de la empresa y posterior dentro de una sociedad que no está preparada tal como lo indica Rifkin (1996) para sostener actividades ociosas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Tesis de Grado

1. Álvarez María, *Productividad laboral y retribución económica al factor trabajo de la industria textil venezolana*. Tesis de grado (Economista). Universidad Católica Andrés Bello. 1982.
2. Di Ruggiero Clementina, *La transferencia tecnológica y el proyecto multinacional de tecnología educativa en Venezuela*. Tesis de Grado (Lic. Sociología – Sociólogo). Universidad Católica Andrés Bello. 1980.
3. Gamboa Yanitza, *Actitud de los trabajadores y comportamiento laboral inseguro (acto inseguro)*. Tesis de Grado (Relaciones Industriales). Universidad Católica Andrés Bello. 2007.
4. Henriquez Mitchaelle, *El rediseño como factor de transformación física del periódico. Análisis de los cambios morfológicos más importantes realizados por El Nacional entre 1943 y 1999*. Tesis de Grado (Comunicación Social). Universidad Católica Andrés Bello. 2000.
5. Labarca Xiomara, *Participación de los trabajadores organizados en el sector privado y en el sector público a través de la contratación colectiva*. Tesis de Grado (Relaciones Industriales – Industriólogo). Universidad Católica Andrés Bello. 1983.
6. Lagrange Juan, *Resistencia al cambio tecnológico: un estudio de caso*. Tesis de Grado (Relaciones industriales – Industriólogo). Universidad Católica Andrés Bello. 1983.
7. López K. y Sánchez V. Estudio comparativo de actitudes ante un cambio tecnológico en dos empresas aseguradoras de México y Venezuela. Tesis de Grado (Relaciones Industriales – Industriólogo). Universidad Católica Andrés Bello. 2005.
8. Mora M. y Isea K. Actitudes de los industriólogos ante los sistemas de computación aplicados a sus funciones. Tesis de Grado (Relaciones Industriales – Industriólogo). Universidad Católica Andrés Bello. 1996.
9. Rojas A. y Turowki M. Actitud y resistencia al cambio como determinantes de la intención de asistir al programa ERAS. Estudio de caso. Tesis de Grado

(Relaciones Industriales – Industriólogo). Universidad Católica Andrés Bello. 2005.

Libros o Documentos publicados

1. Bastidas, Arístides (1990). *Ciencia y Tecnología. Dos bienes sociales*, ediciones del rectorado UCV. Caracas – Venezuela.
2. Beck, Ulrich (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós Editorial, Barcelona – España.
3. Benko, Francois (1974). *Las fuentes de la civilización tecnológica*. Ediciones de la biblioteca. Colección ciencias económicas, UCV. Caracas – Venezuela.
4. Benko, Francois (1961). *La sociedad ante el imperativo tecnológico*. Ediciones de la biblioteca. Colección ciencias económicas, UCV. Caracas – Venezuela.
5. Brajnovic, Luka (1979). *Tecnología de la información*, edición Universidad de Navarra S.A., tercera edición, España.
6. Calvo, Manuel (1982). *Civilización Tecnológica e Información*, Editorial Mitre, Barcelona – España.
7. De Grazia, Sebastian (1966). *Tiempo, trabajo y ocio*, primera edición, editorial Tecnos, Madrid – España.
8. Dickson, David (1978). *Tecnología Alternativa y Políticas del Cambio Tecnológico*, Ediciones Blume.
9. Feldman, R. (1997). *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana*. Editorial McGraw Hill, cuarta edición Argentina.
10. Gabor, Dennis (1973). *Innovaciones científicas, tecnológicas y sociales*. Editorial universitaria cormoran, primera edición, Chile.
11. García, J. y Fragozo, I. (1972). *Dos encuestas sobre actitudes. Modelo de investigación social*. Editorial Trillas. Mexico.
12. Gorz, Andre (1997). *Metamorfosis del Trabajo. Búsqueda del sentido*, segunda edición, editorial Sistema, Madrid – España.

13. Hegazy, Ezzat, (2000), "Una opinión del tercer mundo". En: Cohen, R. (compilador), *Repercusiones sociales de la revolución científica y tecnológica*, simposio de la UNESCO.
14. Heilbroner, Roberth (1999). *El Capitalismo del siglo XXI*, segunda edición, Barcelona-España. Editorial Península.
15. Hernández, R. y Col. (2004). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill, Tercera Edición, Chile.
16. Jantsch, E. y Kahn H, (1969), *Pronósticos del futuro*, Editorial Alianza, Madrid – España.
17. Katz, Jorge (2003). *Los Caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Editorial Alfaomega.
18. Malone, Thomas (2005). *El Futuro del Trabajo*, editorial Gestión 2000, España.
19. Marcuse, Herbert (1968). *El hombre unidimensional: Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada*. México – Editorial.
20. Molinuelo, José (2004). *Humanismo y Nuevas Tecnologías*, editorial Alianza, Madrid – España.
21. Morales, J. y cols. (1999). *Psicología Social*. Editorial McGraw Hill, primera edición, Madrid – España.
22. Morris C. y Maisto A. (2001). *Psicología*. Prentice Hall, décima edición, México.
23. Mshvenieradze, V. (2000). "Hacia una concepción unificada y multidisciplinaria". En: Cohen R. (Compilador), *Repercusiones sociales de la revolución científica y tecnológica*, simposio de la UNESCO.
24. Pagano, R. (1999). *Estadísticas para las ciencias del comportamiento*, International Thomson editores, quinta edición, México.
25. Richta, Radovan, (2000) "La Función de las ciencias sociales". En: Cohen, R. (compilador), *Repercusiones sociales de la revolución científica y tecnológica*, simposio de la UNESCO.

26. Rifkin, Jeremy (1996). *El Fin de Trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, segunda edición, Editorial Paidós, Barcelona – España.
27. Rodríguez, Mauro (1985). *Relaciones Humanas*, Serie: capacitación integral, editorial Manual Moderno, México.
28. Santrock, John (2004). *Introducción a la Psicología. Psicología Organizacional*, editorial McGraw Hill, primera edición, México.
29. Schwartz, Eugene (1971), *Cambios sociales, recursos y tecnología*, editorial Pax-México, México DF.
30. Sennett, Richard (2001). *La Corrosión del Carácter*, quinta edición, Barcelona-España, Editorial Anagrama.
31. Sennett, Richard (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*, Editorial Anagrama, Barcelona - España.
32. Stewart, Frances (1983). *Tecnología y subdesarrollo*, primera edición, Fondo de Cultura Económica, México.
33. Tezanos, José F (2001). *El Trabajo Perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?*, primera edición, Madrid-España, Editorial Biblioteca Nueva.
34. Touraine, Alain (1973). *La sociedad post-industrial*, tercera edición, Barcelona – España.
35. Weber, Max (1994). *Sociología del trabajo industrial*. Quinta edición, Editorial Trotta, Madrid – España.
36. Williams, Trevor (1987). *Historia de la Tecnología desde 1900 – 1950*. Siglo veintiuno editores. España.
37. Zimbardo, y Col. (1982). *Influencia sobre las actitudes y modificación de conducta*, primera edición, Editorial Presencia, Bogota – Colombia.

Documentos o artículos de Internet

1. Andrade, Jesús (2003). “Tecnologías y sistemas de información en la gestión de conocimiento en las organizaciones” *Revista venezolana de gerencia*, Vol. 8, N 24. Disponible en:

http://www.serbi.luz.edu.ve/scieb.php?script=sci_arttext&pid=S13115-998420030120000. Consultado el 18 de Septiembre de 2008.

2. Castañeda, Alejandro (2002). "La actitud ética del investigador ante el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones". Disponible en: <http://ojs.uo.edu.cu/index.php>. Consultado el 05 de Junio de 2008.
3. De Buen, Nestor (2001). "Navegando en el cielo de la incertidumbre laboral", *Revista venezolana de gerencia*, Vol. 7, N. 2. Disponible en: http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-859720010080000. Consultado el 18 de Septiembre de 2008.
4. Genatios, C y Lafuente, M (2003). "Políticas y logros en tecnología de información y comunicación en Venezuela", *Revista venezolana de gerencia*, Vol. 8, N. 21. Disponible en: http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-998420030030000. Consultado el 18 de Septiembre de 2008.
5. Gonzalez, M (2006). Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. Disponible en: file:///c:/scielo/serial/gl/v12n1/body/art_03.htm. Consultado el 22 de Agosto de 2008.
6. Harribey, Jean-Marie (2001). "El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo". <http://168.96.200.17/ar/libros/neffa/2harri.pdf>, consultado el 20 de Octubre de 2007.
7. Laufer, Ruben, (1998). ¿El fin del trabajo?. Desocupación, "Revolución tecnológica" y vigencia de las ideologías. *Revista la Marea*, publicado en Abril de

1998,http://www.filo.uba.ar/contenidos/carreras/artes/catedras/historiasocialgeneral_b/sitio/fichafintrabajo.pdf, Consultado el 18 de Octubre de 2007.

8. Pavón, Francisco y Col. (Sin fecha). Actitudes y nivel de integración de las nuevas tecnologías en la vida de las personas mayores. Disponible en: <http://www.uib.es/depart/gte/edutec01/edutec/comunic/TSE28.html>. Consultado el 22 de agosto de 2008.

9. www.el-nacional.com.

ANEXOS

ANEXO A

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Parte I: A continuación se presentan una serie de preguntas cortas, por favor marque con una X su respuesta.

1. **Sexo.**

Hombre Mujer

2. **Edad**

20 años o menos De 21 a 30 años De 31 a 40 años De 41 a 50 años De 51 años o más

3. **¿Hasta que nivel educativo realizó sus estudios?**

Primaria Completa	<input type="checkbox"/>	Primaria Incompleta	<input type="checkbox"/>
Secundaria Completa	<input type="checkbox"/>	Secundaria Incompleta	<input type="checkbox"/>
Estudios Técnicos Completos (TSU)	<input type="checkbox"/>	Estudios Técnicos Incompletos (TSU)	<input type="checkbox"/>
Universitarios Completos	<input type="checkbox"/>	Universitarios Incompletos	<input type="checkbox"/>
Post-Grado Completo	<input type="checkbox"/>	Postgrado Incompleto	<input type="checkbox"/>

4. **¿En cuál departamento del área de operaciones laboral Ud. actualmente?**

Pre-Prensa Prensa Mailroom Mantenimiento

5. **¿Cuánto tiempo lleva Ud. Trabajando para “El Nacional”?**

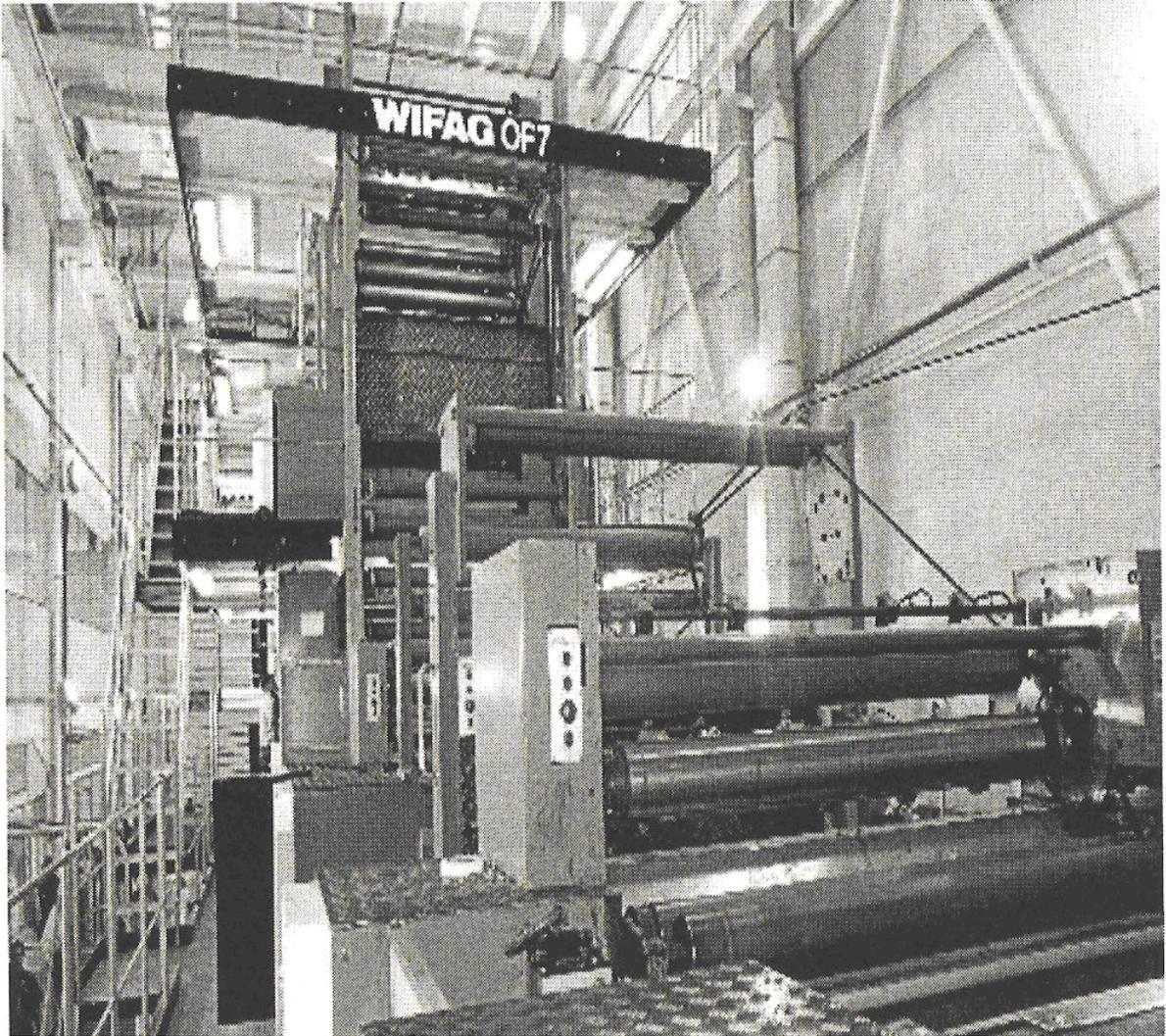
Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	De 11 años a 15 años	<input type="checkbox"/>
De 1 año a 5 años	<input type="checkbox"/>	De 16 a 20 años	<input type="checkbox"/>
De 6 años a 10 años	<input type="checkbox"/>	De 21 años o más	<input type="checkbox"/>

Parte II: A continuación se presentan una serie de afirmaciones, por favor marque con una X la respuesta que sea acorde a su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas.

	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Pienso que con la nueva rotativa Wifag OF.7 realizo mi trabajo de forma más rápida					
	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Me siento desplazado por la nueva maquinaria					
	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Me siento seguro y confiado cuando manejo la rotativa Wifag OF.7					
	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Con la Wifag OF.7 mi trabajo es más complicado y eso me preocupa					
	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
En la actualidad, las máquinas son importantes pero mi trabajo sigue siendo indispensable.					
	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Creo que el producto no ha mejorado a pesar de tener tecnología nueva.					
	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Con la nueva rotativa, mi trabajo se ha aliviado y me resulta más cómodo.					
	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Me siento más cansado porque realizar mi trabajo con la nueva maquinaria, me toma más tiempo de lo que debería.					
	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Manejar la nueva rotativa Wifag OF.7 me causa miedo e inseguridad					
	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Creo que desde que manejamos la nueva tecnología el producto ha mejorado.					

ANEXO B

ROTATIVA WIFAG OF. 7



Fuente: Gerencia de recursos humanos de “El Nacional”.

ANEXO C

PRINCIPALES CAUSAS DE LOS PROCESOS DE PARO A PRINCIPIO DEL SIGLO XXI

ANEXO C1

- Carencia de suficiente impulso de crecimiento económico sostenido (crisis y desaceleración del desarrollo).
- Introducción de robots, sistemas automáticos y otros cambios técnicos orientados a ahorrar mano de obra.
- Evolución de la oferta de empleo (incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, prolongación de la edad media de vida, aumento del nivel educativo, presiones migratorias, etc.).
- Competencia de los productos manufacturados elaborados en países con bajos salarios, en un contexto de progresiva mundialización económica, que buscan la máxima flexibilidad y la más alta eficiencia.
- Tendencias desreguladoras en el trabajo (facilidades para el desempleo) influidas por la creciente competitividad económica internacional (mundialización).
- Distorsiones en los costes y sobrecargas sociales causadas por externalizaciones de costes en la economía (medio-ambientales y de otro tipo) que dificultan otros objetivos de políticas públicas.
- Tendencias al abandono por las empresas multinacionales de los países con niveles salariales más altos, mayores costes fiscales y normativas sociales más exigentes (deslocalización).
- Envejecimiento de los aparatos productivos que hicieron posible el intenso ritmo de crecimiento conocido hasta mediados de la década de los años 70 (período 1950-1973).
- Ausencia de políticas públicas estimuladoras del empleo (abandono de los enfoques keynesianos).
- Crisis de rentabilidad del capital, que tiende a desplazar las inversiones desde las actividades productivas directas a la especulación bursátil, con efecto de “burbuja” financiera (capitalismo de casino).
- Dificultades de los Estados para mantener y aumentar los empleos en el sector público, a causa de la crisis fiscal del Estado y de las políticas de recortes de gastos públicos.
- Inestabilidad y poca capacidad de empleo de la llamada “nueva economía”.

Fuente: Tezanos, J. (2001), pp. 54.

TENDENCIAS PREVISTAS POR LOS EXPERTOS EN EL HORIZONTE 2010 QUE SE RELACIONAN CON LA EVOLUCIÓN DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL

ANEXO C2

<i>Tendencias</i>	<i>Probabilidad Estimada</i>	
	<i>Media (%)</i>	<i>Q3</i>
La demanda de trabajo crecerá más deprisa en los sectores que requieren un mayor nivel de conocimientos y cualificaciones (comercio, telecomunicaciones, intermediación financiera, actividades informáticas, investigación y desarrollo, educación, auditorías, etc.).	83,3	83,1
Alrededor del 25% del aumento total de los puestos de trabajo se producirá en el sector servicios.	78,6	85
Como consecuencia del desarrollo de la fabricación robotizada e informatizada integral disminuirá un 10% las ocupaciones no cualificadas o semicualificadas.	77,8	80
Como consecuencia del cambio tecnológico desaparecerá el 10% de los puestos de trabajo administrativos.	77,2	80
Entre un 50% y un 75% de las empresas del sector servicio experimentarán transformaciones en el nivel tecnológico, que afectarán el nivel de empleo (destrucción de empleo).	70,5	80
Como consecuencia del desarrollo de la fabricación robotizada e informatizada integral aumentará un 30% las ocupaciones cualificadas (ingenieros y técnicos, sobre todo).	69,4	75,5
Se experimentará un proceso generalizado de pérdida de ocupaciones manuales.	67,8	70
El porcentaje de trabajadores con contratos a tiempo parcial se situará en torno al 15% de la población asalariada.	67,5	70
Más del 75% de las empresas del sector industrial experimentarán transformaciones tecnológicas que afectarán al nivel de empleo (destrucción de empleo).	67,5	70
El porcentaje de población activa ocupada en el sector servicios se situará en torno al 75%	64,3	70
El porcentaje de trabajadores cualificados se situará en torno al 75% del total de trabajadores.	61,1	70
En torno al 40% del aumento total de los puestos de trabajo se producirá en las ocupaciones más cualificadas (profesionales, técnicos, directivos, etc.).	59,9	60
En los próximos 10 años, los conceptos sector industrial, servicios, trabajo, población activa y otros se redefinirán.	58,6	80

El porcentaje de población ocupada en el sector industrial se situará en torno al 15%.	56,8	80
En torno al 10% del aumento total de puestos de trabajo se producirá en las industrias menos intensivas en trabajo manual.	56,2	60
En torno al 70% del empleo no manual se producirá por el aumento del empleo no manual femenino.	55,6	60
En torno al 25% del aumento total de los puestos de trabajo se producirá en el empleo por cuenta propia (autoempleo, autónomos no agrarias, etc).	50,3	52,5

Fuente: *GETS, Estudio Delphi*. En Tezanos, (2001), pp. 112.

**PREVISIONES DE LOS EXPERTOS EN ROBÓTICA Y EMPLEO SOBRE
TENDENCIAS OCUPACIONALES COMO CONSECUENCIA DE LA
ROBOTIZACIÓN DEL TRABAJO.**

ANEXO C3

	<i>Sector Industrial</i>		<i>Sector Servicios</i>	
	<i>Año de ocurrencia</i>	<i>Seguridad en la Previsión*</i>	<i>Año de Ocurrencia</i>	<i>Seguridad en la previsión*</i>
La jornada laboral media será inferior a 30 horas semanales.	2020	3	2020	3
El empleo temporal alcanzará el 40% del volumen total de empleo.	2015	3	-	-
El empleo temporal alcanzará el 50% del volumen total de empleo.	-	-	2010	3
La mayoría de las empresas implantarán el horario a turnos.	2007	3	2017	3
La mayoría de las empresas implantará la jornada flexible	2010	4	2010	4

Fuente: *GETS, Estudio Delphi sobre automatización y robótica*, Madrid 1998. En Tezanos, (2001), pp.181.

*1, nada seguro; 2, poco seguro; 3, seguro; 4, bastante seguro; 5, muy seguro.

**PREVISIONES DE LOS EXPERTOS EN PROSPECTIVA OCUPACIONAL SOBRE
CONSECUENCIAS DE LOS PROCESOS DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DE LA
PRODUCCIÓN SOBRE DIFERENTES TENDENCIAS LABORALES
(ESTUDIO DELPHI, 2000)**

ANEXO C4

	<i>Dentro de una década (2010)</i>		<i>Dentro de dos décadas (2020)</i>		<i>Evolución</i>
	<i>Tendencia prevista</i>	<i>%</i>	<i>Tendencia prevista</i>	<i>%</i>	
El volumen total de puestos de trabajo disponibles será...	Algo mayor que ahora	81,1	ídem	67,6	Menos énfasis
La duración de la jornada laboral media será...	Algo menor que ahora	83,3	ídem	73,6	Menos énfasis
Las oportunidades de empleo para los jóvenes serán...	Algo mayores que ahora	67,6	ídem	78,4	Más énfasis
Las oportunidades de empleo para las mujeres serán...	Algo mayores que ahora	67,6	ídem	67,6	Igual
Las oportunidades de empleo para las personas con pocos estudios o cualificaciones serán...	Algo menores que ahora	75,7	Mucho menos que ahora	78,4	Más énfasis

Fuente: GETS. Estudio Delphi sobre prospectiva de las ocupaciones en España, Madrid, 2000. En Tezanos (2001), pp. 182

**FORMATO E:
FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO**

CÓDIGO* (para ser llenado por la secretaria de la escuela)	
TÍTULO (máximo 120 caracteres)	ACTITUD PREDOMINANTE DE LOS TRABAJADORES DEL DIARIO “EL NACIONAL” FRENTE AL CAMBIO TECNOLÓGICO INTRODUCIDO EN EL AÑO 2007.
TUTOR	José L. López N.
AUTOR(ES)	Virginia A. Abanhadour Moreno Reynaldo R. Santo Montelli
ÁREA	Sociología Relaciones Industriales
NÚMERO DE PÁGINAS	130 páginas
TEORÍA (S) EXPLICATIVA(S)	Heteronomía de Andre Gorz, Teoría de la dinámica de grupo, Teoría del aprendizaje social, utópicos tecnológicos, pesimistas tecnológicos
TIPO DE INVESTIGACION	Cuantitativa
TIPO DE DISEÑO	Descriptivo
POBLACIÓN	Trabajadores del área de operaciones del diario “EL Nacional”
TIPO DE MUESTREO	Se trabajo con la población
MUESTRA	Se realizó un censo, no se trabajó con muestra
UNIDAD DE ANÁLISIS	Trabajadores del área de operaciones del diario “EL Nacional”
VARIABLES	Vble. Dependiente: Actitud de los trabajadores del diario “El Nacional”. Vbles. Independientes: Sexo, edad, antigüedad, áreas de trabajo, nivel educativo, capacitación laboral
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Encuesta de preguntas cerradas y Escala de actitud.
RESUMEN (Máximo 25 líneas)	La tecnología, es una realidad cada vez más presente en la vida diaria de las personas y se puede observar su manejo en diversas áreas, desde el hogar hasta el trabajo, las cuales pueden ser recibidas de forma favorable o de forma desfavorable. Sin embargo, en el hogar puede existir la posibilidad de rechazar algún cambio tecnológico que no resulte de agrado, pero esta posibilidad no está necesariamente presente en el trabajo, lo cual puede llegar a generar, una actitud de rechazo, o una actitud favorable ante el cambio tecnológico. Es por este motivo que la presente investigación tiene como objetivo principal determinar la actitud de los trabajadores del diario “El Nacional”, ante el cambio tecnológico que fue introducido por dicha empresa hace un año. A través del estudio, se pretende describir cual es la actitud predominante en los trabajadores como consecuencia del cambio y si existe alguna diferencia, que pueda ser originada por

	<p>características propias de los trabajadores como su nivel educativo, edad o sexo. Es importante destacar que no se trabajó con una muestra sino, con todos los trabajadores que conforman el área de operaciones del diario “El Nacional”, ya que son los que están directamente relacionados al cambio tecnológico realizado por dicha empresa en el 2007. La investigación es de carácter descriptivo, ya que no sólo se pretende conocer la actitud del trabajador ante el cambio tecnológico, si no además determinar si las actitudes difieren, de acuerdo al área en la cual se desempeña el trabajador dentro de la empresa. Para lograr este objetivo, en el estudio se aplicó una escala de actitud, que permitió conocer cual es la tendencia que predomina en dicha variable en los trabajadores del diario “El Nacional”, ante la adquisición de la nueva rotativa. Esta información se complementó con un cuestionario de preguntas cerradas, que buscaban obtener información sobre las características individuales de los trabajadores del diario “El Nacional” que puedan interferir en la actitud de los mismos.</p> <p>Palabras Claves: Actitud, cambio tecnológico, diario “El Nacional”, trabajo, tecnología.</p>
--	--