

La llegada de la cuarta revolución industrial con el desarrollo tan acelerado de la tecnología preocupa a la sociedad, se plantean dudas sobre cómo será el mercado laboral y si no habrá puestos de trabajo para los humanos.

El mundo es cada vez más disruptivo¹. Estos bruscos cambios han acelerado el proceso de adopción digital, lo podemos ver especialmente en la pandemia del año 2020. Esta adopción digital ha generado un gran impacto en el ámbito laboral, pues ha potenciado la digitalización para cubrir las nuevas realidades sociales mediante nuevos caminos y soluciones. En el momento que se genera incertidumbre en la sociedad debemos establecer un marco laboral que genere beneficios para todas las partes implicadas, es decir, ciudadanía, empresa y administración. Podemos ver que a lo largo de la historia se ha anunciado en muchas ocasiones el fin del trabajo cuando realmente lo que terminó sucediendo es que se modificó y se adaptó a la nueva realidad social y económica del momento. Esto podemos verlo reflejado en lo que sucede hoy en día, lo que anuncia cambios sociales importantes².

Pero esto no es más que una tendencia acelerada: ya en 2016 el Foro Económico Mundial indicó que más de la mitad de las personas que estudiaban en ese momento terminarían trabajando en empleos que todavía no existían. No es una sorpresa que el mercado laboral lleve una velocidad y capacidad de cambio muy superior a la educativa, dejando atrás aquella formación centrada en conocimientos y contenidos formativos rígidos. Las carreras profesionales que contemplen las competencias vinculadas con la innovación, la capacidad de adaptación y que añadan *soft skills* como a su *expertise* se alejarán de esa obsolescencia si son capaces de operar en entornos digitales.

La tecnología será sin duda un nicho importante de nuevos trabajos y mejorará la calidad de los ya existentes, mientras que los trabajos que sean peligrosos o repetitivos se automatizarán (OECD, 2019:12). Pasaremos a un modelo polarizado, en el que por un lado tendremos un empleo más cualificado en el que se necesitarán profesionales y técnicos y por el otro empleos con una necesidad baja o media de cualificación que va a estar relacionada con actividades de servicio (CES, 2018: 59-60). Dentro de los empleos cualificados podremos ver: el analista de seguridad de la información, el especialista en Internet de las cosas (IoT), el especialista en automatización de procesos, entre otros. Mientras que en el otro lado los trabajos serán, por ejemplo, en ventas o en producción de contenidos.

La tecnología será sin duda un nicho importante de nuevos trabajos y mejorará la calidad de los ya existentes

En el nuevo informe del WEF (2020: 29) sobre el futuro de los trabajos se calcula que para el 2025 aproximadamente 85 millones de puestos de trabajos pueden ser reemplazados por máquinas. Sin embargo, surgirán 97 millones de nuevos puestos adaptados a esta nueva configuración máquina-humano. Por lo que, más que establecer una limitación de puestos de trabajo, parece que realmente lo que debemos esperar es una auténtica transformación del sector laboral. Las máquinas incorporarán automatización de trabajos rutinarios, peligrosos o de aceleración de procesos y, en cambio, generarán nuevos trabajos para su diseño,

creación, manejo y supervisión. Por tanto, si la tendencia global es hacia la tecnologización, pensar que los informáticos deben insertarse en todos los sectores laborales es ilógico, tal y como estamos viendo en la actualidad. Se están añadiendo competencias tecnológicas a las profesiones tradicionales para que sean capaces de operar en entornos digitales como, por ejemplo, que un médico pueda operar con un robot, un policía pueda vigilar con un dron o comercio textil de barrio pueda ser capaz de vender online.

McKinsey&Company (2017: 5) plantean como escenario que en 2030 entre 75 y 375 millones de trabajadores tendrán que cambiar sus categorías profesionales, pasando por la adquisición de un mayor nivel educativo y/o del desarrollo de competencias sociales y emocionales de creatividad, pensamiento crítico, etc. En definitiva, aquellas habilidades difíciles de automatizar. Esto último se refleja también en otros informes, como el del Foro Económico Mundial (WEF, 2020:5) que indica que las competencias que cobrarán importancia para las empresas son el pensamiento crítico, la resolución de problemas, tolerancia al estrés, resiliencia y flexibilidad, entre otras. Este tipo de competencias nos dan ventaja sobre la tecnología, ya que son necesarias para el desarrollo laboral y son fundamentalmente humanas y difíciles de replicar por las máquinas, por lo que son estas competencias las que debemos potenciar y no intentar imitar o ganar a la tecnología en tareas más automatizables. El *upskilling* y el *reskilling* toman importancia en la actualidad y son fundamentales para adaptarnos al cambio laboral³.

Tal y como establece Klaus Schwab (2016:12-14) nos encontramos ante la cuarta revolución industrial que está transformando la sociedad y la economía mundial y se caracteriza por una tecnología más asequible y pequeña, un internet ubicuo, por la inteligencia artificial y el *machine learning*. Pero este escenario tan complejo, disruptivo y eminentemente tecnológico obviamente requiere y requerirá nuevos puestos de trabajo⁴. En este sentido, algunos puestos de trabajo ya existen como especialista en inteligencia artificial, desarrollador de *salesforce*, etc. Otros posiblemente son difícilmente imaginables sin un estudio prospectivo.

No cambiaremos personas por robots, cambiaremos nuestra forma de trabajar

Si bien la distribución de estos procesos de tecnologización de la sociedad, y consecuentemente de los puestos de trabajo, no será en absoluto homogénea ni sectorial ni geográficamente, lo cierto es que más que robots reemplazando humanos parece que la tendencia será trabajar humanos con robots⁵. Dicho de otra manera: no cambiaremos personas por robots, cambiaremos nuestra forma de trabajar. Esta idea incluye nuestra forma de relacionarnos con el trabajo y nuestra consideración sobre el mismo. Pues, tal y como comenzaba este artículo, la aceleración digital es resultado de cambios sociales y, por tanto, está interrelacionado con los mismos: otras tendencias globales no necesariamente tecnológicas incluyen el trabajo por proyectos, la orientación a resultados y la concienciación por el medioambiente, entre otros.

Algo que en ocasiones olvidamos: que los empleados son personas y sufren problemas humanos como el agotamiento⁶ o la frustración generada por el teletrabajo frente a la vuelta a la presencialidad laboral⁷. Esto puede llevar a tendencias de renuncia a puestos de trabajo, incluso en estos momentos de incertidumbre.

Por tanto, tal y como se ha tratado de poner de manifiesto, la única tendencia que parece constante ante el escenario laboral cambiante es su clara vinculación con aquello de lo que se nutre: las personas. Consecuentemente, considerar individualmente nuestra proyección laboral atendiendo a las *megatendencias*

tecnológicas y sociales nos situará en una posición de mejor orientada al mercado futuro. A su vez, los empresarios y responsables de RRH deberán considerar estas *megatendencias* en el *management* de sus equipos, asumiendo que ante todo son personas⁸.