



Diálogo social para promover las competencias digitales y el uso de la realidad virtual

por Luis Miguel Monje Gutiérrez

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al diálogo social como aquel que incluye todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores a propósito de cuestiones de interés común en relación con la política económica y social. El diálogo social constituye no sólo un medio de progreso social y económico, sino también un objetivo propiamente dicho, toda vez que permite a las personas expresarse y defender sus intereses en la sociedad y en el lugar de trabajo. La naturaleza tripartita de la OIT implica que el dialogo social este contemplado en casi todos los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, así como en el Programa de Trabajo Decente¹.

En muchas de las disposiciones de los convenios y recomendaciones se exige expresamente la celebración de consultas con los interlocutores sociales, es decir, representantes de empleadores y trabajadores. La negociación colectiva es una de las expresiones más genuinas del dialogo social, que se establece entre representantes de trabajadores y empleadores y que puede conllevar o no la mediación del gobierno. En todo caso, el dialogo social se considera un mecanismo de resolución de problemas y un medio para lograr la equidad social, la eficiencia económica y la participación democrática. Es importante, además, para proteger los derechos laborales, facilitar la determinación de los salarios y mejorar las condiciones de trabajo, entre otros. También es valioso para alcanzar acuerdos sostenibles que permitan desarrollar políticas, medidas y acciones sobre las competencias profesionales necesarias en un determinado sector o mercado laboral de un país.

Al hablar de competencias laborales en el momento actual, se cruzan fenómenos como el de las habilidades profesionales generadas en la era de la digitalización, que se expande rápidamente a través de diferentes vectores del mundo del trabajo y donde el aprendizaje continuo cobra cada vez más protagonismo; la naturaleza cambiante del propio trabajo y las relaciones de empleo (incluidas las que resultan propiamente de la innovación tecnológica y la evolución demográfica); y los cambios drásticos y repentinos, pero también restricciones, que han emergido con la pandemia.

En momentos de gran incertidumbre y de escenarios desconocidos o inesperados, se ha vuelto crucial adaptar el diálogo social y mejorar su pertinencia en un mundo del trabajo en crítica evolución, donde los pactos se han vuelto cada vez más escasos y complejos.

¹ Organización Internacional del Trabajo; *Dialogo Social y Tripartismo. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008*. Ginebra, 2018.

Las revoluciones tecnológicas actuales, como el incremento de la digitalización y la automatización, que algunos consideran la cuarta revolución industrial y que están estrechamente relacionados con la Industria 4.0, tienen una repercusión profunda y transformadora en el mundo del trabajo. Gradualmente están cambiando no sólo el número de empleos, sino la forma misma en que el trabajo se organiza y se realiza, así como las habilidades requeridas a los trabajadores/as. Por otro lado, la aparición de algunas nuevas formas de empleo ha hecho imprecisos los límites de la relación de trabajo, sobre cuyas bases se han establecido y han funcionado históricamente el diálogo social y la cooperación, planteando cuestiones fundamentales sobre la forma de garantizar que los actores y las instituciones del diálogo social contribuyan eficientemente a la gestión de estas transformaciones y de las nuevas relaciones laborales.

No es posible tampoco pasar por alto el cambio climático. La transición hacia un futuro de bajas emisiones de carbono exige que los costos y beneficios se midan en función de la creación o la destrucción de empleo y se gestionen de manera cuidadosa y participativa, y a su vez se distribuyan equitativamente. Pero también en encontrar soluciones razonables, consensuadas y legítimas que permitan tomar las decisiones adecuadas y aprovechen los recursos más sostenibles y fructíferos para acelerar la transformación digital y mejorar la empleabilidad. Las llamadas nuevas tecnologías y un marco preciso para su desarrollo inclusivo y democrático pueden contribuir significativamente, a través del estímulo de las competencias digitales y la implicación de las instituciones implicadas, a la sostenibilidad ambiental, el desarrollo sociolaboral y el progreso económico.

Las competencias digitales, según la OIT, son aquellas habilidades que permiten a las personas utilizar tecnología para diversos propósitos como trabajar, aprender, comprar, informarse, entretenerse y participar en sociedad. Básicamente apoyan casi todos los aspectos del trabajo y la vida en sociedad, y permiten a los individuos mejorar su empleabilidad, productividad, creatividad y su capacidad de resiliencia para responder los sucesivos cambios tecnológicos del porvenir². De hecho, las competencias digitales que se requieren hoy son diferentes a las exigidas hace 5 años y no serán tampoco las mismas en los próximos 5 años, y así sucesivamente, lo que deja en evidencia la necesidad de tener conceptos digitales básicos, pero, a su vez, de actualizar continuamente los aprendizajes.

En su nivel más alto, el diálogo social puede utilizar diversas formas y mecanismos, incluidos los consejos laborales tripartitos, los consejos nacionales de diálogo social, los consejos económicos y sociales y otras instituciones similares para estimular la atención y las respuestas a la demanda de competencias digitales. El diálogo en este caso puede entablarse de forma institucionalizada y múltiple, con un alcance temático y objetivos, y convocarse en respuesta a una situación determinada, de gran interés para todas las partes en el momento actual. Al fin y al cabo, en un sentido más amplio, las políticas sobre competencias digitales forman parte de las políticas de empleo o, al menos, proporcionan importantes insumos para desarrollar tales políticas.

Los sistemas de desarrollo de competencias y las políticas de aprendizaje permanente pueden, por lo tanto, beneficiarse del diálogo social para tender puentes, conectando la educación y la formación al mundo del trabajo. El cambio a una sociedad del conocimiento y el fomento de actividades productivas acelerará la creación de empleo y más y mejores puestos de trabajo, la cohesión social y será eficaz para el desarrollo sostenible. Invertir en el desarrollo de competencias crea un círculo virtuoso en el que las cualificaciones más buscadas impulsan la productividad y contribuyen a modernizar la economía, aumentar la empleabilidad y a garantizar la inclusión social, el buen uso de la gobernanza y mejores situaciones laborales y vitales.

² CINTERFOR-OIT; [Competencias digitales | OIT/Cinterfor \(oitcinterfor.org\)](https://oitecinterfor.org)

Por tanto, sugerimos que las estrategias de transformación digital pueden tener más posibilidades de éxito si se desarrollan en un marco de consulta, negociación y decisión amplia entre los actores sociolaborales más significativos, apoyándose en diferentes políticas y acciones y a través de proyectos piloto tangibles que puedan demostrar el uso práctico de las tecnologías emergentes, con un corto plazo de tiempo y con mecanismos incorporados que proporcionen datos continuos sobre lo que funciona y lo que no a las partes interesadas.

Una de las tecnologías con mayor potencial y alcance, además de sólida herramienta para estimular el trabajo colaborativo y el dialogo social tripartito es la realidad virtual (RV) y aumentada (RA), también conocidas como realidades inmersivas.

El uso de tecnologías digitales inmersivas, junto con el aprendizaje automático, la simulación y la inteligencia artificial (IA) en la educación y la formación son altamente disruptivas y están impulsando el cambio en el desarrollo de materiales de aprendizaje, procesos de enseñanza, así como los cambios fundamentales en las pedagogías. Suponen ciertamente una oportunidad para desarrollar iniciativas de diálogo sociolaboral, facilitando la conectividad y el encuentro entre actores en tiempos de pandemia y en temas de interés común y estratégico para el mundo laboral y la economía. Sin duda, una buena parte del éxito dependerá de que existan antecedentes positivos de dialogo bipartito o tripartito y experiencias positivas o acuerdos alcanzados previamente, o del liderazgo más o menos influyente de las instituciones laborales de enseñanza vinculadas a la formación profesional. Pero también del poder de convocatoria que puedan reunir a los actores que toman decisiones y los junte en el mismo ruedo de una forma constructiva y novedosa. En todo ello, las estrategias de comunicación e información se vuelven cada vez más importantes.

El uso masivo de las tecnologías inmersivas parece inevitable, pero se ha acelerado y cobrado protagonismo, permitiendo pensar en la incorporación de la RV y la RA como estrategia enriquecedora en los procesos de formación y certificación, entre otros. En términos de innovación, supone la ventaja de adelantarse al cambio, apropiarse de las nuevas tecnologías de una forma democrática, fomentando los espacios para la negociación colectiva y la formación de competencias, por poner algún ejemplo.

La RV permite crear un sinfín de entornos, simulaciones y experiencias docentes simuladas que pueden contribuir a una mejor formación profesional en todos sus niveles. Una experiencia inmersiva en la que pueden implicarse en ciertas fases, a los actores sociolaborales y que, bien diseñada, aporta una dimensión propicia para el debate, la reflexión y la adquisición de competencias profesionales.

Por su parte, la RA puede ser utilizada también para el desarrollo de programas de formación de competencias, o bien utilizada a través de herramientas que proveen comunicación, programación de tareas o aprendizaje progresivo. Por ejemplo, algunas aplicaciones incluyen herramientas concretas sobre el aprendizaje cualificado de profesiones técnicas o simulaciones sobre cómo utilizar determinados equipos, programas o instalaciones.

Ambas mejoran el aprendizaje y el compromiso del estudiante o participante, mejora sus habilidades blandas al mismo tiempo que le permite experimentar lo que está aprendiendo, o interactuando con otros en un clima de colaboración continua. Ambas poseen el mayor potencial para la transformación del aprendizaje digital y el uso disruptivo de la tecnología en el ámbito educativo y profesional.

Son de apreciar también sus ventajas en un área especialmente sensible como es la seguridad y salud en el trabajo, permitiendo recrear entornos de aprendizaje seguros y guiados, minimizando el

riesgo para los trabajadores y ayudando a las empresas a detectar mejor los riesgos en los lugares de trabajo. Las posibilidades de culminar con éxito la cooperación y el dialogo entre actores laborales en un campo como la salud ocupacional son bastante altas.

La tecnología necesaria para emplear RV y RA va a ser cada vez más sofisticada, accesible y económica y va a estar cada vez más presente en nuestras vidas. Pero tenemos que garantizar que sea inclusiva y que no amplíe la brecha digital. Vamos a ver en los próximos tiempos como surgen un sinnúmero de posibilidades que van a revolucionar las formas de aprendizaje y de las que también pueden y deben beneficiarse los trabajadores y empresas, especialmente en temas como entrenamiento, simulación y formación, trabajo colaborativo, anticipación de competencias y la respuesta que deben darse desde los sistemas académicos de formación profesional, procurando las habilidades genéricas y transversales necesarias, pero también resolver las resistencias que la innovación genera. No cabe duda de que la mejor manera de afrontar estos desafíos es la participación y decisión consensuada entre los actores laborales y los tomadores de decisiones sobre el tipo de políticas que sobre competencias digitales han de llevarse a cabo.

Luis Miguel Monje Gutiérrez

Doctorando en la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)