

# Reflexiones Universitarias

## Sociedad del conocimiento y trabajo<sup>1</sup>

Humberto Ruiz  
e-mail: [ruiz@ula.ve](mailto:ruiz@ula.ve)

Los analistas de los cambios socioculturales están de acuerdo en señalar que hay tres grandes cortes en la evolución de la sociedad humana. Una primera etapa caracterizada por que la sociedad aprovechó los recursos de la naturaleza sin modificarla. Una segunda que transformó la naturaleza y desarrolló instrumentos de producción. La última, que vivimos, en donde la principal fuente de generar riqueza reside en la capacidad de producir conocimiento y utilizar la información. Todo ello se puede sintetizar así: predominio del uso de la fuerza bruta, preponderancia de los artefactos y, actualmente, del conocimiento y de la información.

Cada cambio societario ha implicado una renovación del trabajo que mayoritariamente hacen las personas, así como el de su formación. Hasta la era industrial la preparación de los trabajadores no necesitaba más que canalizar su fuerza bruta sin mayor educación, junto a lo cual existía una elite con gran preparación científica y técnica. Mientras la sociedad fue fundamentalmente industrial los trabajadores se clasificaron en agrícolas y mineros, dedicados a la manufactura o a los servicios. Ahora, los servicios ocupan cada vez más espacio y esa clasificación no sirve.

Robert Reich en su libro, *El trabajo de las naciones*, analiza cuáles serán las principales categorías de la fuerza laboral de la sociedad del conocimiento. En síntesis, existirán tres tipos: el primero, lo que él llama los *servicios rutinarios de producción*, caracterizado por realizar tareas simples y repetitivas para producir objetos terminados y distribuirlos a nivel mundial. El segundo es el *servicios a personas*, que también realiza tareas simples y repetitivas, pero prestando servicios a persona. Una tercera categoría, *el analistas simbólicos*, cuyo trabajo consiste en simplificar la realidad en imágenes abstractas reordenables, alterarlas y experimentar con ellas, comunicarlas a otros especialistas y convertirlas en nuevas realidades. Este tipo de profesional tiene socios antes que supervisores y formar equipos es una de sus necesidades fundamentales. Debe desarrollar la habilidad para buscar información, analizarla en función de sus necesidades, presentarla en forma convincente a sus equipos y clientes. El valor real de su labor está en conceptualizar problemas, determinar la solución y planear su ejecución. Su formación es universitaria, preferentemente de postgrado.

Nuestra actual formación universitaria está organizada para servir en la sociedad industrial que ya es el pasado: El sentido gremialista, la preparación

---

<sup>1</sup> Publicado en el diario *Frontera*. Mérida, 19 de enero de 2004, p. A-4.

en disciplinas estancos, el desarrollo de lenguajes y métodos particulares por profesión, la formación de empleados antes que empleadores, son realidades que deben ser superadas. Todo ello plantea la necesidad de flexibilizar la organización de los planes de estudio; la incorporación amplia de diversas áreas disciplinarias en los mismo; enfatizarse en la preparación en el análisis de problemas; el trabajo en equipo antes que la labor individual; valorizar los espacios docentes fuera del aula, reconocer la experiencia extra curricular de estudiantes y profesores, son algunas de las características de la nueva formación. Todo lo anterior plantea enormes retos, a la Universidad de Los Andes, en cuanto a la formación de profesionales que ofrece y deberá ser encarado por las próximas autoridades, sino queremos perder el tren de la historia.