

El futuro del empleo (The Future of Jobs Report 2020) según el Foro Económico Mundial

3/12/2020

Pablo Morales Estay

Resumen

En marco de la 7º Sesión de la Mesa de Robótica ("El impacto de la Robótica en el mundo digital"), se da revisión al informe "The Future of Jobs Report 2020" (20 de octubre 2020) del World Economic Forum, un documento que visualiza el futuro del empleo en el mundo, a la luz del impacto de la pandemia y la aceleración de la pérdida de puestos de trabajos por la automatización.

Disclaimer: Este trabajo ha sido elaborado a solicitud de parlamentarios del Congreso Nacional, bajo sus orientaciones y particulares requerimientos. Por consiguiente, sus contenidos están delimitados por los plazos de entrega que se establezcan y por los parámetros de análisis acordados. No es un documento académico y se enmarca en criterios de neutralidad e imparcialidad política.

Introducción

La implementación de confinamientos producto de la pandemia del COVID-19, junto con la recesión global de 2020, han creado una perspectiva muy incierta para el mercado laboral, acelerando la llegada del “trabajo del futuro”.

Es por ello que ante este contexto, el informe “The Future of Jobs Report 2020”¹ del Foro Económico Mundial, tiene como objetivo dar luces, en primera instancia contextualizar las interrupciones generadas por la pandemia -dentro de una historia más larga de ciclos económicos- y segundo, vislumbrar las perspectivas esperadas para la adopción de tecnología, empleos y habilidades en los próximos cinco años.

A pesar del alto grado de incertidumbre actual, el informe utiliza una metodología mixta, que combina inteligencia cualitativa y cuantitativa para ampliar la base de conocimientos sobre el futuro de los trabajos y las habilidades del mañana.

Asimismo, agrega opiniones de los líderes empresariales (directores ejecutivos, directores de estrategia y directores de recursos humanos) en la primera línea de la toma de decisiones con respecto al capital humano con los datos más recientes de fuentes públicas y privadas, para crear una imagen más clara de la situación actual y las perspectivas futuras de puestos de trabajo y competencias.

El informe también proporciona información detallada para 15 sectores industriales y 26 países avanzados y emergentes.

The Future of Jobs Report 2020: hallazgos clave

A continuación, una revisión de los diez hallazgos claves del informe:

- Se espera que el ritmo de adopción de tecnología no disminuya y pueda acelerarse en algunas áreas.

La adopción de tecnologías como el cloud computing, big data y el comercio electrónico siguen siendo una alta prioridad para los líderes empresariales, continuando la tendencia de años anteriores, sin embargo, también ha habido un aumento significativo en el interés por el cifrado, los robots no humanoides y la Inteligencia Artificial.

- La automatización, junto con la recesión de COVID-19, está creando un escenario de 'doble interrupción' para los trabajadores.

Además de la interrupción actual producto de los confinamientos y la contracción económica inducidos por la pandemia, la adopción tecnológica por parte de las empresas transformará las tareas, los empleos y las habilidades para el 2025. El 43% de las empresas encuestadas indican que están listas para reducir su fuerza laboral debido a la integración de la tecnología, el 41% planea expandir su uso de contratistas para trabajos especializados y el 34% planea expandir su fuerza laboral debido a la integración de tecnología.

¹ World Economic Forum, “The Future of Jobs Report 2020”. En: <http://bcn.cl/2mfrk>

Se estima que para el 2025, el tiempo dedicado a las tareas actuales en el trabajo por parte de humanos y máquinas será igual. Una parte significativa de las empresas también espera realizar cambios en las ubicaciones, sus cadenas de valor y el tamaño de su fuerza laboral debido a factores más allá de la tecnología en los próximos cinco años.²

- Aunque el número de puestos de trabajo destruidos será superado por el número de "puestos de trabajo del mañana" creados, a diferencia de años anteriores, la creación de empleo se está desacelerando mientras que la destrucción de empleo se acelera.

Los empleadores esperan que para 2025, los roles cada vez más redundantes disminuyan del 15,4% de la fuerza laboral al 9% (-6,4%), y que las profesiones emergentes crezcan del 7,8% al 13,5% (+5,7%) de la base total de empleados de encuestados de la empresa. Con base en estas cifras, estimamos que para el 2025, 85 millones de empleos pueden ser desplazados por un cambio en la división del trabajo entre humanos y máquinas, mientras que pueden surgir 97 millones de nuevos roles que estén más adaptados a la nueva división del trabajo entre humanos, máquinas y algoritmos.³

- Las brechas de habilidades continúan siendo altas a medida que las habilidades en demanda en los trabajos cambian en los próximos cinco años.

De acuerdo a los empleadores, entre las principales habilidades que cobrarán importancia post 2025 destacan el pensamiento crítico y el análisis, así como la resolución de problemas y las destrezas de autogestión, como el aprendizaje activo, la resiliencia, la tolerancia al estrés y la flexibilidad. En promedio, las empresas estiman que alrededor del 40% de los trabajadores requerirán una capacitación de seis meses o menos y el 94% de los líderes empresariales informan que esperan que los empleados adquieran nuevas habilidades en el trabajo.⁴

- El futuro del trabajo ya ha llegado para una gran mayoría de la fuerza laboral en línea.

El 84% de los empleadores están preparados para digitalizar rápidamente los procesos de trabajo, incluida una expansión significativa del trabajo remoto, con el potencial de poder operar hasta el 44% de su fuerza laboral de forma remota. Para abordar las preocupaciones sobre la productividad y el bienestar, alrededor de un tercio de todos los empleadores esperan también tomar medidas para crear un sentido de comunidad, conexión y pertenencia entre los empleados a través de herramientas digitales, y para abordar los desafíos de bienestar que plantea promover al trabajo remoto.

En ausencia de esfuerzos proactivos, es probable que la desigualdad se vea agravada por el doble impacto de la tecnología y la recesión económica. Los

² World Economic Forum, "The Future of Jobs Report 2020". En: <http://bcn.cl/2mfrk>

³ *Ibíd.*

⁴ *Ibíd.* 2.

empleos ocupados por trabajadores con salarios más bajos, mujeres y trabajadores más jóvenes se han visto más afectados en la primera fase de la recesión económica. Incluso si se compara con el impacto que generó la crisis del 2008, las consecuencias actuales son mucho más significativas, profundizando las desigualdades existentes.

- El aprendizaje y la formación en línea van en aumento, pero parece diferente para los que tienen empleo y los que están desempleados.

Se ha cuadruplicado el número de personas que buscan por su propia cuenta, oportunidades de aprendizaje en línea, se ha quintuplicado la entrega de oportunidades de aprendizaje en línea por parte de los empleadores a sus trabajadores, y ha aumentado por nueve el número total de estudiantes de programas gubernamentales. No obstante, mientras aquellos con empleo ponen mayor énfasis en los cursos de desarrollo personal, (+88%), los que están desempleados han puesto mayor énfasis en el aprendizaje de habilidades digitales como análisis de datos, informática y tecnología de la información.

- Las oportunidades para volver a capacitar y mejorar a los trabajadores se han acortado en el actual mercado laboral.

Esto se aplica a los trabajadores que probablemente permanecerán en sus funciones, así como a aquellos que corren el riesgo de perder su puestos debido al aumento del desempleo relacionado con la recesión y ya no pueden esperar volver a capacitarse en el trabajo. Para aquellos trabajadores que permanecerán en sus labores, se estima que el 40% de las habilidades básicas cambiarán en los próximos cinco años y el 50% de todos los empleados necesitarán volver a capacitarse (hasta un 4%).

- A pesar de la actual recesión económica, la gran mayoría de empleadores reconoce el valor de la inversión en capital humano.

Un promedio del 66% de los empleadores encuestados esperan obtener un retorno de la inversión en mejora y actualización de habilidades dentro de un año. Sin embargo, este horizonte temporal corre el riesgo de ser demasiado largo para muchos empleadores en el contexto del económico actual, y casi el 17% sigue sin estar seguro de obtener algún retorno de su inversión. En promedio, los empleadores esperan ofrecer recapitación y actualización a poco más del 70% de sus empleados para 2025. Sin embargo, la participación de los empleados en esos cursos está rezagada, debido a que solo el 42% de los empleados acepta este tipo de oportunidades entregadas por el empleador.

- Las empresas deben invertir en mejores métricas de capital humano y social mediante la adopción de métricas ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) y combinadas con medidas renovadas de contabilidad del capital humano.

Un número significativo de líderes empresariales comprende que capacitar a los empleados, particularmente en las coaliciones industriales y en las colaboraciones público-privadas, es rentable y tiene importantes dividendos a mediano y largo plazo, no solo para su empresa sino también para la sociedad en general. Las empresas esperan redistribuir internamente a casi el 50% de los

trabajadores desplazados por la automatización, en lugar de hacer un mayor uso de los despidos, como una estrategia central de la fuerza laboral.

- El sector público debe brindar un mayor apoyo para la actualización y mejora de las competencias de los trabajadores en situación de riesgo o desplazados.

Actualmente, solo el 21% de las empresas informan poder hacer uso de fondos públicos para apoyar a sus empleados a través de la capacitación y la mejora de sus competencias. El sector público deberá crear incentivos para las inversiones en los puestos de trabajo del mañana; proporcionar redes de seguridad más sólidas para los trabajadores desplazados en medio de las transiciones laborales; y abordar con decisión las mejoras demoradas en los sistemas de educación y formación. Además, será importante que los gobiernos consideren las implicaciones a largo plazo del mercado laboral de mantener, retirar o continuar parcialmente el fuerte apoyo a la crisis de COVID-19 que están brindando para respaldar los salarios y mantener los empleos en la mayoría de las economías avanzadas.

Conclusiones

Las disrupciones tecnológicas que estaban en pañales en ediciones anteriores del informe sobre el futuro del empleo, se han acelerado y se amplifican producto de la recesión económica, tal como lo demuestra el informe. Si bien sigue siendo difícil establecer las consecuencias a largo plazo de la pandemia sobre la demanda de productos y servicios en las industrias gravemente afectadas, apoyar a los trabajadores durante esta transición protegerá uno de los activos clave de cualquier empresa y país: su capital humano.

En este nuevo contexto, por primera vez en los últimos años, la creación de empleo es menor a la destrucción de empleo, y este factor está destinado a afectar a los trabajadores desfavorecidos particularmente. Las empresas están preparadas para acelerar la digitalización de los procesos de trabajo, el aprendizaje, la expansión del trabajo remoto, así como la automatización de tareas dentro de una organización. Este informe identifica uno de los resultados de la pandemia como una urgencia cada vez mayor de abordar la interrupción en curso, tanto apoyando y capacitando a los trabajadores desplazados como monitoreando la aparición de nuevas oportunidades en el mercado laboral.

A medida que aumentan las cifras de desempleo, es cada vez más urgente ampliar la protección social, incluido el apoyo a la readaptación profesional de los trabajadores desplazados y en situación de riesgo. Abordar los desafíos actuales planteados por el COVID-19, junto con la disrupción que plantea el cambio tecnológico, requiere de innovación. También exige que los líderes presten más atención a los grandes dividendos que trae el invertir en capital humano y social. El momento actual brinda una oportunidad para que los líderes empresariales, el gobierno y las políticas públicas concentren sus esfuerzos en mejorar el acceso y la prestación de servicios para el perfeccionamiento, motivando el reempleo.

Para abordar los desafíos sustanciales que enfrenta el mercado laboral en la actualidad, los gobiernos deben adoptar un enfoque holístico, creando vínculos

activos y coordinación público-privada-sociedad civil, asegurando una colaboración efectiva entre agencias de empleo, gobiernos regionales y gobiernos nacionales.

Reflejo de ello son los esfuerzos que se realizan entre las empresas que buscan apoyar a su fuerza laboral; gobiernos dispuestos a financiar la readaptación profesional y la localización de programas de educación; empresas de servicios profesionales y empresas de tecnología que pueden trazar un mapa de posibles transiciones laborales; sindicatos conscientes del impacto de estas transiciones en el bienestar de los trabajadores; y organizaciones comunitarias que pueden dar visibilidad a la eficacia de la nueva legislación y proporcionar retroalimentación sobre su diseño.

En el caso de Chile, de acuerdo a la OCDE (2019) desde antes de la pandemia existía un alto riesgo ante la automatización, donde un 31,4% de los empleos podría sufrir cambios significativos, debido a factores clave para el futuro como el envejecimiento de la población (28% en 2015 y 53% en 2050); las bajas habilidades en TIC (6 de 10 trabajadores no tienen estas habilidades); y el empleo temporal.⁵

Asimismo, y tal como está ocurriendo en el resto del mundo, producto de la pandemia y la recesión económica, se están reduciendo los empleos más rutinarios, es decir, aquellos que requieren menor nivel educacional, razón por la que aumentaría la brecha de desigualdad.

Es por ello, que de acuerdo a las recomendaciones del Foro Económico Mundial, es necesario focalizar los esfuerzos de las políticas públicas en materias clave como la educación y la inversión en capacitación, para revertir las tendencias en el aumento de las brechas y las pérdidas de empleo provocadas por la pandemia. Comprendiendo a su vez las necesidades del mercado laboral y requiriendo una articulación/coordinación de los diversos actores involucrados, es decir, sector público, privado y academia.

⁵ Emol, "El futuro del empleo según la OCDE: más del 20% de los trabajos en Chile están con alto riesgo de automatización". En: <http://bcn.cl/2mk55>