

# CAPITALISMO COGNITIVO, OTRO ARGUMENTO PARA REINVENTARSE O MORIR

Por: Laura Rosillo Cascante. Otras Voces en Educación. 27/04/2016

## EL FIN DEL TRABAJO TAL COMO LO CONOCEMOS: ARTESANOS DEL CONOCIMIENTO

Comienzo muchas de mis mañanas con la lectura de la prensa digital de la que no me interesa ni política, ni deportes y suelen caer mis ojos sobre secciones consideradas por los periodistas como secundarias: sociedad, cultura, tecnología, ...

En realidad busco alimento para mi blog y para mis sesiones sobre cómo Internet nos ha cambiado la vida y la profunda revolución que se está produciendo en el mercado laboral que nos está transformando de empleados en emprendedores y dejo la actualidad para la hora de la sobremesa saltando de canal en canal de televisión, en un vano intento de encontrar información veraz, libre de peajes políticos..., pero este es otro tema.

Esta mañana, navegando, navegando, he topado con un artículo de El Confidencial, 5 razones (no económicas) que te harán perder tu empleo, de Iván Gil, cuya lectura recomiendo, en el que se habla de la muerte de la clase media y de esa profunda transformación que está sufriendo el mercado de trabajo. Según Gil, el talento ya no interesa a las empresas. Transcribo un párrafo que me ha parecido especialmente acertado:

“Los profesionales talentosos son caros, y “las empresas prefieren un ejército de trabajadores mediocres y fieles”, por supuesto mal remunerados, que una estrella con un sueldo anual desorbitado.

Como comenta el empresario norteamericano, los profesionales de recursos humanos se están especializando en “destruir las aspiraciones profesionales de sus mejores trabajadores”, para así ahorrar costes salariales y no tener que ofrecerles mayores privilegios.”

Así la fuerza transformadora, la creatividad, la innovación está saliendo de las

empresas para constituir un ejército de nuevos artesanos, los knowmads, trabajadores del conocimiento y la innovación, fácilmente adaptable y que es capaz de trabajar con cualquier persona, en cualquier momento y lugar, según la definición de Cristóbal Cobo en Aprendizaje Invisible.

Si el talento sale fuera de las empresas es porque estamos inmersos en una nueva revolución industrial, lo que ha venido a llamarse el “Capitalismo Cognitivo” o Postfordismo y que según A. Gorz se inicia cuando “el conocimiento se vuelve la fuerza productiva principal, el trabajo inmediato, medible y cuantificable deja de ser la medida de la riqueza, que estará dada de manera creciente por la ciencia y la

del cerebro y la formación (tanto, valor y capital).



Encuentro en Amphibia, blog

del periodista Pablo Mancini un buen resumen del libro de Yann Moulier, Capitalismo Cognitivo:

Yann Moulier Boutang distingue tres configuraciones históricas del capitalismo: la primera es el capitalismo mercantil, basado en la hegemonía de los mecanismos mercantiles (desde principios del siglo XVI y hasta finales del siglo XVII).

La segunda es el capitalismo industrial, basado en la acumulación de capital físico, que tuvo como símbolo a la fábrica. La tercera configuración es la que propone y analiza en el libro: el capitalismo cognitivo, basado en la acumulación de bienes inmateriales y la diseminación del conocimiento.

Yann Moulier Boutang sostiene que el capitalismo cognitivo se basa en un nuevo modo de acumulación en el cual el objeto de acumulación es a su vez la fuente de producción de valor: el procesamiento de enormes volúmenes de información, la acumulación de conocimiento y la producción de innovación.

Lo cual redefine radicalmente lo que se entiende por materia prima, modos de producción, medios de producción, formas de acumulación y producción de valor. En síntesis, intenta el diseño de un plano que de cuenta de esta nueva forma de producción capitalista que llama capitalismo cognitivo.

El punto esencial ya no es la fuerza de trabajo, sino la fuerza de invención y de innovación.

Y como desagregado reticular, el know how que las organizaciones no pueden reducir a mecanismos ni a expresarlos en capital físico para ser acumulado, mucho menos a activos estables controlados. El punto es, entonces, el trabajo inmaterial, el trabajo “abstracto”.

Así pues, de nuevo vuelvo a cuestionarme la función de los Departamentos de Recursos Humanos que tienen que evolucionar hacia la comunicación, relación, coordinación y desarrollo de profesionales externos a la organización que prestarán sus servicios de forma temporal a la empresa y que no estarán sujetos a normas internas... por lo que el “engagement” se producirá con el proyecto, con la idea, pero no con la empresa.

Acabadas reestructuraciones, ERES y demás “ajustes”, lo difícil será para los departamentos de Recursos Humanos, captar talento externo y gestionar redes. Y aunque ahora estemos en el centro de la vorágine, en el ojo del huracán del tránsito del capitalismo industrial al capitalismo del conocimiento, hay que ponerse manos a la obra en nuestra reconversión individual, en nuestra transformación en artesanos del conocimiento, para que esta nueva era económica nos coja armados y potentes, con la fuerza de la flexibilidad, la capacidad de adaptación, la inmersión tecnológica y en estado Beta, reinventándonos cada día y dueños de nuestro propio destino laboral.

Fuente: <http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/63724>

Fotografía: emaze

**Fecha de creación**

2016/04/27