

COLECCION: EL SINDICALISMO LATINOAMERICANO EN LOS 90
(4 volúmenes)

VOLUMEN I: *Sindicatos y transición democrática*. Editores: Guillermo CAMPERO y Alberto CUEVAS. CLACSO, ISCOS-CISL, Editorial Planeta, Santiago de Chile, 1991.

Este volumen recoge las conclusiones del Primer Symposium Internacional "Rol del sindicalismo en los procesos de transición democrática" realizado en Santiago de Chile en setiembre de 1989, en el que participaron cientistas sociales y sindicalistas de Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Italia, Paraguay y Uruguay.

La consolidación del sistema democrático requiere que sus instituciones adquieran una capacidad superior a la que se ha conocido en la región de representar adecuadamente los intereses y necesidades de los diferentes grupos sociales.

Aparece como urgente la necesidad de la constitución de una clase dirigente capaz de articular democracia y desarrollo en los términos en que actualmente una y otro se plantean en América Latina. Los sindicatos tienen la tradición, la legitimidad y representación como para asumir su parte en la producción de esa clase dirigente.

VOLUMEN II: *Negociación colectiva y sindicatos*. Editores:

Lais ABRAMO y Alberto CUEVAS. CLACSO, ISCOS-CISL, Editorial CLACSO, Santiago de Chile, 1992.

Este volumen recoge las conclusiones y trabajos presentados al Symposium "Sindicatos y negociación colectiva" realizado en Buenos Aires en marzo de 1991. Nos permite tener una cabal aproximación a la manera como se desarrolla la negociación colectiva en seis países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, con sus similitudes y diferencias.

VOLUMEN III: *En defensa del trabajo. La experiencia de la CISL italiana*.

Editor: Alberto CUEVAS. CLACSO, ISCOS-CISL, Editorial CLACSO, Santiago de Chile, 1992.

Este volumen compila los trabajos que tienen en común resaltar el origen, la evolución, el desarrollo y las actuales perspectivas de la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores, entidad cuya particular conformación puede servir de marco o modelo por el actual sindicalismo latinoamericano.

"Los elementos que hacen de la experiencia de la CISL una novedad, pueden ser sintetizados en algunos aspectos. Considera a la acción sindical como intrínsecamente independiente y autónoma de los partidos políticos; ha buscado desde su nacimiento la eliminación de las fuentes de división en los sindicatos y entre los trabajadores; plantea su autonomía no sólo respecto a los partidos políticos sino también en relación al Estado; y, por último, es abanderada de la libre negociación de los sujetos colectivos, es decir, de la acción negociadora y contractualista". (Alberto Cueva).

VOLUMEN IV: *Sindicatos y concertación social en Argentina 1983-1990*.

Andrés THOMPSON. CLACSO, ISCOS-CISL, Editorial CLACSO, Santiago de Chile, 1993.

Este volumen contiene el resultado de la investigación realizada por Andrés Thompson respecto a los factores estructurales de tipo económico, político o institucional que pudieran condicionar la participación de los sindicatos en los procesos de concertación social. El autor se centra en el caso argentino.

Rainer DOMBOIS y Ludger PRIES (Editores): *Modernización Empresarial: Tendencias en América Latina y Europa*. Fundación Friedrich Ebert de Colombia, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 1993.

Este libro aborda los cambios ocurridos en los últimos años a nivel internacional tanto en los mercados como en la producción. Cambios que vienen alterando la estructura industrial —entre y dentro de las empresas— así como los perfiles ocupacionales y que enfrentan a los empresarios, los sindicatos y los Estados a nuevos problemas. Estos cambios se perfilan principalmente en tres áreas: las nuevas tecnologías; los nuevos modelos en el campo de la organización del trabajo; y las nuevas políticas de personal.

La organización japonesa al estilo “toyotismo”, la experiencia de concertación en algunos países europeos, o el rechazo en algunos sectores sindicales de México no sólo indican la variedad de caminos frente a la modernización empresarial, sino que sirven también de enseñanza cuando se las ubican en su contexto específico.

Rainer Dambois, sociólogo investigador de la Universidad de Bremen en Alemania, es profesor de la Universidad Nacional de Colombia en Bogotá. Ludger Pries, sociólogo de la Universidad Erlangen-Nurnberg, es profesor de El Colegio de México y de El Colegio de Puebla en México.

Peter DRUCKER: *La Sociedad Poscapitalista*. Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 1993. Original en inglés: *Post Capitalism Society*, 1992.

Peter Drucker es sin duda una de las personalidades de impacto en el mundo de los administradores de empresa. Desde 1940, año en el cual publicó un informe sobre la General Motors, sus libros y conferencias han tenido un continuo éxito. La empresa Seminarium Perú S.A. lo invitó como ponente central del Seminario “Las claves de la administración exitosa” que organizó en Lima en julio de 1994. En esta ocasión llegó al país la última obra de Drucker, *La sociedad poscapitalista*, elegido como “el mejor libro de negocios de 1993”.

El autor plantea que estamos asistiendo a profundos cambios en la organización de la sociedad capitalista, de sus grupos sociales dirigentes y de sus formas de promover la productividad. Cambios que implican

un reordenamiento de creencias, valores, estructuras sociales, ideas y sistemas políticos.

Uno de los cambios principales es que ya no existe una civilización “occidental”; sólo hay una civilización mundial, aunque “occidentalizada”. Estamos en un proceso de transformación que acaso se completará entre los años 2010 y 2020.

Una tesis central del libro es la *productividad del saber*. El recurso productivo decisivo ha dejado de ser el suelo, el capital o la mano de obra; es ahora el saber aplicado al trabajo. Mientras que en el capitalismo, el obrero dependía completamente de la máquina, en el poscapitalismo existe una interdependencia activa entre los trabajadores del saber y el proceso técnico. “La formación de saber es ya la mayor inversión en cualquier país desarrollado. Con certeza, el retorno que un país recibe del saber será cada vez más un factor determinante de su competitividad. [...] Y sabemos que hay tremendas diferencias en la productividad del saber; entre países, entre industrias, entre organizaciones individuales”.

En lugar de capitalistas y obreros, la sociedad poscapitalista será organizada alrededor de los trabajadores del saber y de los servicios, así como de los ejecutivos capaces de dar a la ciencia un uso productivo. A principio del próximo milenio, los obreros tradicionales representarán una parte mínima de la fuerza laboral.

La sociedad poscapitalista será una sociedad de trabajadores dependientes de las organizaciones, pero, a diferencia del capitalismo anterior, serán los propios empleados los dueños de los medios de producción. Drucker sustenta esta asombrosa afirmación a partir de constatar la preeminencia creciente de los fondos de pensiones (correspondientes a nuestras “AFP”) en el control del capital y de la provisión de dinero de las empresas. En 1992 estos fondos reunían la mitad del capital en acciones de las mayores empresas de los Estados Unidos. Estos fondos son administrados por nuevos expertos (analistas de inversiones, directores de cartera, etc.), agentes anónimos de los empleados asalariados. Estaríamos ante la paradoja de un “capitalismo sin capitalistas”.

En la sociedad poscapitalista, Drucker asigna una responsabilidad preponderante a las *organizaciones*. Su función es hacer que los saberes sean productivos. Para ser eficiente, cada organización deben ser

“egocéntrica”, vale decir circunscribirse en una tarea especializada. La organización asume la responsabilidad de tener resultados en su propio campo. Pero ello implica también asumir la responsabilidad por su impacto en la sociedad, la comunidad y el medio ambiente. Se hace necesario que los líderes de las organizaciones coordinen acciones respecto a la economía y la sociedad de su país.

Peter Drucker nació en 1909 en Viena y, luego de abandonar la Alemania nazi, se convirtió en analista financiero en Londres. Desarrolló su carrera de consultor, docente y escritor en los Estados Unidos. Entre sus libros, mencionemos: *La innovación y el empresariado innovador*; *La gerencia de empresas*; *El ejecutivo eficaz*; *Las nuevas realidades*; *Administración de la organización no lucrativa*; *Administración y futuro*.

Francisco DURAND, *Business and Politics in Peru. The State and the National Bourgeoisie*. Wester Press, Boulder, San Francisco, Oxford, 1994.

Francisco Durand, sociólogo egresado de la Facultad de Ciencias Sociales ha desarrollado una labor pionera y sostenida de investigación sobre el comportamiento gremial y político del empresarial peruano. El libro que reseñamos aquí, fruto de su tesis de doctorado preparada en el Centro de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de California en Berkeley, constituye una organización interpretativa global y actualizada de sus trabajos anteriores.

El trabajo de Durand —cuyo título traducido sería: “Negocios y Política en el Perú”, parte de una reflexión sobre la emergencia de la burguesía nacional como actor socio-político en América Latina. Para precisar sus características en el Perú, examina su desenvolvimiento histórico, distinguiendo tres etapas: la primera correspondiente a la economía agro-exportadora, la segunda a la expansión urbano-industrial, y la tercera a la apertura del mercado y el proceso de privatización. Analiza la composición de los grupos de poder económico, sus formas de organización y de mediación con el Estado. Da luces sobre las transformaciones ocurridas al interior del empresariado privado en las últimas décadas, su división frente al gobierno militar de los años 70, su proceso de unificación en torno a la CONFIEP a partir de 1984, su reacción en bloque frente al intento de la estatización de la banca en

1987, y su creciente interés en la política y en la participación directa en tareas de gobierno en los últimos años. Se destaca en ese período el fortalecimiento y el liderazgo de los conglomerados empresariales —los “grupos”— que operan en diversas áreas y que tienden a internacionalizar sus operaciones.

El libro muestra que a pesar de su tradicional debilidad, la burguesía nacional peruana se ha modernizado y diversificado económicamente, ha desarrollado formas colectivas de organización y se ha constituido en actor político clave.

Con su gran claridad expositiva, Durand nos ofrece un análisis preciso, ampliamente documentado y madurado. (DS)

Alain LIPETZ: *El padre y la madre de la riqueza. Trabajo y Ecología*, Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC), Lima, 1995.

Las preocupaciones de Alain Lipietz giran en torno a dos ejes: el trabajo y la ecología, ambos situados en el marco de la reestructuración de la producción y de la economía mundial. El trabajo, considerado como “padre de la riqueza”, no debe hacernos olvidar que la riqueza también tiene una “madre”, la naturaleza. Desdeñar a la madre ha sido ciertamente un grave error. Ahora, cuando el interés se focaliza hacia la iniciativa empresarial —algo por cierto importante—, resulta oportuno llamar la atención sobre el peligro de desconocer a ambos progenitores.

El libro consta de tres partes. La primera ofrece un análisis sobre el futuro de las relaciones capital-trabajo en los diferentes tipos de países del Norte y del Sur, discutiendo las opciones posibles: el “involucramiento” o no de los trabajadores. La segunda parte está dedicada a la ecología, su relación con la economía y la política, y las implicancias de la crisis ecológica global sobre las relaciones internacionales. La tercera parte retoma los temas anteriores en forma de diálogo desde América Latina y el Perú.

Alain Lipietz es un destacado exponente de la Escuela de la Regulación francesa. Es investigador del Centro de Estudios Prospectivos de Economía Matemática Aplicada a la Planificación (CEPROMAP). (DS)

Denis SEGRESTIN: *Sociología de la Empresa*. Ed. Armand Colin, Paris, 1992.

El presente libro expone, con excepcional claridad didáctica, la contribución de la sociología al análisis de la empresa y a su proceso de mutación. Nos ofrece un panorama sistemático y actualizado de los principales temas, enfoques teóricos y autores que abarca este campo.

En primer lugar la obra se refiere al surgimiento de la empresa en la sociedad industrial. Trata de los orígenes de la empresa, la cuestión obrera, la evolución del poder patronal, el rol de los ingenieros y el surgimiento de la “dirección científica”.

La empresa nació cuando la “actividad económica” se encontró separada de la familia. Sin embargo, los inicios de la revolución industrial muestran que el espíritu de la “comunidad” no se ha perdido: el impulso inicial del capitalismo se nutre de los valores de la familia, de las corporaciones y de la religión. El siglo XX recusó este dominio de la tradición. Fue el siglo de Taylor y de las *organizaciones*. El poder patrimonial se subordinó a la capacidad de los administradores. Fue también el tiempo de los sindicatos y del derecho social. La legitimidad del rol del empresario fue cuestionado.

El autor examina el significado del taylorismo y los fundamentos teóricos de la Organización Científica del Trabajo así como la teoría clásica de la administración. Hace un balance de los aportes de los sociólogos respecto a la gestión de las motivaciones y de las relaciones humanas, señalando las diferentes maneras de tratarla. Presenta los análisis de la empresa enfocada como sistema: “sistema vivo”, “sistema técnico auto-regulado”, “sistema contingente” y “sistema de actores”. Focalizando su atención en los actores sociales, examina el “análisis estratégico” de Michel Crozier, y la teoría de la “racionalidad limitada” de Herbert Simon.

El libro discute los temas y modelos de interpretación relativos a las actuales transformaciones del mundo de la producción: el cuestionamiento de la producción de masa, el desarrollo de la informática, los sistemas de producción flexible que reanudan con formas de coordinación artesanal y doméstica, el rol de las redes sociales que intervienen en la dinámica intra e interfirmas; los vínculos existentes entre las empresas y el medio social donde actúa, en especial la cultura y la ética colectiva.

El último capítulo da cuenta de la rehabilitación de la empresa como institución y discute los modelos postayloristas de organización y dirección empresarial. El autor muestra cómo, en la competencia mundial actual, la optimización del sistema productivo se sustenta no sólo en la revaloración del recurso humano, sino en lo que llama el “ingenio industrial”.

Denis Segrestín dirigió el Laboratorio de Sociología del Trabajo y de las Relaciones Profesionales del Conservatorio Nacional de Artes y Oficios de París. Enseña en la Universidad de Grenoble en Francia. (DS)

Stankiewicz, François (Bajo la dirección de): *Las Estrategias de las Empresas Frente a los Recursos Humanos. El Post-Taylorismo*. Programa Interdisciplinario de Investigaciones sobre Tecnología, Trabajo y Empleo, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales y Centre de Recherche et Documentation sur l'Amérique Latine, Edición Humanitas, Buenos Aires, 1991.

Se observa en la actualidad una profunda revisión de las estrategias empresariales referidas a la gestión de los recursos humanos que abarca la gestión del empleo y de los salarios, la organización del trabajo, las calificaciones, las relaciones jerárquicas, la política de formación y el sistema de relaciones profesionales. Si bien el taylorismo hoy aparece agotado, ante todo a nivel de sus principios, el modelo que ha de sucederlo se encuentra en gestación.

Los objetivos de esta obra consagrada al estudio de las mutaciones en curso, consiste en señalar las transformaciones más importantes, analizar su génesis y discutir su alcance.

Las contribuciones recopiladas pertenecen a una treintena de especialistas. Las mismas tienen como propósito interpretar a través de distintos puntos de vista los cambios más significativos de las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos.

El editor, François Stankiewicz, es profesor del Ciencias Económicas de la Universidad de Lille y dirige el Laboratorio de los Sistemas y del Trabajo, equipo del Centre Nacional de Recherche Scientifique en Francia.

José TAVARA (1994): *Cooperando para Competir. Redes de Producción en la Pequeña Industria Peruana*, DESCO, Lima.

El libro de José Távara constituye una contribución al debate en torno a la viabilidad de la pequeña empresa y de los distritos industriales en el Perú. El autor adopta un enfoque teórico que conjuga los aportes de la economía y de la sociología, subrayando la dimensión institucional de las transacciones económicas y la incidencias de las redes de relaciones socio-culturales sobre la organización productiva y las formas de cooperación y competencia en las aglomeraciones de pequeñas empresas.

La argumentación del libro se sustenta en los resultados de una investigación realizada en dos distritos: el Parque industrial de Villa El Salvador en Lima y el complejo del calzado de El Porvenir en Trujillo. Estos casos ponen en evidencia cómo el dinamismo de la pequeña industria y el eslabonamiento de sus actividades se sustenta en el enraizamiento local de las iniciativas empresariales.

José Távara es graduado en Ingeniería Industrial en la Universidad Nacional de Ingeniería, Magister en Economía en la Universidad Católica y Ph.D. en la Universidad de Massachusetts, Amherst, USA. Es profesor del Departamento de Economía de la PUCP y participa en el Grupo de Sociología de la Empresa y del Trabajo del CISEPA.

TRAPIER, Pierre (1991) *Du Travail à l'Emploi. Paradigmes, idéologie et interactions*, Institut de Sociologie, Sociologie du Travail et des Organizations, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles.

Pierre Tripier, sociólogo francés y profesor universitario, ha centrado su investigación en la problemática del trabajo y de la movilidad social.

Su libro apunta a mostrar cómo y porqué ocurrió un cambio de perspectivas en la sociología del trabajo a fines de los años sesenta. Antes el trabajo estaba enfocado fundamentalmente a partir de situaciones estructurales; el giro en la interpretación pone el acento en las génesis, los destinos, los itinerarios de los individuos y los grupos, así como en el arbitraje entre elecciones familiares y profesionales. Se puede decir que el análisis se ha desplazado desde el trabajo hacia el empleo.

El autor desarrolla una amplia discusión de los paradigmas y de la matriz disciplinaria que definen la sociología en general y la del trabajo en particular (los paradigmas, constituyendo las bases metafísicas de la ciencia; y la matriz disciplinaria, la organización concreta de los científicos en su especialidad).

Considera tres paradigmas: el *atomista-individualista-liberal*, inspirado por la nueva física (orden del individuo); el *nacional*, inspirado por la noción de sistema y de evolución de las ciencias físicas y naturales (orden de la nación); y el *clasista*, inspirado por el arte de la guerra (orden de la clase).

Observa dos tipos de tensiones en la matriz disciplinaria de la sociología del trabajo. La primera es una *tensión paradigmática*, que se deriva de los límites de una explicación centrada sobre un sólo paradigma (esta tensión se observa por ejemplo en Marx cuando analiza las clases sociales, en Boudon cuando analiza las conductas individuales). La segunda tensión se refiere al *doble rol social* de los sociólogos del trabajo: por una parte, el rol de consultoría puntual; por otra parte el rol de interpretación de las grandes tendencias (futurología).

De lo anterior resulta que la matriz disciplinaria de la sociología del trabajo es “compuesta”. La manera cómo ha conciliado sus tensiones consistió en otorgar un privilegio epistemológico y metodológico a un aspecto de la vida humana: la *situación del trabajo*.

El libro dedica una atención especial a tres temas de la sociología del trabajo: la *satisfacción en el trabajo*; la *calificación* y la *profesión*. (DS)

UNIVERSIDAD DE LIMA: *Desarrollo Organizacional. Memoria del I Congreso de Calidad Total*, 22-24 abril 1992, Lima.

“Desarrollo Organizacional y Calidad Total son dos conceptos actualmente muy difundidos a nivel mundial en los ambientes académicos y empresariales. [...] Se refieren ambos a una situación de cambio, de deseo de innovación al interior de las organizaciones. Cuando este cambio se empieza a producir, los efectos son evidentes ya sea en las relaciones con la clientela, el mercado, o en las relaciones interpersonales y el clima psico-social que se vive al interior de la empresa”.

Esta perspectiva de cambio planificado de las organizaciones constituye una preocupación central de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Lima, editora de la revista *Administratio* y organizadora del Congreso objeto de la presente publicación.

Los temas tratados en esta obra comprenden: la adaptación continua de las organizaciones; los nuevos paradigmas de recursos humanos; el rol de la empresa familiar, el liderazgo empresarial, la gerencia y la consultoría; el cambio cultural en la empresa, la calidad total en el Perú, en América Latina y otros contextos.

El objetivo de los editores es contribuir a la configuración de una cultura de excelencia entre los actuales y futuros responsables de empresa en el Perú.

Isabel YEPEZ DEL CASTILLO: *Les Syndicats à l'heure de la précarisation de l'emploi. Une approche comparative Europe- Amérique Latine au départ d'une étude de cas au Pérou*. Institut d'Etudes du Développement, Université Catholique de Louvain, Ed. L'Harmattan, Louvain-la-Neuve, 1993.

Este libro, cuyo título traducido al castellano sería "Los sindicatos a la hora de la precarización del Empleo. Un acercamiento comparativo Europa-América Latina a partir de un estudio de caso en el Perú", es el resultado de una investigación realizada por nuestra colega Isabel Yépez, socióloga sanmarquina y profesora de la Universidad Católica del Perú, actualmente investigadora del Instituto de Estudios del Desarrollo de la Universidad de Lovaina en Bélgica. El trabajo fue presentado como tesis de Doctorado en 1993 en esta Universidad.

Presente en contextos tan diferentes como los de Italia y el Perú, la precarización del empleo se encuentra en el corazón de las mutaciones que experimentan nuestras sociedades. No se trata únicamente de un efecto coyuntural de la crisis, ni algo que concierne tan sólo a la periferia de las empresas. El fenómeno forma parte de un proceso de desestabilización global del empleo que cuestiona el empleo típico y la cultura fabril alrededor de la cual se fue estructurando el sindicalismo.

El estudio de Yépez desarrolla un análisis comparativo en tres niveles: Europa Occidental, América Latina y el Perú. Explora las relaciones

complejas que se establecen entre el proceso de precarización del empleo y la acción sindical. Recusando los determinismos tecnológicos y económicos así como el pesimismo de las tendencias globales, la autora examina las estrategias sindicales y las formas de organización de los trabajadores precarios en vista de las nuevas regulaciones del mercado de trabajo.

En el Perú, la investigación se apoya en cuatro casos: el sector minero, el petrolero, el comercio (supermercados de Lima) y la industria metal-mecánica. Analiza tres modalidades de empleo: la subcontratación (incluyendo la subdivisión de las empresas y la constitución de cooperativas de servicios); el contrato a tiempo parcial y la contratación temporal (a plazo fijo, o en períodos de prueba). Modalidades que se han extendido durante los años 80.

Yépez observa que la actitud más frecuente del sindicalismo ante la precarización es oponerse en principio a su extensión, tratando luego de participar en su control y reglamentación. Otra propuesta sindical, menos efectiva, es la de tratar de reducir las diferencias de status entre estables y precarios con miras ya sea a reducir o suprimir la precariedad, ya sea a hacer converger los intereses entre los dos grupos de trabajadores. En general los sindicatos de los trabajadores estables tienen una postura ambigua respecto a la precarización, lo cual explica la desconfianza de muchos de los trabajadores precarios respecto a ellos. Por otra parte, los intentos por sindicalizar a los trabajadores precarios enfrentan grandes dificultades. Los que han logrado organizarse fueron los casos donde existió una coordinación con los sindicatos de trabajadores estables.

En el Perú, concluye la autora, la carencia de una “modernidad democrática” y de una visión de largo plazo, del lado de los jefes de empresa, pero también de los líderes sindicales, constituye una de las trabas principales para enfrentar la necesaria reglamentación de las relaciones de trabajo. (DS)

GRUPO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LA EMPRESA DEL CENTRO DE INVESTIGACION SOCIOLOGICA, ECONOMICA, POLITICA Y ANTROPOLOGICA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU

Este grupo se constituyó a partir de mayo de 1993, bajo la iniciativa de Denis Sulmont, Carmen Rosa Balbi, Carmela Vildoso, Rafael Tapia, Nestor Valdivia y José Távara (economista). Desde entonces, viene coordinando con un conjunto de investigadores especializados en el campo laboral y empresarial.

Sus objetivos son contribuir al análisis de las relaciones de trabajo y del desarrollo de las empresas en el país y precisar el perfil académico y profesional de la sociología en este campo, dentro de una estrategia de relación interdisciplinaria. Para ello, el grupo se propuso efectuar un balance de los trabajos efectuados, intercambiar instrumentos teóricos y metodológicos, realizar conversatorios con especialistas de disciplinas afines y coordinar nuevas perspectivas de estudios.

Sus ejes temáticos son:

- Educación, calificación y trabajo
- Cultura del trabajo y de la empresa
- Teoría de la empresa y la organización
- Nuevas formas de organización del trabajo y del sindicalismo
- Pequeña empresa y relaciones socio-territoriales

GRUPO LABORAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTIN

Este grupo de trabajo se ha formado en julio de 1994 por encargo del Decano de la Facultad, Soc. Lino Benaventes, con la participación de trece docentes de las Escuelas Profesionales de Antropología, Historia, Trabajo Social y Sociología.

Lo integran: Raúl Fernández Llerena, Genaro Chalco Pacheco, Miguel Monrroy Huanca, Juan Loayza Borja, Jorge Paredes Rondón, Saúl Quispe Fernández, Walter Salas Raá, Greta Villalobo Carazas. Miguel Cáceres Monroy, Patricia Salas O'Brien, Juan Gil Castro, John Loayza Borja, Maxy Luz Espinoza de Velasquez.

Sus objetivos son promover y coordinar las investigaciones referidas a la problemática del trabajo, difundir sus resultados, mejorar las capacidades de trabajo científico y práctico en este campo, y abrir un espacio de reflexión conjunta con otras instituciones y profesionales.

Sus ejes temáticos son:

- Organización gremial
- Nuevas formas de organización productiva
- Producción y ecología
- Mujeres, niños y trabajo.