



ISSN 1696-7348
No. 5, Febrero 2004

BRAINWORKERS: TRABAJADORES DEL CONOCIMIENTO

Óscar Abellón García & Teresa Rojo López

NOTA DEL EDITOR

Me parece pertinente aclarar que esto no es un artículo conjunto. Óscar Abellón me entregó el presente material acerca de *Los Trabajadores del Conocimiento* [*], y su lectura me resultó tan interesante que pensé que sería buena idea ponerme en contacto con alguno de los coautores del libro de referencia. La profesora de Sociología Teresa Rojo, de la Universidad de Sevilla, aceptó mi propuesta de glosar y completar los comentarios a su propia obra.

INTRODUCCIÓN

De “conocer” la gestión hemos pasado a la gestión del conocimiento, y este cambio de sentido ha sido gracias a un nuevo enfoque sobre la naturaleza empresarial.

Conceptos como estructura y sistema han abierto una profunda zanja entre la visión clásica del trabajo y las nuevas formas de entender el mundo laboral. ¿Cómo asimilar, entonces, la noticia tan reciente que anuncian las multinacionales Chrysler, Ericsson, Philips, Sony, etc., del despido de buena parte de sus trabajadores?

Numerosos artículos hacen referencia a la nueva gestión organizacional con respecto a dar importancia al conocimiento. Parece ser que el conocimiento es algo al que todo el mundo pudiera tener acceso, pero el problema es que lo hemos cosificado, ya es un

producto más. Y es un producto en todas sus connotaciones: se fabrica (aprendizaje) y se vende (outsourcing), pero volvemos a cometer el mismo error.

Dicen que la hipocresía es una actitud que referencia la diferencia entre lo que se piensa y lo que se dice o hace. Pues, sinceramente, creo que muchos de los que hablan de la gestión del conocimiento tienen una actitud hipócrita.

Las tendencias humanistas proliferan en su propósito, algo parecido pasa con la Teoría General de Sistemas, todo el mundo dice que está muy bien, la mencionan, pero son pocos los que la practican, la utilizan. Con la gestión del conocimiento ocurre lo mismo. Se nos llena la boca con tesis referenciales al conocimiento y, sin embargo, nos olvidamos de lo más importante: las personas. Y no es una contradicción, sino la conclusión de un análisis más riguroso.

En una primera lectura o aproximación a la literatura sobre la gestión del conocimiento podríamos entender que lo más importante de las organizaciones son las personas, ya que ellas son las que poseen el conocimiento. Pero esto no es cierto, es un problema que no puede estar en boca de todos, desde sus distintos métodos, sin una inercia filosófica.

No es lo mismo gestionar la organización teniendo en cuenta el factor humano, con todo lo que ello conlleva incluido el conocimiento, que tener en cuenta los factores propios del conocimiento y cómo se desenvuelven en el acervo organizacional los trabajadores del conocimiento. Si nos enfrentamos al conocimiento sin un punto de vista filosófico todo quedará en lo mismo de siempre: en una industrialización del conocimiento, o lo que es peor aún: en una ingeniería epistemológica sin tener en cuenta su trascendencia.

Más aún, sin un enfoque psicológico, dejamos fuera lo que decimos que es lo más importante de las organizaciones: las personas. Veamos, pues, cómo podemos hacer una aproximación, desde el punto de vista filosófico primero y, en segundo lugar, desde un punto de vista psicológico, hacia los brainworkers, es decir hacia los trabajadores del conocimiento.

UNA APROXIMACIÓN FILOSÓFICA

La pregunta que se plantea la filosofía “¿es posible el conocimiento?” encuentra respuesta en Kant, afirmando la posibilidad del conocimiento de fenómeno, pero nunca del noúmeno. Ahora bien, ese conocimiento es posible a través de las facultades del entendimiento, por tanto traslada el problema al plano psicológico. Dicho de otra manera. El conocimiento sólo es posible a través de la experiencia. Si el hombre es sujeto de conocimiento, es, además, el único sujeto de conocimiento. Quedémonos con esta frase: El Hombre es el único Sujeto de conocimiento.

UNA APROXIMACIÓN PSICOLÓGICA

Si la filosofía nos demuestra que el conocimiento es subjetivo, y que el conocimiento objetivo es incognoscible, a lo que más podemos aspirar es a la intersubjetividad. Y en eso es en lo que nos podemos mover y de lo que debemos ser conscientes.

Si por un lado hemos visto que la única posibilidad de conocimiento es la experiencia, y, por otro, que el único sujeto que puede conocer es el hombre, debemos intentar analizar a aquellas personas que, dentro del ámbito organizacional, que es el que nos atañe, son las portadoras del conocimiento para potenciarlas al máximo.

El conocimiento como valor en sí mismo vuelve sobre el propio hombre para convertirse en un círculo virtuoso. Es tarea de todos saber detectarlos y mantenerlos, ya que este tipo de hombres significa un elemento de choque en una organización establecida.

Los trabajadores del conocimiento realizan trabajos que requieren el empleo de la inteligencia, de la facultad de entender: son intelectuales. Se crecen ante los problemas complejos, aprecian la dificultad de la abstracción simplificada, juegan con modelos de realidades virtuales, razonan con transversalidad e intuición, son creativos e innovadores, transfieren informaciones y conceptos, en redes que vinculan conocimientos y amistades; manifiestan, en ese sentido, un espíritu renacentista al estilo de Leonardo Da Vinci.

Todo esto gracias a que son inconformistas, bastante ácratas, imaginativos y curiosos; su visión sistémica del mundo les coloca en una situación privilegiada que unida a su

incesante preparación multidisciplinar, en ocasiones autodidactas, dan los frutos que se precisan para resolver problemas complejos que, por los métodos tradicionales, se resisten a ser resueltos. Son, en definitiva, expertos en solucionar problemas, aunque lo que más necesitan es que se cree un entorno adecuado para poder desarrollar sus ideas.

No estaría nada mal, que los defensores de la gestión del conocimiento en las organizaciones, dejaran de hablar del conocimiento cosificado y se volcaran en lo que hace posible el conocimiento, es decir, en las personas, proporcionando los medios y la libertad que requiere el ambiente que debe rodear a estos nuevos intelectuales del siglo XXI.

Oscar Abellón

* * *

La mejor novedad que aporta el trabajador del conocimiento es su alto estado de alerta, su buen manejo de la información y por lo mismo es un guía en adaptación a los cambios del entorno. Las crisis de sectores son precisamente una prueba del funcionamiento ecosistémico de los procesos de cambio. Los trabajadores del conocimiento son amigos de la previsión. Que Ericsson o que Chrysler van a tener regulaciones de empleo en un momento dado es una cosa cantada por el propio ciclo del sector.

Lo interesante de la cuestión es que todo esto a lo que lleva es a la importancia de “valorizar los saberes y los recursos humanos locales” como estrategia de crecimiento económico. No se trata ya de llevar conocimiento al que aparentemente está en una escala inferior, sino de potenciar el que tiene, sus potencialidades y capacidades propias (ejemplo, el flamenco o la artesanía en los barrios marginales, hacer industria de ello como estrategia de desarrollo). Jospin, antes de su derrota en Francia, estaba aplicando las recomendaciones de asesores y estaban consiguiendo importantes éxitos en barrios marginales dotándoles de formación informática y otras enseñanzas alternativas como el deporte de riesgo. (Se trata de ser innovadores en las soluciones a los problemas; se trata de combinar bien distintos elementos de información).

La teoría de sistemas nos ha enseñado que el crecimiento o el cambio no es lineal ni por causa efecto, sino que los procesos son interactivos. Esto lo han aprendido a tortas todos los soviéticos estructuralistas fundamentalistas porque la planificación comunista era lineal, y en el otro bando lo fue hasta la crisis de los setenta que ya por la misma época se le dio el Nobel a los investigadores de los ecosistemas vegetales y animales y la cosa se generalizó. Pero estoy de acuerdo contigo que hay muchos que siguen pensando que una cosa va antes de la otra, porque simplemente se pierden en la complejidad de las interacciones entre elementos múltiples.

Hay que entender que lo que el libro hace es comentar la presencia de un nuevo tipo de trabajadores en la estructura ocupacional, que van adquiriendo importancia por la aceleración del cambio y la necesidad de adaptarse al mismo. Naturalmente este tipo de trabajadores sólo pueden sobrevivir como semi independientes y con patrimonio o semi amparados en grandes estructuras (ya sean empresas grandes, universidades, organismos internacionales). Pero también te encuentras trabajadores del conocimiento como start-up, son personas de soluciones y con cierto control de la tecnología. En este periodo de fuerte subcontrata y de equipos flexibles en las empresas, son un tipo de trabajador muy requerido.

En principio el conocimiento, como cultura se transmite y adquiere como cualquier comunicación, por tres vías: la racional / lenguaje; la experiencia / acción; y la sentimental / simbólica. Una de las características de un buen trabajador del conocimiento es la de combinar las tres bien, tanto en su aprendizaje como en la comunicación.

Teresa Rojo

[*]: GIZYCKI, R.; ULRICI, W. & ROJO, Teresa. **LOS TRABAJADORES DEL CONOCIMIENTO**. Prólogo de Riccardo Petrella y Epílogo de Emilio Fontela. Editado por la Fundación Universidad Empresa con la colaboración de BT Telecomunicaciones S.A., Madrid 1998. ISBN: 84-7842-174-2