

**LOS ACTORES Y EL DIÁLOGO SOCIAL EN  
LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO:  
ESTRATEGIAS PARA ABORDAR EL FUTURO DEL TRABAJO**

**Mónica G. Sladogna**

**2017**

La sociedad del conocimiento impacta sobre las relaciones laborales con una profundidad y complejidad, que nos permite avizorar la necesidad de desarrollar nuevas capacidades, de los actores que la constituyen, para abordarla de manera integral. Ciertamente el mundo del trabajo ha sufrido y sufrirá transformaciones, bajo el nombre de innovación el cambio se ha convertido en normalidad. Pero esta dinámica no afecta sólo la organización empresarial, el desarrollo de cadenas de valor o de regiones productivas, afecta el presente y futuro de sectores, oficios y puestos de trabajo.

Pero afecta también la profesionalidad de los actores que intervienen en el sistema de relaciones laborales, los cuales, al igual que a los trabajadores y trabajadoras se les exige para un desempeño efectivo en la materia nuevas calificaciones. Es decir, se percibe la necesidad de profesionalizar, perdón por la redundancia quienes intervienen en el campo de la formación profesional.

Es decir, no sólo afecta la composición de la clase trabajadora, ya que en este nuevo contexto, la disputa por la generación y fidelización de las identidades profesionales, hoy se transforma en un campo de disputa del conflicto laboral. La mención a los itinerarios laborales y formativos, niveles de incertidumbre, responsabilidad y autonomía para percibir y actuar en correspondencia a los cambios en el mercado de trabajo dan cuenta de una construcción identitaria que afecta la construcción del colectivo de trabajo y las condiciones de representación del mismo.

Por extensión, pensar la incertidumbre sobre el futuro del trabajo exige a los actores contar con capacidades requeridas organizativas e institucionales para:

- representar los intereses de un colectivo donde la estabilidad parece una cuestión del pasado fordista;
- gestionar el conocimiento de colectivo al que se le solicita, entre otros, niveles naturales de autonomía y responsabilidad como si estos fueran ajenos a la organización del trabajo;
- reconocer a nivel nacional o subnacional los diversos ámbitos donde se identifica, desarrolla y reconocer el saber productivo;
- consensuar y promover las condiciones de igualdad de oportunidades en el acceso al conocimiento

Desde el accionar sindical, el tema de las categorías de convenio, su descripción y las condiciones de acceso y permanencia deben ser analizadas desde nuevas perspectivas. Así como las modalidades de organizar los puestos de trabajo y su impacto en las condiciones de trabajo, en particular desde la perspectiva de las cargas cognitivas. Los temas de formación dejan de ser un objetivo vinculado al derecho a la formación para transformarse en una existencia sistémica cuyo desarrollo recae en la responsabilidad individual.

Desde el accionar empresarial, vincular gestión del conocimiento con la temática de “responsabilidad social” requeriría una segunda o tercera generación de estas políticas. No se trata sólo de gestionar el desarrollo de las calificaciones al interior de la propia organización empresarial o de la cadena de valor, sino tener una mirada estratégica en el territorio. Contar con dispositivos para analizar el futuro de las calificaciones se va tornando parte de una planificación estratégica

Desde el accionar del Estado, analizar la impronta que tienen estos discursos de individualización de las responsabilidades en el conocimiento sobre el

futuro del trabajo y del oficio, requiere replantearse por lo menos algunas de las perspectivas con que se analizan, diseñan y gestionan coordinadamente las políticas de empleo, de trabajo y de formación.

Como podemos ver, el reconocimiento del mundo productivo como un nuevo espacio de aprendizaje vinculado a la innovación y alcanzar los niveles de productividad exigidos por la economía globalizada, demanda instrumentos y procedimientos propios para su reconocimiento como tal. Su abordaje, impacta en las temáticas de diálogo social y en las formas y niveles de intervención de los organismos de representación empresarial y sindical.

Un diálogo social efectivo en esta temática impactará en el diseño y gestión de políticas que favorezcan la integración y la distribución en la sociedad del conocimiento. Así como la modalidad de intervención estatal llama a una mirada más integral sobre una problemática cada vez más compleja que involucra las políticas laborales, de empleo, de intermediación, de capacitación, de desarrollo regional, industriales, de educación, entre otras.

La complejidad que deviene de las transformaciones en el mundo del trabajo, impacta en el conjunto de la sociedad, en sus necesidades y demandas, pero también en sus obligaciones y responsabilidades. Por tal motivo, requiere analizar y gestionar consensos sobre un accionar que desde diversas perspectivas integre, acompañe, oriente y estimule los recorridos más allá de las vocaciones o voluntades individuales. El eje del trabajo y el de la formación se complementan, incluso más allá de los intereses corporativos para promover una ciudadanía que oscila entre lo laboral y lo formativo. Se trata de reconstruir lazos sociales, solidarios e identitarios sociales, laborales y políticos.

De esta forma, quienes trabajan podrán afrontar los niveles de incertidumbre que los actuales procesos de innovación introducen sobre el futuro del trabajo. La intervención de actores y el diálogo social focalizado permitirá que la conformación de itinerarios laborales se acompañe de itinerarios formativos que permitan, favorezcan y fundamentalmente reconozcan los diversos espacios de aprendizaje por los que atraviesa un trabajador a lo largo de su vida.

Esta visión de la ciudadanía tiene su eje en las relaciones laborales, pero en relaciones laborales donde conceptos como cadena de valor, subcontratación, tercerización amplían los horizontes de intervención, exigiendo alianzas amplias. Desde la perspectiva de la política, el territorio se verá también ampliado en sus bordes acompañando las migraciones internas o externas redefiniendo las alianzas a nivel nacional y sub-nacional.

Repensar la sociedad del conocimiento requiere poner el foco del análisis en el espacio laboral y sus condiciones para favorecer y reconocer el desarrollo de las calificaciones de quienes trabajan. Y como los ámbitos laborales no son todos formales ni todos garantizan el desarrollo de las nuevas habilidades, se requiere contar con la participación del Estado para asistir, promover, reconocer estas calificaciones que se desarrollaron en ámbitos vinculados tanto a la formalidad como a la informalidad.

La transformación de los contextos productivos en ámbitos de aprendizaje no puede ser ajeno a la preocupación de los sindicatos por alcanzar los niveles de representación y de generación de identidades; Si en los 80 la representación de los jóvenes y de las mujeres como colectivos que cuestionaban la visión “obrero tradicional” (varón, nacional, adulto) eran eje de la preocupación. Hoy ya no se trata de grupos aislados sino de todo el colectivo de trabajo el que presenta identidades compartidas por ámbitos ajenos a lo laboral e incluso construidas desde lo laboral por sucesivas transformaciones.

Por otra parte, el análisis de los nuevos colectivos y sus niveles de vulnerabilidad laboral ha desplazado su foco de interés e intervención en la perspectiva de las políticas activas de empleo. Así hoy, la preocupación creciente por el desempleo juvenil, los trabajadores migrantes, el desempleo de las mujeres como colectivos objeto de dichas políticas.

En esta perspectiva, vale la pena preguntarse ¿de qué manera están siendo afectados los intereses de los trabajadores y la capacidad de representarlos, cuando las condiciones de generación de conciencia de sus necesidades se modifican permanentemente?

Las características de las actuales innovaciones, los desafía a analizar una modalidad de representación que supere las modalidades tradicionales de vinculación entre trabajador/sindicato, pero también trabajador/objetivos de la empresa y ciudadano/derechos.

Empresarios y sindicatos, desde su perspectiva son convocados a disputar un nuevo campo del conflicto laboral, que es el de la disputa por la construcción de la identidad de los trabajadores:

- unos para que asuman en nombre de las competencias blandas los objetivos empresarios y
- otros para poder garantizar una nueva dimensión de la igualdad de oportunidades ahora vinculada al acceso y permanencia en la sociedad del conocimiento.

En el discurso empresarial surge como preocupación la gestión del talento humano en contraposición a la visión más tradicional de la gestión del recurso humano. La llamada a transformar los espacios laborales en “calificantes”, se basa en una percepción de la gestión del personal basada en la búsqueda y explotación de los yacimientos de conocimientos que portan quienes trabajan y que son fuente de eficacia productiva. Esta perspectiva, deberá ampliarse a una organización empresarial que tiene sus nuevas fuentes de productividad, competitividad en los procesos de tercerización, subcontratación nacional e internacional.

Por otra parte, los procesos de tercerización al afectar las relaciones laborales en términos de precariedad, informalidad, trabajo no registrado exige una modalidad de intervención desde la perspectiva de los saberes desarrollados en contextos de escasa visibilidad en el mercado de trabajo. Este es un factor de interés sindical, en términos de ampliar el alcance de su representación y también estatal, en la medida que se puede vincular con la inspección del trabajo y el combate al trabajo no registrado.

Los discursos sobre los itinerarios formativos que pueden acompañar o no los itinerarios laborales los cuales a su vez pueden circular entre el sector formal e informal de la economía, así como entre el empleo, la subocupación y el

desempleo. Estos recorridos azarosos en contextos de incertidumbre como los que nos ha tocado vivir, expresan la forma “fluida” “liquida”, al decir de Z. Bauman , de construir las identidades laborales en el presente.

El discurso sobre itinerarios formativos que convoquen las vocaciones y no den cuenta de contextos económicos que condicionan las elecciones de los individuos que los recorren ¿no oculta la necesidad de una institucionalidad que acompañe y oriente estas decisiones? ¿Se puede dejar a la vocación o elección individual decisiones que se toman con el acceso limitado a la información devenida incertidumbre? ¿No se socavan los procesos de solidaridad e integración social al incrementar los niveles de responsabilidad individual por promesas que la actual etapa del capitalismo no puede, no quiere cumplir?

Los itinerarios formativos pueden dar cuenta de procesos voluntarios o involuntarios de reconversión laboral. Es decir, pueden ser producto de búsquedas basadas en vocaciones o en necesidades surgidas de cambios productivos impuestos. Desde nuestra perspectiva, debemos considerar los mismos como parte de un proceso “fluido” de afiliación e identificación sindical, pero también de identificación social y ciudadana. Este es un desafío que excede, la intervención de un solo actor sindical y requiere de alianzas estratégicas a nivel de territorios que son atravesados por la heterogeneidad devenida de las cadenas de valor, niveles de subcontratación y no sólo por sectores o ramas de actividad

Las nuevas formas de organización empresarial, no sólo basan sus ganancias de productividad en la fragmentación de procesos, en su tercerización. También devienen de una búsqueda de reducción del costo laboral, que entra en tensión con el discurso de la “gestión del Talento” y que a través de una nueva división social del trabajo, produce una polarización de calificaciones impactando en la constitución de un colectivo homogéneo y solidario.

Si, cambiando nuestro foco de análisis, nos permitimos abordar la temática desde la perspectiva de las políticas educativas, en especial las vinculadas a las áreas destinadas a la educación de adultos y de formación para el trabajo, los cambios antes mencionados seguramente impacta o impactará en los

supuestos para re-pensar las nuevas necesidades formativas, en sujetos que ya no pueden identificarse en el rol de estudiante. De esta manera, la demanda sobre el armado de itinerarios formativos dan cuenta de los requerimientos no sólo hacia quienes deben formarse a lo largo de la vida, sino y fundamentalmente hacia quiénes promover esa formación tanto dentro como fuera del sistema de formación técnico profesional.

Vale preguntarse si ¿estamos avanzando en una profesionalización de un área históricamente abandonada de las políticas educativas en la región latinoamericana? O continuamos dejando el desafío de afrontar altos niveles de vulnerabilidad y complejidad de necesidades educativas a docentes/formadores cuyas capacidades están excedidas por la problemática actual de la educación de adultos.

En la perspectiva del actor sindical, se torna cada vez más riesgoso dejar sólo en manos de expertos vinculados a la educación-formación-capacitación o la gestión de personal la temática de la identificación, desarrollo y reconocimiento del llamado saber obrero, conocimiento productivo, profesionalidad... El riesgo de olvidar los niveles de incertidumbre que se han generado acerca del futuro del trabajo, es no conocer en profundidad los cambios que hoy afectan al colectivo de trabajo. ¿Cómo estos interrogantes impactan en las perspectivas, anhelos y frustraciones de los trabajadores acerca de su destino, de la conciencia de clase y de su adhesión solidaria a un colectivo y a la organización que pretende representarlo?

¿Será posible rescatar los aportes introducidos por la perspectiva de las condiciones y medio ambiente de trabajo y vincularlas con el análisis de los procesos cognitivos demandados, gestionados, reconocidos en el ambiente laboral? ¿Evitar la polarización de las calificaciones no es una forma de contener procesos de exclusión social?, En tal sentido, favorecer el acceso y permanencia en itinerarios formativos, regular las condiciones de aprendizaje de grupos con niveles de vulnerabilidad diferenciados convierte la distribución del conocimiento en un tema de justicia social.

¿No es posible analizar la creación de Comisiones de Formación en el lugar de trabajo? De así hacerlo sus funciones se vincularían a analizar las condiciones de trabajo con foco en el conocimiento, anticipar con estudios prospectivos la

evolución de los puestos y las calificaciones, evaluar el impacto de la innovación en los trabajadores. Consensuar programas de formación que considere demandas y necesidades formativas.

Las cuestiones la programación de las acciones de formación deben considerar o la intervención sindical y también la empresarial y promover espacios de diálogo donde se planteen algunas preguntas y sus posibilidades de respuesta, nos permitimos dejar algunas:

☐ ¿A quién va dirigido (jóvenes, adultos mayores, mujeres, trabajadores con bajo nivel de calificación que tienen que afrontar el cambio tecnológico, estudiantes). ¿Cómo garantizar que llega realmente a sus destinatarios?

☐ ¿Cuál es la modalidad de formación, la experiencia docente, las modalidades de evaluación, la gestión de los tiempos y recursos disponibles que cada uno de estos grupos exige para alcanzar las capacidades que se demandan? ¿Acaso no es necesario hablar, comunicar, reflexionar con quienes aprenden sobre qué significado tiene para ellos, sus vidas el programa sus objetivos, sus fines y los medios para alcanzarlos? ¿No es este un tema del diálogo social en la sociedad del conocimiento?

☐ ¿Estos procesos de enseñanza-aprendizajes analizados desde la perspectiva de la educación formal son directamente transferibles a la gestión? ¿Cuáles son las capacidades a desarrollar para analizar y explorar las nuevas demandas de representación? ¿Es lo mismo un estudiante que una trabajador/a?

☐ La preocupación por la evaluación del personal, ¿no está afectada por estos cuestionamientos? ¿los desafíos de la gestión del conocimiento no afectan la profesionalización de los responsables de recursos humanos? ¿Acaso esto no significa revisar como único parámetro la antigüedad para el cambio de categorías?

En la sociedad del conocimiento el eje del conflicto laboral posiblemente se desplace en términos de generación y construcción de identidades laborales y también en los mecanismos para distribuir el acceso y permanencia en el conocimiento productivo. Estos dos factores están unidos pero no de manera mecánica, deben ser articulados en el marco del accionar del organismo



sindical en el cumplimiento de su función de representación de los intereses de quienes trabajan. Por tal motivo, estas temáticas devienen estratégicas para el rol del sindicalismo y las nuevas identidades laborales que lo desafían.

Pero también son fundamentales para alcanzar los niveles de competitividad y de inclusión que nuestras sociedades requieren para participar de economías globales. Es el mecanismo para alcanzar la productividad y favorecer el combate a la pobreza y la exclusión social. ¿Estarán los sistemas de relaciones laborales y los actores que en ellos intervienen preparados para afrontarlos o la incertidumbre nos invade y nos empuja a buscar en un pasado que ya no es un futuro