



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
VILLA MARÍA

Repositorio Institucional

Transformación digital y sujetos que cambian: hacia un nuevo orden de los escenarios laborales

Año
2018

Autoras
Berizzo, Laura M. y Fanelli, Marilina

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Villa María.

CITA SUGERIDA

Berizzo, L. M. y Fanelli, M. (2018). Transformación digital y sujetos que cambian: hacia un nuevo orden de los escenarios laborales. 5mo Congreso de Administración del Centro de la República. 4to Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República, 3er Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República. Villa María: Universidad Nacional de Villa María.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional



VII CONGRESO DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

IV ENCUENTRO INTERNACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

III CONGRESO DE CIENCIAS ECONÓMICAS DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

“COMPETITIVIDAD CON COMPROMISO SOCIAL”

VILLA MARÍA - ARGENTINA - 17, 18 y 19 DE OCTUBRE DE 2018

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y SUJETOS QUE CAMBIAN: HACIA UN NUEVO ORDEN DE LOS ESCENARIOS LABORALES

AUTORAS

**BERIZZO, LAURA M.
FANELLI, MARILINA**

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y SUJETOS QUE CAMBIAN: HACIA UN NUEVO ORDEN DE LOS ESCENARIOS LABORALES

PALABRAS CLAVE: TRANSFORMACIÓN DIGITAL. CAMPO LABORAL. SENTIDO DEL TRABAJO. CAPACIDADES. DINÁMICA DEL CAMBIO.

Resumen

La transformación digital de las últimas décadas propicia nuevas configuraciones en el encuentro de las personas con el conocimiento. El desarrollo de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación supone un cambio de escenario para las relaciones económicas, productivas y sociales, mediatizado por el acceso y distribución de la información. Como consecuencia, surge un nuevo vínculo con el mundo del trabajo que demanda creatividad e innovación en los profesionales y las organizaciones. El campo laboral se abre a múltiples posibilidades y aparecen nuevos roles demandando una inserción activa respecto de la comunicación, el conocimiento y el desarrollo personal.

Este escenario digital, implica un cambio de posición subjetiva que favorece modalidades nuevas en la relación de las personas con sí mismas y con su profesión. Así, el trabajo adquiere un sentido transformador y –sosteniendo el principio de satisfacción implícito en su realización– desafía al sujeto en relación con sus capacidades, poniendo en juego procesos psicológicos complejos en la dimensión individual. También, las organizaciones en las cuales se desarrollan estos profesionales, se ven impactadas por la digitalización; constituyendo la dimensión colectiva del cambio que complementa la lógica individual de los sujetos y amplía la mirada sobre la manera en que se producen estas modificaciones.

Entonces, sujetos, trabajo y organizaciones están atravesados por una dinámica del cambio que vincula las dimensiones individuales y colectivas en una relación multidireccional, que las implica mutuamente; y que es la base de análisis del proceso de digitalización.

Por tanto, la transformación digital no solo cobra valor en el sentido de los nuevos productos y contenidos que propone, sino que su valor radica en pensar una nueva lógica en la reorganización de las formas de trabajo y de la estructura organizacional.

KEYWORDS: DIGITAL TRANSFORMATION. WORKPLACE. WORK MEANING. CAPABILITIES. DYNAMIC OF CHANGE.

Abstract

The digital transformation to which we turned in recent decades leads to new configurations in the relationship between people and knowledge, as well as the way in which that relationship is resolved. The development of the New Technologies of Information and Communication implies a change of setting in the economic, productive and social relations. Mediated by the access and distribution of the information. As a consequence, a new link with the work environment, demands the emergence of creative spaces in organizations and innovations in professional profiles. Multiple possibilities arise for subjects and organizations, with new roles that imply a more active insertion regarding communication, knowledge and personal development at the workplace.

In this scenario, the position of the subjects changes, giving rise to new modalities in the relationship with themselves and their profession. Thus, work acquires meaning from new angles, sustaining the implicit satisfaction principle in its realization, leading the subject to challenge their own capabilities, which implies triggering complex psychological processes in the individual dimension. These new professionals are developed in an organizational environment, for which the analysis of change involves understanding the way in which organizations are impacted. This is part of the collective dimension of change, which complements the individual logic of the subjects and broadens the view of the manner in which these transformations take place.

So finally subjects, work and organizations are traversed by a dynamic of change that needs to be approached from the perspective in which the individual and collective dimensions are implied in a multidirectional relationship and needs to be understood from the different ways in which this relationship is involved in the processes of transformation, in the era of new technologies.



Therefore, digital transformation not only takes on value in as a result of the new products and content it proposes, but also its value lies in thinking a new logic in the reorganization of work forms and organizational structure.

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos remotos el ser humano creó herramientas para resolver cuestiones referidas a los cálculos, principalmente los matemáticos, que le colaboraban en la vida cotidiana. Esta es la necesidad que llevó al hombre a recorrer un camino de búsqueda y desarrollo de nuevas maquinarias y herramientas que faciliten su accionar. El recorrido da cuenta de cierta historia, donde la creación de las computadoras se remonta a los esfuerzos por encontrar un mecanismo que facilitara las operaciones de cálculos matemáticos y aritméticos de manera precisa y rápida. Desde el “ábaco”¹ pasando por la “pascalina”² y llegando a la “ENIAC”³, cada invento fue reconfigurando la relación de la máquina con el hombre y la tecnología se vinculó a la información y a la comunicación, convirtiéndose en mediadora de los procesos comunicativos. Entendemos que la tecnología no debe ser relacionada unilateralmente con el adiestramiento instrumentalista, sino enlazarla y hacerla convivir en un mismo plano con los factores humanos y tecnológicos que aparecen dentro de un esquema comunicativo. En el marco de las nuevas formas de organización laboral observamos un importante avance hacia una mayor versatilidad de tareas específicas, razón por la cual las nuevas tecnologías brindan información y permiten la comunicación, condiciones indispensables para la inserción laboral y social.

Las necesidades de la humanidad fueron variando y cambiando a través del tiempo. Si tomamos a esta última etapa de la evolución de nuestro planeta en comparación con los primeros hombres, veremos una nueva especie que se distinguió y distingue del resto por su alta capacidad para modificar el medio

¹ Instrumento utilizado para efectuar operaciones sencillas (sumas, restas, multiplicaciones y divisiones, y otras más complejas como calcular raíces. Su origen se remonta a la antigua Mesopotamia, más de 200 años antes de nuestra era.

² Pionera entre las calculadoras. Su funcionamiento estaba ligado a ruedas y engranajes. Creada por Blaise Pascal (1623-1662) quién fuera filósofo y matemático.

³ Sigla que significa Electronic Numerical Integrator and Computer y que en castellano significa Computador e Integrador Numérico Electrónico. Fue una de las primeras computadoras de propósitos generales y fueron los ingenieros John Eckert y John Mauchly quiénes se llevaron el mérito por la construcción.

ambiente y aprovechar al máximo las fuentes naturales de energía. El hombre primitivo no sólo se preocupó por encontrar alimentos para sobrevivir, sino también por fabricar herramientas necesarias para dar respuestas a sus problemas. Con el paso del tiempo, el hombre comenzó a trabajar la tierra, a domesticar animales, a construir sus viviendas, a diseñar sistemas de riego, despertando en él sus aptitudes tecnológicas. Como mencionan Camelli y Smith, “cada comunidad desarrolla su cultura y su tecnología de acuerdo a su momento histórico y con sus propias características. La tecnología no sólo cambia el ambiente natural del hombre, también cambia su manera de trabajar, de relacionarse y de comunicarse”. (Camelli y Smith, 2005, p. 72) Continúan al respecto afirmando que, “el hombre fue creando e innovando para poder vivir. Los adelantos tecnológicos hicieron que la adaptación y convivencia de los hombres con las máquinas fuera cada vez más rápido y natural”. (Camelli y Smith, 2005, p. 127) El cambio se produce con una transformación de las herramientas y técnicas, aplicadas ahora a los entornos del software y esto plantea una resignificación de los medios de comunicación y los profesionales creativos que los utilizan. (Manovich, 2018, p. 20) Oliva sostiene que acudimos a una transformación equiparable a la que ocurriera con la Revolución Industrial, donde la mano de obra se automatizó y las personas recurrieron a otros cometidos; planteando que en el futuro habrá profesiones altamente influenciadas por los componentes virtuales que demandarán una reubicación de las personas. (Oliva, 2017) Así, se configura un nuevo escenario para analizar y comprender las relaciones del hombre, tanto al interior de los sujetos como desde el contexto de las organizaciones con un entorno laboral mediatizado por la digitalización de las demandas de un mundo en el cual el cambio tecnológico está en constante movimiento, resignificando las formas de inserción y actuación de los profesionales.

DESARROLLO

EL ESCENARIO DIGITAL

La llegada de la era digital y las nuevas tecnologías, produjo un impacto social y cultural que abrió nuevas formas de comunicación humana, favoreciendo una mejora en la calidad de los servicios junto con una exponencial diversificación de los mismos; a la vez que vincula las prácticas tecnológicas con el ordenador y el lenguaje binario. La naturaleza sinérgica de las nuevas tecnologías, a favor de la flexibilidad, el contacto y la comunicación multidisciplinarios, marca los procesos productivos, sociales y comunicacionales de nuestra época a nivel mundial dando lugar a la denominada Revolución Digital; donde la influencia ejercida por los medios informáticos se centra en el manejo y distribución de la información. Como la energía fuera el motor de la Revolución Industrial, es la información el eje sobre el cual se sostiene la revolución tecnológica. (Jodar Marin, 2010, p. 2)

Señalan Camelli y Smith, que la apertura es un rasgo importante a desarrollar de manera que se potencien las relaciones laborales teniendo en cuenta la relación con el entorno. En todos los órdenes de las organizaciones debe prevalecer cierta disposición a crear vínculos con las diferentes áreas que la componen, ya se trate de áreas comerciales, gremiales, culturales, deportivas, entre otras, colaborando con el crecimiento organizacional, estructural y personal. Adaptarse al entorno será la clave para lograr aprendizajes que permitan el trabajo coordinado y en equipo, el crecimiento solidario y sociable, la configuración de la propia identidad personal en vinculación con el entorno. (Camelli y Smith, 2005) Manovich compara las variables del entorno actual en un sentido evolutivo, explicando que

...como el alfabeto, las matemáticas, la imprenta, el motor de combustión interna, la electricidad y los circuitos integrados, el software reajusta y reconfigura todas las cosas a las que es aplicado - o al menos, tiene el potencial de hacerlo. En otras palabras, así como agregar una nueva dimensión del espacio agrega una nueva coordenada a todos los elementos en ese espacio,

“agregar” el software a la cultura cambia la identidad de todas las cosas de las que una cultura está hecha. (Manovich, 2008, p. 12)

De la mano de los adelantos tecnológicos vienen las grandes transformaciones sociales que se encuentran en plena metamorfosis incidiendo en la mayor parte de las costumbres, ideas y actividades llevadas a cabo por el hombre. Somos testigos de una verdadera era de cambios donde las fórmulas y recetas del pasado en torno al trabajo parecen no encajar en las nuevas formas de concebirlo, fórmulas que ya no prestan soluciones en el presente. Las innovaciones tecnológicas conllevan nuevas maneras de pensar la información, de procesarla y de transmitirla. El trabajo que reside en organizaciones, principalmente empresas, perfila nuevos modelos de relación entre la actividad realizada y los resultados esperados, ya sean estos individuales o colectivos. La innovación de la que tanto se hablaba y esperábamos con ciertas soluciones, nos muestra una faceta abocada hacia elementos intangibles con nuevas miradas hacia la manufactura y los trabajos relacionados a la producción. Las miradas focalizan el valor que el conocimiento tiene y la forma de ponerlo a disposición de las personas y de la calidad de vida de la sociedad en su conjunto. Este proceso transformacional es denominado por algunos autores como *mentefactura*, entendiendo que se trata de la transición de una economía global basada principalmente en el trabajo manual a una economía basada en el trabajo mental e intelectual. Al respecto, el autor del libro *Mentefactura*, Goñi Zabala nos ilustra afirmando que:

Para Alvin Toffler, el acontecimiento económico más importante de este siglo ha sido el nacimiento de un nuevo sistema para crear riqueza que no se basa ya en la fuerza sino en la mente, en el conocimiento...En realidad, la Mentefactura, como podríamos denominar ahora al valor agregado que caracteriza a la nueva sociedad post-industrial, la contracara de la manufactura que sirvió para el desarrollo de las sociedades agrarias e industriales. (Goñi Zabala, 2012, p. 14)

Sostiene el autor que el concepto de mentefactura expresa los alcances del poder del conocimiento entendiendo que la clave para ingresar a la sociedad post-industrial se basa en el control del conocimiento y los medios de comunicación. Además, propone una fórmula para representar ese poder, a saber, la "I³ (Información x Ideas x Inteligencia)." (Goñi Zabala, 2012, p. 14)

Cabe destacar, que en este momento el hombre se encuentra expuesto a un entramado de estructuras sociales nuevas y complejas relaciones económicas, en donde la ética, el conocimiento, las transformaciones, las organizaciones y la administración de la información representan el eje central de la vida social y económica, que está atravesada por los desarrollos tecnológicos. Así, señala Goñi Zabala,

Las tecnologías gestionales, también denominadas tecnologías blandas, juegan un papel protagónico en la comprensión y en la resolución de estas claves, mediante técnicas, sistemas o disciplinas que se han desarrollado precisamente como herramientas para la gestión adecuada de estos nuevos paradigmas. (Goñi Zabala, 2012, p. 15)

Los cambios en la organización del trabajo a partir del agotamiento de ciertos modelos productivos acompañados de estructuras gigantescas y de estilo piramidal, exigen cierta adaptabilidad y flexibilidad en quienes hoy participan de redes planas y con inteligencia distribuida en diferentes sectores de la organización como medio de optimización de habilidades efectivas individuales. Ya no se valoran socialmente los conocimientos acumulados, rígidos, inamovibles, estructurados en muchos casos. Se necesita disponer de otras capacidades, habilidades e inteligencias para resolver situaciones que se presentan a cada momento de manera creativa consensuada y en justo equilibrio. La especialización y la división del trabajo partícipes de una época requieren una nueva dimensión, pasando de estructuras rígidas a flexibles, de jerarquías a trabajo en equipo, de intolerancia y rigurosidad a empatía y sinergia. Ampliando la visión, en la actualidad estamos inundados de información, los conocimientos están en medio de las relaciones

interpersonales, en los documentales, en Internet, en los libros en todos sus formatos. Vivimos una era de sobrecarga de información que dificulta la toma de decisiones.

El desafío se centra en el pensamiento estratégico en relación con una adecuada interrelación entre los individuos, la organización, el entorno y los escenarios posibles, todos ellos convertidos en información que reduzca el grado de incertidumbre y permita niveles decisorios ajustados al accionar. Esto significa un certamen por el conocimiento, idoneidad y aplicabilidad donde el factor humano será el determinante en los albores del nuevo siglo. Al respecto, interpretan Larroca (et al) cuando enfatizan que:

Eso significa un desafío por el conocimiento. Quienes se suban al proceso del conocimiento, al de la aplicación (crítica) de las nuevas tecnologías, tendrán más posibilidad de mantener/se o acceder a innovaciones y oportunidades en los territorios organizacionales que se diseñan y rediseñan cada día. (Larroca et al, 2001, p. 194)

Recorrer los trayectos del conocimiento puede tomar distintos caminos. El conocimiento, el saber, los saberes, van convergiendo a medida que diferentes afluentes proveen elementos útiles para conformar un stock de inteligencia capaz de ser empleada. En el ámbito de las ciencias empresariales, los saberes se aplican a las organizaciones como fenómenos esenciales de estudio, pero también se extienden a otras dimensiones de la realidad, no precisamente organizacionales. La necesidad de revalorizar el conocimiento y la capacidad para generar ideas nuevas, innovadoras, creativas configuran un capital de diferenciación. (Larroca et al, 2001) En consecuencia, el contexto digital se sostiene en pilares personales y grupales que se involucran mutuamente en relación a transformación propuesta. Hablar de capacidades individuales y conocimiento colectivo, configura una lógica multidireccional para entender el cambio.

DINÁMICA DEL CAMBIO: LA CAPACIDAD DE LOS SUJETOS

Desde finales del siglo XX, el proceso de informatización del cual es objeto nuestra cultura plantea una nueva forma de analizar los vínculos que son mediatizados por los elementos informáticos. Desde la vida cotidiana hasta el mundo del trabajo, pasando por las relaciones interpersonales, se ven afectadas por elementos informáticos que determinan una particular manera de ver el mundo, y por ende, las relaciones que se establecen con él. La transformación que produce el uso de tecnologías digitales abarca el universo cultural de la sociedad. Lev Manovich plantea que es imposible pensar la cultura separada del software en un doble sentido en el cual se “deben estudiar tanto el rol del software en la formación de la cultura contemporánea como además las fuerzas culturales, sociales y económicas que están formando el desarrollo del software mismo.” (Manovich, 2008, p. 5) Desde este punto de vista, adquiere importancia poner la mirada en los procesos tanto individuales como sociales que determinan configuraciones subjetivas multidireccionadas; y no es posible, entender los procesos psicológicos de los individuos, sin abordar su dimensión colectiva. Freud plantea que, desde el origen de la humanidad, existen dos psicologías -una colectiva y una individual - presentes en todas las relaciones sociales y que es en este doble sentido cómo las transformaciones se desarrollan, “análogamente a como resulta posible a las abejas hacer surgir de una larva, en caso de necesidad, una reina en lugar de una obrera.” (Freud, 1921, p. 2597) Los requerimientos del contexto pueden ser muy poderosos en la inducción del cambio; no obstante será necesario contar, también, con la capacidad adecuada para poder implementarlo; convirtiéndose así, sujeto, cultura y sociedad en elementos ineludibles de cualquier proceso de transformación. Siguiendo a Freud, se entiende especialmente esta relación en tanto “en la vida anímica aparece integrado siempre, efectivamente, ‘el otro’, como modelo, objeto, auxiliar o adversario, y de este modo, la psicología individual es al mismo tiempo y desde un principio psicología social.” (Freud,

1921, p. 2563) Entonces, los cambios enfocados en un sentido colectivo permiten caracterizar estas configuraciones subjetivas, no sólo desde parámetros internos de los sujetos; sino también desde estas capacidades puestas en relación a un contexto que exigen de la persona una adaptación cada vez más flexible. El Dr. en Sociología de las Organizaciones, Ps. Aldo Schlemenson, destaca que la capacidad entendida como el “aspecto expresivo de la conducta humana que puede apreciarse a través de la actividad laboral que una persona realiza” (Schlemenson, 2002, p. 109), nos permite analizar las dos dimensiones del cambio, es decir, que la capacidad se vincula con aquella predisposición interna del sujeto que posibilita interactuar sobre el medio externo; y a su vez, son esos estímulos externos los que detonan la necesidad del sujeto de plantearse cambios. “Por capacidad nos referimos a un proceso expresivo de la conducta de un individuo inserto en el sistema organizacional, que presenta la particularidad de ser potencialmente facilitador u obstructor de los aportes individuales.” (Schlemenson, 2002, p. 137) Los contextos disruptivos ponen a los sujetos en situación de incertidumbre respecto de su capacidad orientada hacia el logro de metas, y aportan un sentido de temporalidad al atravesamiento de los procesos de cambio. El marco temporal, sumado al marco situacional, configuran el contexto ampliado donde los sujetos transcurren su vida, y donde se ponen en juego las intenciones y deseos, configurando el territorio en el cual la capacidad de un sujeto encuentra su potencial transformador. La transformación digital de los entornos en los que un sujeto se desempeña pone a prueba su capacidad individual de transformarse, y su capacidad para adecuarse a entornos colectivos que requieren de sí mayor flexibilidad para actuar con los nuevos recursos tecnológicos. Como señala Schlemenson,

...las habilidades y destrezas son susceptibles de desarrollo por medio del aprendizaje y la experiencia; a esto se refieren las competencias. Sabemos que la capacidad para resolver problemas estratégicos puede desarrollarse, siempre y cuando exista como sustrato una complejidad básica en el individuo, a la que denominamos complejidad de los procesos mentales, que

se corresponde con el nivel de abstracción que puede desplegar en función de los problemas asignados. (Schlemenson, 2002, p. 150)

El autor desarrolla el concepto de competencias en forma complementaria al concepto de capacidad, señalando que la capacidad se sostiene en un entramado complejo de procesos psicológicos que van desde la abstracción hasta la conducta dirigida al logro de metas. Esta era digital requiere de los sujetos en sus puestos de trabajo una capacidad orientada a los procesos cognitivos, es decir, con un nivel de abstracción creciente direccionado a la resolución de problemas, cada vez más alejado de la mecanización de tareas y, en su reemplazo, una fuerte orientación a la creatividad. A partir de allí, se desarrollan las competencias entendiendo por competencias

...al conjunto de conductas que la persona debe desplegar para realizar una tarea y una función en su puesto de trabajo. Cada competencia constituiría una dimensión discreta de la conducta, en un aspecto relevante y necesario para realizar bien el trabajo. (Schlemenson, 2002, p. 180)

Destacan al respecto Poncio y Trottni que,

...según Tuning⁴ las competencias representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico); el saber cómo actuar (la operación práctica y operativa a base del conocimiento); y el saber cómo ser (valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto). (Poncio y Trottni, 2018, p. 5)

Sostienen las autoras que desde un punto de vista amplio las competencias se definen como las capacidades con las que cuentan los seres humanos para resolver las situaciones que la vida les propone, y hacerlo de manera eficaz y autónoma; fundamentadas en un saber profundo acerca del qué hacer, el cómo hacerlo y el saber ser persona en un mundo que se presenta cambiante y competitivo; todo ello en el marco de la vida en comunidad y del trabajo en equipo. (Poncio y Trottni, 2018, p.5) En este sentido, Oliva sostiene que el

⁴ El Proyecto Tuning América Latina es un proyecto de investigación independiente, desarrollado por universidades de diferentes países, que tiene como objeto intercambiar información y colaboración institucional para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. Disponible en <http://tuning.unideusto.org/tuningal/>

trabajo entendido como lugar, como espacio físico determinado con reglas estructuradas en cuanto a horarios, relaciones interpersonales estables, clientes y proveedores fidelizados y conocidos, cede hacia una idea de trabajo como una función caracterizada por el principio de flexibilidad y que demandará de los trabajadores nuevas competencias y habilidades ligadas a la autonomía, la creatividad, la orientación a resultados, la diversidad cultural, las relaciones de colaboración y el aprendizaje ubicuo; configurando un empleado que más que saber sea una persona que aprende, crea y comparte, adaptado a realizar las tareas de manera diferente, donde las profesiones den un salto cualitativo sostenido en la tecnología y el mundo digital. (Oliva, 2017) En consecuencia, mencionan Navós y Murina, que muchas de las profesiones tradicionales sufrirán mutaciones que van de la mano de los cambios tecnológicos acelerados, con motivo de poder reconvertir y actualizar sus paradigmas y metodologías, las TIC y la educación. (Navós y Murina Cadierno, 2017, p.115) Las posturas frente a las demandas que implica la transformación digital y tecnológica en la vida laboral de los sujetos, van variando desde la polarización de aquellos que sostienen que las personas serán reemplazadas en sus puestos de trabajo por máquinas; hacia aquellos que abogan por la aparición de nuevos trabajos, nuevas profesiones, nuevos modos de inserción acorde a las características de las generaciones digitales. Claramente, los supuestos de estas posturas ponen de manifiesto lo que subyace: en la primera opción, el valor que se le da al contexto es fuerte y con cierto grado de destino ineludible; y en la segunda postura, las personas están dotadas de una fuerte impronta transformadora, en un rol activo y posibilitador. No será ni lo uno, ni lo otro; sino el equilibrio que devenga de esta interacción de sujetos y contextos que se transforman mutuamente, en donde ese equilibrio no sea entendido como el justo medio, sino como una sumatoria de estrategias que aporten satisfacción y le den sentido pleno al trabajo de las personas. Por lo tanto, el sujeto estará, en virtud de su capacidad, en posición transformarse y de elegir, parafraseando a Freud, si actuará como abeja obrera o como reina en la porción del mundo en la cual se desarrolla y se desempeña.

EL CAMPO⁵ LABORAL: SUJETOS Y ORGANIZACIONES SE TRANSFORMAN

Nos encontramos, frente a un sujeto que cambia en un mundo cambiante, en una particular dinámica que involucra sus aspectos individuales y colectivos; reflejando adecuaciones en su capacidad y en el modo en que ésta se expresa en el entorno laboral. De esta manera, la capacidad está vinculada al desarrollo de procesos de abstracción e imaginación subjetivos, los cuales están en constante interacción con un contexto en movimiento, turbulento y transformador; teniendo como resultado, si el sujeto acepta el cambio como un desafío personal, posturas innovadoras en los ámbitos en los que se desarrollan, en particular el campo laboral. Las personas se enfrentarán, como señala Oliva, a variaciones en el mundo laboral, el cual

...sufrirá modificaciones radicales en las próximas décadas, no sólo en términos de actividades que surgirán y otras que desaparecerán, sino en el modo en que entendemos el empleo: adaptación constante, aprendizaje continuo, capacidad para inventarse el propio trabajo ("ser emprendedor") y de cruzar fronteras disciplinarias son algunos de los mandatos de la hora. Por otro lado, destaca también que las generaciones actuales prefieren trabajar de manera independiente a través de medios digitales. (Oliva, 2017)

Como fue señalado anteriormente, con el advenimiento del nuevo siglo nos adentramos en la Era del Conocimiento⁶, donde los cambios tecnológicos ocurren de manera vertiginosa influyendo directamente en el ámbito laboral, condicionado éste por las nuevas tecnologías de la información y de la

⁵ Entendemos por campo el espacio de entrecruzamientos de discursos y prácticas en las que un profesional se desempeña en relación a un contexto social, cultural, político, económico y tecnológico, que determina los alcances y limitaciones de los modos de relación y la construcción de conocimiento.

⁶ Era denominada así por Peter Drucker (1909-2005), quien fuera consultor y profesor de negocios, considerado el mayor filósofo de la administración. Entre sus obras destacó que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que acompañan a la sociedad de la información y la sociedad del conocimiento, están transformando radicalmente las economías, los mercados y la estructura de la industria, los productos y servicios, los puestos de trabajo y los mercados laborales.

comunicación y las diversas aplicaciones informáticas modificando pautas sociales y culturales que la sociedad debe asimilar y tener en cuenta para no deshumanizarse, para actualizarse constantemente y para introducirse en nuevas metodologías de trabajo en las empresas y organizaciones en general. Desde el punto de vista de la dimensión laboral, Camelli y Smith, apelan a desarrollar valores como el respeto, la igualdad de oportunidades, la libertad, la solidaridad, la tolerancia y la verdad, en un marco de participación en el cual las acciones individuales dirijan sus esfuerzos a un proyecto común. Además, señalan las repercusiones que se observan en las personas:

Estos cambios producen en la relación laboral una nueva identidad que tiene una existencia virtual, que se va actualizando en nuevas estructuras donde lo más significativo es la participación. La participación es uno de los rasgos más importantes de la sociedad contemporánea. En el mundo laboral actual, invadido por los avances tecnológicos, el hombre necesita agruparse y contar con órganos que representen intereses personales y colectivos, hay una tendencia hacia la transformación de los grupos humanos en comunidades de participación que educan a sus miembros en estas prácticas, colaborando cada uno al bien común según las capacidades individuales. (Camelli y Smith, 2005, p. 134 -135)

En este sentido, el escenario de análisis del cambio dirige el enfoque hacia el campo laboral configurado por el ambiente colectivo de las organizaciones, entendiendo el trabajo que los sujetos desarrollan en ellas como función determinante de procesos psicológicos individuales y grupales que se implican entre sí en la dirección de las transformaciones que el contexto demanda. Enfocar el sentido del trabajo significa entenderlo como el espacio vital en el cual las personas se desenvuelven en un marco organizado que les aporta contención. Esta función la cumplen las organizaciones en tanto forman un marco continente que motiva, limita, modela y encauza el sentido de la conducta (Schlemenson, 2002, p. 109). En una nota al pie, en el libro El malestar en la cultura, Freud plantea que el trabajo liga al individuo a la realidad de su vida, y lo inserta en la comunidad humana de una manera

segura; a la vez que, si esta actividad profesional fue elegida libremente, le aporta una satisfacción particular. (Freud, 1930, p. 3037) Por tanto, es ineludible la relación trabajo y realidad para alcanzar la satisfacción, de manera tal que si no existe una adecuación del sujeto a las condiciones del campo laboral, esta satisfacción se ve menoscabada, conduciendo esa relación al fracaso, y como corolario, el fracaso del rol que cada sujeto sostiene en las organizaciones. Es por eso, que en la lógica de la misma dinámica descrita para analizar la vinculación del sujeto con los medios digitales, está necesariamente incluida la relación de las organizaciones con esa transformación digital. Nuevamente, se presenta un entramado complejo en el cual no siempre los cambios (individuales y colectivos) ocurren en una misma temporalidad. Así es que el concepto de capacidad debe ser visualizado en una lógica doble, en donde tanto la capacidad de los sujetos como la capacidad de las organizaciones estén alineadas a los cambios a los que el contexto la desafía. Se hace necesario pensar, en “humanidades digitales” (Manovich 2017, p. 22) para entender las formas en que las personas se vinculan con los recursos digitales, qué significados les otorgan a sus experiencias y cuáles son los resultados que esas interacciones tienen en el campo de lo laboral. El campo de las organizaciones, nos confronta con la ineludible tarea de interrogarnos acerca de qué transformaciones trae como consecuencia la incorporación de la tecnología a los entornos laborales. “El individuo sigue ocupando un lugar fundamental en este enfoque, pero ahora hemos revertido la perspectiva. Lo miramos desde la organización, es decir, desde las condiciones necesarias para permitir la fluida expresión de la capacidad de trabajo.” (Schlemenson, 2002, p. 232)

Señalan Navós y Murina Cadierno, que el logro de la armonía laboral para las generaciones de profesionales digitales requerirá que los trabajos cumplan con ciertas condiciones de realización, a saber, jerarquización del puesto de manera que incremente en forma gradual su complejidad; puesta en juego de la capacidad individual frente a desafíos de puesto; una remuneración justa vinculada a los niveles de responsabilidad; valoración de los superiores en el

cumplimiento de objetivos y resolución de problemas; y una comunicación clara en relación a contenidos, objetivos y canales. También sostienen que el cambio digital produce una modificación de los valores que se ponen en juego al evaluar un empleo, siendo la capacidad el eje principal admirado, que se completa con valores altruistas en todas sus expresiones; predominando una elección de organizaciones en las que el sentido del trabajo gire en torno a la felicidad, y se sostenga en autonomía y flexibilidad de los puestos de trabajo. Las elecciones laborales están puestas a desarrollar su futuro y lograr que sus sueños se hagan realidad porque son “autodidactas, desafían estándares y tiene iniciativa.” (Navós y Murina Cadierno, 2017, p.22-26) Por otro lado, explican que también cambió la mirada de las organizaciones en sus búsquedas virando en los último diez años, desde una orientación a resultados, trabajo en equipo, a jóvenes negociadores e influyentes; hacia un perfil de profesionales que puedan manejarse en entornos de incertidumbre, y que “demuestren que pueden moverse en la inestabilidad, quienes sean autónomos en gestión y tengan mirada estratégica, son el target ideal de las empresas.” (Navós y Murina Cadierno, 2017, p.26) En síntesis, esa lógica multidireccional del cambio enfocada en el ámbito de las organizaciones, suma a las transformaciones subjetivas, las demandas que las generaciones digitales les plantean, como así también, cualidades específicas de los sujetos que se desempeñan en sus puestos de trabajo.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS/CONCLUSIONES

Con el advenimiento de la Revolución Digital, atravesamos olas de cambios profundos, dejando cada una de ellas diversas formas de entender, interactuar y procesar la información. La digitalización generalizada, postula modificaciones radicales en la gestión y tratamiento de la información, ya no sólo a nivel social como un todo complejo, sino particularizando en los escenarios laborales a nivel organizacional y profesional. El devenir del cambio

en los escenarios laborales, anida en estos dos protagonistas y en el modo en que interactúan entre sí, configurando un movimiento multidireccional, individual y colectivo, en el cual, los procesos de maduración no siempre se desarrollan en la misma temporalidad, sino que las demandas de unos pueden resultar en las transformaciones, del otro, y viceversa. Lo que sí es claro es que esta ola de cambios nos enfrenta a dos posibilidades: aprendemos a surfearlas o bien las vemos como una tormenta que nos hunde. Ambos caminos dependen de nosotros.

En relación a las organizaciones, la aplicación de la tecnología acelera procesos en los que se gestionan diversas variables y que actualmente son atendidos por personas. Como consecuencia de ello, se necesitan personas capaces de ir aprendiendo progresivamente a trabajar en niveles crecientes de mayor complejidad. Asimismo, los innovadores paradigmas tecnológicos, exigen por parte de las organizaciones un profundo conocimiento de su entorno cada vez más desarrollado y en constante transformación. Entonces, es necesario precisar el contexto en el que se desenvuelven y sus posibilidades de desarrollo en el mundo altamente globalizado y competitivo; como así también, determinar la manera de gestionar el cambio, que se presenta muchas veces como alternativa de supervivencia, poniendo fin a viejas prácticas y dando comienzo a nuevos modelos. La transformación digital implica en las organizaciones la incorporación tecnológica a diversos procesos tradicionales que se llevan a cabo en la misma, de manera que la competitividad vaya en incremento y se manifieste en la mejora y aceleración de los procesos, optimización de los costos, ampliación de los mercados.

De esta manera, el vehículo de la transformación en las organizaciones estará dado por la habilidad de quienes la conducen, incorporando tecnología e información en pos de generar un híbrido entre lo físico y lo digital. Esta convergencia entre lo físico y lo virtual se convierte en el mayor reto para quienes guían organizaciones, debiendo poner en juego sinérgicamente agilidad, flexibilidad y rapidez ante el flujo de información, la innovación

tecnológica y los cambios organizacionales. Hay un corrimiento del statu quo, todas las suposiciones sobre las cuales basamos nuestros procesos ya no existen como tales, se transformaron; y con ellas, las organizaciones deben tener la clave del progreso para reflexionar y evaluar los cambios que se requieren en esta era digital, en pos de lograr un terreno de oportunidades. Reconocer que la información es la química clave, la fuerza principal que moviliza los engranajes de una organización, nos colocará un escalón más arriba para convivir con el permanente movimiento de las olas.

Lograr la transformación digital no es condición de pocos dentro de la organización. Es función de varias personas, creándose un efecto en cadena entre los miembros, logrando satisfacción interna y en la audiencia externa. La transformación se va cristalizando en distintas etapas que progresan desde un proyecto hacia un plan de acción. En conjunto con la definición del plan es necesario formular objetivos, metas y programas, para su puesta en práctica y también, agregar estrategias, tácticas y técnicas a utilizar. Las estructuras formalizadas deben ir perdiendo su rigidez en la medida en que se va ganando flexibilidad y se advierten nuevas estrategias y oportunidades aplicables a nivel organizacional. Así, las organizaciones, deben reinventarse a partir de los modelos tradicionales subyacentes. No obstante, comprendemos que este cambio no es sólo tecnológico, conlleva además nuevas aptitudes en las personas que las integran. Entonces, cabe aquí preguntarnos: ¿sobre quién recae el peso de la transformación digital?, ¿cómo llevan o pueden llevar las organizaciones, procesos de transformación digital?, ¿con qué profesionales?

Si la transformación digital ya no es una opción y reconstruye las dinámicas tradicionales de las organizaciones para adaptarlas a las necesidades del presente y del futuro; ¿qué papel tiene la educación en la formación del capital humano de manera que se pueda preparar personas capaces de combinar prácticas y formas de hacer que den como resultado nuevas técnicas y habilidades? La estrategia digital de la organización implica que todas las áreas

se sumen al cambio y colaboren de manera sinérgica, con lo cual, se deberá contar con personas capaces de lograr estos nuevos estándares de trabajo, abriendo puertas y caminos a profesionales que puedan plasmar su ingenio, innovar y formarse digitalmente en el cambio continuo. Por tanto, uno de los cambios más evidentes y necesarios se encuentra en la formación de las personas. Así como las ideas deben pensarse en digital y las formas de trabajo deben adecuarse a las nuevas modalidades que permite la tecnología, es necesario que las carreras y estudios se adapten a esta nueva realidad. La necesidad de contar con nuevos perfiles profesionales como así también de readaptar los tradicionales, radica en la formación de personas capacitadas para utilizar las tecnologías innovadoras y con la habilidad suficiente para adaptar las tareas tradicionales al nuevo entorno. Sin dudas, la formación de los profesionales podrá direccionarse a mejorar la eficiencia y productividad de las organizaciones, por medio de herramientas de gestión y de comunicación, con la inclusión de la tecnología en el propio puesto de trabajo y la adaptación de sus competencias profesionales al mismo, convirtiendo en integral el proceso de transformación digital.

Cabe a los formadores de estos recursos, menuda tarea, la de madurar y hacer madurar a las organizaciones en cuestión de cultura y competencias digitales. El desarrollo de nuevos perfiles profesionales como así también la adaptación de los tradicionales, estará adecuado a los procesos devenidos de la transformación digital. Así, el desafío de la formación se centra en estimular en las personas, principalmente competencias de adaptación y cambio, pues están preparando para trabajos que aún no conocemos y formando para tecnologías que aún no aparecieron.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

- Camelli, O; Smith, M. (2005) *T.I.C. Tecnologías de la Información y de la Comunicación*. 2da. Ed. Buenos Aires: A y L Editores.
- Freud, S. (1930). *El malestar en la cultura*. En Obras Completas. Tomo III. 4ta. Ed. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Freud, S. (1921). *Psicología de las masas y análisis del yo*. En Obras Completas. Tomo III. 4ta. Ed. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Goñi Zabala, J. (2012) *Mentefactura: el cambio de modelo productivo. Innovar sobre los intangibles del trabajo y la empresa*. Madrid: Editorial Díaz de Santos.
- Larroca, H.; Barcos, S.; Narváez, J.; Fainstein, H.; Franco, J.; Núñez, G. (2001). *Qué es la Administración. Las organizaciones del futuro*. Buenos Aires: Macchi Grupo Editor S.A.
- Magro, C.; Salvatella, J.; Álvarez, M.; Herrero, O.; Paredes, A.; Vélez, G. (2014). *Cultura digital y transformación de las organizaciones. Competencias digitales para el éxito profesional*. Barcelona: Roca Salvatella Ediciones.
- Navós, O.T. y Murina Cadierno, R.N. (2017). *Los empleos y las profesiones del hoy y del futuro. Una mirada sobre innovación, diversidad generacional, espíritu emprendedor y empleabilidad*. Buenos Aires: Editorial Dunken.
- Schlemenson, A. (2002). *La estrategia del talento. Alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis*. Buenos Aires: Paidós-Grupos & Instituciones

Artículos

- Jódar Marín, J. A. *La Era Digital: nuevos medios, nuevos usuarios y nuevos profesionales*. Razón y Palabra [en línea] 2010, 15 (Febrero-Abril):

[Fecha de consulta: 21 de julio de 2018] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199514914045> ISSN 1605-4806

Manovich, L. Los algoritmos de nuestras vidas. En *CIC. Cuadernos de Información y Comunicación*; Vol. 22 (2017): Lenguaje digital. Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/CIYC/article/view/55960> Fecha de acceso: 22 jul. 2018.

Manovich, L. (2008). *El software toma el mando*. Traducción de la Cátedra Procesamiento de Datos, Carrera de Ciencias de la Comunicación, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Disponible en <http://catedradatos.com.ar/media/Lev-Manovich-El-Software-toma-el-Mando-2008-Introducci%C3%B3n-Estudios-de-Software-para-principiantes-.pdf>

Oliva, L. (2017). *¿De qué vamos a trabajar en el 2030? Más creativos, más desiguales*. La Nación. URL: <https://www.lanacion.com.ar/1773820-de-que-vamos-a-trabajar-en-2030-mas-creativos-mas-desiguales>

Poncio, S. y Trottini, A.M. (2018). *Modelo Diagnóstico de Competencias universitarias (MDCU): aprender a Emprender*. VI Congreso internacional de Emprendimiento AFIDE. IX International Summer School of Entrepreneurship (ISSE). Boca del Río. Veracruz. México.