

## **EL MUNDO CAMBIA ¿Y EL SINDICALISMO?**

Tomando al azar algún antecedente que nos permita dar inicio a nuestro análisis, recordamos con ocasión del 1º de Mayo de 2015, la Declaración de la Confederación Sindical Internacional (CSI) proclamando que **“El mundo necesita un nuevo modelo empresarial”**.

Bregaba por el cese “en las empresas más ricas del planeta, el carecer aun de seguridad en el empleo” donde las personas no significan nada para los directivos de las grandes corporaciones y centros del poder económico. Sin lugar a dudas, y tratando de desprendernos de la mayor parte de subjetividades, nos preguntamos: ¿Por qué no empezar por nosotros mismos?

¿Cómo podemos adaptarnos a un mundo cambiante, si no somos capaces de modificar nuestra natural actitud confrontaria, sectaria y excluyente, que permita la búsqueda consensuada de alternativas, creando comités de prevención de conflictos, en busca del bienestar colectivo?

¿Qué grado de solidaridad asumimos con los sindicatos recién iniciados, de ramas que muchas veces descuidamos o no fueron contempladas en las personarías de las grandes organizaciones sindicales, o fueron tareas complementarias que se incorporaron a la actividad principal, o línea interna de pensamiento socio-político contrapuesto?

¿Porque que negar que pretendemos constituir una corporación, que es la forma que el modelo socio-económico nos obliga a adoptar para ser respetados y poder intentar confrontar procesos con gobiernos con poder fáctico y negativa aspiración a morigerar los perjuicios de los más débiles?

¿De qué manera combatimos y nos preservamos de un modelo que traslada a la cultura social, basado en la codicia, la corrupción y arrastra a la quiebra moral al resto de la sociedad, del cual no estamos exentos?

¿Cuánto contribuimos a la formación socio-cultural para proteger al planeta de la contaminación denunciando a nuestras propias empresas, y modificar nuestras costumbres cotidianas de cada hogar en el mismo sentido?

¿En nuestras propias organizaciones, cuantas medidas aplicamos que combatan la igualdad de género, la discriminación, el reconocimiento a capacidades diferentes, el derecho de los niños, promoción de la parentalidad de los varones implicando a los padres en el cuidado de los hijos enfermos, licencias por paternidad y obligaciones familiares?

Ni hablar del acercamiento generacional, respeto y jerarquización de los adultos mayores, promociones y desarrollo de actividades culturales generacionales, participación en actividades de RSE, Balances Sociales empresarios, Códigos de ética, etc. etc.

Por supuesto que ello obliga y hace oportuno puntualizar motivaciones diferenciadas de enfoque, de tiempos políticos, circunstancias históricas, ampliar el campo de composición, integrando información, conocimientos, opiniones y criterios alternativos, aplicando herramientas que todos deberíamos tener la posibilidad de poseer. En definitiva, quienes idolatramos la libertad del hombre, como punto inicial en busca del logro de un confort terrenal que nos haga la cotidianeidad y la de nuestro entorno más feliz, nos sentimos obligados a buscar alternativas, sabiendo de nuestras limitaciones, de la necesidad de complementación y del amplio campo de creatividad y superación que se nos presenta en forma cotidiana.

“El mundo cambia y ningún directivo sabe que pasará el año que viene”, es el título que posee un artículo sobre opiniones del Profesor Javier Zamora, docente de la Universidad de Navarra, del cual extracto aspectos que me parecen adaptables a nuestra actualidad.

Más que la transformación digital tecnológica, debe operar en quien está al frente de cualquier organización, una transformación mental. Empezar a no pensar solo en tecnología, sino como cambiar y rediseñar los procesos de su organización que acompañen al devenir de los tiempos y del cual es un irremediable actor.

Para ejemplificar lo dicho, vale mencionar a Ortega y Gasset, filósofo español, quien segmentaba las generaciones en 15 años, describiendo convivencia de personas de 20, 45 y 60 años, con los roces naturales que implicaba adherir a distintas concepciones del mundo y la forma de desarrollar su propia vida.

En nuestra realidad y similar período de años, se ha identificado a: los baby boomers, Generación X, Generación Y, Generación Z, millennials y Generación I ó Smartphone, entre otras, con características propias bien definidas que obligan a un trato personalizado.

Ello, muestra lo cambiante de criterios, actitudes, modas y compromisos de las personas que componen los grupos y para los cuales se fijan objetivos de beneficios, políticas, capacitaciones, conductas internas y externas, dentro de las organizaciones.

Debemos asumir que en unos años más, no habrá diferencia entre el mundo digital y el mundo físico, por eso se deb

e aprender a operar y gestionar en un mundo conectado.

Bajo esta premisa, el profesor Zamora induce que los líderes cultiven nuevas capacidades para ver más allá de una moda tecnológica y adapten sus procesos y estructuras organizacionales para que sean exitosos y productivos. Para eso deben entender por qué está ocurriendo esto; qué es lo que está cambiando; y cómo se gestiona este cambio cultural.

El directivo debe lograr maximizar los beneficios y minimizar los riesgos durante el cambio, evaluando anticipadamente: ¿Cómo va a coexistir su modelo de estructura tradicional con lo nuevo? ¿Cómo enfrentar los retos que el cambio trae?

En la medida en que se hace más necesario una oferta más personalizada se necesita más datos de los beneficiarios, surgiendo conflictos de privacidad, que si o si deberá resolver.

Los líderes necesitan una guía que deberán obtener en su entorno. Programas de capacitación con ejemplos y herramientas concretas que les permitan probar, aprender de los errores e ir ganando experiencia para promover la transformación dentro sus organizaciones.

El gran reto no es tener la tecnología sino saber cómo adaptarla. Detectar qué se debe cambiar a nivel del modelo de actividad. Optimizar los procesos para ser más eficientes ya no es suficiente con tener solo acceso a las nuevas tecnologías.

El diferencial está en que los líderes comprendan cuáles son las nuevas lógicas que deben introducirse para obtener beneficios.

El cambio que supone la digitalización es transversal. Interconectar impactando en todas las áreas de la compañía, desde áreas de Finanzas hasta Productividad y Recursos Humanos. Constituir comités directivos cada vez más transversal para tomar decisiones más rápidas, ágiles y globales

Lo que exigimos como garantía de estabilidad en el empleo, la sociedad lo traduce como necesidad de personas para lo que se hace hoy, pero también para lo que se hará mañana. Personas que entiendan sobre su actividad, pero que también tengan la suficiente flexibilidad para trabajar de forma transversal y en equipo. Capacitarse, desarrollar la flexibilidad, como una habilidad que los líderes necesitan para animarse, probar, aprender y ganar experiencia sobre el mundo digital. Uno puede saber cuál es su modelo de acción hoy, pero es importante también saber cuál será el de mañana para poder sumar los perfiles correctos a su equipo. No se trata de buscar sólo tecnólogos o nativos digitales, sino que tengan flexibilidad y capacidad de adaptación"

No hay tiempo ni espacio para grandes reflexiones. Empujados por el afán de pertenecer a "la modernidad", la incansable e inimaginable voluntad creativa del ser humano, mas imbuido de una cultura individualista que en un compromiso social, sumado a la incentivación materialista de la ambición empresaria, han dado a la tecnología un impulso casi imposible de frenarla individual o sectorialmente, lo que nos obliga a repensar estrategias y metodologías.

Según un estudio de Deloitte de inicio del 2017, en los últimos 145 años la tecnología creó más empleos, permitiendo que el mundo pase en los últimos 65 años de 2500 millones de habitantes en 1950 a los casi 7500 millones actuales, mientras que el PBI mundial se ha duplicado (en dólares corrientes) desde inicios del siglo XXI hasta hoy.

Pero estamos ante la redefinición del "trabajo". En primer lugar, porque ocurre en nuevas actividades donde más de dos tercios del producto bruto mundial está explicado por servicios, y sólo un cuarto por la industria; perteneciendo o siete de las 10 más grandes empresas al mundo de servicios.

En segunda instancia, porque la actividad muta, como enseña Mariano L. Bernárdez, experto internacional en Planeamiento Estratégico y director del Instituto Internacional para la Mejora del Desempeño Social y Organizacional

El factor diferenciador en las organizaciones no es su acceso a las materias primas o a los recursos financieros, sino **"su aptitud para aplicar en forma innovadora y eficiente el capital intelectual"**. Éste consiste en conocimiento (incluso previo y hasta creado por otros) que se transforma cuando logra aplicación y difusión práctica.

El valor se genera en el inicio de las cadenas productivas (innovación, invención, ingeniería, investigación y desarrollo) o en el final (logística, marketing, servicios posventa), mientras en el medio (la tradicional manufactura) participa con un aporte decreciente.

En los países ricos el capital de innovación supera 35% del PBI, pero en América latina no llega al 25%. En 1970 América latina exportaba el 11,5% de su producción y hoy en día promedia el 22%. Nunca ha estado tan claro que los generadores de conocimiento son actores económicos y que, a competitividad sistémica requiere no sólo buenas condiciones macroeconómicas o desarrollo microeconómico, sino también condiciones meso-económicas: el ambiente inmediato de la empresa, donde la infraestructura, el acceso a servicios, las políticas locales y especialmente, la formación de los recursos humanos, son elementos críticos.

En la Argentina sobresalen universidades de primera línea donde se trabaja entendiendo que hay dos grandes conjuntos de atributos requeridos en la actualidad para el trabajo: las habilidades profesionales (trabajo en equipo, liderazgo, pensamiento adaptativo, gestión intercultural y racionalización, entre otras) y las actitudes personales (respeto, inteligencia social, administración del estrés, gestión de las emociones).

La tecnología no destruirá el empleo, pero sí colaborará en la desaparición de muchos trabajos actuales. Para prepararse es crítico enfocarse en el conocimiento y no en la información.

El conocimiento está formado por información, análisis, interpretación, contexto y experiencia. Y ese diferencial es el que generará empleabilidad.

En las organizaciones sindicales, no se ha tomado aún, una posición mayoritaria de: ¿Cómo actuar ante el irrefrenable avance tecnológico?

Como dirigentes sindicales, buscamos [alternativas para ejercer un derecho](#) y modificar una realidad que nos coloca cada día con menos alternativas de ejercer la libertad, gozar del bienestar, las mejoras del crecimiento tecnológico y poseer igualdad de posibilidades.

Todos somos esclavos de nuestras limitaciones o privilegios y entre ellos pretendemos sobrevivir. Si analizamos sin apasionamiento los movimientos sociales, vemos como los que más tuvieron, más influencias ejercieron para imprimirle el rumbo a las mejoras generales: los reyes, los señores feudales, los terratenientes, los caudillos, las oligarquías, los gobernantes etc.

Hoy, ese papel lo tienen las empresas. Consientes o inconscientes, dueñas del capital o simples administradoras del capital aportado por anónimos socios, sin rostro, sin patria ni bandera. Hasta muchos trabajadores, dueños de cuota-partes de fondos de pensión, constituyen una porción de la maquinaria inversora extraterritorial, que busca afanosamente mayor rentabilidad como premisa orgánica.

Por eso, [junto a los que se dan cuenta que el plano social tiene inclinación mas pronunciada](#), pretendemos aportar nuestro pensamiento, en busca de alternativas, que sin ser la solución mágica a los problemas de la humanidad, puedan aportar herramientas que permitan definir la diferencia entre intereses y necesidades y así desarrollarnos individualmente, comprometidos al desarrollo general y ligados por pautas de conducta y convivencia sanas, dignas y nobles.

Y aunque se pretenda encasillarnos de ingenuos idealistas, utópicos trasnochados o nostálgicos, serviles al materialismo práctico; prejuzgando a los demás con nuestras mismas intenciones, bien vale el intento por participar en la construcción de herramientas para tratar de hacer esta sociedad más libre, justa y feliz.

Cuando el mundo se fue reorganizando con la globalización arrolladora, voluntaria e involuntariamente nos subimos a un carro en el cual, con el correr del tiempo nos dimos cuenta que algunos pocos disfrutaban los beneficios y otros tiran sin saber porque y para que.

No existe margen para el retorno del Estado benefactor y en las conductas que en el futuro se elija, la responsabilidad de la dirigencia política, social y fundamentalmente empresaria, como promotora de vínculos del capital y las herramientas para el desarrollo, será la motorizadora de corrientes y progreso interno del país.

Quien no reconozca que los problemas sociales están cada día más entrelazados, donde la salud, el nivel de empleo, la educación, la concentración de riqueza, el desarrollo económico, la competitividad, la eficiencia productiva y la capacidad de quienes conducen el despertar de entusiasmo y esperanza de inversores y dependientes, logrando su involucramiento, deberá asumirse como factor desencadenante de conflictos y rechazo social.

Nefasta ha sido la práctica de la industrialización a ultranza, la publicidad agresiva, explotación indiscriminada de recursos naturales y la incentivación a la corrupción y la ventaja desleal, para reconocerle gran parte de responsabilidad de la crisis que atravesamos.

No alcanza el cumplimiento formal de la legislación de cada país, poniendo a resguardo, muchas veces con prácticas corruptas, solo el interés patrimonial de las empresas, sino la integración entre capital y trabajo en función de un desarrollo de nación, donde cada uno cumpla un rol interactivo, sin menoscabo ni desentendimiento de la ineficacia para resolver los conflictos sociales y el constante aumento de la brecha entre sectores pudientes, clase media, desocupados y excluidos, con sus distintos intereses y necesidades insatisfechas.

A nadie le interesa ser factoría del imperio y mucho menos sin democracia real, participativa con justicia y bienestar, donde solo prime el lograr la igualdad de posibilidades que permita al hombre su desarrollo genuino y constante, asegurando el presente y futuro, reconociendo su capacidad creadora en libertad y seguridad.

En el mundo la sociedad exige cada día más transparencia, reducción de costos políticos, preservación de los recursos naturales, desarrollo y gestión de los recursos humanos, reclamando a las empresas su derecho a la información, midiendo y comparando enfoques y resultados diversos.

Adquiere vital importancia reconocer que toda asociación está compuesta por hombres, con sus sueños, aspiraciones, valores y debilidades. El capital social, las normas de comportamiento cívico, la capacidad de aliarse estratégicamente, generar confianza, fijar objetivos superadores en acciones solidarias de cooperación, llevar adelante emprendimientos que hagan al bien común, constituyen, en definitiva, la evolución de la sociedad.

Es imprescindible potenciar formas de capital, abarcativos de activos naturales, activos producidos y

capital humano, rechazando ortodoxas posturas sectarias y excluyentes.

La relación entre empresa y sociedad como área de trabajo en la definición de políticas de empresa pareciera ser una noción relativamente reciente en el escenario local, aunque los primeros indicios surgen a inicios de la década de 1970.

De la misma manera que la noción de desarrollo sustentable y capital social, que evoca la necesaria toma de conciencia por parte de las empresas de una perspectiva a largo plazo que contemple no sólo la construcción de valor para los accionistas sino para el conjunto de actores sociales que están ligados directa o indirectamente a su contexto de actividad.

Esto significa un cambio en el paradigma de intereses de la empresa que ya no sólo debe dar resultados y satisfacciones a corto plazo a sus accionistas, sino también al conjunto de los actores sociales: sociedad civil, consumidores, sector público y proveedores, hoy denominados stakeholders.

Este reposicionamiento social del mundo corporativo exige del mismo un compromiso de acción claro a favor de la creación de patneriados sociales que se inscriban en el mejoramiento sistemático de la calidad de vida de las comunidades. Esta manera “de hacer” y “ser empresa” es denominada Responsabilidad Social Empresaria (RSE) o Empresa Ciudadana.

En la actualidad, considerar la relación entre empresa y sociedad únicamente por el altruismo es simplemente ingenuo, al igual que solo por inversión se quiera obtener beneficios. La tendencia indica que se lo logra cuando la empresa comienza a ser reconocida como consciente, como un ciudadano responsable socialmente, como alguien que tiene los mismos valores, y está cerca de uno.

La empresa deberá demostrar sensibilidad a las preocupaciones de la sociedad, compromiso de participación para favorecer a la elección y consumo de sus productos.

En suma, estar cerca y ser parte activa, las hará también más competitivas”.

Adalberto Tadeo Steinfeld  
Intersindical.com  
Sindicato Empleados de Comercio Zona Oeste  
Argentina