

Tal como señala Human Rights Watch en su informe *Spare the child* de 1999, el *bullying* es una manifestación más de la represión de la ira contenida de los niños. Esto es cierto sobre todo si consideramos que para los niños es más fácil expresar su ira contra sus pares que contra los maestros u otros adultos (Marion K. Underwood, John D. Coie, Cheryl y R. Herbsman en *Child Development*, abril, 1992). Y allí el interrogante se hace más grande. ¿Por qué surge esa ira? No es intención de este trabajo dar respuesta a tamaña pregunta pero sí señalar que la ira desatada en algunas tragedias entre escolares no se genera siempre, ni total ni parcialmente, por el *bullying* – que ya de por sí sería sólo otra expresión de la misma. Los actos violentos de los niños pueden suceder por motivos tan disímiles, que es imposible asegurar que exista una misma causa que opera en ciertos tipos de asesinatos – en este caso, se trataría de asesinatos que tienen en común el ocurrir entre compañeros de escuela.

Con respecto a este no poder determinar con precisión las causas, podemos recordar el caso que sucedió en 1993 en Liverpool, Inglaterra. El mundo se conmovió ante el secuestro y el brutal asesinato de James Bulger de 2 años, a manos de dos niños de 10 años - Jon Venables y Robert Thompson-

Los secuestradores nunca antes habían visto a Bulger, el asesinato parecía un total “sin sentido”, sin explicación alguna, casi un puro azar. Durante el juicio, intentaron buscar causas de este asesinato: problemas socioeconómicos de los victimarios, mal trato familiar, influencia de las películas violentas que miraban los chicos... Pero nunca nadie pudo ni puede responder con certeza al interrogante de qué hubo de especial en esos dos chicos, qué combinación de factores hubo en ellos para que cometan el crimen si existen muchos niños con vidas parecidas que no lo harán nunca.

Finalmente, una reflexión sobre otro tema que está girando alrededor del *bullying* que es la idea de que en los últimos tiempos han aumentado los casos ya sea en cantidad y/o en crueldad. Estas ideas siempre aparecen cuando se conoce algún caso “extremo”. Volviendo al caso de Bulger, después del asesinato, los medios de comunicación comenzaron a hablar sobre el aumento de la violencia infantil en los años ‘90 y la justicia misma lo definió como “un acto de maldad y barbarie sin precedentes” como si nunca hubieran existido casos semejantes.

Hoy en día pasa algo parecido con el tema del *bullying*, sobre todo en nuestro país. Porque a pesar de que se diga que el tema está candente porque hubo un aumento de estos conflictos, ya hemos visto que en Argentina ni tenemos cifras exactas para justificar dichas afirmaciones. Se puede pensar entonces, que, tal como se señala en el *Manual formativo sobre promoción de la no violencia entre niños, niñas y adolescentes* publicado por Unicef: “En algunas sociedades estas oleadas de preocupación parecen más responder a determinados ciclos que estar basadas en un incremento real de los casos”.

Pero lo cierto es que más allá del por qué del interés en el tema del *bullying* (ya sea por un aumento en las cifras o por interés mediático) el prestarle atención –en

las noticias, en publicaciones científicas o en el cine – es válido y es, también, necesario.

#### Nota

“Libre, libre. Mis ojos seguirán aunque paren mis pies.” (Jokin Seberio, septiembre de 2004, antes de cometer suicidio)

A nivel mundial, un caso emblemático fue el ocurrido en España en septiembre de 2004 cuando se produjo el suicidio de Jokin Zeberio de 14 años. Jokin venía sufriendo el acoso y amenazas de sus compañeros hacía ya varios años después de que un día, enfermo, se había hecho sus necesidades sin poder llegar al baño. Desde entonces, sus compañeros no pararon de burlarse de él. Los profesores y compañeros no ignoraban este maltrato pero no hacían nada para solucionar la situación. Finalmente, Jokin se suicidó tirándose al vacío con su bicicleta. Pero su muerte no fue en vano y sirvió para poner en atención a la sociedad española sobre el problema. Hoy día hay una página web con su nombre dedicada al tema de *bullying* en donde además de publicarse trabajos y documentos, se radican denuncias sobre casos de hostigamiento.

## Reflexiones sobre el currículum vitae

Ana Lía Monfazani

Este artículo surge de algunas reflexiones sobre la enseñanza de redacción del *currículum vitae* a los alumnos que cursan la materia Comunicación Oral y Escrita. El texto aborda al *currículum vitae* desde dos perspectivas principales: por un lado de qué modo aparece trabajado en la bibliografía actual y por otro, cuál es el parentesco del *currículum vitae* con formas discursivas básicas como el relato, la descripción y la argumentación.

### I. El metadiscurso dominante sobre currículum vitae: los manuales para buscadores de trabajo

Existe una importante cantidad de textos actuales que *hablan* sobre los CVs desde una perspectiva pragmática. Este tipo de metadiscurso – que podríamos denominarlo “manuales para buscadores de trabajo” – tiene una fuerte presencia editorial, con autores locales, norteamericanos o europeos. Los “buscadores de trabajo”, experimentados o no tanto, que parecen tener el éxito como meta, a veces son mencionados explícitamente por este tipo de libros. Vamos a hacer un muy breve recorrido por algunos de estos textos.

En el libro de Martin Yate, *Knock ‘em dead*, esta mención aparece directamente en el subtítulo: *The ultimate job seeker’s handbook*. Además, también contiene una dedicatoria de alto impacto al propio lector del libro.

### A su exitosa búsqueda de empleo<sup>1</sup>

Este autor no dirige su libro solo a quienes buscan empleo por primera vez, sino a un público más amplio. Quizás usted esté tratando de aterrizar en su primer empleo o esté regresando al mundo del trabajo. Tal vez usted sea

un ejecutivo experimentado que está subiendo un escalón más en la escalera del éxito. Tom Jackson, en *The perfect resume*, previene a sus lectores con un significativo cuadro en la primera página del libro:

“Advertencia. Este libro puede ser extremadamente peligroso para la expectativa de vida de una carrera laboral pobre, cansada y anémica.”

Este autor enfatiza las diferencias entre buscar trabajo en los `70 y en los `90, básicamente por el pasaje de la producción de bienes a la de servicios. En este contexto, define al buscador de trabajo como *career entrepreneur*. Un aspecto llamativo del libro de Jackson (1990:127) es que dedica un capítulo aparte para las mujeres que reingresan a la fuerza laboral. El autor enfatiza que este tiempo “fuera de carrera” dedicado a la crianza de los hijos puede ser valorado en términos de capacidad organizativa o de otro tipo de habilidades. Otros autores, como Goleman (1998:21) lo llamarían habilidades blandas o “inteligencia emocional”.

### Características de los libros

La mayoría parte de esta bibliografía tiene rasgos comunes con los manuales de management en general: en las librerías - virtuales o reales - es un material que se suele ordenar dentro de la sección marketing y empresas. Estos materiales comparten una serie de rasgos que facilitan la lectura y apuntan a producir resultados a través de ella. Algunos de estos rasgos son:

- Numerosos checklists con consejos prácticos.
- Síntesis de los temas tratados en el cierre de cada capítulo.
- Listas de objetivos y preguntas para hacerse en las distintas etapas del proceso (qué se debe y qué no se debe hacer – *do's y dont's* -)
- Formularios, cuadros y espacios en blanco para completar desde la propia experiencia del lector.
- Diseño atractivo y claro de los capítulos y subcapítulos, con fuerte presencia de sangrías, viñetas.
- Presencia de gráficos y modelos de *currículums*.
- Gran uso de recursos de tipografía para señalar la información, incluyendo simulaciones de textos manuscritos.

### Definiciones

En los textos revisados aparecen algunas definiciones particulares de CV, pero llamativamente, no se hace referencia al origen del currículum como práctica discursiva, sino que se lo toma como algo “dado”, como si siempre hubiera existido. Jackson (1990:7) hace una definición del “CV perfecto”, al que refiere el título de su libro:

El CV perfecto es una comunicación escrita que demuestra claramente la capacidad del postulante de producir resultados en el área de interés del empleador seleccionado, de manera tal que este último se sienta motivado a tener con él una entrevista.

Por su parte, Brazeau (1982: 20) intenta una definición por analogía con el marketing:

El *currículum vitae* desempeña exactamente el mismo papel que el anuncio publicitario que lanza un producto nuevo, es decir que informa e impulsa al público a consumir.

(...) El papel del *currículum vitae* no es el de hallar un empleo sino el de informar a los empleadores que estamos disponibles y tenemos interés en trabajar para esa compañía, así como debe describir los servicios y ventajas que ofrecemos. El resultado que se busca no es un ofrecimiento de empleo, sino una invitación para una entrevista, es decir, una ocasión para vender nuestras aptitudes y personalidad. El *currículum vitae* no es una breve autobiografía, ni siquiera un resumen de nuestro historial profesional. Es un anuncio publicitario que debe revelar claramente nuestra competencia para el puesto buscado.

Martha Alles (1997:19) elige definir al *currículum* utilizando a la foto como metáfora: “(el CV) deberá ser su mejor foto, es decir, deberá mostrar su mejor perfil, su mejor sonrisa, su mejor traje, pero debe ser usted, no puede mandar la foto de otro o de otra que a usted le guste más que la de usted mismo. Nosotros le ayudaremos, a través de este libro, a que tenga usted una buena foto.” Brazeau (1982:12) señala que el CV es un documento autónomo. Esto resulta interesante por ambos términos: por un lado, el CV debe autoexplicarse. Es aquello que habilita la realización de la entrevista personal, que excede la explicación del CV. Por otro lado, denomina al CV “documento”, es decir algo relacionado con lo fáctico, que atestigüa una realidad<sup>2</sup>.

### Clasificación y principales características

En todos los manuales que citamos aparecen dos formas básicas de CV de acuerdo a la organización de la información: el currículum funcional y el cronológico. También suelen aparecer modelos alternativos de CV que reúnen a los anteriores, como el combinado, el CV adaptado a una posición específica y algunas otras alternativas. Hagamos una breve descripción de las dos formas básicas del currículum según Yate (1994:28)

- Cronológico: el formato más frecuente. Úselo cuando su carrera laboral es estable y su crecimiento profesional coherente. El formato cronológico (...) recorre la historia laboral hacia atrás partiendo del trabajo actual. Se listan las empresas, fechas y responsabilidades. Evítelo si ha tenido problemas de rendimiento, no creció profesionalmente (...) o cambió muchas veces de trabajo.

- Funcional: use este tipo de formato si estuvo desempleado por largos períodos de tiempo, si tuvo frecuentes cambios de trabajo o si su carrera se estancó y quiere darle un impulso. En un CV funcional no figuran las fechas de empleo ni los nombres de las empresas: se concentra en capacidades y responsabilidades. Puede ser útil si usted cambió de carrera o cuando las responsabilidades que usted tiene en el presente no tienen relación específica con el trabajo que usted desea. La experiencia más relevante para el puesto para el cual usted se postula debe figurar en primer lugar. (...) Las empresas, las fechas y los cargos aparecen con menos énfasis, al final del documento.

En todos estos libros aparece casi como una convención que el CV tenga una extensión de una hoja. Martha Alles (1997:22) denomina al CV de una página “modelo americano” y señala algunas otras características: En una hoja se pone toda la información, sin abundar en detalles, un muy sintético encabezamiento con míni-

mos datos personales, una breve descripción de estudios, sólo los muy relevantes y una descripción de los trabajos comenzando siempre por el último. En una línea final es común poner hobbies, deportes o alguna otra información adicional.

(...) En todos nuestros ejemplos hemos utilizado este estilo porque pensamos que es el que más se adapta a los usos y costumbres de los países latinoamericanos en permanente vinculación con EEUU. Y si bien no lo recomienda por producir un efecto “no moderno”, menciona al modelo europeo como una alternativa al anterior: más extenso, que incluye mucho más detalle sobre los antecedentes laborales y académicos y en general tiene un orden cronológico.

Más allá de estas grandes clasificaciones, la bibliografía sobre CVs que revisamos incluye:

- Reglas y convenciones: de extensión, de contenido (secciones en las que debe dividirse) y de diseño
- Modelos. Los manuales presentan una gran diversidad de CVs para todo tipo de profesiones, incluyendo la categoría de “recién diplomado” (Brazeau, 1982: 92)
- Aquellos elementos – discursivos o no - que acompañan al CV: carta de presentación, entrevista personal, entrevista telefónica, tarjetas personales, brief ejecutivo.
- Etapas de trabajo. En algunos autores como Brazeau (1982: 25) aparecen las etapas en la confección del CV - compilación de datos, la selección de la información y finalmente la composición - y en otros, de manera más amplia, las etapas en la búsqueda de empleo.

## II. El CV y su relación con las grandes formas discursivas

Es oportuno en este punto hacer una pequeña reflexión sobre el término *currículum*, derivado de su homólogo latín *currículum* que significa carrera, corrida, también del verbo *curro*, *currere*, correr, recorrer, rodar, además significa una pista circular de atletismo. En el latín clásico se utiliza este término como *currículum vitae* o *currículum vivendi*, para hacer referencia a una carrera de vida. Este significado nos sugiere la idea de un camino, dirección, de intencionalidad en la dirección de esa carrera; implica que existe un inicio y una meta a la que dirigirse. La Real Academia Española prefiere la naturalización al español “currículo”, aunque acepta el término *currículum vitae* (con tilde en las dos palabras), aclarando que es una locución latina definida como Relación de los títulos, honores, cargos, trabajos realizados, datos biográficos, etc., que califican a una persona. A partir de esto y como un primer impulso, el CV puede pensarse como un tipo textual asociado al relato porque, de manera concisa, narra la historia académica y laboral de una persona. Los hechos aparecen presentados con un cierto orden y también existe cierta lógica según la cual la persona narra su transformación - a través de sus estudios y de su experiencia laboral - en el candidato perfecto para el puesto al que se está postulando.

Esto parecería encuadrar dentro de la definición de relato que propone Mabel Tassara: El relato se ha definido como una sucesión cronológica de acontecimientos integrados en la unidad de una misma acción y articulados según una lógica de las acciones.

En el relato se produce un encadenamiento cronológico de unidades a través de un gran eje ordenador, que Todorov llama “principio de sucesión”. Pero además del anterior, según el mismo autor, existe otro principio fundamental, el de la “transformación”. Si aplicamos esto al currículum - el de tipo cronológico, no el funcional -, podemos ver de manera clara el principio de sucesión, pero la “lógica de las acciones” y el “principio de transformación” no aparecen de modo evidente. Así, el CV podría asociarse de manera más clara a la cronología que al relato, en tanto que se produce una sucesión de hechos pero no necesariamente están coordinados entre sí ni se integran en una unidad de acción. Ahora bien, esta sucesión no se da de cualquier manera en el currículum cronológico. Por convención, la “trama” - exposición de los acontecimientos narrados en el orden que se encuentran en el texto - respeta rigurosamente el orden cronológico o “fábula”, pero lo invierte: el recorrido se da desde el presente hacia el pasado, tanto en la sucesión de hechos académicos y laborales. Lo que sucede con el otro gran tipo de currículum, el funcional, es que desarma el orden cronológico. Aunque finalmente pueda deducirse el orden de la experiencia laboral, no es esto lo que importa. El CV se concentra en la profundizar en las “capacidades y responsabilidades” del candidato, y quita el acento sobre la cuestión cronológica. Así, este tipo de CV podría encontrarse más cercano a la forma discursiva de la descripción. Maite Alvarado (2000: 53) ensaya una definición de la descripción por oposición a la narración: A diferencia de la narración, la descripción implica una interrupción del devenir temporal; el tiempo se detiene. Otra diferencia es que la descripción no tiene un orden prefijado; el orden en el que se presentan los elementos es elección del que describe. La descripción, en general, procede por análisis, por descomposición del objeto en elementos, en partes, en aspectos, a los que se atribuyen cualidades, rasgos, propiedades; pero el orden en el que se presentan esos componentes puede variar. Es interesante pensar que, tal como ocurre con la narración y la descripción, el currículum cronológico y el currículum funcional construyen dos tipos diferentes de lectores. El primero quiere avanzar en la acción, le interesa el orden pasado porque puede predecir el orden futuro. El segundo es un lector que está impulsado por el deseo de conocer detalles del pasado laboral del candidato con más profundidad. Yate señalaba que el CV cronológico se adaptaba más a aquellos que habían tenido continuidad laboral y el funcional para los que habían tenido una carrera discontinua. Según esta visión, la continuidad es sinónimo de éxito y parecería entrecerse que el plan de todos es tener una carrera poco ramificada, estable y ascendente en el tiempo. Pero desde hace unos años - más allá de la coyuntura local - y en especial en campos como el del Diseño y de la Comunicación, se observa que cada vez existe menos ese mundo ideal del trabajo full time continuo y se avanza sobre “nuevas relaciones laborales”, protagonizadas fundamentalmente por los “trabajadores del conocimiento”, como señalaba Peter Drucker (1999: 63). ¿Veremos un cambio en la bibliografía sobre *currículums*? ¿Tal vez empiecen a ganar lugar los CVs funcionales? Al revisar el CV en relación con los

grandes tipos discursivos como el relato y la y la descripción no podemos dejar de señalar que el CV también podría ser visto como un discurso argumentativo. Revisemos la definición de argumentación que hace Alvarado (2000:64) Argumentar es dirigir a otro (un interlocutor) un argumento, es decir, una buena "razón", para hacerle admitir una conclusión e inducirlo a las conductas pertinentes. Si pensamos en el CV, se trata de un discurso cuyo objetivo, como señalan los manuales citados, es convencer lo suficiente al futuro empleador sobre las capacidades del candidato para cubrir un puesto. El resultado de la argumentación exitosa es que se le conceda una nueva instancia: la entrevista laboral. La situación de argumentación consta de un agente que actúa para modificar o reforzar las disposiciones de un sujeto respecto de un campo problemático compartido. Así, mediante el CV, el candidato busca convencer a quien realiza la evaluación de que él es una persona adecuada para ocupar la posición que está en juego. Para convencer se requieren pruebas que tengan fuerza en sí mismas. Todos los elementos que conforman el CV son – en términos de Alvarado – pruebas "extratécnicas", datos de la realidad que pueden resaltarse o esconderse según haga falta, pero de ninguna manera pueden inventarse. Es interesante resaltar una de las condiciones necesarias para toda situación de argumentación que señala Alvarado (2000: 66).

Que el que argumenta crea en lo que argumenta: por una razón utilitaria, pragmática, ya que la fuerza de su propia convicción se transmite al auditorio, que tiende a creerle; pero también, y fundamentalmente, porque en el campo argumentativo no entran – idealmente – la fuerza ni la seducción. La mentira, el engaño, son recursos de la seducción.

### Conclusiones

Es el momento de hacer un breve repaso por algunas de las ideas que hemos trabajado a lo largo de este trabajo. Por un lado, dimos un vistazo al metadiscurso actual dominante sobre *currículums*, sus características y clasificaciones más importantes. Por otro, relacionamos al currículum con grandes formas discursivas como el relato, la descripción y la argumentación. Ambos recorridos nos condujeron a un punto, que apareció casi de manera lateral y que es oportuno rescatar ahora. El CV no miente y tampoco es una creación literaria ni de ficción. No puede separarse de la realidad de la vida de su protagonista de la misma manera que la foto – recordemos la metáfora de Martha Alles – tiene una relación física, indicial con su referente. El CV también puede considerarse un documento en el sentido de que toda la información que se consigna debe poder validarse a través de certificados, referencias personales: las pruebas extratécnicas que mencionaba Alvarado. Por eso, saber redactar el currículum es un paso muy importante en las primeras búsquedas laborales. El currículum representa a los alumnos que lo redactan – y de manera indirecta – representa a la Facultad de Diseño y Comunicación de la Universidad de Palermo a la que pertenecen. Considero que la materia Comunicación Oral y Escrita puede aportar mucho para

que los alumnos hagan sus *currículums* más profesionales al mismo tiempo que ellos dan sus primeros pasos en la vida profesional.

### Notas

<sup>1</sup> *To your successful job hunt* (en inglés en el original)

<sup>2</sup> Según la Real Academia Española, un documento es un escrito en que constan datos fidedignos o susceptibles de ser empleados como tales para probar algo.

### Bibliografía

- Alles, Martha Alicia (1997). *200 modelos de currículum*, Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.,
- Alvarado, Maite; Yeannotegui, Alicia (2000) *La escritura y sus formas discursivas*. Buenos Aires: Eudeba.
- Barthes, Roland y otros (1982) *Análisis estructural del relato*. Puebla: Premia Editora.
- Brazeau, Julie (1982) *Cómo redactar nuestro currículum vitae*, tercera edición de julio de 1996. Barcelona: Gedisa.
- Costa, Joan (1992) *Imagen pública. Una ingeniería social*. Madrid: Fundesco.
- Drucker, Peter (1999) *Los desafíos de la administración en el siglo XXI*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Goleman, Daniel (1999) *La inteligencia emocional en la empresa*. Barcelona: Vergara.
- Jackson, Tom (1990) *The perfect resume*. New York: Doubleday.
- Tassara, Mabel. *El relato en la cultura y los medios*, material de la Cátedra de Semiótica de los Géneros Contemporáneos, titular Oscar Steimberg. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Ciencias de la Comunicación.
- Yate, Martin (1987). *Knock 'em dead. The ultimate Job Seeker's Handbook*, edición 1994. Massachussets: Bob Adams Inc.

## Empleo de recursos tecnológicos, en pos de una mejor apreciación sonora

Damián Montes Calabró

El universo sonoro comprende una gran variedad de elementos que pueden parecer imperceptibles en el momento de una primera escucha, mas aún cuando la mayoría de las personas no prestan atención a lo que oyen, haciendo una salvedad, que es la del habla. Pero es justamente aquí donde está el lugar común, en remitirnos a dilucidar sólo el nivel semántico de la palabra, lo que nos quiere informar, pero hay en realidad mucha y mas rica información proporcionada que pasamos por alto como un abrir y cerrar de ojos.

Como estudioso y educador del mundo sonoro como principio físico, o sea la acústica, y como esa acústica es percibida por el humano, o sea la psicoacústica, es aquí cuando la utilización de herramientas y recursos tecnológicos cumplen un papel primordial para la, llamémosla, Toma de conciencia del Mundo sonoro que nos rodea.

Dentro del aula y realizando ejercitaciones auditivas con los estudiantes se hace dificultosa esta toma de