



Universidad de Buenos Aires Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

Maestría en Recursos Humanos

Tesis

“Generación del millenium y su relación con la actividad
y representatividad sindical en general y
en las TIC en particular”

Dra. Marta Novick

Directora de Tesis

Celular: (15)44303814

martanovick@gmail.com

Cra. Andrea Mendes Guimaraes

Maestranda

Celular: (15)5808-6773

andrea.mendesguimaraes@gmail.com

INDICE

Capítulo I	Introducción y metodología.	3
Capítulo II	Antecedentes.	8
Capítulo III	Generación Y - La generación a conquistar	15
Capítulo IV	Los valores, intereses y principios representativos de la generación millenials.	31
Capítulo V	El imaginario colectivo de esta generación sobre los intereses, valores y principios que representa y defiende la dirigencia sindical actual.	41
Capítulo VI	La percepción de la generación millenial con relación a la fuerza de negociación individual versus el modelo de negociación colectiva.	49
Capítulo VII	Validación o refutación de las hipótesis de investigación.	53
Capítulo VIII	Conclusiones	59
Capítulo IX	Bibliografía	63
	Agradecimientos	65
Anexo I	Encuesta	66
Anexo II	Ambito de aplicación Unión Informática	72

Capítulo I

Introducción y metodología

Introducción

El presente trabajo de investigación surge de la pregunta acerca de las características generacionales específicas de los nuevos profesionales que se han incorporado al mercado laboral en la última década, accediendo paulatinamente a los mandos medios de las organizaciones en general y en las empresas. Me preocupé (ocupé) especialmente por aquellos insertos en la actividad de las tecnologías informáticas, y su forma particular de relacionarse con el accionar sindical, teniendo en cuenta la ausencia de un sindicato con personería gremial en ese sector.

La Unión Informática es el sindicato que fue creado por personal que trabajaba en IBM y Hewlett Packard en respuesta a las diferencias de visión que tenían los nuevos empleados en oposición con el perfil histórico de los empleados de estas dos multinacionales. A la fecha solo tiene inscripción gremial con zona de actuación en los Municipios de Esteban Echeverría, San Isidro y Vicente López de la Provincia de Buenos Aires, la ciudad de Córdoba en la Provincia de Córdoba y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, desde el 28 de octubre de 2013, fecha en que fue publicada la Resolución MTySS N° 1073/2013. Con fecha 4 de mayo de 2015 se amplió el área de actuación a la ciudad de Rosario del departamento de Rosario de la Provincia de Santa Fe a través de la publicación de la Resolución MTySS N° 315/2015.

Si bien la Unión Informática, en el artículo 1º de su estatuto, prevé como ámbito de actuación todo el territorio de la República Argentina, a la fecha sólo obtuvo la inscripción gremial en las jurisdicciones citadas en el párrafo precedente. Esta limitación tanto espacial como de representación, ya que carece de personería gremial, sólo le permite representar a sus afiliados y no a todos los comprendidos en la actividad.

La mencionada Unión Informática comprende a los trabajadores que se desempeñan bajo relación de dependencia en empresas del ámbito privado, cuya actividad sea la informática y que se hallen involucrados con software de aplicación tales como relevamientos de procesos y circuitos administrativos para desarrollar aplicativos, análisis, diseño y prueba de aplicaciones, explotación de datos consultoría para introducir TIC en los diferentes procesos de gestión de una organización y desarrollo de software de base para administrar equipos/dispositivos electrónicos, bases de datos, comunicaciones, redes, internet, cálculos matemáticos y similares, etc.¹

En el Anexo II se transcriben los artículos del Convenio Colectivo que establecen que tipos de empresas se encuentran comprendidas en los alcances del mismo.

¹ Resolución N° 1073/13 – <http://www.infoleg.gob.ar>

De la lectura del Convenio se desprende que no comprende al sector público ni a los empleados en relación de dependencia de cualquier otra empresa aunque afectados a sistemas y desarrollos internos para la gestión de las compañías. Esta limitación en la representatividad es importante ya que los sectores de sistemas y desarrollo son transversales a todos los sectores de actividad considerando que en la actualidad no se concibe una actividad productiva, excluyendo tal vez algunas expresiones artísticas, que no esté vinculada a algún sistema informático y, en muchos casos, las empresas cuentan dentro de su estructura con especialistas abocados a tales tareas.

Por ello, resulta importante conocer las características del grupo generacional dominante en la actividad que este sindicato pretende representar, pues ello se encuentra estrechamente vinculado al logro del objetivo de obtener la personería gremial.

En la actualidad estos trabajadores no se encuentran mayoritariamente sindicalizados, y negocian sus salarios y condiciones laborales de manera individual.

Aquellos que sí están sindicalizados se encuentran, en algunos casos, incluidos en Sindicatos y categorías que poco o nada tienen que ver con tecnología específicamente ó con descripciones de tareas desvirtuadas, para que apliquen categorías preexistentes de los convenios en los cuales las empresas ya tienen encuadrado al personal de la organización.

A partir de ello, surgen los siguientes interrogantes:

- ¿Qué percepción tiene la generación millennial sobre la actividad sindical en la actualidad?
- ¿Querrían tener algún tipo de representación colectiva y si fuera así, qué atributos deberían tener esas asociaciones de interés colectivo?
- ¿Qué intereses, comportamientos y actitudes identifican y requieren de los sindicalistas actuales para sentirse representados por ellos?
- ¿Qué intereses nuclea a la generación Y que se vinculan con la gestión y la creación de un sindicato de representación específica de la actividad?
- ¿Cuál es su imaginario colectivo de representación sindical para la actividad de tecnologías informáticas?

I. Objetivo General

Analizar las percepciones que explican las razones actitudinales de los representantes de la generación millennial dedicados a las tecnologías informáticas, ante la acción sindical y su falta de sentido de representación por los representantes sindicales en general y también de la actividad

II. Objetivos específicos:

- ✓ Explorar las opiniones que los representantes de esta generación tienen sobre el accionar sindical en la actualidad.
- ✓ Conocer la opinión de los integrantes de la generación Y sobre el ejercicio de la acción sindical directa.
- ✓ Indagar si existe una estrategia de aproximación a la generación Y de los actuales representantes sindicales de sindicatos próximos o afines ante la inexistencia de sindicato específico de la actividad.

III. Justificación

El sindicalismo – como el Derecho del Trabajo- nace como una necesidad de los trabajadores para equiparar la asimetría de fuerza que se produce entre los empleadores (propietarios del capital) y los trabajadores, quienes están muy debilitados para negociar en forma individual, y no pueden oponerse ni fijar pautas laborales dignas. Nació en la historia para acabar con los abusos cometidos contra los trabajadores (como falta de descanso suficiente, vacaciones, cobertura de salud, trabajo infantil, etc.).

En la actualidad esas conquistas corren menos peligro de ser avasalladas pero conforme evolucionan las tecnologías, las modalidades laborales y la globalización de la economía, la defensa del derecho colectivo ha mutado su agenda, pero la misma mantiene plena vigencia.

Considero relevante realizar esta investigación ya que los integrantes de la generación Y no demuestran interés en el ejercicio de la acción sindical, y manifiestan no sentirse representados por los actuales gremios ni por sus dirigentes gremialistas ni por las modalidades ejercidas en la defensa del derecho colectivo.

A través de esta propuesta entiendo que es interesante investigar las causales de esta postura generacional y con qué variables está vinculada. ¿Se trata de una reacción a la falta de respuesta a los problemas que consideran relevantes por parte de las generaciones anteriores y el fracaso de las soluciones implementadas por los mismos ó a características propias de la misma generación y a su carácter más individualista?

Dado que el ejercicio de la acción sindical es el nivelador de la relación de fuerzas entre los empleados y el empleador, es probable que el escaso interés de esta generación pueda significar que quedarían más desprotegidos o, por el contrario, que confían en el valor de sus conocimientos específicos y/o la falta de competencia en la materia, que equipararía su defensa en forma individual en oposición al modelo colectivo.

Para comprender este hecho, me aboqué a estudiar este fenómeno, que puede ser de capital importancia para el desarrollo y supervivencia del accionar sindical en general y en el ámbito de las organizaciones de tecnologías informáticas en particular.

IV. Hipótesis de trabajo:

- ✓ La especificidad de los conocimientos de los integrantes de la generación millennial y su esquema de valores, así como la falta de personal capacitado en tecnologías informáticas, la falta de mayor competencia por tratarse de conocimientos muy valorados en el mercado de trabajo empresarial, privilegian la negociación individual en materia laboral, en detrimento de la colectiva.
- ✓ Los integrantes de la generación millennial requerirían representantes con atributos y acciones diferentes que los esgrimidos por los representantes sindicales actuales.

V. Metodología

Para la realización de esta investigación se ha utilizado un modelo de metodología descriptiva en base a entrevistas y cuestionarios con miembros de la generación Y ocupados en cualquier rubro, en general, y luego en las empresas de tecnología informática de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en particular. También realicé entrevistas con los representantes sindicales de la Unión Informática y del Sindicato de Prensa de Buenos Aires.

El enfoque descriptivo de la investigación se utilizó para caracterizar los intereses y valores que representan a la generación en estudio y cuál es el imaginario colectivo del grupo, con relación a los objetivos a los cuales se aboca la acción sindical actual. Interesaba también conocer sus aspiraciones, con relación a los valores morales y éticos que los identifican y que el colectivo debe representar para interesarse en la actividad sindical u otro tipo de organización colectiva.

La metodología utilizada, que permitió obtener información con relación al comportamiento, actitudes, motivaciones y conocimiento, los intereses y valores de esta generación se basó en la elaboración de un cuestionario estructurado (ver Anexo I) en formato online para obtener información específica de los participantes de la muestra.

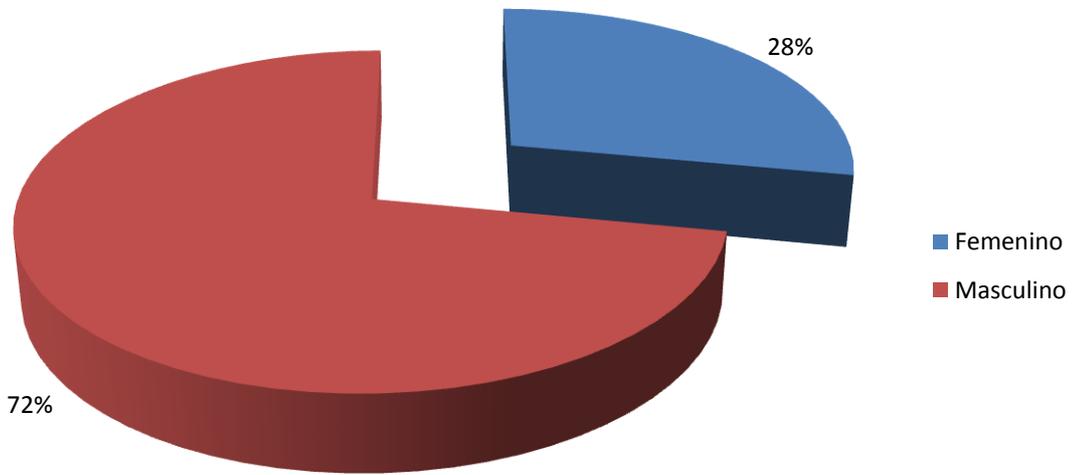
a. Muestra:

La muestra utilizada fue no probabilística que permitió analizar una tendencia generacional sin posibilidad de generalizaciones.

Nº de respuestas obtenidas del cuestionario: 75 válidas

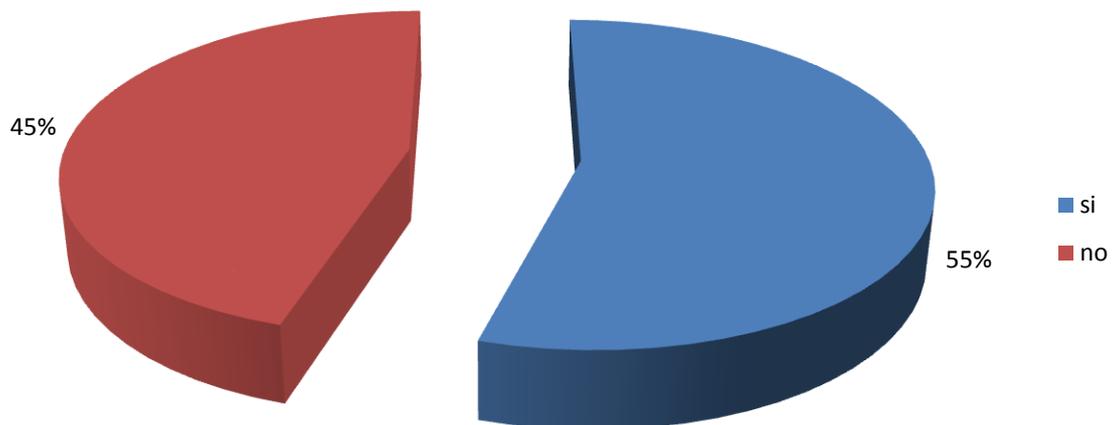
La composición de la muestra fue 28% de mujeres y 72% de hombres, tal como surge del siguiente gráfico. Esta actividad tiene un fuerte predominio masculino, lo cual puede apreciarse inclusive en la matrícula de las facultades de ingeniería y otras casas de estudio en las cuales se imparte la enseñanza de esta disciplina.

Composición por Genero



De las respuestas válidas obtenidas el 55% trabaja en tecnologías informáticas lo cual permite realizar un análisis homogéneo entre las características distintivas de uno y otro grupo, según se muestra en el gráfico.

Trabaja en TIC



Capítulo II.

I. Antecedentes

Es un desafío para las estructuras sindicales actuales, captar el interés de esta generación no sólo a la hora de representarlos sino también con el foco puesto en su participación activa en la acción sindical, sobre todo si se consideran sus características distintivas.

Para comprender el desafío que representa para las estructuras sindicales actuales, la captación de tan importante porción del mercado laboral y con ello su futura supervivencia, debemos analizar el contexto en el cual se ha desarrollado la misma durante el crecimiento de la generación millennials.

Al respecto dice Novick, Marta²:

“Las situaciones que enfrentan las organizaciones sindicales en el mundo, tales como el aumento de la competitividad en economías abiertas, la introducción de nuevas tecnologías, la reorganización del trabajo o la descentralización de los acuerdos colectivos, no significan lo mismo para cada una. La historia previa, los senderos “evolutivos”, el tipo de arreglo institucional dominante, explican las distintas reacciones y estrategias particulares en la medida que las significa en cada caso de otra manera.”

Continuando, profundiza luego sobre el modelo de organización sindical y sus características en el país, y expresa:

Los rasgos “centrales” de la identidad de este modelo de organización sindical en la Argentina puede caracterizarse como:

- a) Se constituyó cuantitativa y cualitativamente como actor colectivo, como una figura central de la distribución del modelo de bienestar, en tanto se instituía como agencia social prestadora de servicios sociales a sus representados. Se trataba de relaciones de carácter diferente a aquellas basadas en la representación de intereses o en la creación de una solidaridad “clasista”. Los sindicatos se constituyeron entonces, más que en representaciones colectivas de los intereses de los trabajadores, en verdaderas “agencias prestadoras de servicios y asesoramientos” sobre derechos y deberes laborales. Eran, centralmente, “agencias de servicios de prestaciones sociales” (Rosanvallon, 1988) que facilitaban a los trabajadores el acceso al consumo de servicios básicos de salud, educación, esparcimiento, etc.
- b) El convenio colectivo centralizado constituía la expresión más clara de este sistema de regulación. El convenio de actividad con un sindicato nacional único por actividad era el mecanismo regulador central de esta estrategia de acción que, sorprendentemente, se mantenía como “eje” del modelo. En ese sentido, puede afirmarse que el convenio colectivo era parte central de un “sistema” de relaciones laborales.
- c) El sindicalismo no intervenía sobre el proceso de trabajo ni era éste tema de negociación; en cambio podía debatir acerca de los montos salariales a otorgar por aumento de los ritmos de producción, pero ni la organización ni el proceso de trabajo eran los ejes de su estrategia. Poco se tematizaba la profesionalidad, la forma de

² Novick, Marta – Nuevas reglas de juego en Argentina, competitividad y actores sindicales.(página 25)
biblioteca.clacso.edu/ar/ar/libros/garza3/novick.pdf

organizar el trabajo, las nuevas fuentes de productividad y de control social y productivo (Catalano, 1999).

d) La estructura organizativa por niveles, la figura del sindicato único por rama de actividad y de la confederación (central de tercer grado) con actuación sobre los escenarios políticos y macroeconómicos, constituían el cuarto pilar que garantizaba el sistema de relaciones laborales e, incluso, el poder cupular del sindicalismo.”³

Analizando asimismo el contexto social del período, surge que la realidad en la cual se desarrolla la actividad sindical en el país se basa en un profundo cambio de paradigmas económicos, sociales y culturales.

Continúa su análisis Marta Novick (página 31):

“El análisis de este problema debe ser visto desde dos dimensiones diferentes. Por un lado desde las transformaciones económicas mundiales, y en especial en materia tecnológica y organizacional. Son los cambios que de una manera u otra afectaron al sindicalismo a nivel internacional, con disminución en las tasas de afiliación, con pérdida de poder y de influencia en la vida social. Por un lado por la cada vez mayor fuerza de la descentralización de la negociación colectiva y, por otro, por los intentos explícitos o implícitos de cambiar el modelo de estructura sindical que, simultáneamente, entró en crisis ante la emergencia de nuevos actores, por la distancia que comenzó a ampliarse entre las cúpulas y sus bases, por los cambios tecnológicos y organizativos que se introducen en un marco de fuerte heterogeneidad entre las empresas y los trabajadores, por la aparición de nuevos temas y áreas de negociación.”

Particularizando, el contexto social y laboral en que se desempeñan los representantes de la generación millennials dedicados a las tecnologías informáticas, de alta competitividad nacional e internacional, captación de talentos, movilidad laboral transversal con ascensos; los desafíos de un sistema de defensa colectiva contra el modelo individual característico de esta generación y actividad, son importantes y esquivos para los representantes sindicales como también para la organización es retener esos mismos talentos.

Al respecto cabe citar una vez más a Marta Novick⁴ :

”...es importante destacar que la demanda laboral de trabajadores informáticos es muy dinámica y la expansión de las actividades de desarrollo de software y la incorporación de tecnologías en el resto del tejido productivo requiere incorporar estos perfiles de manera transversal.”

En cuanto a movilidad y trayectorias laborales en el mismo trabajo citan :

“Uno de los aspectos que caracteriza al mercado laboral del sector es la elevada movilidad laboral ascendente de los trabajadores del software lo que explica el alto nivel salarial de los mismos, resultado de la competencia entre empresas por conservar los trabajadores. El sector de software no solo se diferencia por la intensidad sino también por los patrones de movilidad laboral prevaleciente.” (Novick – página 252)

³ Novick, Marta – Nuevas reglas de juego en Argentina, competitividad y actores sindicales.(página 28) biblioteca.clacso.edu/ar/ar/libros/garza3/novick.pdf

⁴ Novick, Marta y otros – El desafío de las TIC en Argentina – Crear capacidades para el empleo – Capítulo VIII – página 251 - CEPAL – MTEySS.

Si las organizaciones que les proveen los medios de crecimiento, conocimiento y condiciones laborales dignas tienen serias limitaciones a la hora de retener a su personal, mucho más desafiante es lograr la fidelización a un sindicato y la delegación de la defensa de sus intereses en representantes que, a priori, no los representan, de cuyas conquistas descreen; que acuerden ceder el control sobre su realidad laboral y económica que se extiende a su futuro y su concepción de calidad de vida, parece un hito imposible de conseguir por lo menos bajo los paradigmas actuales de ejercicio de acción sindical.

Los paradigmas de acción sindical pueden haber sido los adecuados en el contexto del siglo pasado de gran turbulencia institucional y escaso apego a las normas manifestados por los ciclos institucionales y democráticos interrumpidos y la vulneración sistémica de los derechos humanos, apoyado por parte de la población ya sea por inacción o silencio cómplice, tanto en Argentina como en América Latina en general.

Sin embargo la generación bajo análisis nació y se desarrolló bajo un modelo en democracia incipiente, con algunas debilidades, pero con un rumbo cuya interrupción no tiene cabida en el imaginario ni en el accionar colectivo, motivo por el cual cualquier modelo autoritario o autocrático sin lugar para el disenso y que no contemple el cambio permanente y la dinámica generacional que los caracteriza no los convoca ni identifica

La fidelización de esta generación es tal vez uno de los mayores desafíos que enfrentan tanto las organizaciones como las asociaciones sindicales.

Si los representantes sindicales no se adecuan a los principios rectores e intereses de la generación millennials en general y los dedicados a las tecnologías informáticas en particular, puede inferirse una pérdida de poder relativo y real que sufrirán los sindicatos y su escaso o nulo rol como representantes del interés colectivo futuro, considerando los estudios que los ubican en el orden del 75% de la fuerza laboral para el año 2025.⁵

Analizando las relaciones laborales, dice Loup Wolff⁶:

“Hoy las relaciones laborales no son bipolares empleado empleador sino que son matriculares, los que dan órdenes son múltiples. La importancia de las transformaciones en curso así como su impacto en los registros de acción del sindicalismo, se entiende que la relación de las generaciones jóvenes con esas organizaciones haya cambiado. El lugar que ocupan esos movimientos colectivos en un mundo laboral en fragmentación causa problemas.”

La necesidad de adecuación de la acción sindical a los nuevos paradigmas sociales, culturales y económicos, también fue analizada por el Dr. Carlos Tomada y Marta Rigat-Pflaum⁷:

⁵ Informe Anual de Deloitte “Millennial Survey” - <http://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/informe-generacion-millennial.html> - actualización 6 de febrero de 2014

⁶ Loup Wolff, Los jóvenes frente al sindicalismo en Francia – Equidad en el Trabajo – Género Juventud – Revista de Trabajo N° 6 – página 144 - MTEySS.

⁷ Carlos A. Tomada – María Rigat -Pflaum – Negociación colectiva ante el Siglo XXI – Aportes para la acción sindical – página 8– Fundación Friedrich Ebert.

“Los sindicatos confrontan actualmente situaciones nuevas y complejas que exigen respuestas adecuadas a una realidad en cambio constante. Las transformaciones continuas de los factores que inciden en las relaciones laborales dificultan estrategias de largo plazo y convierten en transitorias las situaciones adquiridas. La acción de los sindicatos como representantes del colectivo de los trabajadores debe necesariamente adecuarse en forma y contenidos.”

El accionar sindical es el nivelador por excelencia en la relación de los trabajadores con las organizaciones y las cámaras que los representan, ya que la fuerza de negociación de un trabajador en forma individual en oposición a las herramientas y estrategias de su empleador son totalmente asimétricas. En este campo se desarrolla por un lado el derecho individual del trabajo para garantizar condiciones y beneficios mínimos y también el derecho colectivo del trabajo y el accionar sindical como su mejor instrumento en el accionar colectivo.

El rol del sindicalismo surge en la historia de la humanidad a partir de la unión de los mismos trabajadores en asociaciones para garantizar la defensa de sus intereses comunes, de sus salarios y las condiciones laborales. Es una búsqueda permanente de una vida más digna, los trabajadores a través de la acción sindical pueden alzar su voz ante las dificultades que la misma sociedad a la que pertenecen presenta para alcanzar esa dignidad.

Analizando las características del accionar sindical en la actualidad, Inés Gonzalez Nicolas, dice:

“Los cambios en el mundo del trabajo demandan que las organizaciones laborales se modernicen sin perder la esencia del sindicalismo auténtico —la negociación colectiva, la bilateralidad. En general, puede reclamarse a las organizaciones sindicales que no han ampliado su agenda para incorporar a las y los nuevos actores del trabajo, han sido omisas en la afiliación de más trabajadores, carecen de una política transversal de género, están desvinculadas de otros movimientos sociales.”⁸

Se observa que la mayoría de las estructuras sindicales tradicionales no se han modernizado y evolucionado para contener los valores e intereses imperantes en esta época (sustentabilidad, diversidad, equilibrio vida personal y laboral, etc.) y convocar a los representantes de las nuevas generaciones, puntualmente la generación millennials, que comienzan a tener influencia en los cuadros medios empresariales y representan cada vez un mayor porcentaje de la fuerza laboral con poder de decisión en las organizaciones públicas y privadas.

No han contemplado la particular forma de relacionarse con su trabajo de las nuevas generaciones que aspiran a otros valores, tienen diferente visión del equilibrio personal – laboral.

Al respecto resulta pertinente y completamente actual citar un extracto de la Revista del Campus – IAE, parafraseando a Aristóteles:

⁸ González Nicolás Inés - Los sindicatos en la encrucijada del Siglo XXI — página 10 - Coordinadora – Friedrich Ebert Stiftung

“los jóvenes (...)son apasionados, de cólera pronta, y se dejan llevar con facilidad por los impulsos. No soportan ser tenidos en poca consideración y se irritan sobremanera si se consideran víctimas de la injusticia. Les gusta el honor, la victoria, el sobresalir. En cambio, no son codiciosos, porque nunca han pasado necesidades. Viven por la mayor parte llenos de esperanza, porque la esperanza es lo propio del futuro como el recuerdo es lo propio del pasado, y resulta que los jóvenes tienen ante sí un largo futuro y tras de sí un muy breve pasado. Son sobremanera valerosos porque están llenos de esperanza. Son más bien valientes, porque son animosos y esperanzados. Se pasan en todo, todo lo hacen exageradamente, lo suyo es por doquier la demasía, pecan por exceso, aman con exceso, odian por exceso, no tienen término medio. Se creen que lo saben todo y hacen siempre afirmaciones contundentes, de lo que deriva su conducta exorbitante y descomedida⁹”

Ciertamente puede inferirse que esta descripción comprende a los jóvenes en general independientemente de que generación integren, es el motor por excelencia de la juventud. Sin embargo cada generación tiene una impronta vinculada a su propio tiempo y espacio y a los desafíos y oportunidades, inclusive alas, que las generaciones anteriores vislumbraron. Los representantes de la generación Y son los hijos de los baby boomers, cuyo lema distintivo podría expresarse como ““Quiero participar en el cambio del mundo y también competir durante el proceso””.

A partir de esta representación del mundo y la realidad de sus padres los millennialls han desplegado sus propias estrategias y reinterpretado, modificado y mejorado su relación con el entorno y con el otro.

“Los representantes de la generación Y, según diversos informes globales, en 2025 supondrán el 75 % de la fuerza laboral del mundo. Les llaman así debido a que se hicieron adultos con el cambio del milenio (en plena prosperidad económica, antes de la crisis).

No les gustan los modelos tradicionales, tienen una alergia espasmódica a las jerarquías impuestas, y viven con una mentalidad abierta a “vivir la vida” más allá de ganar dinero, simplemente. Si tuvieran que elegir entre sus posesiones materiales y las digitales, no lo dudarían: escogerían las segundas. Las marcas no saben qué hacer. No compran coches, no se hipotecan... Porque no pueden y, en parte, porque no quieren. Su principal “consumo” es el de los contenidos.

Personas preocupadas por su imagen, su reputación y su proyección. No tienen miedo a los retos. Y la característica central: dominadoras de la tecnología como una prolongación de su propio cuerpo. Sus relaciones básicas han estado intermediadas por una pantalla desde el principio. La ruptura del tiempo y del espacio como elementos inevitables para cualquier tipo de relación o experiencia es el pasado. La ubicuidad es la naturaleza del presente, sin coordenadas. Siempre con sus smartphones encima. Pueden llegar a tener tres o cuatro dispositivos móviles. Multiformato, multipantalla y multicultural, de serie. Sin concesiones. On y off integrados. No ven la diferencia. No la entienden. Tienen otro diccionario: el Urban Dictionary les representa mejor”.¹⁰

En el ámbito laboral específicamente recientes estudios han concluido que:

“son empleados muy exigentes con respecto a lo que esperan de un trabajo, sobre todo porque tienen por detrás una familia que los respaldará económicamente si deciden

⁹ Extracto Revista Desde el Campus- IAE – Retórica – Libro II – Capítulo XII Aristóteles -

¹⁰ Blog Antonio Gutierrez Rubí – Publicado en El País – (19-04-2014) “Micropolítica”

abandonarlo en caso de que no responda a sus expectativas. Cuando las investigaciones los comparan con los jóvenes de las generaciones anteriores, muestran que temen menos a la autoridad que sus antecesores, que manifiestan una fuerte orientación a la familia y se identifican con los valores de sus padres, aunque tienen un discurso político más apegado al liberalismo y más conservador.

Con una marcada capacidad multitarea (que implica un quiebre del pensamiento lineal), los estudios sostienen que los millennials tienen una fuerte orientación a fines y que éstos se vinculan de manera estrecha con su desarrollo personal. Muestran una marcada confianza en sí mismos, lo que hace que muchas veces sobrestimen el impacto de sus contribuciones. Buscan el camino rápido al éxito y la gratificación inmediata.”¹¹

Estas características distintivas generacionales y su relación con la actividad sindical y sus representantes son aún más notorias en los millennials dedicados a las tecnologías informáticas.

La actividad de tecnologías informáticas carece de un sindicato de actividad específica, motivo por el cual considerando la trascendencia y relevancia de la actividad en el desarrollo económico a nivel global, resulta necesario que los trabajadores comprendidos dispongan de herramientas colectivas de negociación.

Sin embargo se observa hasta la fecha el escaso interés de la generación nacida bajo este paradigma (millennials) en general y en aquellos abocados a las TICS en particular, de fundar y defender su actividad, sus conocimientos y su calificación profesional en forma colectiva.

Para entender esta posición con relación a la realidad laboral de esta generación y su individualismo a la hora de negociar sus beneficios y condiciones es que propongo analizar las motivaciones de la generación “Y”, su vinculación con las estructuras tradicionales políticas y sindicales, y su opinión con relación a las conquistas del movimiento obrero y su nivel de representatividad para sus intereses personales, sociales y colectivos.

Es fundamental a la hora de encarar este análisis conocer sus intereses, características y expectativas. También como se vinculan y viven la autoridad y el liderazgo.

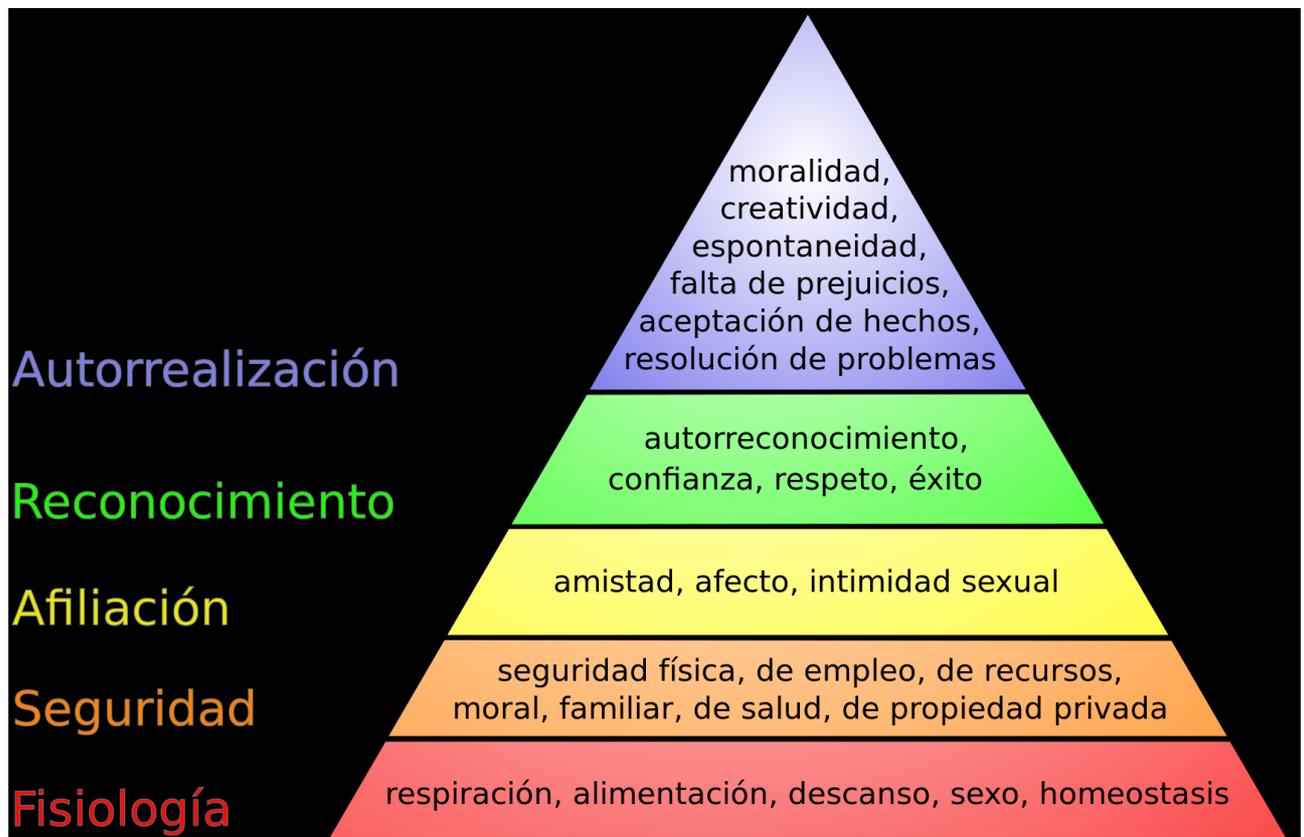
Para el desarrollo del cuestionario, consideré además de las hipótesis planteadas, la jerarquía de urgencias establecidas en la teoría de Maslow¹², sobre como la conducta del hombre está orientada continuamente a tratar de satisfacer sus necesidades, y que pueden clasificarse en cinco grupos:

1. Necesidades fisiológicas.
2. Necesidades de seguridad.
3. Necesidades sociales o de afiliación
4. Necesidades del yo o reconocimiento
5. Autorrealización.

¹¹ La nueva generación Millennials y el trabajo – Eduardo Martín Cuesta, María Elena Ibañez, Rosana Tagliabue y Marcela Zangaro – página 128 - www.uca.edu.ar.

¹² A.H. Maslow – Motivation y Personality – Harper & Brothers - 1954

Estos grupos comprenden:



Si bien este estudio data del año 1970, considero que esta clasificación de urgencias es aplicable también a la generación millenials, ya que las condiciones de la humanidad no han evolucionado a la par de la tecnología como para dar por superadas y cubiertas, tanto las necesidades de seguridad como sociales.

El enorme salto tecnológico ocurrido en las últimas dos décadas no ha logrado saldar esa deuda con la humanidad. Vivimos en un mundo totalmente interconectado que no ha podido satisfacer las necesidades básicas de toda la humanidad. En algunos casos sólo se ha ampliado el abismo del progreso de unos y la pauperización de otros.

Capítulo III.

Generación Y – La generación a conquistar

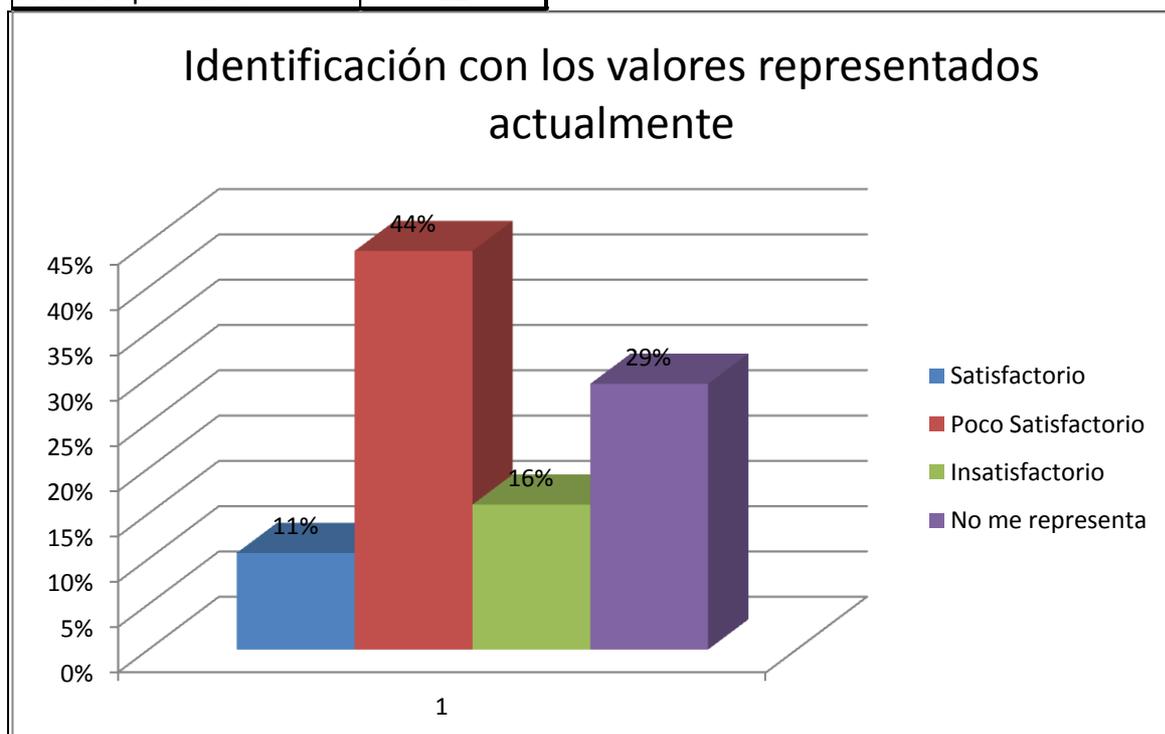
a. Millenials – Los protagonistas

En este capítulo analizaré la información recogida de los representantes de la generación millenials, que colaboraron con este trabajo respondiendo una encuesta, con el objetivo de conocer sus motivaciones y aspiraciones más profundas. Para ello hice foco en diversas dimensiones que permitieran conocer el espectro de su sentir y pensar en su relación con el mundo laboral y sindical:

- Grado de satisfacción con los sindicatos en la actualidad.
- Modelo de defensa de los derechos colectivos.
- Participación sindical.
- Interés en los temas negociados sindicalmente.
- Logros del accionar sindical.
- Beneficios de la negociación colectiva en oposición a la negociación individual.
- Valores e intereses representativos de la generación Y vinculados a su realidad laboral y al accionar sindical.

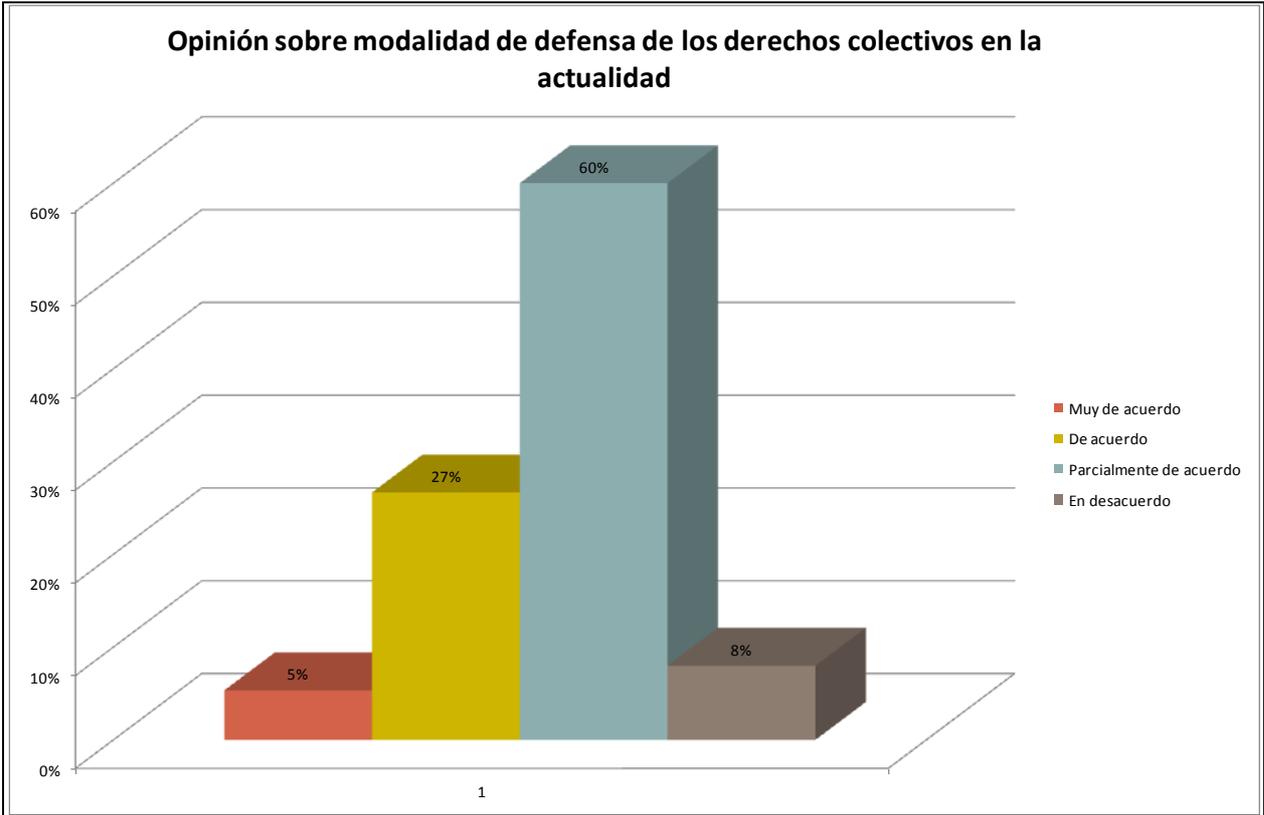
En cuanto al nivel de satisfacción de los valores, que en su imaginario, representan los sindicalistas en la actualidad la identificación que expresa la generación Y ha arrojado los siguientes resultados:

Satisfactorio	8
Poco Satisfactorio	33
Insatisfactorio	12
No me representa	22



A partir de la percepción del accionar de los Sindicatos, que manifestaron los encuestados, cuyo principal objetivo lo consideran basado en la concentración de poder y en la conflictividad, surge, sin embargo, que se encuentran parcialmente de acuerdo en las modalidades de defensa de los derechos colectivos.

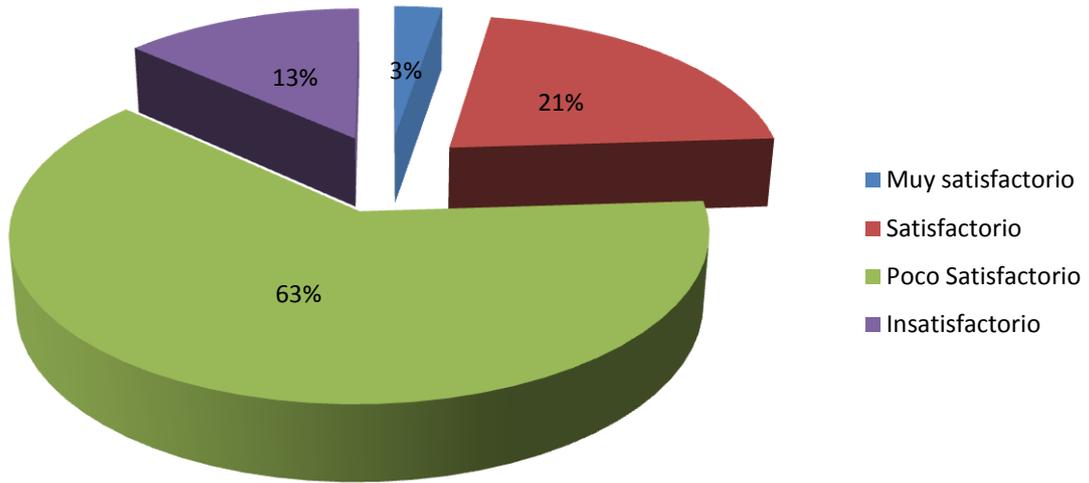
Muy de acuerdo	4
De acuerdo	20
Parcialmente de acuerdo	45
En desacuerdo	6



En cuanto a la pregunta si consideran que los métodos de participación sindical son adecuados, la mayoría opinó que resultan poco satisfactorios; si a ello sumamos aquellos que opinaron que es insatisfactorio alcanzamos un porcentaje del 76% de los encuestados, lo cual es un alerta para que los representantes sindicales empiecen a preguntarse como vincularse con esta generación.

Muy satisfactorio	2
Satisfactorio	16
Poco Satisfactorio	47
Insatisfactorio	10

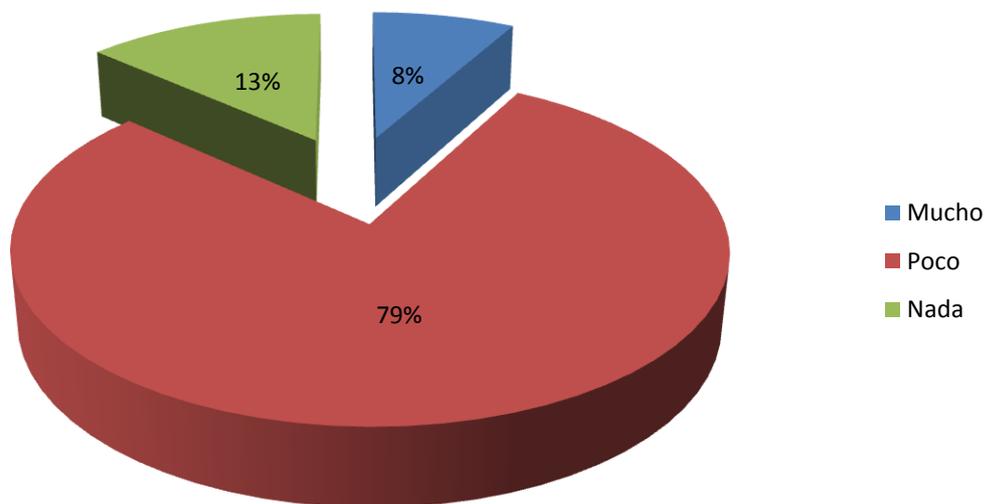
Grado de satisfacción con los métodos de participación sindical



En cuanto a la consideración de los temas incluidos en las negociaciones, si son de interés para la generación millenials, sus respuestas arrojaron los siguientes resultados:

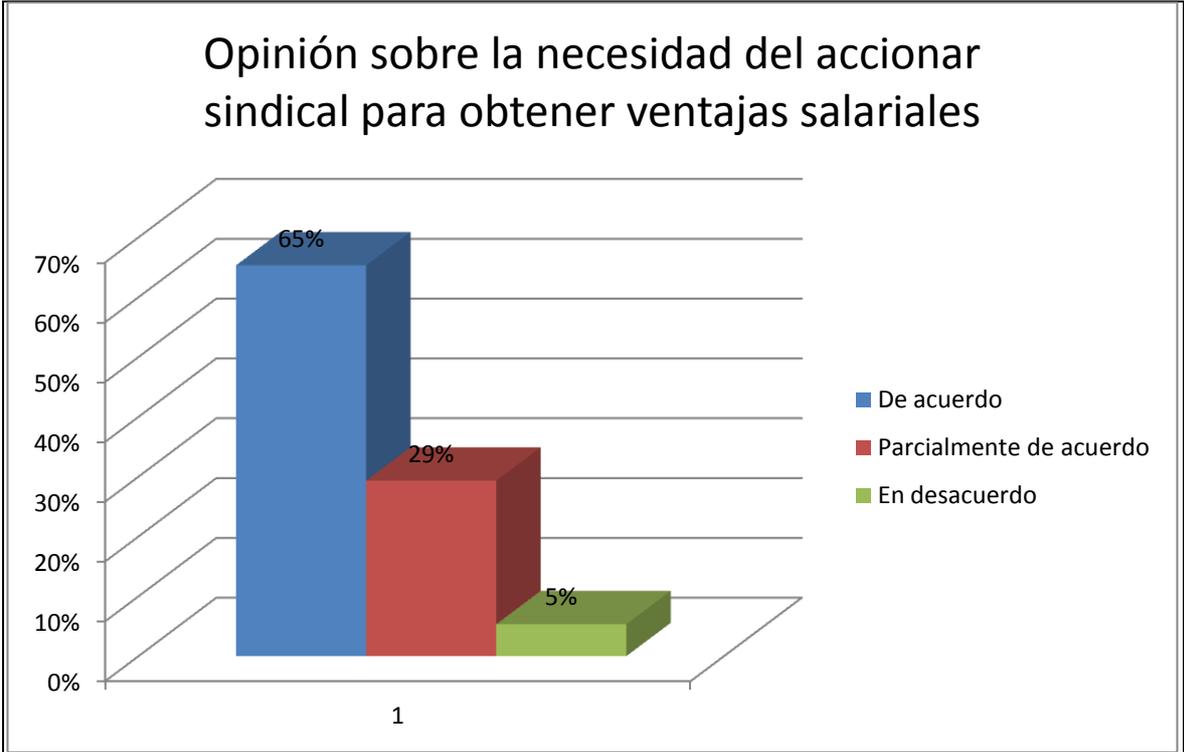
Mucho	6
Poco	59
Nada	10

Grado de interés de la generación Millenials sobre los temas que se negocian sindicalmente



Con relación a si el accionar sindical es necesario para obtener ventajas salariales, ha arrojado el siguiente resultado, que es la percepción general del beneficio prioritario de la existencia del movimiento gremial.

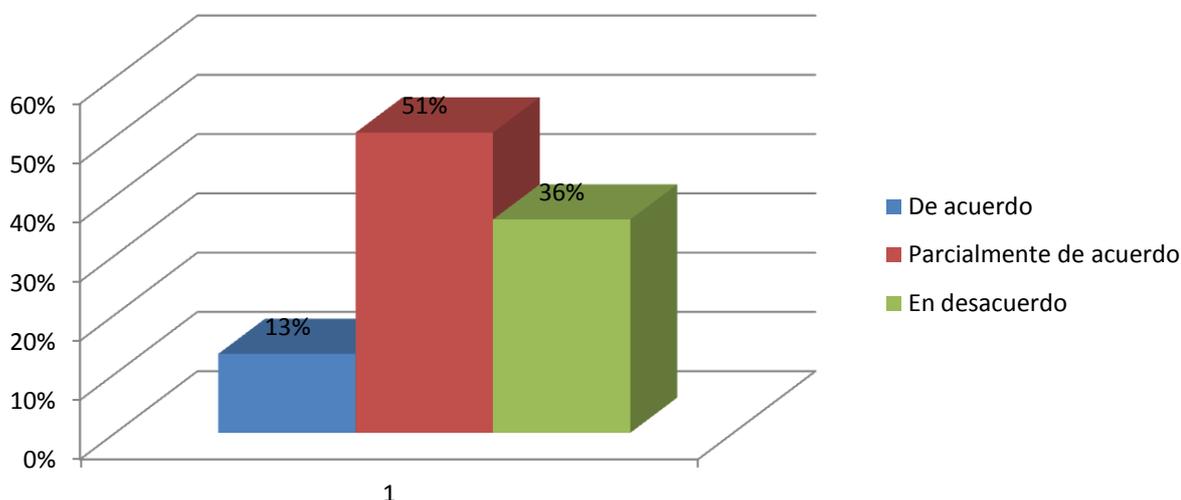
De acuerdo	49
Parcialmente de acuerdo	22
En desacuerdo	4



Ante la pregunta si consideran que es más beneficiosa la negociación individual antes que la colectiva, las respuestas son coherentes con el resultado de la pregunta anterior, con los siguientes parámetros:

De acuerdo	10
Parcialmente de acuerdo	38
En desacuerdo	27

Los mejores beneficios se obtienen en la negociación individual con la contraparte empresarial.

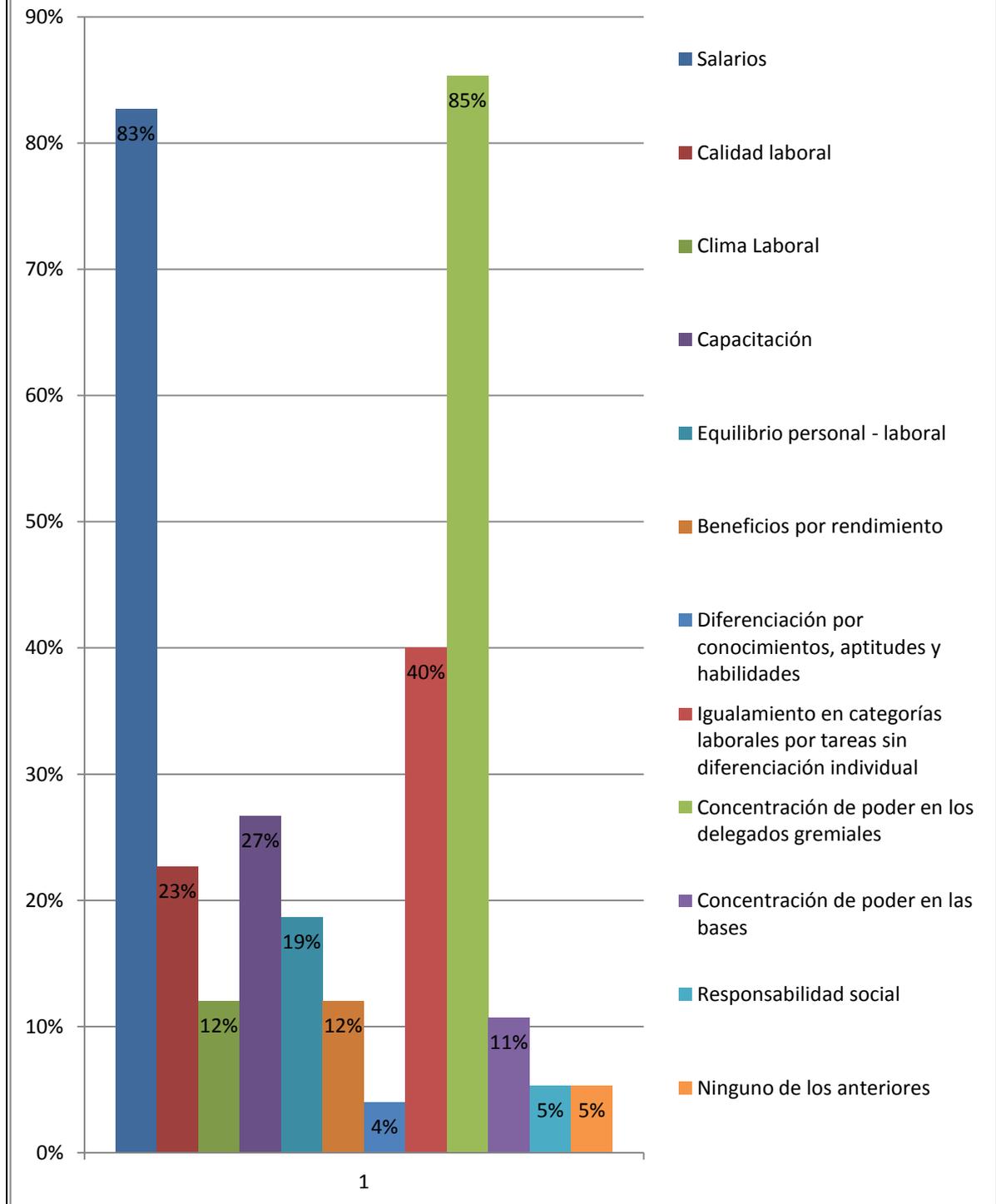


Con el objetivo de conocer su opinión sobre la dirigencia sindical actual y los intereses y metas que en su opinión persiguen sus representantes, solicité que establezcan un orden de prioridades en base a un listado de diversos valores que consideran que son representados en la actualidad por los Sindicalistas. El resultado de esta ponderación ha arrojado los siguientes resultados:

Salarios	62
Calidad laboral	17
Clima Laboral	10
Capacitación	19
Equilibrio personal - laboral	14
Beneficios por rendimiento	9
Diferenciación por conocimientos, aptitudes y hal	3
Igualamiento en categorías laborales por tareas sin diferenciación individual	30
Concentración de poder en los delegados gremial	53
Concentración de poder en las bases	8
Responsabilidad social	4
Ninguno de los anteriores	5

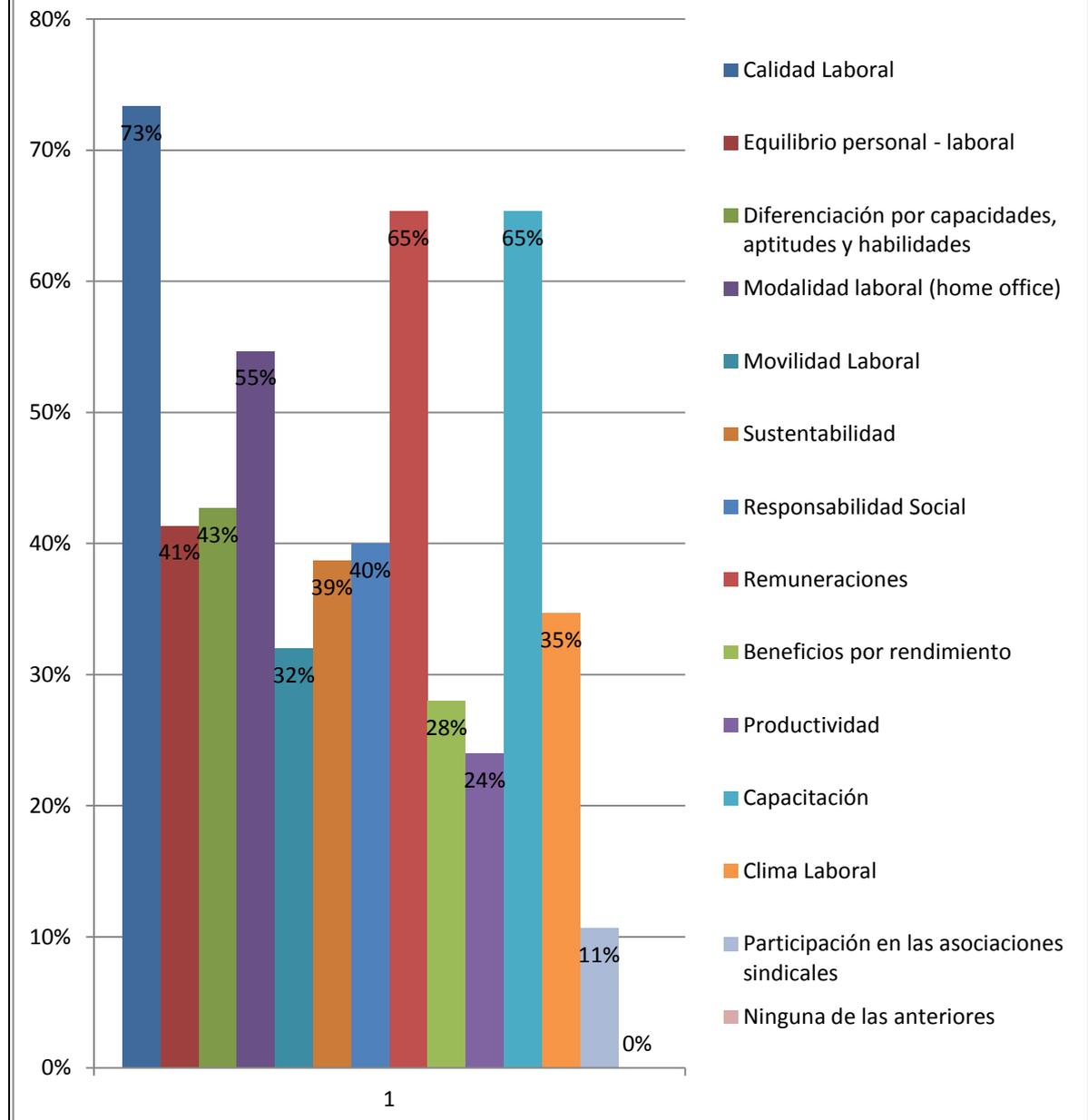
La representación gráfica de este resultado es la siguiente:

Valores e intereses representados en la actualidad por los Sindicatos



En complementariedad con la pregunta anterior solicité que expresen cuáles son los valores que les interesa representen los gremios para ser convocados y validar el accionar sindical:

Valores e intereses a representar para la Generación Y

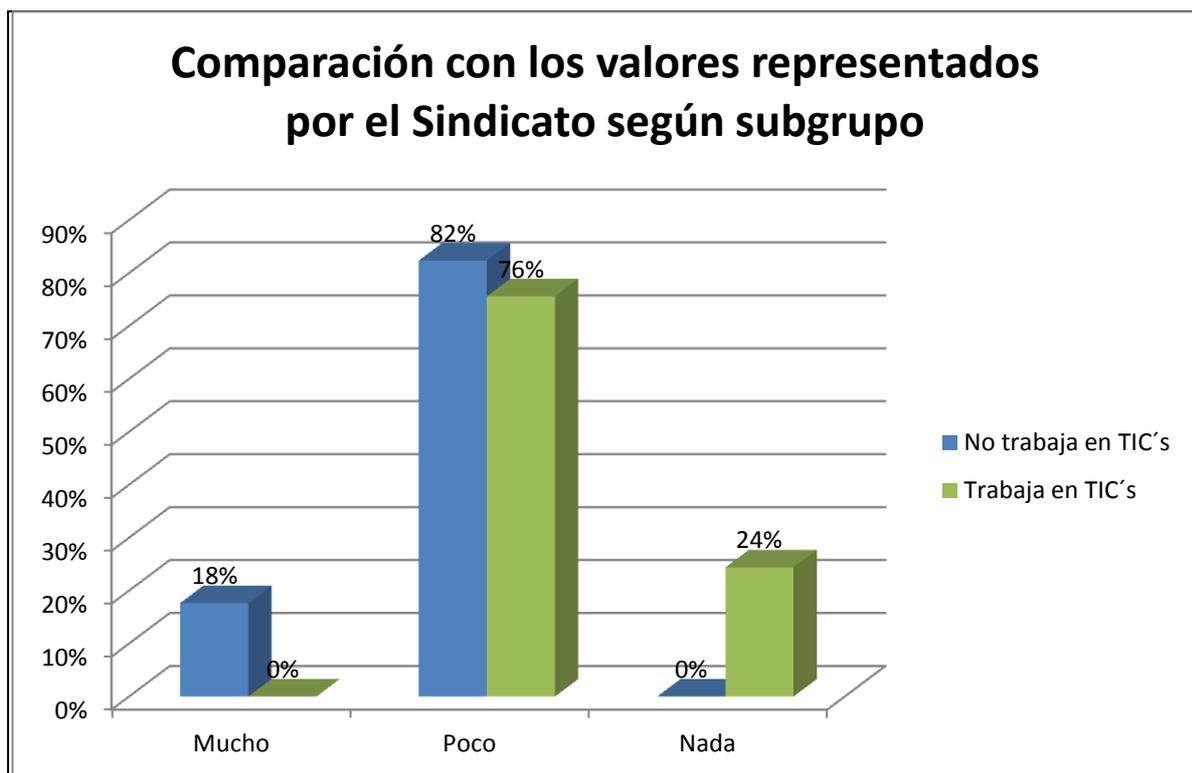


El grupo encuestado está compuesto por representantes de la generación Y que trabajan en TIC y aquellos que se dedican a otras áreas en general. Analizando las respuestas de acuerdo al grupo al que pertenecen surgen algunas coincidencias y diferencias interesantes.

Los resultados sobre la opinión de los encuestados con relación al interés que representan para su generación los temas que negocian los dirigentes sindicales actuales, han sido, para cada grupo, los siguientes:

	No trabaja en TIC's	Trabaja en TIC's
Mucho	18%	0%
Poco	82%	76%
Nada	0%	24%

En los extremos, la valoración de ambos grupos registra una tendencia diferente, ya que mientras el 18% se siente muy representado en el subgrupo que no trabaja en tecnología, el 24% de quienes trabajan en el área opina que no se identifican. El gráfico comparativo es el siguiente:



Sin embargo, lo significativo es que la mayoría opina que el accionar sindical actual, tiene escasa relación con sus intereses. En este contexto la tendencia negativa es significativa.

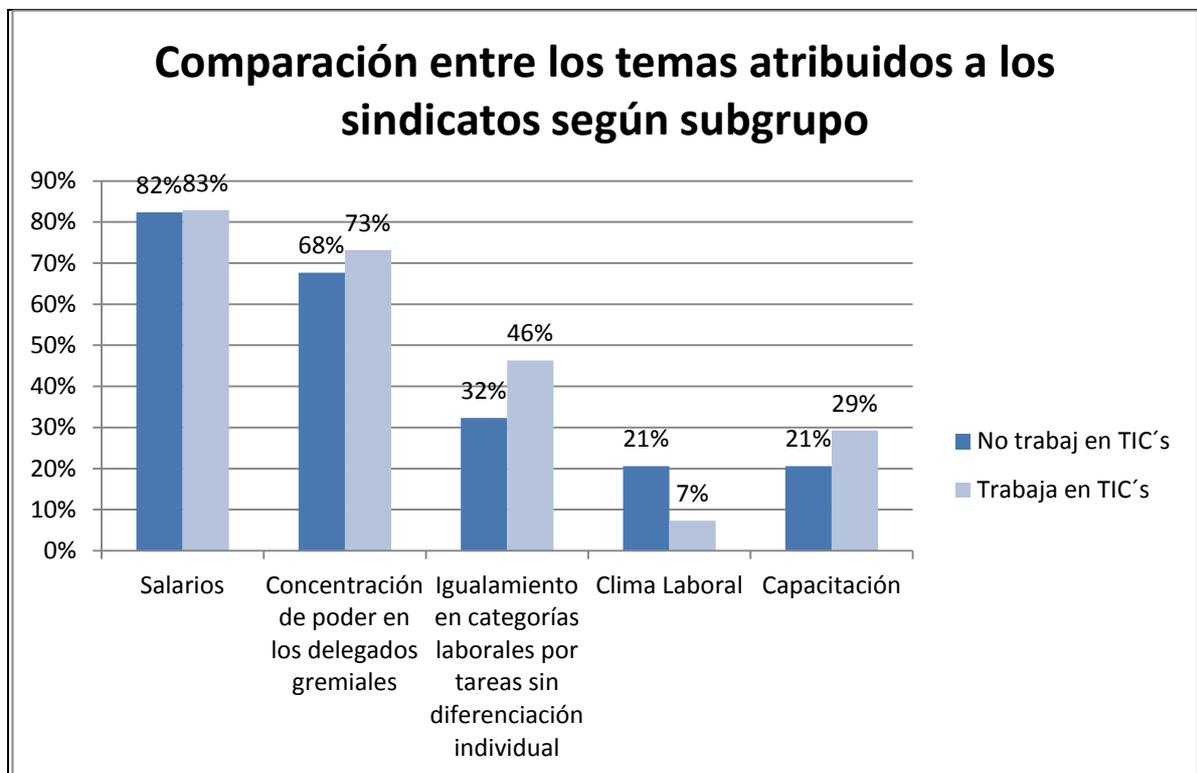
Otra de las preguntas incluidas en la encuesta que se vincula con los factores determinantes del accionar sindical es aquella en las que se categorizaron los intereses que en su opinión defienden los representantes sindicales en la actualidad.

La composición de las respuestas priorizando cinco intereses, de ambos subgrupos fue la siguiente:

Detalle	No trabaja en TIC's		Trabaja en TIC's	
Salarios	28	82%	34	83%
Concentración de poder en los delegados gremiales	23	68%	30	73%
Igualamiento en categorías laborales por tareas sin diferenciación individual	11	32%	19	46%
Clima Laboral	7	21%	3	7%
Capacitación	7	21%	12	29%

Puede observarse que se mantiene pareja la percepción sobre defensa salarial y concentración de poder en las delegados gremiales. Luego a partir de intereses vinculados fuertemente a la impronta generacional como es la percepción de igualdad y diferenciación, clima laboral y capacitación se bifurcan fuertemente entre ambos subgrupos.

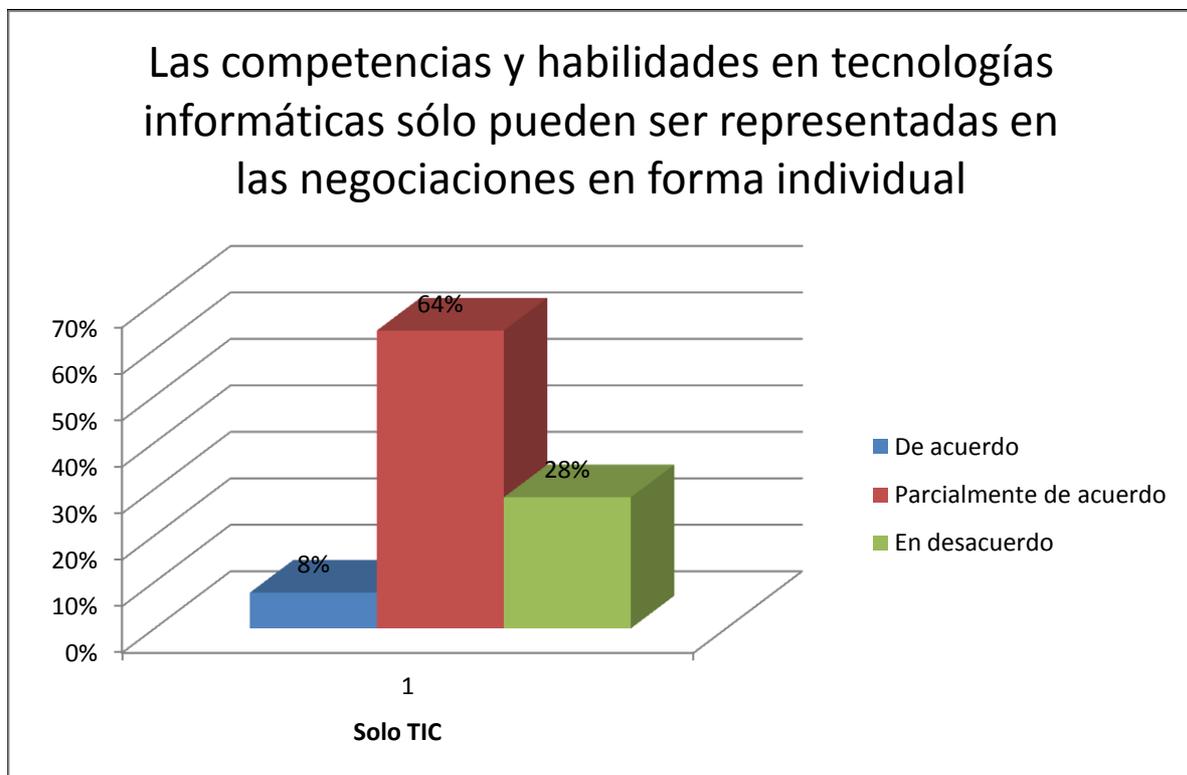
La comparación entre ambos grupos arroja el siguiente gráfico:



En el cuestionario se incluyó un apartado dirigido solamente a los integrantes de la generación millenials que trabajan en tecnologías informáticas, con el objetivo de conocer, dadas las particularidades de su actividad, su opinión haciendo foco en sus fortalezas.

La primera pregunta se orientó a conocer si consideran que sólo pueden representarse en forma individual debido a las competencias y habilidades que los caracterizan. Las respuestas de los entrevistados arrojaron los siguientes valores:

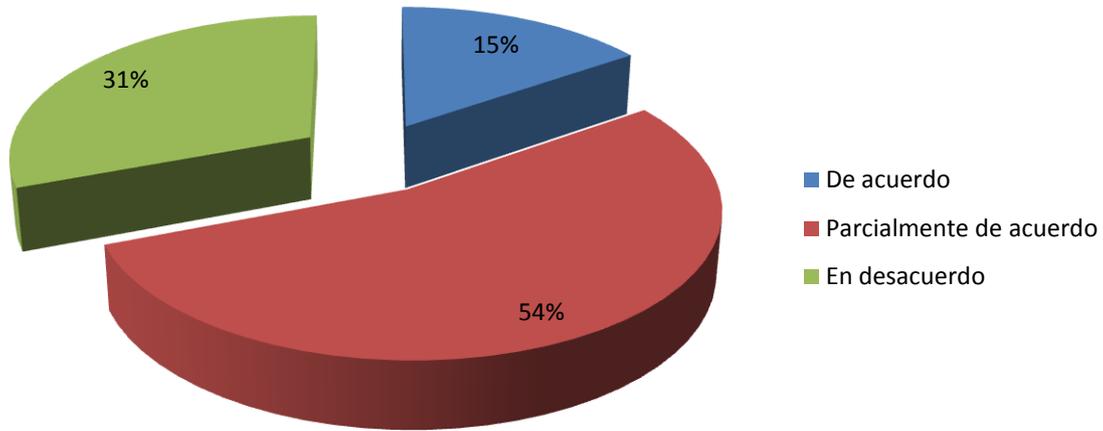
De acuerdo	3
Parcialmente de acuerdo	25
En desacuerdo	11



Para complementar la respuesta anterior y ante la realidad manifiesta que en la mayoría de las empresas de tecnología los salarios y beneficios laborales se pactan uno a uno, la pregunta se orientó a conocer el grado de satisfacción con los resultados obtenidos en la negociación individual. A continuación se grafica el resultado:

De acuerdo	6
Parcialmente de acuerdo	21
En desacuerdo	12

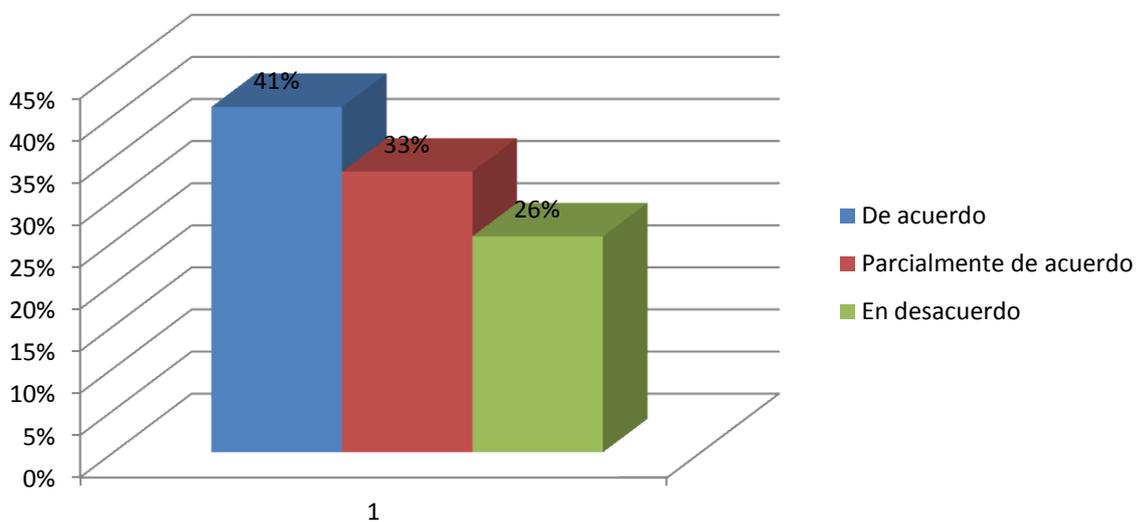
Los resultados obtenidos en la negociación individual son satisfactorios



Se requirió su opinión con relación a la necesidad de contar con su participación en el accionar sindical para involucrarse y alcanzar el objetivo de satisfacción laboral-personal:

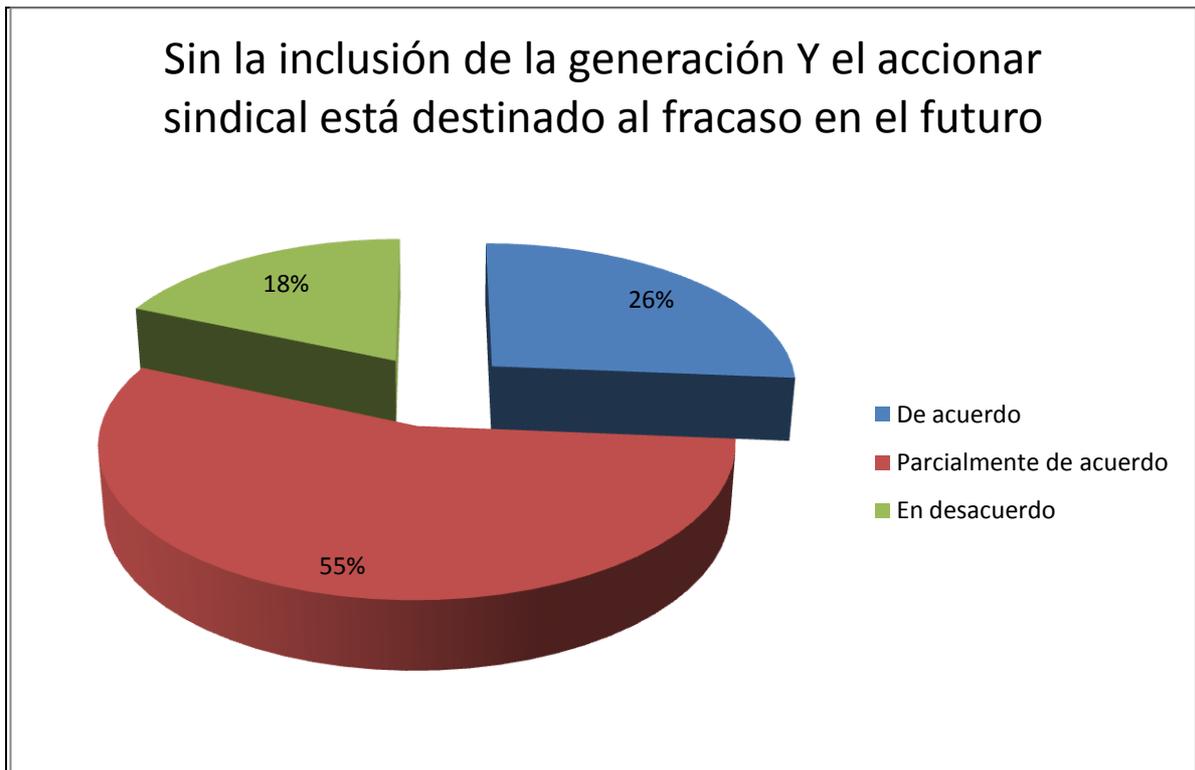
De acuerdo	16
Parcialmente de acuerdo	13
En desacuerdo	10

La generación Y debe participar en las asociaciones sindicales para alcanzar los objetivos de satisfacción laboral - personal



La última pregunta se orientó a conocer su opinión sobre el futuro del accionar sindical. Si consideran su participación e inclusión en las estructuras sindicales condición necesaria para el éxito futuro del accionar sindical. Sus opiniones arrojaron los siguientes resultados:

De acuerdo	10
Parcialmente de acuerdo	21
En desacuerdo	7



b. El actor Sindical

Unión Informática

Realicé entrevistas con el Secretario Adjunto de la Unión Informática, para conocer cómo se gestó el sindicato, cual es el alcance actual y cuáles son las expectativas y el plan estratégico de desarrollo de su accionar.

También importaba conocer su opinión sobre la percepción que manifestaron los encuestados sobre los sindicatos, y si ellos en su labor reciben las mismas opiniones, sobre la base del devenir histórico sindical en el país.

Este sindicato se gestó en el ámbito de dos empresas multinacionales – IBM y Hewlett Packard, que por principio, como gran parte de las empresas de origen norteamericano, tienen gran resistencia a los sindicatos. (de hecho IBM no aceptaba en su planta a los sindicatos).

Al respecto, analiza que esta génesis fue posible, ante las necesidades de negocios que surgieron en estas empresas hace poco más de una década, lo cual generó que se aparten del perfil promedio de sus empleados y contraten personal con orígenes, perfiles e intereses diferentes del empleado promedio histórico que las integraba.

Incorporados a la organización y frente a acciones corporativas que los violentaban comenzaron a organizarse para enfrentar y resolver los conflictos que se generaron.

De los once miembros que integran su Comisión Directiva, seis trabajan en la empresa IBM, incluyendo al Secretario General, Secretario Adjunto, Secretario Gremial y Secretario de Comunicaciones, de acuerdo a lo que surge de su página web y que fue verificado en la entrevista con el Secretario Adjunto.

Ello ha sido la piedra fundacional de este sindicato, de acuerdo a lo expresado por su Secretario Adjunto, el cual ha sido exitoso, aún cuando ninguna de esas empresas ha suscripto a la fecha convenio con la Unión Informática.

Ante la pregunta si en su accionar diario percibía la falta de interés de los trabajadores informáticos en la representación sindical, contestó que efectivamente deben hacer un trabajo de concientización con los trabajadores marcando la diferencia con la dirigencia sindical clásica o por lo menos con la percepción generalizada de la misma, en la cual se considera que el objetivo de los delegados gremiales y autoridades sindicales es la concentración de poder y realizar negocios priorizando intereses personales antes que los colectivos.

A pesar de las políticas, marcadamente antisindicales de estas corporaciones americanas, fueron cambiando radicalmente su forma de manejarse frente al trabajador, reestructuraron sus políticas salariales otorgando dos aumentos al año (no había precedente), mermó muchísimo la persecución sindical de los mandos medios, comenzaron a pagar las horas extra y las guardias, etc.

Esto es una evidencia real de la presión que ejerce la Unión Informática frente a este tipo de mega-corporaciones que deben demostrar poder y control frente a su casa matriz, aún sin haberlo formalizado en los papeles, y es a partir de ello que han fijado su horizonte de crecimiento para representar a toda la actividad, con la obtención en un futuro de la personería gremial

La misión, visión y valores de la Unión informática son:

Misión:

Armonía en la actividad informática.

Visión

Deseamos una profesión protegida legalmente por un convenio colectivo de trabajo

Valores

- *Vocación de diálogo*
- *Democracia*
- *Transparencia*

El Secretario Adjunto también expresó como objetivos de la gestión del sindicato atender al bienestar general de los afiliados, lo que significa en el contexto actual, brindar contención y asistencia social ante una serie de despidos que observan se están produciendo desde hace un tiempo.

Para ello realizan compras comunitarias, que ante las grandes cantidades adquiridas, forman un ahorro importante en la canasta familiar de sus afiliados. En su horizonte se perfilan otras acciones, pero para su implementación necesitan masa crítica de representación

También respondió a la pregunta sobre el ejercicio del poder y la percepción colectiva al respecto. Expresó que se debe desmitificar la concepción negativa de la palabra, y entender que el accionar sindical está directamente vinculado al ejercicio del poder, no siendo ese el problema sino las formas y objetivos de su ejercicio.

Básicamente expresó que no está de acuerdo en el ejercicio del poder por el poder en sí mismo, sino en el marco de una concepción de logros y bienestar colectivo.

Unión Trabajadores de Prensa de Buenos Aires

También realicé una entrevista con el Delegado Gremial de la Comisión Interna de Canal 7, con el objetivo de conocer la realidad de la participación de la nueva generación en las acciones del sindicato y de identificación con su accionar, en una actividad con una trayectoria diferente a la tecnológica, y contrastar las diferencias y/o similitudes. También la tecnología ha atravesado y modificado la profesión.

Ante la pregunta si la generación más joven se siente identificada o no con el accionar sindical de los representantes actuales, informa que existe una valoración por la lucha histórica realizada por los dirigentes y los logros alcanzados en materia laboral, que abarcan temas diversos no solamente los vinculados a remuneraciones.

Citó por ejemplo las conquistas en cuanto al equipamiento laboral, instalaciones, etc. Un punto muy importante en esta actividad es la seguridad en el desarrollo de la tarea, ya que la noticia en muchos casos se genera en un ambiente de conflicto al cual el periodista y el equipo necesario para armar una cobertura periodística deben exponerse para realizar su trabajo.

Sin embargo también consignó que en esta generación predomina la visión individual por sobre la colectiva. Se acercan en función de sus intereses individuales y muchas veces actúan por afuera de la estructura gremial para alcanzar sus objetivos personales, sin contemplar las consecuencias que para el colectivo ello puede generar en el futuro.

La explicación que encuentra para esta situación tiene dos pilares: por un lado la situación y el contexto social, laboral, económico y político es completamente diferente

a la realidad del siglo pasado, cuando prosperaron los sindicatos y por otro lado los grandes logros necesarios en ese contexto histórico ya fueron alcanzados.

Si a ello se le suma una generación con fuerte concepción individualista, cierra el círculo del individualismo por sobre el interés colectivo.

Ante la pregunta de los niveles de participación directa en el accionar sindical, respondió que si bien algunos jóvenes participan de la actividad gremial, son pocos los que se involucran y comprometen con el gremio. Acuden frente a la presencia de un conflicto personal para su resolución y sólo en la medida que en su apreciación la resolución individual no brinde mejores resultados.

El postulado en que se basa el accionar de esta Comisión Interna es siempre respetar la opinión o el deseo del representado. Si el involucrado prefiere que la Comisión Interna no actúe frente a la empresa y negociar en forma individual, respetan esa postura planteada.

Cuando su accionar es requerido, informó que, los pilares del accionar son los siguientes:

- ✓ Luchar contra la injusticia.
- ✓ Resolver el conflicto individual pero sin perder el horizonte del beneficio colectivo.
- ✓ Estudiar las acciones contemplando el futuro.

En cuanto al impacto del desarrollo tecnológico esta actividad se ha visto también fuertemente influida por el cambio y hoy se generan conflictos para definir cómo encuadrar determinadas tareas.

Citó como caso testigo la página web. Todos los noticieros tienen una versión online a través de una página web. Ahora bien quienes redactan los contenidos de los mismos son periodistas, redactores, etc. Sin embargo en el momento de redactarse el Estatuto del Periodista o el Convenio Colectivo no existía internet, como consecuencia de ello surgen por lo tanto conflictos de representación, con por ejemplo el Sindicato Argentino de Televisión (SAT) sobre cuál es el Sindicato que debe representar a estos trabajadores que no están contemplados en ninguno de ellos.

Dado que la base de sustentación de los sindicatos es su masa de afiliados, no sólo desde lo económico sino desde la legitimidad del ejercicio de la representación, se producen conflictos inter sindicales, los cuales bregan por representarlos.

Frente a la pregunta de redactar nuevos convenios colectivos que contemplen el aggiornamiento de la profesión, el impacto tecnológico, el cambio cultural y el contexto histórico y político en el que se desarrolla la actividad en la actualidad, contestó que el riesgo de tratar de redactar un nuevo convenio es perder conquistas ya logradas.

Por lo tanto en ese marco la adecuación se efectúa empresa por empresa, firmando acuerdos puntuales que además contemplan la realidad económica y societaria de cada una de ellas así como las diferentes misiones, visiones y valores que cada una representa.

Por ejemplo Radio y Televisión Argentina Sociedad del Estado (Canal 7), surgió con la promulgación de la Ley de Servicios Audiovisuales – Ley 26.522 y entre los nueve objetivos citados en el artículo 120, ninguno se refiere a la obtención de ganancias, mientras que es condición de su subsistencia para los demás medios televisivos.

Para contextualizar el marco en el cual el gremio UTPBA se está desarrollando, cabe destacar que el mismo se encuentra en un proceso de desafiliación por crisis internas y está surgiendo un nuevo sindicato SIPREBA (Sindicato de Prensa de Buenos Aires), el cual espera resolver y obtener la personería gremial a la brevedad.

Capítulo IV.

Los valores, intereses y principios representativos de la generación millennials.

Previo a introducirnos en el análisis de las características distintivas de esta generación es importante profundizar en el tipo de organizaciones en que los mismos actúan y en qué medida éstas se han desarrollado y evolucionado en un contexto macro y microeconómico que ha tendido a provocar la alienación de los trabajadores, por el imperio de la introducción de saltos tecnológicos cualitativos, con los cuales paradójicamente, están totalmente identificados los millennials.

El mismo avance tecnológico que los caracteriza e identifica, es origen de los cambios introducidos en las organizaciones que provocaron en primera instancia, junto con demandas de mayores cantidades de productos y más baratos, la alienación de los trabajadores y su insatisfacción laboral.

Reclaman de las organizaciones valores y condiciones que la implementación de la tecnología que los representa ayudó a alienar, como surge de los estudios realizados por Trist y Bamforth (sistemas sociotécnicos) y Rice en la India, que permite concluir:

“El empleado, es una persona total que no sólo aplica su capacidad al trabajo, sino que también introduce en él sus necesidades emocionales y una gama completa de sentimientos. El trabajo y la situación laboral deben tomar esto en cuenta y, al hacerlo, el individuo podrá obtener muchos beneficios psicológicos que nada tienen que ver con una remuneración estrictamente económica.”¹³

Las organizaciones poseen además su propia cultura organizacional en la cual debe insertarse la fuerza laboral, aprehendiéndola y asimilándola para sí.

De acuerdo a la definición de cultura organizacional de Edgar Schein:

“Es un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende en la medida que resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que los han trabajado lo suficiente para ser considerados como válidos y, por lo tanto, dignos de ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas”¹⁴

Para la generación millennials aceptar el status quo de lo precedentemente probado y aceptado como válido está fuera del alcance de su comprensión, toda vez que (como la juventud de todas las épocas) cuestionan, derriban y proponen nuevos paradigmas y su cultura tiene que ver con la inmediatez y la adaptación a la velocidad del cambio y no a la permanencia de modos y maneras que no comprenden.

“Salimos de la época de los “grupos de referencia” pre asignados para desplazarnos hacia una era de “comparación universal” en la que el destino de la labor de construcción individual está endémica e irremediablemente indefinido, no dado de

¹³ Roberto de Board – El Psicoanálisis de las organizaciones – página 110 - Editorial Paidós -

¹⁴ Edgard Schein - Organizational Culture and Leadership – 1992 – Joseey – Bass Publishers – San Francisco

antemano, y tiende a pasar por numerosos y profundos cambios antes de alcanzar su único final verdadero: el final de la vida del individuo.”¹⁵

La relación de esta generación con las organizaciones de todo el espectro; sociales, económicas, educativas, políticas, etc. ha cambiado. No consideran omnipresente el poder de las mismas, todo es cuestionado, reanalizado, desmenuzado y vuelto a pensar.

Crean nuevas formas de interactuar con las mismas, y los roles de los líderes son puestos a prueba en forma permanente.

“En verdad, las organizaciones surgen debido a que los individuos tienen objetivos que sólo pueden lograrse mediante la actividad organizada y el elemento básico son las personas cuyas interacciones conforman la organización. Dado que la interacción de las personas es la condición necesaria para la existencia de una organización. El éxito o el fracaso de estas, está determinado por la calidad de las interacciones de sus miembros: interacciones individuales, individuo y organización, organización y otras organizaciones, y la organización y su ambiente total.”¹⁶

Tal como lo he expresado considero que la juventud en todas las épocas han representado el factor del cambio, lo que caracteriza particularmente a los millenials, y los diferencia de las generaciones anteriores, es la velocidad del cambio y transformación.

Lo que hoy es novedoso, veloz y eficiente es superado ampliamente en un corto período de tiempo. Ellos han crecido y desarrollado su potencial a esa velocidad, mientras las generaciones previas están aprehendiendo lo nuevo, ellos están un paso más adelante y están desarrollando algo más novedoso aún.

Su verdadero capital y diferenciación es la velocidad de adaptación. No podemos considerar que la resistencia al cambio, factor económico, sociológico y psicológico estudiado en profundidad, ha desaparecido, pero ciertamente convendría revisar sus postulados para entender a esta generación, sobre todo pensando en el futuro cercano, cuando se encuentren mayoritariamente en los roles de toma de decisiones y basen las mismas en la premisa del cambio constante.

Si esto ya es una realidad en la generación que hoy ejerce los mandos medios y superiores de la organización, a tal punto de analizar su permanencia o no en una organización en función de su capacidad de cambio y modernización casi permanente, para la generación Y representa directamente un principio fundamental y fundacional de su relación con el trabajo. No están dispuestos a integrar organizaciones rígidas que no se comprometan con el cambio y la evolución de los individuos y la sociedad.

“Sin lugar a dudas, en el mundo contemporáneo, muchas organizaciones sobreviven porque se anticipan y responden con inteligencia a los cambios externos y para ello desarrollan sus RR.HH, para que se adapten al contexto situacional por ende a parte de

¹⁵ Bauman Zygmunt – Modernidad Líquida – Prólogo – página 13 – Fondo de Cultura Económica - México

¹⁶ Christian Jean Paul León Porras - El rol fundamental del psicólogo en la administración de recursos humanos para las organizaciones del siglo XXI - 2007.
http://www.arearh.com/psicologia/rol_psicologo.htm

desarrollar y potencializar las habilidades de cada uno de los trabajadores hacen hincapié en mejorar las relaciones interpersonales, comunicación y por supuesto en su adaptabilidad a las condiciones medio ambientales de la sociedad o macro sistema.”
(Porras)

La interacción de los individuos con la organización es lo que se ha denominado “contrato psicológico”, el cual podemos definir a través de las palabras de Christian Jean Paul León Porrás:

“Las dos partes de la interacción están guiadas por directrices que definen lo que es correcto y equitativo, nosotros los psicólogos denominamos a esto "contrato psicológico". Este se refiere a la expectativa recíproca del individuo y la organización, establece el trabajo a realizar y la recompensa a recibir. Pero el contrato psicológico es un acuerdo tácito entre el individuo y la organización además es un elemento importante en cualquier relación laboral e influye en el comportamiento de las dos partes.”¹⁷

Este contrato psicológico ha evolucionado de acuerdo a lo que el trabajo ha representado para cada generación, y lo podemos resumir de la siguiente manera:

Generación tradicional o silenciosa:

Basa su modelo conductual laboral, sobre el esfuerzo y el sacrificio, la supresión de lo individual en beneficio de lo colectivo y necesita un Estado y por lo tanto organizaciones de tipo paternalistas. Una clara delimitación de jerarquías, basada en la obediencia ante quienes ostentan el poder, ejercido éste desde la coerción y por la capacidad de penalizar al incumplidor.

Baby Boomers:

Su entorno natural laboral es jerárquico y competitivo. El trabajo bajo presión es su sello distintivo y un estilo inconfundible de gestión. A lo largo del desarrollo de su carrera encuentran las raíces y los puntos débiles del negocio. Son analíticos por lo cual alcanzan un conocimiento profundo del negocio que le permite detectar oportunidades y como consecuencia de ello buscar los medios para plasmarlas en la realidad, basados en su capacidad estratégica.

Generación X:

Descrece completamente de las organizaciones, priorizan el equilibrio entre sus vidas personales y sus vidas laborales, otorgan credibilidad al jefe por la coherencia emanada entre sus acciones y su discurso, no toleran la incongruencia declarativa con acciones opuestas o reñidas a lo enunciado.

Claramente para esta generación la fuente de poder sólo puede emanar de la “autoridad moral”, coherencia entre capacidad, discurso y acción. El atributo de poder

¹⁷ Christian Jean Paul León Porrás - El rol fundamental del psicólogo en la administración de recursos humanos para las organizaciones del siglo XXI 2007.http://www.arearh.com/psicologia/rol_psicologo.htm

se transforma de esta manera en ejercicio precario dado que la confianza otorgada al líder en el marco de esta particular fuente de poder se tarda mucho en desarrollar y conseguir y se pierde en un minuto, basta la percepción de la discrepancia acción-declaración para perder la fuente de poder.

Generación Y:

Su crecimiento está directamente vinculado al desarrollo de la tecnología y la velocidad de las comunicaciones y la interacción virtual. Deben ser permanentemente sometidos a nuevos desafíos, brindarles capacitación para el desarrollo de nuevas competencias

Analizada la vinculación de cada generación con las organizaciones y con su trabajo, y lo que ello representa o ha representado, podemos observar cómo ha evolucionado el concepto de “contrato psicológico” y como se ha modificado el eje de poder en la relación entre los individuos y las organizaciones.

Si bien aún se considera que la relación de fuerzas y de poder entre la organización y el individuo, continúa siendo asimétrica, ciertamente ha variado el grado en que la misma puede ser ejercida por la organización, toda vez que debe adaptarse a los nuevos paradigmas de pertenencia, identificación y permanencia de la generación Y , y afrontan el cada vez más inalcanzable desafío de retener esta fuerza laboral, que además implica altos costos de capacitación, interés que han manifestado ampliamente en la encuesta, encontrándose entre los principales valores consignados.

Esta generación se ha desarrollado y prospera en la era de la modernidad líquida, que en palabras de Zygmunt Bauman significa:

“...la fluidez o la liquidez son metáforas adecuadas para aprehender la naturaleza de la fase actual – en muchos sentidos nueva – de la historia de la modernidad”¹⁸

Hemos analizado el contexto en el que se han desarrollado las organizaciones en las cuales trabajan los millenials, ahora con el objetivo de comprender los valores, intereses y principios, que manifiesta esta generación, propongo una breve introducción al estudio de sus características.

Dependiendo del autor, esta generación es situada entre los nacidos en el año 1980 y 2000, para otros entre 1982 – 2003. En cualquier caso cubren una ventana de dos décadas signadas por la evolución tecnológica, cuya característica fundamental es la vertiginosidad del cambio, como tal vez la raza humana no ha experimentado con anterioridad.

El ser humano ha atravesado a lo largo de su ciclo evolutivo cambios importantes con saltos disruptivos por efecto de impactos tecnológicos asociados a cada tiempo histórico y salido relativamente airoso en ese proceso, pero ninguno ha tenido el ritmo de cambio de la presente era, en la cual las tecnologías se vuelven obsoletas rápidamente con ciclos de vida muy cortos y las consecuencias se derraman en forma casi inmediata.

¹⁸ Bauman Zygmunt – Modernidad Líquida – Prólogo – página 8 – Fondo de Cultura Económica - México

Conocer entonces a la generación que ha crecido y desarrollado su potencial en este período histórico, cruzados por cambios constantes y a velocidades donde los conocimientos son rápidamente superados o refutados, educados con una estructura de aprendizaje que aún no se adapta a la velocidad del cambio, es fundamental para comprenderlos y entender su inserción social, laboral e inclusive en las organizaciones sindicales.

Conocidos como la generación del Milenio, su crecimiento está directamente vinculado al desarrollo de la tecnología y la velocidad de las comunicaciones y la interacción virtual y no desean que se los confunda con la generación X. Como ya he citado, deben ser permanentemente sometidos a nuevos desafíos, brindarles capacitación para el desarrollo de nuevas competencias. Lo importante es la variación permanente de tareas desarrolladas, caso contrario se aburren.

A diferencia de la generación X han crecido en un mercado laboral poderoso, son ambiciosos, automotivados y son grandes consumidores, tanto a través del dinero que generan como del erario familiar.

“Los milenarios (generación Y) son extremadamente prácticos, le dan la bienvenida las reglas y guías claras, demuestran altos niveles de confianza y optimismo, son muy conscientes de los sucesos actuales y sensibles de sus alrededores, y definen el éxito en términos de equipo en lugar de considerarlo un logro individual”¹⁹

Tal vez el mayor factor de coincidencia entre esta generación y la generación X es la fuente de poder a la cual responden. Al igual que la generación X sólo reconocen al líder que ostenta poder legítimo y debe mantenerlo sobre la base de la coherencia, dado que es el modelo con el cual se identifican.

También es necesario desmitificar ciertas características asociadas a la Generación Y de manera de poder crear organizaciones que les resulten atractivas, siendo esto tan válido para las empresas que se esfuerzan (y pierden habitualmente) en la cíclope tarea de retenerlos como para las asociaciones sindicales que desean representarlos.

A menudo, el término Generación Y hace que las personas de otras generaciones conjuren personajes mimados, consentidos niños que piensan que toda actividad termina con ellos y en su deseo de conseguir un trofeo.

“Here’s the reality on several misperceptions that often color managers’ interactions with Generation Y:

- ✓ Parental involvement does not mean the Y’s are helpless or immature.
- ✓ Y’s are not unusually narcissistic or needy.
- ✓ Computer games and online activities have not ruined their cognitive abilities.²⁰

Esto significa:

¹⁹ Un enfoque de administración de los stakeholders y de casos – Joseph W. Weiss - Etica en los negocios- 4ª Edición - Thomson

²⁰ Generational Issues - Guide to managing Y’s – Tammy Erickson – Harvard Business Press – January 189, 2009 - <https://hbr.org/2009/01/guide-to-managing-ys.html>

- ✓ La participación de los padres no significa que los representantes de la generación Y son incompetentes o inmaduros.
- ✓ La integrantes de la Generación Y no son habitualmente narcisistas o necesitados.
- ✓ Los juegos de computación y actividades en línea no han arruinado sus capacidades cognitivas.

La generación millennial tiene entre sus características distintivas la capacidad de atender múltiples tareas e intereses en forma simultánea. Aspira a obtener de cada una de sus experiencias satisfacción, que si bien incluye lo económico, no es excluyente ni tampoco su objetivo principal.

En cuanto a su desarrollo laboral priorizan su capacidad de autogestionarse, el enriquecimiento personal económico y emocional a través de las tareas realizadas. Descreen de los controles tradicionales vinculados a cumplimiento de jornada laboral y el ejercicio de la autoridad, si la misma no está respaldada por idoneidad personal y profesional.

Su credo es la autoridad moral brindada por la capacidad, conocimientos y liderazgo matricial, que sus aportes sean tenidos en cuenta y valorados, así como la capacidad del líder de conducir proactivamente el grupo hacia los objetivos colectivos e individuales.

Sobre la base del trabajo de Rice, cita Roberto de Board:

“Las Organizaciones deben propender al enriquecimiento laboral. Las personas deben ser capaces de controlar sus propias actividades. Deben organizarse de manera tal que los seres humanos puedan forjar relaciones satisfactorias.”²¹

Este es el gran desafío de las organizaciones de todo tipo con relación a esta generación, como crear ámbitos que los atraigan y en los cuales fructifique su aspiración de desarrollo y crecimiento.

Adquiere aún mayor trascendencia en aquellos que se dedican a las TIC, su retención es fundamental porque sus conocimientos son escasos con relación a un mundo cada vez más veloz y ligero y cuya capacitación y especialización es altamente onerosa, como para perder el recurso una vez alcanzado el grado de seniority deseado.

“Make your organization’s value proposition more attractive to Generation Y. Gen Y’s pay close attention to both what and how you communicate, so it’s important to sell your offer by emphasizing your values and reputation, your community involvement, and your innovative recruiting approaches, including a vibrant Web presence and swift and decisive communication.”²²

Esto significa:

²¹ Roberto de Board – El Psicoanálisis de las organizaciones – página 102 - Editorial Paidós -

²² Generational Issues - Guide to managing Y’s – Tammy Erickson – Harvard Bussiness Press – January 189, 2009 - <https://hbr.org/2009/01/guide-to-managing-ys.html>

Propone formas de crear un ambiente de trabajo más atractivo para la Generación Y. Una vez que comienzan a entender el gen constitutivo de la generación Y, puede efectuar cambios en su organización que incrementarán su atractivo para ellos, lo que le permite atraer y retener a sus mejores talentos.

Hacer propuesta de valor de su empresa, cual es su misión y su visión, ello hace más atractiva la empresa y la Generación Y presta mucha atención a este aspecto.

La Generación Y presta atención también a qué y cómo se comunica, es decir a la misión y los valores de las empresas, por lo tanto comunicar claramente la visión de la organización es fundamental para atraer a esta generación, haciendo hincapié en sus valores y en la reputación, la participación de la empresa en la comunidad, y sus innovadores métodos de reclutamiento, incluyendo una presencia en la web vibrante y la comunicación rápida y decisiva.

De las respuestas brindadas por el grupo en la encuesta, surge que los principales valores que representan a esta generación se vinculan directamente con el bienestar que demandan a través de su labor, medido no solamente en términos económicos sino con una profunda raíz en la realización personal.

Si analizamos los resultados obtenidos, podemos observar que los principales valores que fueron seleccionados, obteniendo la mayor ponderación (consigna que se incluyó en el cuestionario), se vinculan con la satisfacción, los desafíos permanentes y la movilidad.

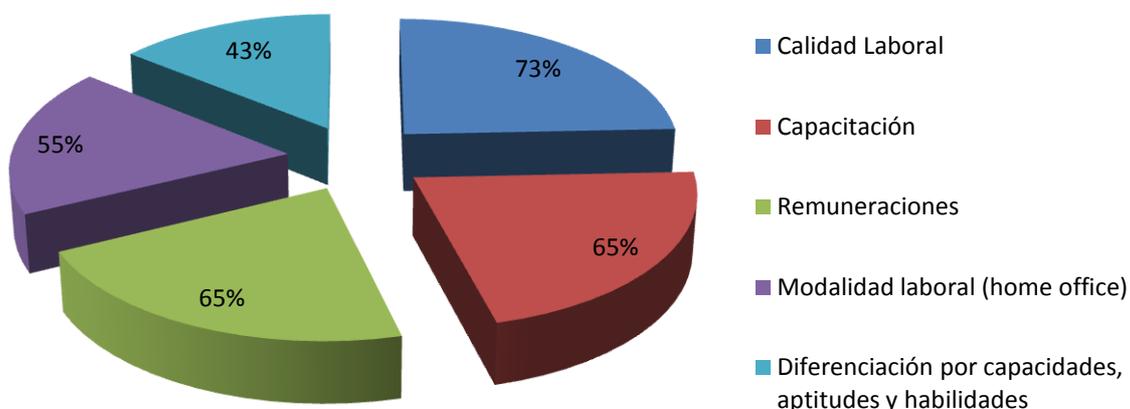
Los principales intereses han sido:

Calidad Laboral	55	73%
Capacitación	49	65%
Remuneraciones	49	65%
Modalidad laboral (home office)	41	55%
Diferenciación por capacidades, aptitudes y habilidades	32	43%
Equilibrio personal - laboral	31	41%
Responsabilidad Social	30	40%

Si analizamos en forma unificada calidad laboral y equilibrio personal – laboral como dos caras de una misma moneda, podemos concluir que el factor dominante en su escala de valores está directamente vinculado a su bienestar y gratificación personal, basado en un aumento de expectativas y la necesidad de mejora continua. Es significativo que aparezca en último lugar la responsabilidad social, lo que implica que privilegian la superación individual por sobre la social.

El gráfico que representa los cinco principales intereses expuestos por el grupo encuestado arroja el siguiente resultado:

Principales intereses seleccionados



Este resultado nos demuestra la actualidad de las conclusiones alcanzadas por Rice, Emery & Trist, a partir de los cuales Robert De Board concluyó:

“El aspecto tecnológico del sistema no puede llevarse a su punto máximo en el aislamiento. El aspecto social también debe tenerse en cuenta, y sólo se alcanzará el estado de estabilidad cuando la estructura tecnológica y la social entren en armonía en un sistema socio técnico.”²³

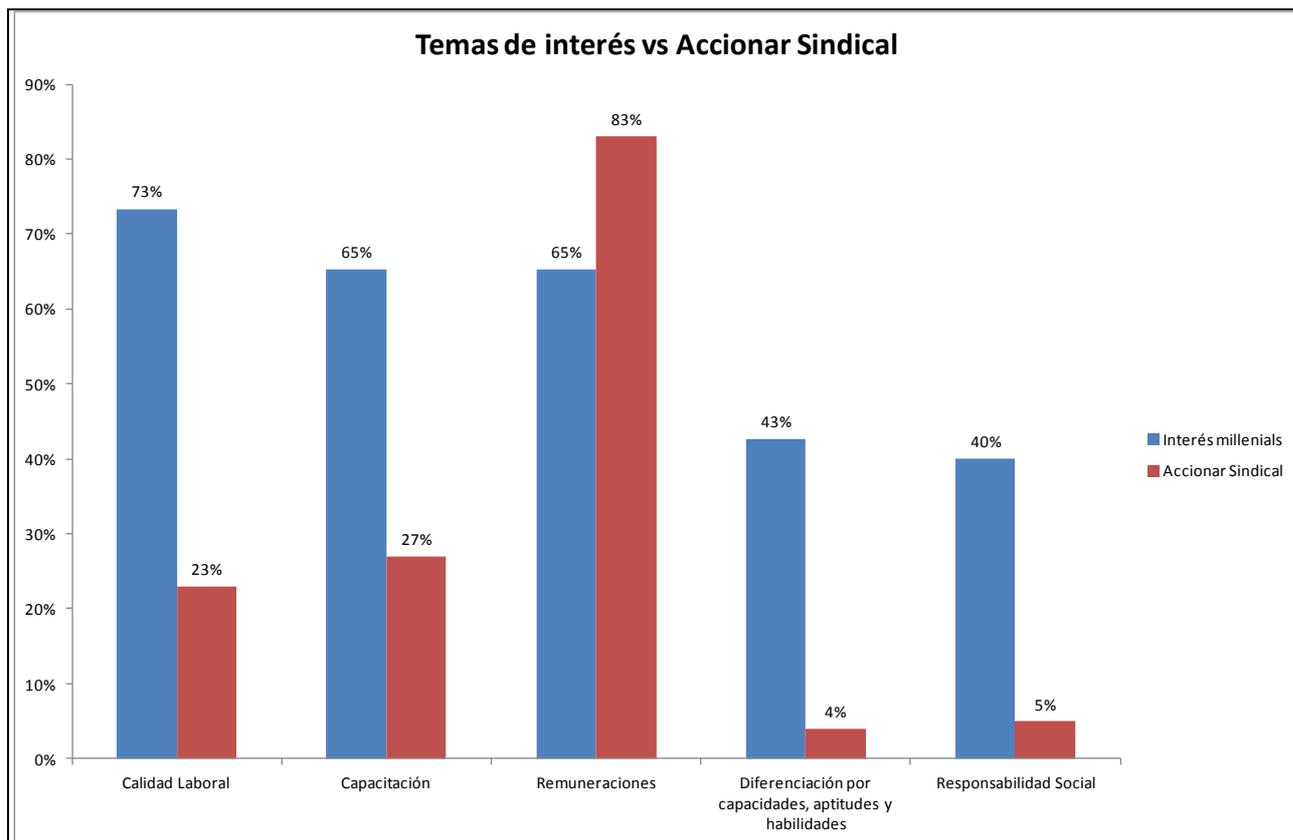
La percepción de la generación millenials sobre los intereses que mueven a la dirigencia sindical actual tiene un punto de encuentro y coincidencia en el aspecto salarial de la negociación colectiva.

Sin que ello implique una contradicción, consideran que la defensa colectiva del salario obtiene mejores resultados que la negociación individual.

Aquí es concurrente la percepción de los intereses defendidos en la actualidad con las aspiraciones de los encuestados. La ponderación de esta variable ocupa el segundo lugar tanto en los valores que perciben se defienden en la actualidad como en aquellos en los cuales aspiran a ser representados. Les interesa la defensa de las remuneraciones en un 65% de los casos y consideran que los gremios se abocan a ello actualmente en un 83% de los casos.

Sin embargo ahí terminan las coincidencias pues los ítems más valorados según las respuestas del grupo encuestado, son escasamente receptados en su opinión por las asociaciones sindicales.

²³ Roberto de Board – El Psicoanálisis de las organizaciones – página 105 - Editorial Paidós -



Del gráfico anterior surge claramente que la percepción de este grupo con relación al accionar sindical se encuentra, excepto por el tema salarios, totalmente divorciado de su intereses e inquietudes.

Si analizamos su actitud frente a la necesidad casi obsesiva de obtener nuevos desafíos, acorde a la vertiginosidad de su vida, adaptada al cambio permanente de la sociedad, observamos que en el segundo puesto de sus intereses en el mismo grado de valoración que sus remuneraciones, se encuentra la capacitación.

Esta postura generacional es coherente con la velocidad a la cual cambian los paradigmas, evolucionan las teorías, se elaboran, se prueban, se desechan, todo a un ritmo de aceleración absoluta, todas las respuestas deben ser obtenidas ya, la vida, el pensamiento, la acción y hasta los sentimientos son “online”, un minuto después es tarde.

Se manejan con dispositivos de alta velocidad de procesamiento de información, de operaciones cada vez más complejas, la capacidad para acceder a la información a igualado cuando no superado el conocimiento, es más eficiente quién accede a mejor información que quién la ha estudiado, ya que esta evoluciona a tal velocidad que lo aprehendido en un momento es cuasi obsoleto un rato después (la exageración me pertenece).

Ello ha generado también la inmediatez compulsiva de la satisfacción, lo quieren de determinada manera y lo quieren ya. Se mantienen informados y actualizados con el

objeto de alcanzar su plenitud, sin embargo una vez logrado necesitan un nuevo desafío.

“La sensación de plenitud siempre es futura, y los logros pierden su atractivo y su poder gratificador en el mismo instante de su obtención, si no antes. Ser moderno significa estar eternamente un paso delante de uno mismo, en estado de constante transgresión.”²⁴

Resulta necesario achicar/ disminuir la brecha entre los objetivos organizacionales y las aspiraciones individuales. Esto permite tener una vida equilibrada, si consideramos que en promedio las personas trabajamos un tercio de nuestra vida, dormimos otro tercio y en el tercio restante realizamos todas las demás actividades como capacitarnos, relacionarlos, reproducirnos, etc.

En este esquema, obtener satisfacción en el ámbito laboral es fundamental ya que la frustración o insatisfacción laboral suele invadir los tercios restantes, afectando nuestro descanso y vínculos sociales y familiares. Esta premisa es transversal y común a todas las generaciones que conviven laboralmente en la actualidad.

²⁴ Bauman Zygmunt – Modernidad Líquida – Emancipación – página 34 – Fondo de Cultura Económica - México

Capítulo V.

El imaginario colectivo de esta generación sobre los intereses, valores y principios que representa y defiende la dirigencia sindical actual.

Antes de introducirnos en el análisis planteado en este capítulo es importante conocer bajo que paradigmas de trabajo y accionar sindical se han desarrollado las asociaciones sindicales tal como las conocemos hoy.

Al respecto dice Osvaldo R. Battistini:

“El trabajo ha sido una dimensión central y unos de los fundamentos estructurantes de las llamadas sociedades industriales desde hace dos siglos.”²⁵

Dice también con relación a la construcción de la identidad:

“Las identidades se nutrieron durante décadas de representaciones sociales en torno al trabajo, que además de proporcionar seguridad y coherencia, se ajustaban a una realidad de crecientes beneficios laborales en una población mayoritariamente empleada y asalariada.” (Battistini – página 202)

“La relación entre la libertad sindical y una de las acciones más características de la actividad sindical -la negociación colectiva-, es, desde luego, sumamente estrecha. Junto con el ejercicio de la huelga, la negociación colectiva constituye uno de los instrumentos más importantes que habitualmente integran los “programas de acción” de las organizaciones de trabajadores.”²⁶

Definido el marco en el cual prosperaron las asociaciones sindicales y el valor representado en ese contexto por el trabajo de los individuos podemos avanzar en analizar esta realidad en el marco actual.

El contexto actual, no cabe duda, es un marco de crisis, de identidad y de contenidos, pues todo es sometido a permanente revisión; los conocimientos, las normas, etc. son dinámicas y evolucionan y se modifican para adaptarse al nuevo contexto. La realidad del mercado laboral ha sufrido drásticos cambios en la era de la globalización, con su desestructuración y su precarización, dejando a los sectores más vulnerables de la fuerza laboral (jóvenes, trabajadores en edad avanzada y trabajadores con baja formación profesional), con niveles de sub y desempleo muy elevados.

La tecnología ha generado el crecimiento exponencial del intercambio de bienes, capitales y servicios facilitando la movilidad de la producción, el capital y la fuerza laboral, pero ello no se refleja en un crecimiento de los puestos de trabajo.

²⁵ Battistini, Osvaldo R – El trabajo frente al espejo – página 201 – 2004 - Prometeo Libros -

²⁶ Carlos Alberto Etala – Libertad Sindical y Negociación Colectiva – Aportes para un debate doctrinal –página 1 - <http://www.derecho.uba.ar/institucional/etala-libertad-sindical-y-negociacion-colectiva.pdf>

“Las instituciones del trabajo... han devenido inadecuadas en relación con el nuevo entorno competitivo y tecnológico.”²⁷

Los cambios producidos a partir de la tecnología generaron un profundo cambio en la forma en que las personas se relacionan con todos los factores económicos, y en la valoración de las relaciones laborales a partir de ello.

Conviven dos situaciones contrapuestas, la precarización laboral con altos niveles de desempleo y subempleo para una importante porción de la sociedad por un lado, y la valoración y escasez de recursos idóneos para una porción menor por otro, que genera además una alta movilidad laboral y mínima identificación con la organización.

“...nuevas maneras de producir, de consumir y de organizar la producción, han dislocado un orden institucional preexistente – siempre provisorio – e instalado con urgencia y dramatismo la cuestión de la crisis del trabajo y del empleo en el centro del debate social y político.” (Bisio y Mendizabal – página 4)

Al respecto citan Raúl Bisio y Nora Mendizabal en su trabajo:

“Seis mutaciones fundamentales en el mundo del trabajo:

- ✓ Cambios económicos y reestructuración – ajuste estructural.
- ✓ Nuevas tecnologías – informatizadas y organizacionales
- ✓ Evolución de la composición de la población activa – expansión acelerada de los servicios y fuerte ingreso de las mujeres en la Población Económicamente activa.
- ✓ Nuevas actitudes, valores y comportamientos individuales ante el trabajo – impacto de los medios de comunicación masiva.
- ✓ Cambios políticos y el papel del estado – fin del Estado Benefactor y políticas públicas.
- ✓ Mundialización – procesos de integración transnacional, empresas multinacionales, migraciones laborales internacionales.

En síntesis estas seis mutaciones han afectado a las instituciones del trabajo y principalmente a las organizaciones sindicales.” (Bisio y Mendizabal – página 4)

A partir de esta breve introducción al contexto en el cual prosperaron las asociaciones sindicales y en el cual se desarrollan en la actualidad, podemos tratar de interpretar cómo se vincula la generación millenials y que percepción tienen sobre el accionar sindical, a partir de las respuestas obtenidas del grupo encuestado.

La percepción de los encuestados, con relación a los intereses dominantes del accionar sindical actual, marca notoriamente el descreimiento de esta generación con relación a la defensa del bien colectivo que persiguen los mismos.

El 71% y 83% han consignado que los principales valores e intereses defendidos por la dirigencia sindical actual son concentración de poder en los delegados gremiales y defensa de los salarios, respectivamente.

²⁷ RAUL H. BISIO Y NORA MENDIZABAL – Visiones y propuestas de los jóvenes cuadros sindicales sobre el rol de los sindicatos en la Argentina – Documento de Trabajo N° 5 – Abril 2003 – página 4 – IDICSO – Facultad de Ciencias Sociales - USAL

Por el contrario, los valores e intereses que más alta valoración recibieron en la encuesta son, en opinión de los encuestados, los que no defienden o le otorgan escasa significatividad la dirigencia actual.

“Es interesante examinar las instituciones sindicales argentinas desde la perspectiva de los jóvenes, y es plausible conjeturar que sus valoraciones, motivaciones, conductas y actitudes ante el trabajo, las instituciones que lo regulan (sindicatos y empresas) y su propia lectura, tienen que haber experimentado fuertes cambios que deberían expresarse como fuertes tensiones y contrastes con los valores y las experiencias de las generaciones precedentes.”²⁸

El rubro en el que se aproximan la percepción del accionar actual y los intereses que requieren es en remuneraciones, en los cuales opinan que los sindicatos se abocan a ello en un 83% y el interés por la defensa de las remuneraciones asciende al 65% para el grupo encuestado.

En la entrevista realizada con el Secretario Adjunto de la Unión Informática, gremio que aspira a lograr la personería gremial, que le permitirá representar al universo de la actividad encuadrada en sus categorías y dentro de su ámbito, me interesé en primera instancia en conocer la misión, visión y valores que rigen el accionar de este moderno sindicato.

Profundizar al respecto es importante toda vez que es una unión sindical nueva, dedicada a una actividad fundacional de la modernidad actual (modernidad líquida en expresiones Zigmunt Bauman), con lo cual el alineamiento de la visión, misión y valores representados debe tener un grado de correspondencia cuasi absoluto con la generación millenials, quienes son la generación tecnológica por excelencia, no porque en generaciones anteriores no se hayan producido saltos tecnológicos importantes, sino porque los mismos no fueron tan drásticos y ciertamente no tan veloces.

De la entrevista, y también de acuerdo a lo expresado en la página web del Sindicato surge que velan por la armonía y el diálogo entre las partes como medio eficaz para alcanzar los objetivos, que desean proteger la profesión con un marco legal adecuado y sus principales valores y compromiso son el diálogo, la democracia y la transparencia.

En la entrevista surgió que una de las acciones que han debido encarar es comunicar eficientemente cual es el rol que este grupo considera que debe desarrollar para el beneficio de la profesión y de sus afiliados, y cuáles son las herramientas legales con las que cuentan para el logro de los objetivos planteados.

Al respecto la página web de la Unión Informática brinda en el rubro “Preguntas frecuentes (FAQ), una orientación sobre los alcances y lo que significa el marco legal vigente para el accionar sindical.

Contiene asimismo un instructivo sobre cómo lograr la aplicación del convenio colectivo en las empresas.

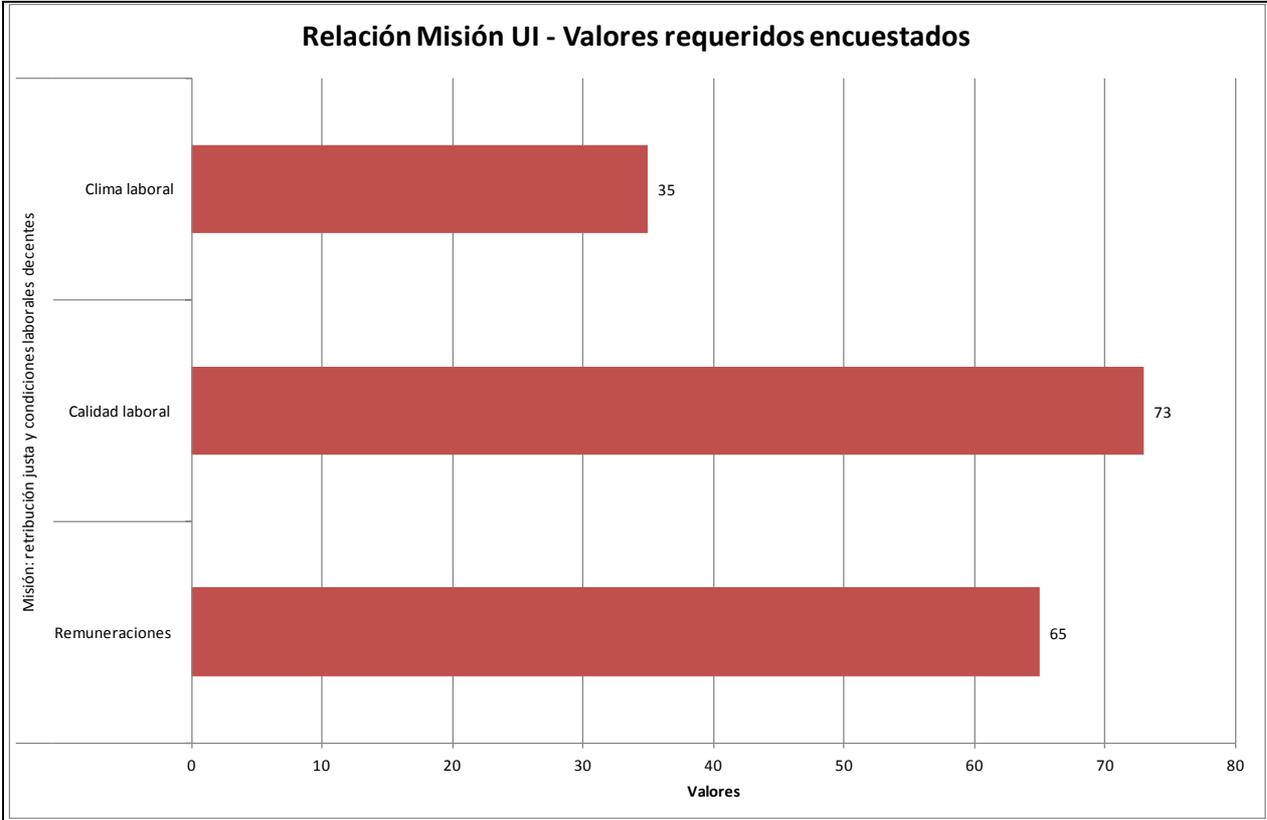
²⁸ RAUL H. BISIO Y NORA MENDIZABAL – Visiones y propuestas de vlos jóvenes cuadros sindicales sobre el rol de los sindicatos en la Argentina – Documento de Trabajo N° 5 – Abril 2003 – página7 – IDICSO – Facultad de Ciencias Sociales - USAL

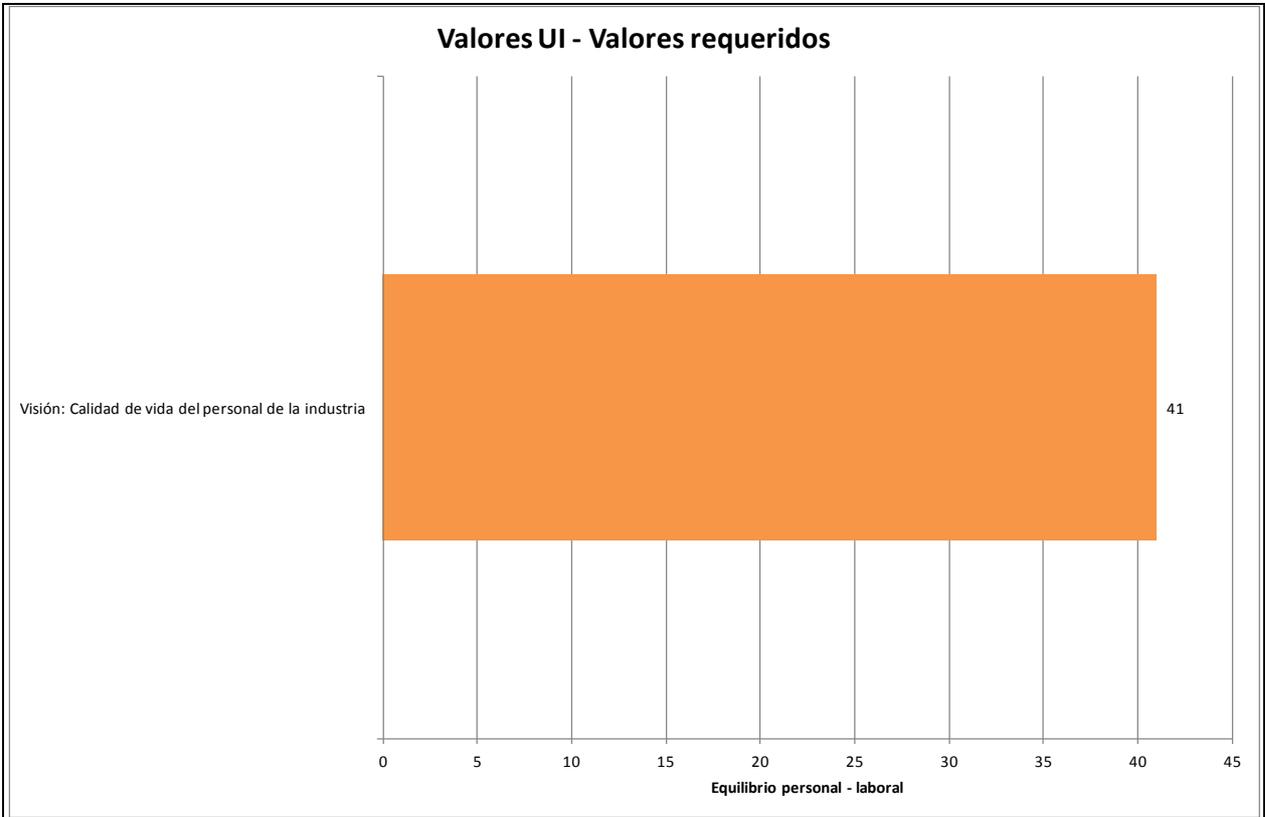
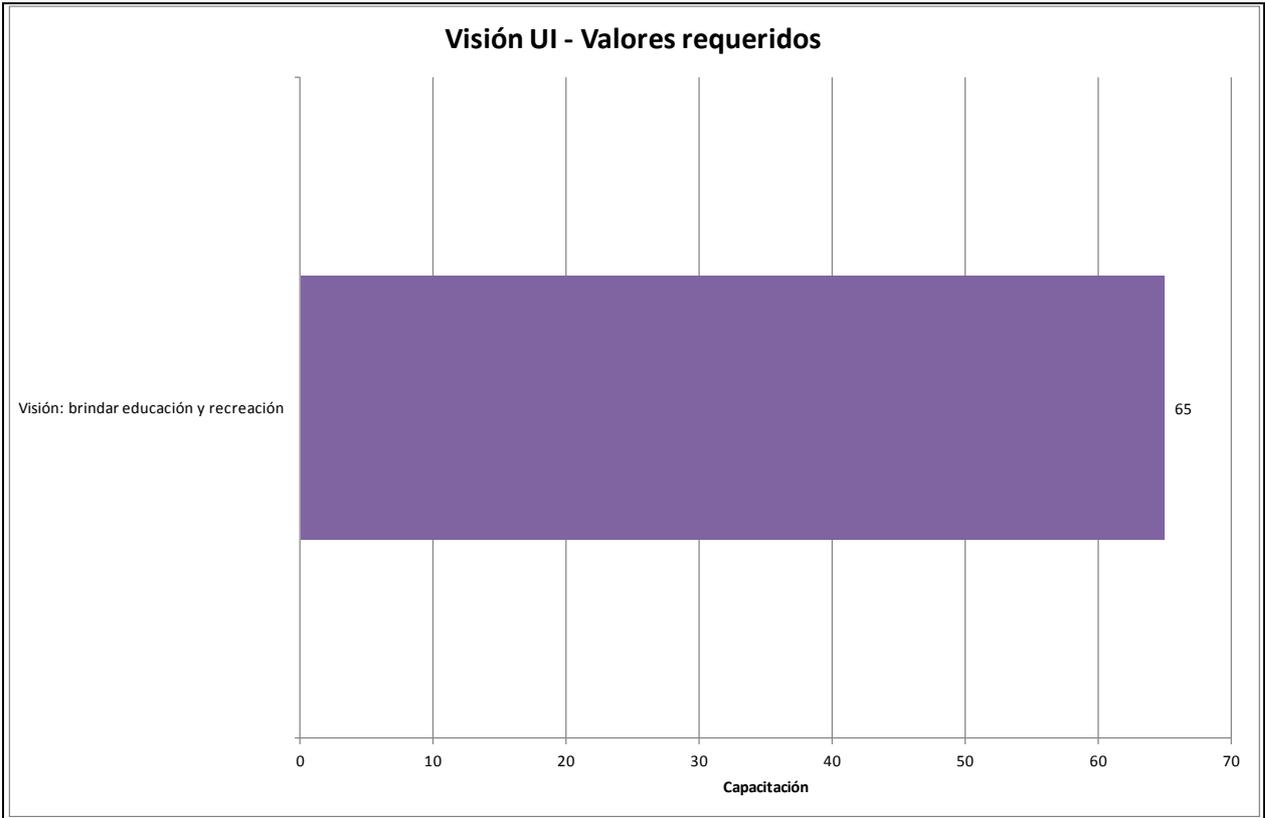
También detallan un listado en el que figuran los casos de éxito. Este listado contiene entre otros datos la fecha, la empresa involucrada, la vía de resolución y el logro alcanzado.

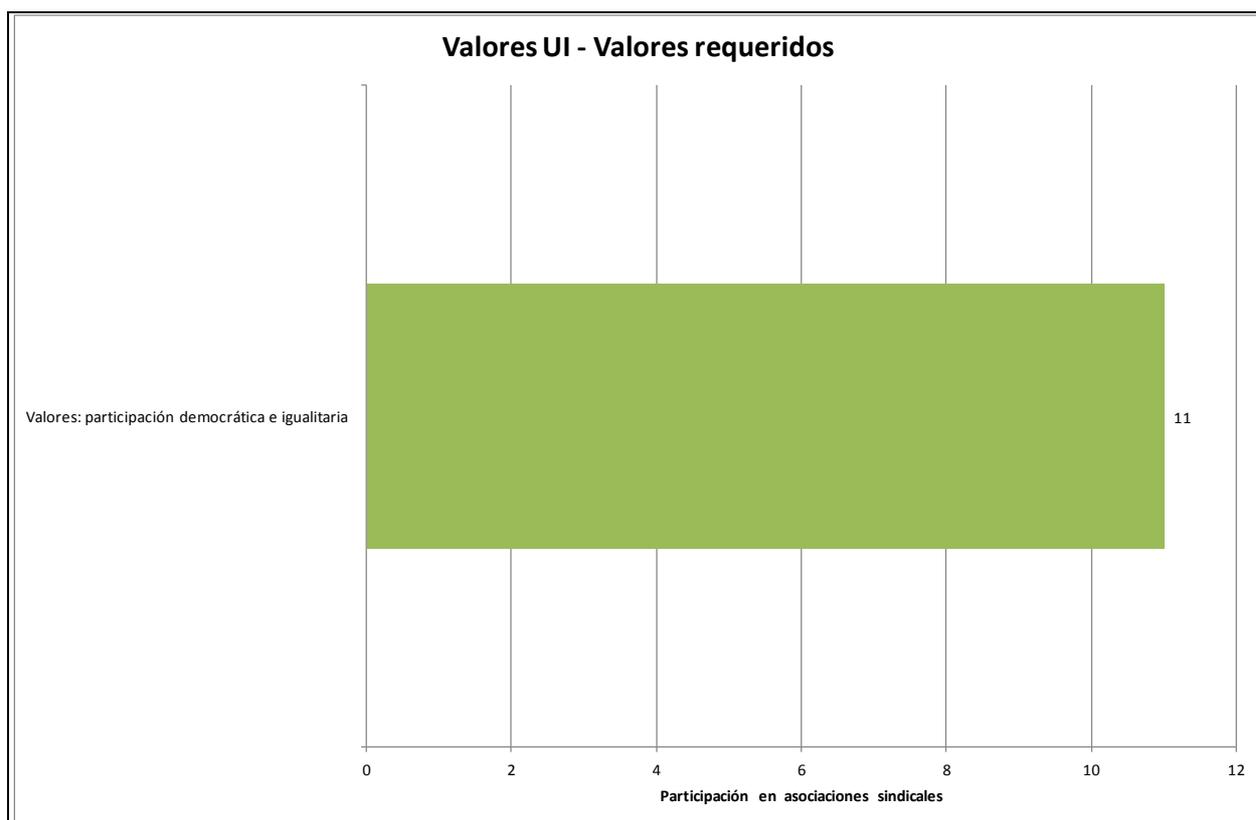
De lo precedentemente expuesto puede inferirse que la Unión Informática está orientada en su accionar en línea con la misión, visión y valores que enuncia. Estos asimismo tienen un grado de relación con los intereses manifestados por los encuestados, que se reflejan en el siguiente cuadro:

Unión Informática	Resultado encuestas	
	Valores e intereses	Resultado %
Misión: retribución justa y condiciones laborales decentes	Remuneraciones	65
	Calidad laboral	73
	Clima laboral	35
Visión: brindar educación y recreación	Capacitación	65
Visión: Calidad de vida del personal de la	Equilibrio personal - laboral	41
Valores: participación democrática e igualitaria	Participación en las asociaciones sindicales	11

A continuación se grafica por cada uno de los conceptos que integran la misión, la visión y los valores de la Unión Informática con los valores seleccionados por el grupo encuestado.







Analizados estos resultados, se desprende que el gran desafío que tienen las asociaciones sindicales en general y la Unión Informática en particular, es lograr captar el interés de la generación millenials en participar en las instituciones sindicales, ya que si bien forma parte de los valores enunciados por la Unión Informática, el interés en participar en las asociaciones sindicales en el grupo encuestado alcanzó solamente el 11%, el nivel más bajo otorgado a todos los intereses y valores listados en la encuesta.

Hay otros aspectos que se encuentran en la lista de intereses de los encuestados con altos valores de ponderación y que no son receptados en opinión de los encuestados, por la dirigencia sindical actual, a saber:

Responsabilidad Social	40%
Sustentabilidad	39%
Movilidad laboral	32%

Estos tres ítems son característicos y de profunda raigambre en esta generación, toda vez que toman decisiones de consumo basadas en los principios de sustentabilidad y responsabilidad social y/o ecológica, boicoteando los productos de empresas y grandes firmas que no respetan el medio ambiente por ejemplo.

La movilidad es ciertamente una característica laboral de la modernidad. Hoy no se concibe en ningún ámbito permanecer a lo largo de toda la vida laboral en la misma organización, ello se percibe como una debilidad, contrario sensu de generaciones anteriores para los cuales la permanencia era una fortaleza.

Al respecto, cabe citar a Zigmunt Bauman:

“Durante la modernidad, la velocidad de movimiento y el acceso a medios de movilidad más rápidos ascendieron hasta llegar a ser el principal instrumento de poder y dominación”²⁹.

El poder de la movilidad no sólo se vincula a la movilidad física de las personas o bienes sino también a su movilidad intelectual y de la fuerza laboral. Hoy más que nunca existe movilidad laboral toda vez que para alcanzarla no requerimos necesariamente de la movilidad física.

Las asociaciones sindicales se abocan a la defensa del puesto de trabajo sobre la base de su localización, dado que los ámbitos de acción están determinados por su alcance geográfico, situación que se encuentra superada por la realidad de las empresas transnacionales y la alta movilidad del capital.

“En su etapa pesada el capital estaba tan fijo a un lugar como los trabajadores que contrataba. En la actualidad el capital viaja liviano.” (Bauman – página 159)

Esta limitación genera en muchos casos que las grandes organizaciones internacionales tengan bajo nivel de sindicalización, excepto en los casos de actividades con mucha tradición al respecto (por ejemplo petroleras).

El desafío de adecuarse a la movilidad laboral y del capital imperante en la modernidad es uno de tantos que deben superar las asociaciones sindicales en todo el mundo.

Los grandes interrogantes al respecto son:

¿Lo lograrán?

¿Cuál es la forma de asociación que mejor se adapta a esta realidad?

¿Existe esa forma de asociación o debemos crearla?

Existen dos temas de fuerte interés que han manifestado los encuestados, modalidad laboral (home office) 55% y diferenciación por capacidades, aptitudes y habilidades 43%.

El primero de ellos está contemplado en el artículo 10 del Convenio Colectivo de la Unión Informática, a través del cual se regula el alcance y aplicación del trabajo remoto en la empresa, tipología de trabajo típica de esta actividad y en la cual alcanza esta modalidad su máxima expresión. Existen otras actividades que también pueden desarrollar trabajo remoto pero siempre sobre la base de una importante plataforma tecnológica.

En cuanto al segundo tema de interés de los encuestados, este es un verdadero desafío para cualquier sindicato, toda vez que la esencia de su accionar es conseguir

²⁹ Bauman Zygmunt – Modernidad Líquida – Prólogo – página 15 – Fondo de Cultura Económica - México

iguales condiciones laborales en general y salariales en particular para todos sus representados.

La herramienta de diferenciación que tienen las asociaciones sindicales son las categorías y niveles de seniority dentro de ellas, sin embargo esto no es suficiente para los millenials, cuya característica es la individualidad.

De las entrevistas realizadas con representantes de la generación millenials abocados a TIC, ha surgido que consideran que su actividad en realidad no puede clasificarse en categorías ni siquiera en niveles de seniority dado que las capacidades y habilidades son tan disímiles y evolucionan a tal velocidad que quedan rápidamente superadas por una nueva tecnología o lenguaje superador que transforman en obsoletas esas herramientas.

Capítulo VI.

La percepción de la generación millennials con relación a la fuerza de negociación individual versus el modelo de negociación colectiva.

Contextualicemos primero las características que debe tener un negociador exitoso.

Al respecto cita Carlos M. Aldao Zapiola en La Negociación a Hermida y Serra, “*los negociadores deben ser anticipadores, estratégicos, creativos, emprendedores y poseer cultura flexible y ganadora.*”³⁰

Esta definición es completamente aplicable a la generación Y. Contiene en ella los principales atributos que los caracterizan: “creativos, emprendedores, flexibles”.

A partir de esta definición y la valoración efectuada por la generación millenials con relación a la negociación colectiva y la negociación individual, cabe pensar entonces que la representación gremial se aboque a crear un marco general sin tipificaciones rígidas y que a partir de ese piso la negociación entre en el terreno de lo individual.

Para ello tal vez el mejor aporte que pueda brindar el accionar sindical en general es reforzar las capacidades de negociación de los individuos que integran su sistema.

Es probable que arribemos a un modelo mixto de negociación colectiva e individual dejando atrás el modelo colectivo clásico y también el de los llamados excluidos de convenio, de manera de alcanzar mejores resultados acordes a esta nueva realidad.

Los paradigmas de igualdad social si bien no han sido abandonados han sido superados por el respeto a la diversidad. Ello no solo se vincula a tópicos religiosos, políticos o de identidad de género, somos diversos en nuestros conocimientos, aptitudes y habilidades y más importante aún los logros que alcanzamos con ello.

En este contexto debe interpretarse el resultado de parte de la encuesta que en principio parece contradecirse.

Consultados con relación a si consideran que la modalidad de defensa de los derechos colectivos en la actualidad es adecuada, el 60% manifestó estar parcialmente de acuerdo. Si a este resultado sumamos todas las respuestas vinculadas por su aspecto positivo alcanzamos el 92% de la muestra contra el 8% que se manifestó en desacuerdo.

Siguiendo en este orden de interpretación respondieron que el accionar sindical es necesario para obtener ventajas salariales manifestándose de acuerdo el 65% de los encuestados, mientras que el 29% manifestó estar parcialmente de acuerdo. El nivel de desacuerdo en esta pregunta quedó en el orden del 5%.

³⁰Carlos M. Aldao Zapiola - La Negociación – Capítulo III –página 109 - Oficina Internacional del Trabajo - CINTERFOR

Por otro lado cuando contestaron la pregunta sobre si los resultados de la negociación individual son satisfactorios, se manifestaron de acuerdo el 15% y parcialmente de acuerdo el 54%. El nivel de desacuerdo en esta pregunta alcanzó el 31%.

Cabe destacar que las primeras dos preguntas integraron el cuestionario de todo el grupo encuestado, mientras que la última se focalizó en aquellos que se encuentran trabajando en el área de TIC, lo cual debe ser considerado a la hora de extrapolar conclusiones.

Ciertamente las respuestas brindadas son acordes a lo que he expresado con relación a esta generación y aquellos que se dedican a las TIC en particular y se conecta directamente con la necesidad de crear nuevas formas de representación que contenga las necesidades colectivas y las aspiraciones y ambiciones individuales.

“Los sólidos que han sido sometidos a la disolución y que se están derritiendo en éste momento, el momento de la modernidad fluida, son los vínculos entre las elecciones individuales y los proyectos y las acciones colectivas – las estructuras de comunicación y coordinación entre las políticas de vida individuales y las acciones políticas colectivas.”³¹

“Si bien la ida de progreso (o de toda otras modernización futura del status quo) no ha sido abandonada completamente, el énfasis (junto con la carga de la responsabilidad) ha sido volcado sobre la autoafirmación del individuo. Esta fatídica retirada se ha visto reflejada en el corrimiento que hizo el discurso ético/político desde el marco de la “sociedad justa” hacia el de los “derechos humanos”, lo que implica reenfocar ese discurso en el derecho de los individuos a ser diferentes y a elegir y tomar a voluntad sus propios modelos de felicidad y de estilo de vida más conveniente.” (Bauman – página 35)

Considero también que influye en la percepción del accionar sindical de esta generación, el grado de educación formal obtenida y la calificación profesional de su tarea.

Aquellos que trabajan en tareas de baja calificación profesional, que no requieren de grandes inversiones en capacitación para alcanzar grados aceptables y eficientes en su desempeño, tienen en el accionar sindical un paraguas de protección necesario para evitar cualquier abuso de los empresarios en una relación marcada por la desigualdad de fuerzas.

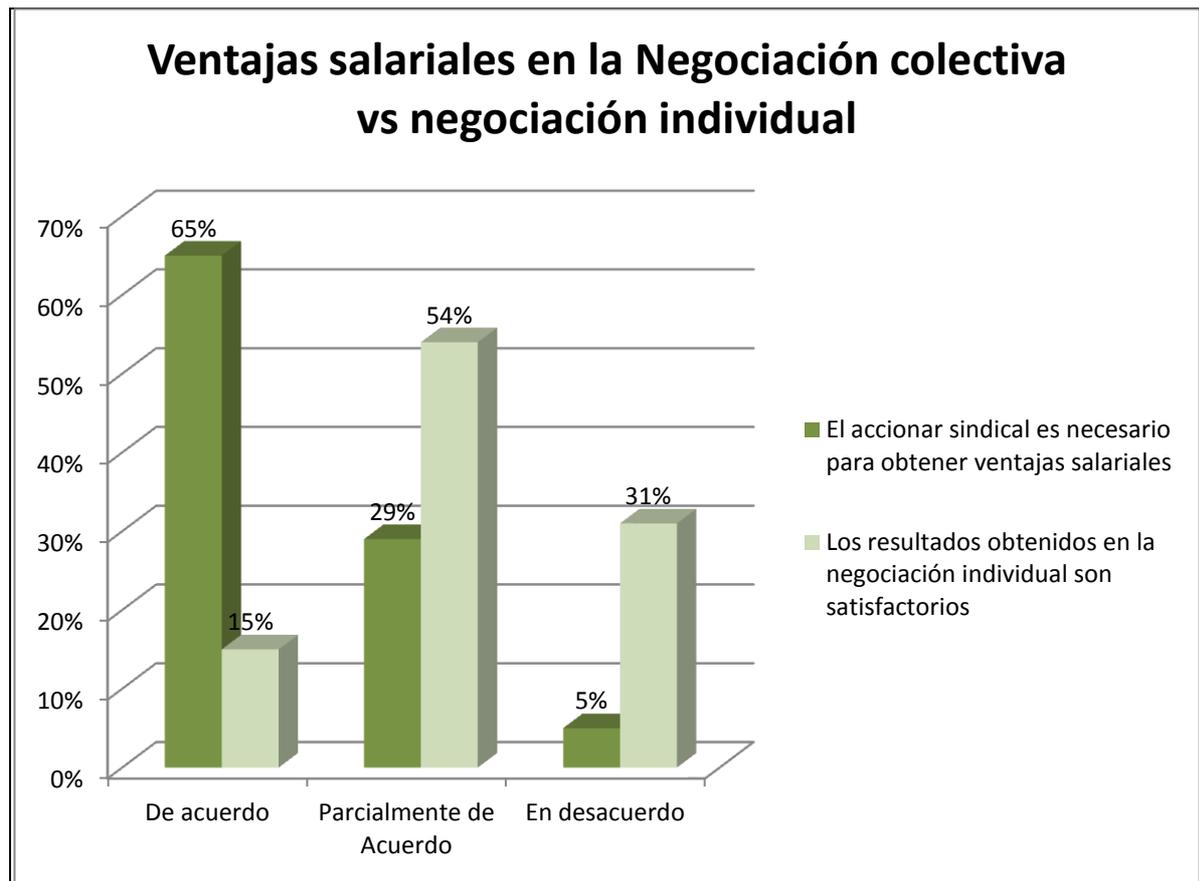
Mientras que en el otro extremo se encuentran aquellos cuyas competencias y habilidades son tan escasas, que algunas organizaciones mantienen perfiles dentro de sus empresas únicamente con el objetivo de contar con el equipo necesario ante la concreción potencial de un proyecto. Son el grupo que en algunas empresas de tecnología denominan talent pool.

Los mantienen en su nómina aún cuando no tengan asignado uno o varios proyectos, simplemente para tener capacidad de reacción si el proyecto se genera y plasma en la realidad. El costo de oportunidad de salir a conseguir el recurso idóneo y en tiempo y forma para cubrir el perfil requerido es más alto que mantenerlo cuasi ocioso mientras el/los proyectos se están gestando.

³¹ Bauman Zygmunt – Modernidad Líquida – Prólogo – página 12 – Fondo de Cultura Económica - México

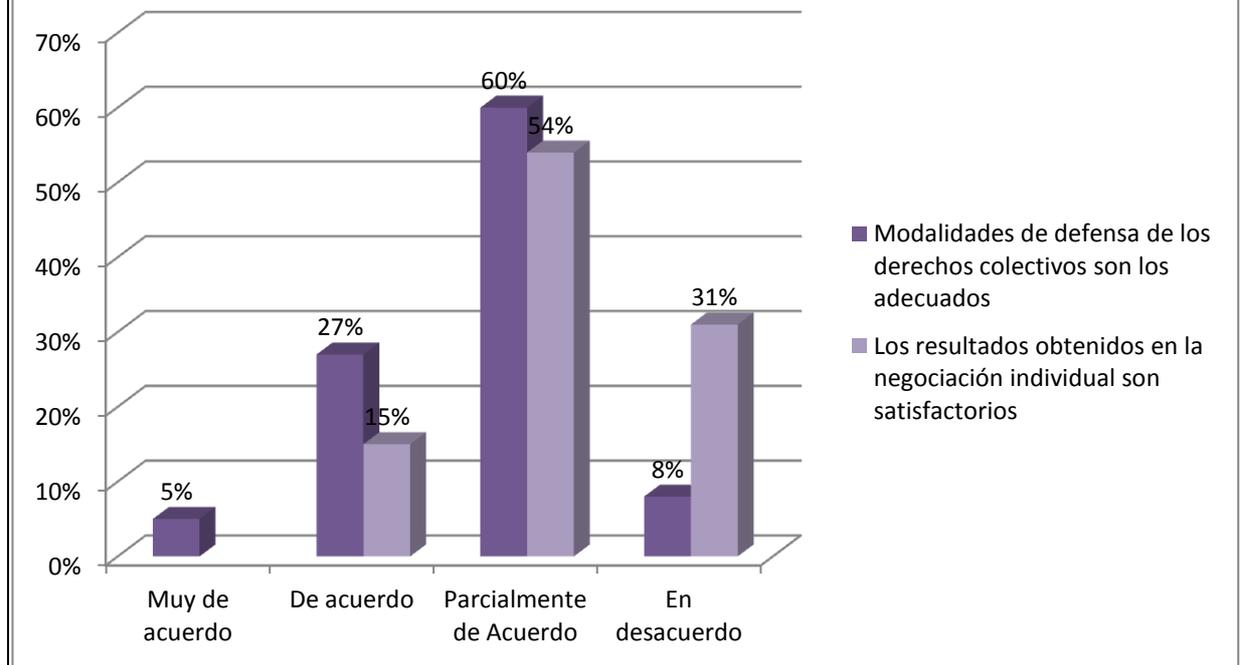
En este caso puede deducirse que la relación de fuerzas se ha invertido, toda vez que el recurso idóneo es escaso, con un alto costo de capacitación y difícil de atraer y retener. Pueden abandonar una posición aparentemente ventajosa por muy poca diferencia salarial, en pos de otros beneficios. El desempleo es muy bajo por no decir nulo para estos trabajadores.

En el siguiente cuadro se grafican comparativamente las variables de resultados salariales de la negociación colectiva y negociación individual.



Por otro lado si comparamos el nivel de aprobación de la modalidad colectiva de defensa de los derechos colectivos con la valoración de la negociación individual, arroja el gráfico siguiente:

Defensa de los derechos colectivos vs resultados negociación individual



Analizado este resultado surge, para aquellos que trabajan en tecnología informática, que mayoritariamente creen tanto en los resultados colectivos como en los resultados individuales, lo que estaría demostrando – a pesar de las carencias o debilidad de la misma acción gremial- que mantiene importancia y trascendencia

Capítulo VII.

Validación o refutación de las hipótesis de investigación.

En el presente trabajo he propuesto dos hipótesis de trabajo, que he tratado de validar o refutar a través del análisis de los estudios realizados por reconocidos autores con trayectorias en diversos temas, como estudios de las organizaciones, psicología de los grupos, historia y desarrollo de la acción sindical en el mundo y particularmente en Argentina, etc.

En cuanto al análisis de los intereses de la generación millennial además de lecturas vinculadas al tema y estudios realizados por instituciones educativas diversas, elaboré un cuestionario, que obra en el presente trabajo como Anexo I.

La primera hipótesis planteada es:

- ✓ La especificidad de los conocimientos de los integrantes de la generación millennial y su esquema de valores, así como la escasa oferta de estas capacidades, privilegian la negociación individual en materia laboral, en detrimento de la colectiva.

El resultado obtenido en las encuestas realizadas indica que el 5% está muy de acuerdo en que la modalidad de defensa de los derechos colectivos es la adecuada en la actualidad, mientras que el 27% está de acuerdo y el 60% parcialmente de acuerdo.

Esto arroja un resultado por respuestas positivas del 92% contra el 8% que se manifestó en desacuerdo.

Para validar o refutar esta hipótesis, debemos dividir y crear dos subgrupos entre aquellos que se dedican a las tecnologías informáticas y aquellos que trabajan en otra diversidad de áreas. Analizada la información sobre la base de los subgrupos los resultados quedan configurados como a continuación se detalla.

El grupo de encuestados que no trabajan en el área informática manifestaron en un 100% el apoyo y acuerdo con las modalidades de defensa colectiva de los derechos de los trabajadores como adecuados en el marco actual, para lograr los objetivos de equilibrio laboral-personal, con la siguiente composición:

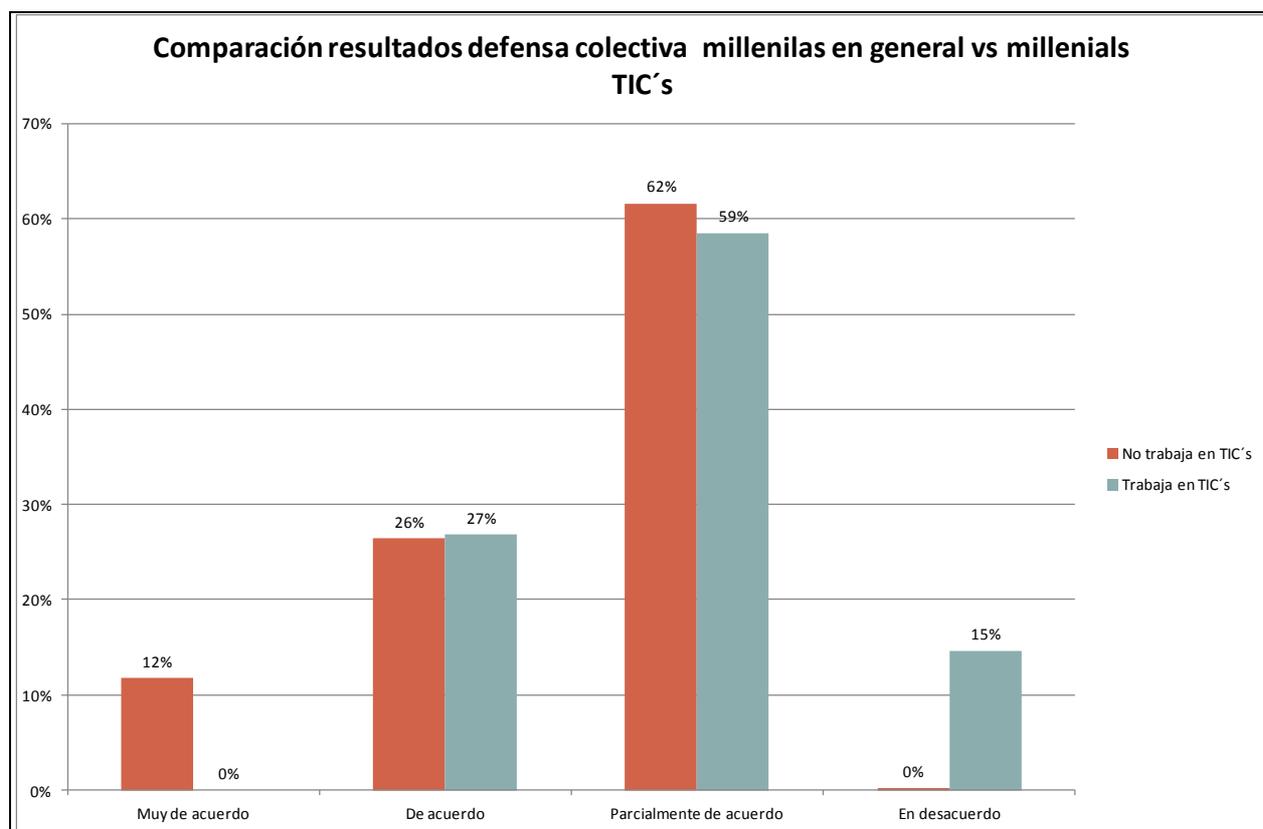
Muy de acuerdo	4	12%
De acuerdo	9	26%
Parcialmente de acuerdo	21	62%
En desacuerdo	0	0%

En el grupo que trabaja en el área de tecnologías informáticas no se manifestaron diferencias significativas con el grupo anterior en las categorías de acuerdo y parcialmente de acuerdo, donde se concentraron la mayoría de las respuestas en ambos grupos. El cuadro de valores es el siguiente:

Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	11	27%
Parcialmente de acuerdo	24	59%
En desacuerdo	6	15%

Como surge de los cuadros precitados, es en los extremos de opinión donde la posición de un grupo y otro es totalmente inversa. En el primer grupo no se registraron respuestas En desacuerdo y en el grupo que se dedica a las TIC no se registraron respuestas Muy de acuerdo.

El gráfico comparativo de las respuestas de ambos grupos es el siguiente:



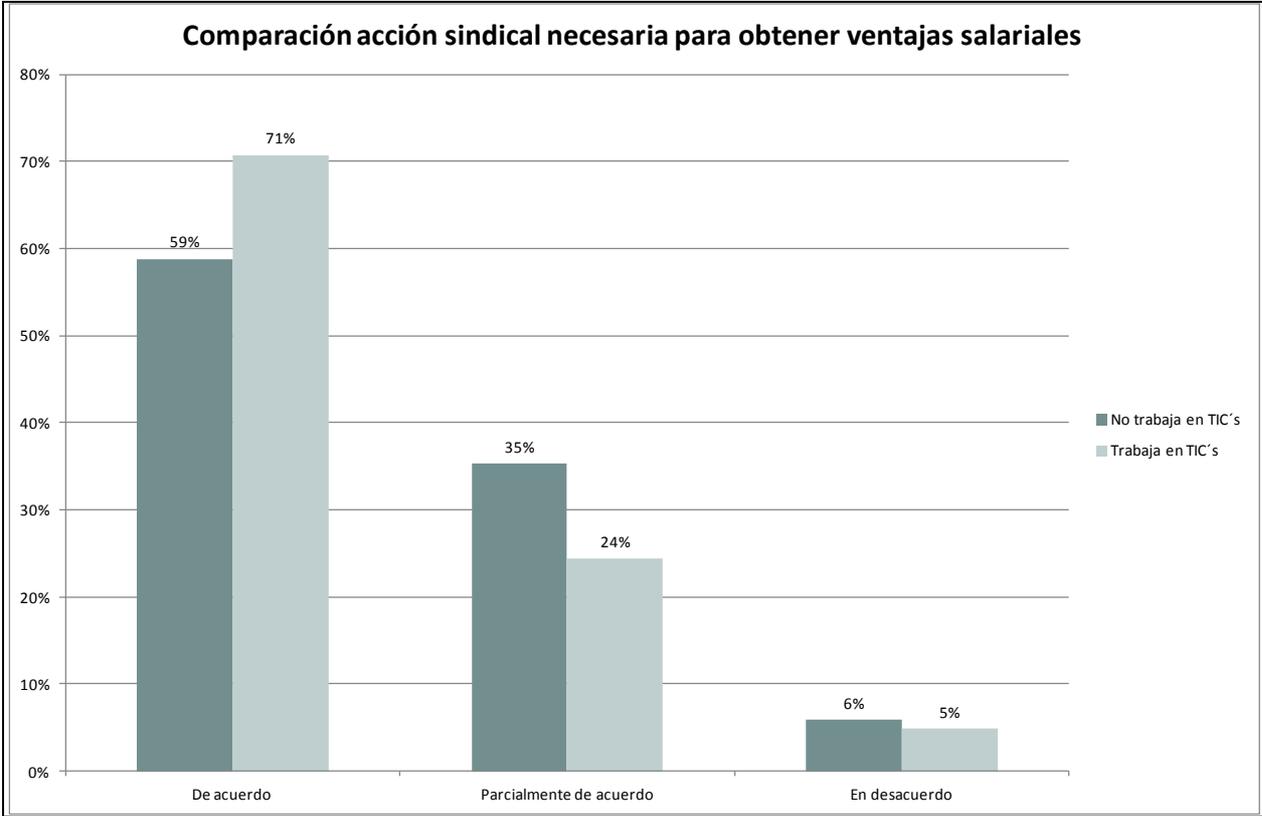
Cuando pregunté si consideraban el accionar sindical necesario para obtener ventajas salariales, se manifestaron mayoritariamente en forma positiva, con la siguiente composición:

	No trabaja en TIC's	Trabaja en TIC's
De acuerdo	59%	71%
Parcialmente de acuerdo	35%	24%
En desacuerdo	6%	5%

En esta posición se verifican nuevamente niveles semejantes de acuerdo y desacuerdo, situándose la mayoría en la opción positiva. Llama sin embargo la

atención con relación a la pregunta anterior, que quienes se manifestaron en mayor medida de acuerdo son el grupo que trabaja en tecnologías informáticas. Finalmente el nivel de desacuerdo es muy bajo para ambos grupos, lo que valida en principio el accionar sindical en materia salarial.

La representación gráfica es la siguiente:



Por último debemos considerar la postura manifestada por el grupo encuestado con relación a que los mejores resultados se obtienen en la negociación individual, pregunta dirigida únicamente al grupo que trabaja en TIC.

Los valores alcanzados se reflejan en el siguiente cuadro:

De acuerdo	6	15%
Parcialmente de acuerdo	21	54%
En desacuerdo	12	31%

Nuevamente la respuesta sorprende cuando se diferencia entre las características asignadas a esta generación en general y a aquellos que se dedican a tecnologías informáticas en particular.

De acuerdo a los resultados precedentemente expuestos, cabe concluir que esta hipótesis ha quedado refutada, por lo menos en forma parcial, ya que si bien no se consideran ni representados ni de acuerdo con los contenidos si acuerdan que la representación colectiva es la mejor herramienta de que disponen.

Para el grupo encuestado la fuerza de negociación se encuentra en el modelo de defensa colectivo de los derechos laborales, ya que el 86% aproximadamente declararon estar de acuerdo o parcialmente de acuerdo.

La segunda hipótesis planteada es:

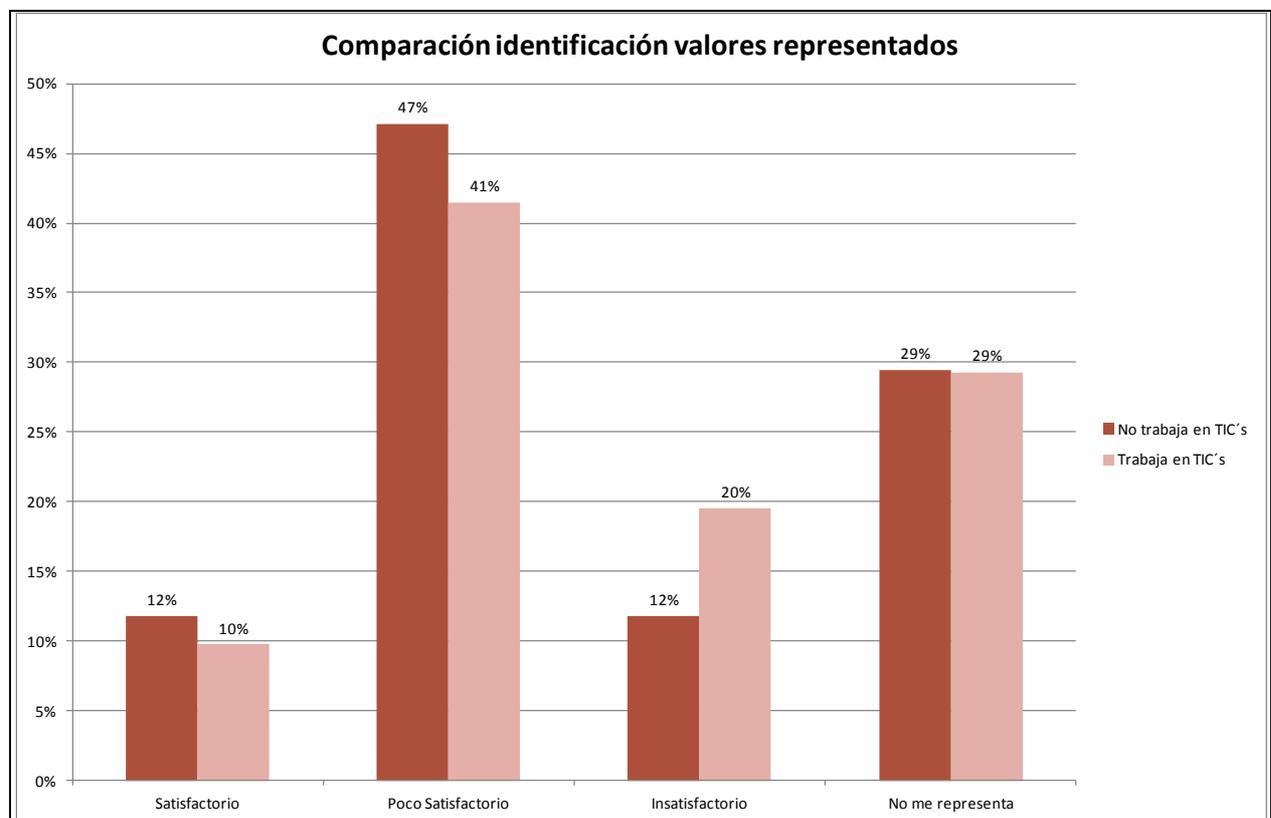
- ✓ Los integrantes de la generación millennials requieren representantes con valores, intereses, principios y accionar diferentes que los esgrimidos por los representantes sindicales actuales.

Una de las preguntas vinculada a esta hipótesis es aquella en la que solicité manifiesten el grado de identificación con los valores que consideran representa la dirigencia sindical en la actualidad.

Los resultados obtenidos arrojan los siguientes parámetros:

	No trabaja en TIC's	Trabaja en TIC's
Satisfactorio	12%	10%
Poco Satisfactorio	47%	41%
Insatisfactorio	12%	20%
No me representa	29%	29%

Aquí los valores de los extremos se han manifestado parejos en ambos grupos, y nuevamente se percibe un alto grado de insatisfacción vinculado al accionar sindical. El gráfico que surge es el siguiente:



En esta evaluación de los valores representados el grupo encuestado se ha manifestado mayoritariamente en forma negativa ya que en ambos grupos el nivel que alcanzó ronda el 90% desde Poco Satisfactorio hasta No me representa.

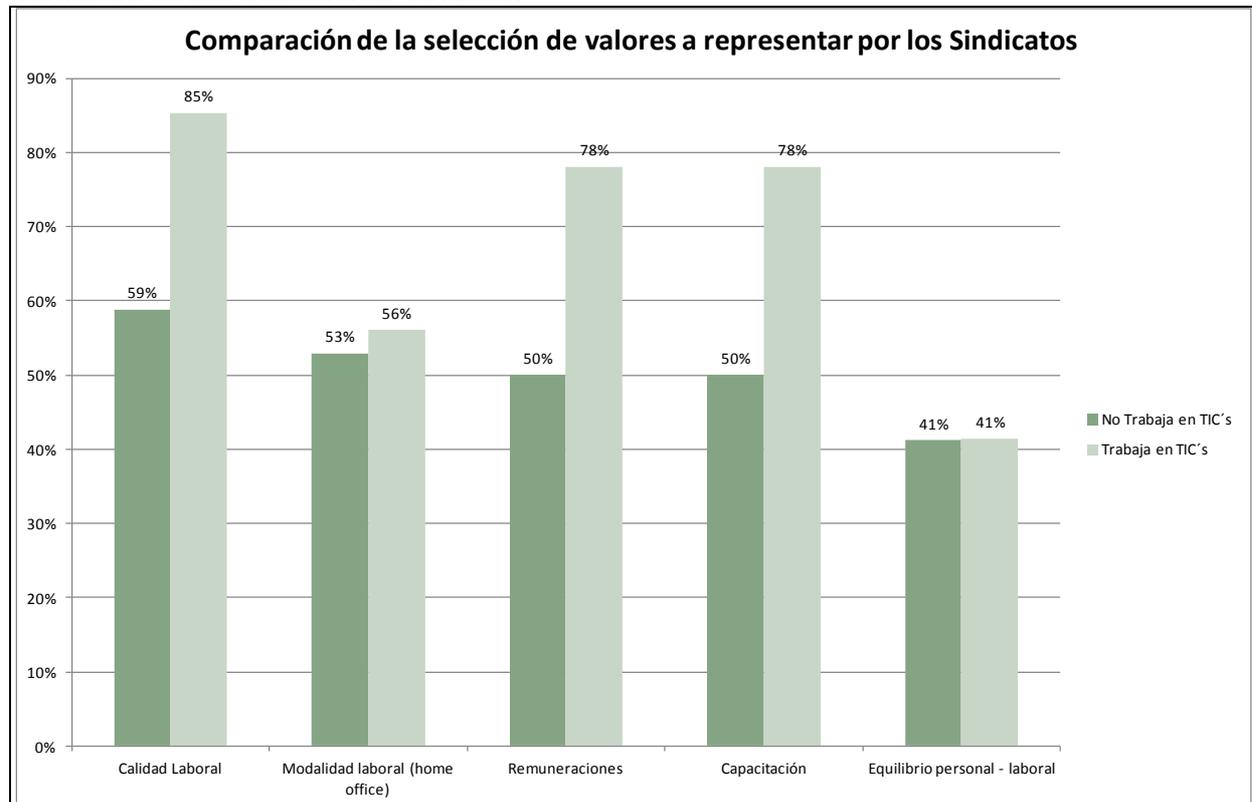
Ambos grupos coinciden en la valoración de la falta de legitimidad de los valores representados que alcanzan el 29%. La diferencia más notoria entre estos subgrupos se da en que es mayor el grado de poco satisfactorio para quienes no trabajan en el ámbito de tecnología y mayor el grado de insatisfacción entre quienes si lo hacen.

Nuevamente hay diferencias de matices en la composición de la percepción negativa aunque no en los valores totales.

Cuando se analiza la composición de la opinión de ambos grupos vinculado a los intereses que demandan defiendan los representantes sindicales, los resultados obtenidos en los encuestados para los cinco primeros seleccionados son los siguientes:

<i>Detalle</i>	<i>No trabaja en TIC's</i>		<i>Trabaja en TIC's</i>	
Calidad Laboral	20	59%	35	85%
Modalidad laboral (home office)	18	53%	23	56%
Remuneraciones	17	50%	32	78%
Capacitación	17	50%	32	78%
Equilibrio personal - laboral	14	41%	17	41%

Aquí las diferencias son muy marcadas entre ambos grupos, excepto para los parámetros de modalidad laboral y equilibrio personal – laboral. Con relación a calidad, remuneraciones y capacitación el grupo vinculado a la tecnología tiene una mayor demanda sobre el accionar sindical.



Del análisis del resultado obtenido en el grupo encuestado considero que esta hipótesis ha quedado validada, ya que en el grupo en general y ambos subgrupos en particular ha predominado la escasa identificación con los valores e intereses que en su opinión defiende la dirigencia sindical en la actualidad.

Capítulo VIII.

Conclusiones.

El eje conductor de este trabajo ha sido conocer la opinión y valoración de una generación que en menos de una década, serán quienes rijan los destinos tanto en los ámbitos privados como públicos.

Entender las características que debería tener y que intereses debería defender el ejercicio de la acción sindical directa para representar a esta generación y como convocarlos a participar en las asociaciones sindicales tal como las conocemos. Es decir, tratar de identificar cuáles serían los atributos que las organizaciones sindicales deberían tener para atraer a los integrantes de la generación Y o Millennials en general y, en particular a quienes se dedican a las tecnologías informáticas, para que participen activamente y obtengan la personería gremial del sindicato de representación específica de la actividad.

Cabe hacer una breve introducción de los integrantes del grupo que no trabajan en tecnología informática y que integraron la muestra. El grupo de encuestados se compuso con una diversidad de profesiones y oficios. Han participado abogados, diseñadores gráficos, empleados administrativos y camarógrafos, entre otros. Personas con el máximo nivel de estudio formal y aquellos que se han formado directamente en su ámbito laboral.

Ejercen profesiones que tienen una trayectoria académica histórica y otras en las que los estudios formales son de reciente creación (apenas un par de décadas) por ejemplo, Director de Cine.

El mercado laboral de este grupo es más vulnerable a las crisis y al avance de la tecnología porque son en parte sus puestos de trabajo los que los sistemas reemplazan y además su mercado se encuentra saturado por la oferta, con lo cual los niveles de competitividad son altos.

Por otra parte el mercado laboral de la tecnología tiene características distintivas del resto del mercado, que coadyuvan a la movilidad laboral y particularidades analizadas.

Es un mercado con recursos idóneos escasos; en este segmento aún no existen suficientes recursos que cubran las necesidades empresariales lo cual permite y fomenta la movilidad laboral.

Se encuentran en estado de evolución cuasi permanente, las innovaciones tecnológicas se suceden a un ritmo cada vez más veloz. Asimismo, trasciende las fronteras físicas, no se encuentra limitado por situaciones espaciales o de localización geográfica, son transnacionales por excelencia.

Se fijan los objetivos en el muy corto plazo y se reemplazan por otros rápidamente una vez logrados. El servicio, los conocimientos y el resultado y/o producto laboral viaja en la nube.

Es interesante su postura con relación a que, en general, no privilegian el individualismo a la hora de obtener beneficios laborales en general y en cuestiones salariales en particular, pero no logran articular intereses y convicciones con la realidad sindical actual.

Apuestan todavía a la defensa colectiva pero no acuerdan en los temas que deben tratarse ni la legitimidad de representación que un sindicato debe esgrimir para enarbolar sus banderas históricas y ejercer su función sine qua non que es el bienestar colectivo.

El análisis de la percepción de esta generación con relación a los intereses de los representantes sindicales actuales, surge claramente en los cuadros y gráficos reflejados en los capítulos de Generación Y – La generación a conquistar y Validación y Refutación de las hipótesis de trabajo.

En ellos se grafica el divorcio que existe entre los valores y expectativas de esta generación y la defensa actual de la realidad laboral de los trabajadores enarbolarada por sus representantes gremiales.

Para ilustrarlo transcribo algunas opiniones que han volcado en las respuestas del cuestionario, cuando se les requirió explicaciones ante el desacuerdo. Por ejemplo:

“El modelo sindical actual recepta valores de naturaleza económica, dejando de lado el aspecto social, en virtud de que las autoridades sindicales se comportan como empresarios”.

“Tienen una visión del mundo del siglo pasado y defienden más sus intereses corporativos que los del trabajador”.

“Creo que los sindicalistas están atados a modalidades e intereses del pasado”.

Como puede apreciarse en las respuestas brindadas, el grupo encuestado no se conecta con el accionar sindical aún cuando crean que es la herramienta más eficaz que disponen, al menos por ahora.

Ello marca un verdadero desafío para la dirigencia sindical de todas las actividades, que es actualizarse y conectarse con otros intereses y lograr comunicar sus objetivos así como desmitificar a través de acciones concretas la percepción negativa generalizada sobre los representantes sindicales.

Si quienes los desapruaban mayoritariamente o descreen de sus verdaderos objetivos son aquellos que tomarán las decisiones dentro de una década, cuál será el verdadero capital de las asociaciones sindicales en ese futuro, donde encontrarán su legitimación?

En un mundo tecnologizado ¿Sus bases de representación serían los trabajadores menos cualificados? ¿Y para los más calificados, y donde residiría el verdadero poder de evolución económico y social, por fuera de sus estructuras?

No parecería que el marco normativo actual estimule/promueva el cambio que deben receptar las asociaciones sindicales, sino que debe modernizarse y adecuarse a la realidad económica, social y laboral del siglo XXI, para entonces poder pensar en

estructuras sindicales acordes que acompañen el progreso de sus representados y los convoquen a participar en la vida sindical, ya que su participación es fundamental para la supervivencia del sindicalismo.

No se puede pensar en asociaciones sindicales fuertes sin poder numérico de representación, si la mayoría se aparta de la afiliación, fenómeno que inclusive surge del informe anual sobre la situación del mercado laboral, presentado por la Organización Internacional del Trabajo en 1997:

“En el último decenio, el número de trabajadores sindicados se ha reducido considerablemente, llegando a niveles por debajo de 20 por ciento en 48 de 92 países objeto de un estudio.”³²

Otro caso más actual de reducción de afiliación es el que ha afectado a España, surcado por casos de corrupción, que mermaron la legitimación del accionar sindical.

“La crisis, el desempleo y los casos de corrupción protagonizados por líderes sindicales en los últimos años han desgastado de forma notable la representatividad de los sindicatos. Entre 2009 y 2015, las cuatro principales centrales de España -CCOO, UGT, CSIF y USO-, que representan en torno al 80% de los trabajadores españoles en la negociación colectiva, han perdido más de medio millón de afiliados. En concreto, en siete años se han desapuntado de sus filas 584.788 personas, según ha recopilado EXPANSIÓN a partir de los datos de las propias organizaciones.”³³

Cabe destacar que en la Argentina se ha vivenciado un proceso diferente. Ciertamente esta tendencia no se verifica en nuestro país donde el sindicalismo aún es fuerte y ha recuperado poder en los últimos quince años, luego de una merma notoria en la década de los noventa.

Esta tendencia también surge del informe presentado por la OIT, donde consigna que si bien existe una merma afiliatoria significativa no se ha traducido necesariamente en menor poder sindical:

“Según el informe, la fuerza de trabajo mundial se estimaba en 1.300 millones de personas en 1995, pero de éstas sólo unos 164 millones estaban afiliadas a un sindicato. El índice de densidad sindical fue superior al 50 por ciento de la población activa solamente en 14 de los 92 países estudiados. Durante los últimos diez años, el número de sindicalistas disminuyó en todo el mundo, con excepción de apenas 20 países.

A pesar de esta evolución poco alentadora, la OIT observa que la pérdida numérica no se ha traducido en una pérdida de influencia. En la mayoría de los países, los sindicatos han logrado consolidarse en sectores esenciales, han captado nuevos miembros en otros de creciente importancia económica y han puesto en práctica nuevas estrategias de negociación colectiva, muchas veces de escala mundial.”

La conclusión que surge, y a la cual los representantes gremiales actuales deben atender, es que las asociaciones sindicales deben modificar sus estructuras, ser más

³² http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008464/lang--es/index.htm

³³ <http://www.expansion.com/economia/politica/2016/03/07/56dd5711268e3e51328b45d5.html>

flexibles y adaptables al cambio, sino se verán superadas por la realidad y corren el riesgo de perder su legitimación representativa.

El desafío para esta generación es pensar y crear el modelo de representación que los identifique, con una estructura rápida y flexible para adaptarse a la velocidad de los cambios, a los que el dominio de la tecnología somete, y caracteriza a nuestra modernidad.

Puesto en las propias palabras de aquellos a quienes a través de este trabajo intenté conocer, transcribo la respuesta brindada por uno de los encuestados:

“El derecho individual y colectivo del trabajo en nuestro país no está actualizado como en otras legislaciones (por ejemplo la española). En este orden de ideas y atendiendo a las transformaciones socio-económicas ocurridas desde la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Ley de Asociaciones Sindicales, resulta necesario legislar un Código Laboral acorde a nuestra época, plasmando otros métodos más efectivos y modernos para la defensa de los derechos de los trabajadores.”

Capítulo IX

Bibliografía

ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M - La Negociación – Capítulo III –Oficina Internacional del Trabajo - CINTERFOR

BATTISTINI, O. (2004): “Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva” en Battistini, O. (comp.) El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en el proceso de construcción identitaria de los trabajadores. Editorial Prometeo. Buenos Aires

BISIO, R. y MENDIZÁBAL, N. (2003): “Visiones y propuestas de los jóvenes cuadros sindicales sobre el rol de los sindicatos en la Argentina”. Serie de Documentos de Trabajo IDICSO, Universidad del Salvador. En <http://www.salvador.edu.ar/csoc/idicso>

TOMADA, CARLOS A. – RGAT-PFLAUM, MARIA: Negociación colectiva ante el Siglo XXI – Aportes para la acción sindical – Fundación Friedrich Ebert.

CESSI (2009) Guía de perfiles – Formación – Competencias correspondientes a puestos de informática – Comisión de Desarrollo de Recursos Humanos.

LEON PORRAS, CHRISTIAN JEAN PAUL - El rol fundamental del psicólogo en la administración de recursos humanos para las organizaciones del siglo XXI - 2007 http://www.arearh.com/psicologia/rol_psicologo.htm

SCHEIN, EDGARD - Organizational Culture and Leadership – 1992 – Joseey – Bass Publishers – San Francisco

CUESTA, EDUARDO MARTIN, IBAÑEZ, MARIA ELENA, TAGLIABUE, ROSANA Y ZANGARO, MARCELA - La nueva generación Millennials y el trabajo – www.uca.edu.ar.

ETALA, CARLOS ALBERTO – Libertad Sindical y Negociación Colectiva – Aportes para un debate doctrinal - <http://www.derecho.uba.ar/institucional/etala-libertad-sindical-y-negociacion-colectiva.pdf>

GONZALEZ NICOLÁS, INÉS - Los sindicatos en la encrucijada del Siglo XXI — Coordinadora – Friedrich Ebert Stiftung

WOLFF, LOUP: Los jóvenes frente al sindicalismo en Francia - Revista de Trabajo N° 6 – Equidad en el trabajo – Género Juventud

NOVICK, MARTA: Nuevas reglas de juego en Argentina, competitividad y actores sindicales. biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/garza3/novick.pdf

NOVICK, MARTA Y ROTONDO, SEBASTIAN: El desafío de las TIC en Argentina – CEPAL – MTEySS

DE BOARD, ROBERTO - El psicoanálisis de las organizaciones –Paidós.

ERICKSON, TAMMY - Generational Issues - Guide to managing Y's — Harvard Business Press – January 189, 2009 - <https://hbr.org/2009/01/guide-to-managing-ys.html>

Agradecimientos

Es mi deseo agradecer en primera instancia a mi familia, quienes permanentemente me apoyaron con espíritu alentador, contribuyendo incondicionalmente al logro de las metas y objetivos propuestos.

A los docentes que me han acompañado durante el largo camino, brindándome siempre su orientación con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos y afianzando mi formación como estudiante de posgrado.

Dedico este trabajo de igual manera a mi tutora, Dra. Marta Novick, quien me ha orientado en todo momento en la realización de este proyecto .

Agradezco a todos aquellos que se han dedicado a estudiar en profundidad los diversos temas que he consultado para escribir este trabajo, y que han nutrido mis conocimientos y ampliado los horizontes de los mismos.

Igualmente agradezco muy profundamente a todos los organismos y personas naturales que hicieron posible la realización del mismo, entre los que se deben mencionar: Unión Informática representado por su Secretario Adjunto Lic. Christian Sanchez, la Comisión Interna de Canal 7 de la Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires, representado por el Delegado Gremial Sr. Norberto Gonzalez

A todos aquellos que de una u otra forma han colocado un granito de arena para el logro de este Trabajo, agradezco de forma sincera su valiosa colaboración.

ENCUESTA

El objetivo de la presente encuesta es conocer las características y atributos que debe tener la acción sindical directa para representar a la Generación Millenials (generación Y).

Esta encuesta consta de 27 preguntas. No es necesario incluir tu nombre en la misma, sólo completa los campos de sexo, fecha de nacimiento y ocupación solicitados a continuación.

Lee atentamente cada una de ellas y marca la opción seleccionada, de acuerdo al criterio consignado en cada pregunta.

* Required

1. Sexo *

Check all that apply.

Femenino

Masculino

2. Fecha de nacimiento *

Example: December 15, 2012

3. Trabajas en TIC'S *

Check all that apply.

Sí

No

Parte 1

Lee atentamente y marca la opción seleccionada.

4. Los valores sindicales defendidos por las autoridades gremiales actuales representan tus valores. *

Mark only one oval.

Muy satisfactorio

Satisfactorio

Poco Satisfactorio

Insatisfactorio

No me representa

5. En caso de seleccionar "No me representa" explica brevemente porqué.

6. Acuerda en que las modalidades de defensa de los derechos colectivos de los trabajadores son los adecuados en el marco actual, para lograr los objetivos de equilibrio laboral-personal.

Mark only one oval.

- Muy de acuerdo
 De acuerdo
 Parcialmente de acuerdo
 En desacuerdo

7. En caso de seleccionar "En desacuerdo" explica brevemente porqué.

8. Los métodos de participación sindical son los adecuados para ampliar la base de representación e incluir a las nuevas generaciones en sus cuadros.

Mark only one oval.

- Muy satisfactorio
 Satisfactorio
 Poco satisfactorio
 Insatisfactorio

9. En caso de seleccionar "Insatisfactorio" explica brevemente porqué.

10. Los temas incluidos en las negociaciones paritarias por los cuadros sindicales actuales representan los intereses de la generación Y.

Mark only one oval.

- Mucho
 Poco
 Nada

11. En caso de seleccionar "Nada" explica brevemente porqué.

Parte 2

Lee atentamente cada una de las siguientes preguntas y marca la opción seleccionada.

12. El accionar sindical es necesario para obtener ventajas salariales. *

Mark only one oval.

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

13. Explica brevemente porqué.

14. Los mejores beneficios se obtienen en la negociación individual con la contraparte empresarial. *

Mark only one oval.

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

15. Explica brevemente porqué.

Parte 3

En el presente apartado se listan una serie de características, de las cuales deberá seleccionar las cinco que considere más importantes.

En la alternativa "ninguno de los anteriores" liste dos de aquellas que considere representativas y no se encuentren en las opciones previamente consignadas.

16. Los sindicalistas actuales representan los siguientes valores e intereses:*Check all that apply.*

- Salarios
- Calidad Laboral
- Clima Laboral
- Capacitación
- Equilibrio personal - laboral
- Beneficios por rendimiento
- Diferenciación por conocimientos, aptitudes y habilidades
- Igualamiento en categorías laborales por tareas sin diferenciación individual
- Concentración de poder en los delegados gremiales
- Concentración de poder en las bases
- REsponsabilidad Social
- Ninguno de los anteriores

17. Listar mínimo dos

18. Los valores e intereses que los gremialistas deberían defender para representar a la generación millenials son: **Check all that apply.*

- Calidad Laboral
- Equilibrio personal - laboral
- Diferenciación por capacidades, aptitudes y habilidades
- Modalidad laboral (home office)
- Movilidad Laboral
- Sustentabilidad
- Responsabilidad Social
- Remuneraciones
- Beneficios por rendimiento
- Productividad
- Capacitación
- Clima Laboral
- Participación en las asociaciones sindicales
- Ninguna de las anteriores

19. Listar mínimo dos

Parte 4 - Sólo si trabajas en TIC'S

Lee atentamente cada una de las siguientes preguntas y marca la opción seleccionada. Explica brevemente tu elección.

20. Las competencias y habilidades en el área de tecnologías informáticas son tan específicas que sólo pueden ser representadas en las negociaciones en forma individual.

Mark only one oval.

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

21. Explica brevemente porqué.

22. Los resultados obtenidos en la negociación individual son satisfactorios e involucran todos los intereses planteados por el empleado.

Mark only one oval.

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

23. Explica brevemente porqué.

24. La generación millenials debe participar en las asociaciones sindicales para poder alcanzar los objetivos de satisfacción laboral - personal y generar el salto generacional necesario para adecuar el accionar sindical a la realidad tecnológica imperante

Mark only one oval.

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

25. Explica brevemente porqué.

26. Sin la inclusión en el sindicato de la generación millenials vinculada a las TIC's el accionar sindical está destinado al fracaso en el futuro.

Mark only one oval.

- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- Other: _____

27. Explica brevemente porqué.

Anexo II

Empresas alcanzadas por el Convenio Colectivo de la Unión Informática.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 6º del Convenio Colectivo las empresas se encuentran comprendidas en este acuerdo, en la medida que desempeñan alguna de las siguientes tareas:

6.1º) Cree y/o modifique un software, independientemente de su fin aplicativo, sea para uso comercial o no, transporte, traduzca, adapte, y/o compile a partir de un software ya existente, entendiéndose por software al conjunto de programas, instrucciones y reglas informáticas que permiten ejecutar distintas tareas en un equipo informático o dispositivo electrónico.

6.2º) Brinde servicios informáticos de cualquier índole, soporte, BPO, mesa de ayuda, etc., en la modalidad denominada “outsourcing” o subcontratación, directa ó indirectamente, desde y/o hacia otros países (offshore), o hacia empresas que operen dentro del territorio nacional.

6.3º) Investigue, desarrolle, produzca, implemente y brinde soporte correctivo y/o evolutivo de productos de software de cualquier tipo, propios o de terceros.

6.4º) Gestione la infraestructura tecnológica en cualesquiera de las formas en las que los mismos puedan ser utilizados, tanto instalados en dependencias propias o de sus clientes, y/u operados por estos en forma directa o por terceros, suministrados como valor agregado en cualquiera de sus formas o embebidos en dispositivos de cualquier tipo.

6.5º) Realice cualquier actividad asociada a los sistemas y aplicaciones informáticas y a la gestión de infraestructura tecnológica que conforman la cadena de valor de SSI como consultoría, capacitación, análisis, diseño, arquitectura, desarrollo a medida, localización, personalización, integración, implantación y mantenimiento, gestión de servidores de archivos, de aplicaciones, y de bases de datos.

6.6º) Fabrique, ensamble, o desarrolle equipos informáticos o sus partes físicas, hardware, electro componentes y microcomponentes para los mismos, procesadores de datos, unidades de procesamiento central, memorias, chips en general destinados al armado de computadoras, sean de escritorio, portátiles, servidores o de cualquier otro tipo.