

EL FUTURO DEL TRABAJO: PERSONAL, ADAPTABLE Y PROTEGIDO

Wise

Wise

Qatar Foundation

من مبادرات مؤسسة قطر
An Initiative of Qatar Foundation

Tomado de Wise
<https://www.wise-qatar.org/future-work-personal-adaptive-protected/>

Artículo: The Future of Work: Personal, Adaptive, Protected

Hace aproximadamente una década, pocas compañías usaban Internet como un medio para investigar a sus posibles candidatos con el fin de emplearlos. Ahora, tener una mala presencia en línea se considera perjudicial para la reputación de una empresa o empleado.



<https://rutamaestra.santillana.com.co/edicion-28/el-futuro-del-trabajo-personal-adaptable-protegido/>

Career Builder realizó una encuesta nacional y descubrió que, para el 57% de los empleadores, hay menos probabilidades de que entrevisten a un candidato que no pueden encontrar en línea. En el pasado, no se tenía más remedio que confiar en lo que un empleador decía sobre el candidato. ¡En 2019, podemos ver en sitios web como GlassDoor miles de comentarios de empleados anteriores y actuales de una empresa que analizan todo, desde la calidad del aire acondicionado hasta lo terrible que es la comida de la cafetería!



Las tecnologías exponenciales, como la inteligencia artificial (IA) y el aprendizaje automático están logrando avances en lo que podemos alcanzar. Puede ser inevitable que dichas tecnologías continúen dando forma a la manera en que interactuamos y trabajamos en los años venideros, cambiando la demanda de habilidades tradicionales en favor de otras nuevas que se adapten armoniosamente a la tecnología. Durante nuestro evento WISE en París, nos sentamos con tres invitados especiales, Adrian Ledoux de JobTeaser, Pierre Dubuc de OpenClassrooms y Samir Saran de la Observer Research Foundation.

Samir argumenta que la dinámica del empleo sigue jugando según las reglas del siglo XX: "El trabajo será cada vez más informal, va a estar lejos de ser transformador, y será mucho más personal que nunca".

"El empleo rutinario que solía darnos nuestro pan de cada día es cosa del pasado. Tenemos una generación completamente nueva que es aspiracional, que requiere un propósito, que demanda nuevas formas de protección y que

necesita cheques de pago. Cheques de pago, propósito y protección. ¿Cómo garantizamos estas tres cosas a los miles de millones de jóvenes que ahora esperan con expectación las oportunidades que se avecinan? "

Las nuevas formas de servicios han allanado el camino para sistemas innovadores de trabajo y empleo a través de la tecnología. Samir deja claro que, con el advenimiento de tales cambios, es imperativo redactar una legislación que extienda la protección social a todas las personas, incluidas aquellas que buscan nuevos tipos de trabajo.

"En el siglo XX, cuando usted trabajaba recibía ciertos seguros, protecciones de salud, planes de pensiones, propinas. En muchos casos, también recibía tratamiento educativo para sus hijos, vivienda, etc. Era un ecosistema de protección social en torno a su empleo.

Ahora avancemos rápidamente a esta década. Usted es consultor de medio tiempo, conductor de Uber de medio tiempo y está comenzando con su propia pequeña empresa. ¿Cuál de



estas tres opciones laborales le dará una pensión, propinas, atención médica, apoyo para la vivienda, apoyo educativo para sus hijos? Probablemente ninguna de ellas. ¿Quién es responsable de proporcionar estos aportes a cada individuo? Mi respuesta es que estos deben separarse del empleo en sí mismo”.

“Todo ser humano debe tener protección disponible independientemente de su empleo, la naturaleza de su empleo o las condiciones de empleo. Lo que significa que, si alguien está subempleado, desempleado o parcialmente empleado, el Estado interviene”. “La uberización de la protección social es importante”.

Mientras tanto, nuestra conversación con Pierre arrojó algo de luz sobre el tipo de cambios que deberíamos esperar. “Estimamos que habrá alrededor de mil millones de personas que deberán volver a capacitarse en habilidades digitales en los próximos 12 años. Es una cantidad que nunca hemos experimentado hasta ahora, por lo que diría que necesitamos encontrar soluciones que evolucionen un poco más rápido y que realmente se puedan escalar”.

El llamado *reskilling*, o re-entrenamiento, es un tema candente cuando se trata de discutir el futuro del trabajo. Según una encuesta realizada por McKinsey, el 82% de las empresas con ingresos anuales de \$100 millones creen que el re-entrenamiento y la adquisición de nuevas competencias deberían ser al menos la mitad de la solución para abordar la brecha de habilidades.

“El ritmo de cambio se acelera hoy en día. Así que ahora decimos que los graduados de los programas universitarios probablemente experimentarán entre 10 y 15 trabajos totalmente diferentes en su vida. Básicamente, es un trabajo nuevo cada 5 años, por lo que los trabajos y las competencias detrás de esos trabajos están cambiando más rápido que nunca”. “Existe una brecha cada vez mayor entre lo que los empleadores necesitan y lo que las universidades, colegios y proveedores de capacitación vocacional realmente brindan en términos de competencias en el mercado”. Pierre también explicó una de las formas en que OpenClassrooms aborda el desafío:

“Tenemos este mapa de labores y competencias y luego formamos en diferentes programas a partir de este mapa de las necesidades del empleador. Comenzamos desde allí y vamos aún más lejos al construir la cadena de suministro de talento para esos empleadores. Imagine que es un gran banco y quiere contratar 100 científicos de datos en Berlín y 15 en Nueva York. Va a ser difícil porque no hay muchos científicos de datos en este momento en el mercado. Necesita crearlos. Entonces, esos empleadores nos proporcionarán la cantidad de trabajos, competencias y ubicaciones que requieren, y luego creamos un plan de estudios a la medida de la empresa”.

Desde la perspectiva de un joven graduado, tales cambios rápidos pueden resultar abrumadores y personas como Adrien comparten este sentimiento. “Se les dice que para 2030, el 85% de los trabajos que existirán, no existen hoy. Se les está enseñando que lo que están



aprendiendo en la universidad será obsoleto para cuando se gradúen, así que ... buena suerte con eso. Pero probablemente tendrán más opciones”.

“Creo que el futuro implica que hay que ser adaptable y cambiar, y que el tiempo de contar un trabajo para toda su vida laboral ha terminado. Tendrás que cambiar 8, 9, 10 veces a lo largo de tu vida. Así que poder variar y sentirse cómodo con eso es el futuro del trabajo”.

Adaptabilidad es el término clave aquí y por eso empresas como Adrien's JobTeaser continúan evaluando los cambios en el mercado y respondiendo con soluciones. “Sabemos, por lo que hablamos con las compañías y mediante la encuesta que hicimos, que las empresas esperan cierta agilidad en el trabajo, pero también está la capacidad de cambiar de trabajo”.

“Lo que puedo decir es que la orientación profesional debe ser un tema más importante de lo que es hoy en el aula. Tiene que estar al mismo nivel de cómo enseñan habilidades duras o blandas en la universidad, debe estar al mismo nivel, pero hoy vemos que ese no es el caso”. **RM**