



## 4 Cosas que redefinirán la forma en que trabajamos para el 2025

Foro Económico Mundial

Escrito por: Demond Dickerson<sup>1</sup>

Puede consultar la versión original [aquí](#)

- Cuatro cambios definirán la forma en que trabajamos dentro de cinco años.
- El trabajo desde casa (o "remotopia"), los empleos verdes, la revolución de los pequeños encargos o las pequeñas tareas (gig revolution) y la automatización reescribirán las reglas.
- Las organizaciones tienen ahora la oportunidad de dar forma al futuro que desean en lugar de simplemente administrar el futuro que viene.

Donde los calendarios anteriores midieron el tiempo según el Antes de Cristo y el Anno Domini, el brote de coronavirus ha revelado un nuevo sentido del tiempo. Este es el comienzo de una nueva época.

Nuestra conciencia colectiva ahora considera el Antes de Corona y anticipa el año del remedio. El año del remedio es atribuible no solo a una cura para el virus, sino también a un remedio de avance para los desafíos económicos y ambientales generalizados que enfrentamos. A medida que nos esforzamos por reconstruir mejor, serán necesarios cuatro cambios clave en la forma en que trabajamos durante los próximos cinco años.

### **1. "Remotopia": trabajo desde casa, desde los márgenes hasta la corriente principal**

A principios de 2020, menos del 5% de los trabajadores realizaban su trabajo de forma remota. Ahora, más de la mitad de los trabajadores del conocimiento trabajan de forma remota.

A raíz de la pandemia de COVID-19 en curso, varias empresas de alto perfil (Facebook, Google, PayPal, Shopify, Siemens y más) han anunciado políticas de trabajo remoto permanentes o a largo plazo.

---

<sup>1</sup> Gerente, Centro para el futuro del trabajo, Cognizant



Los acuerdos de trabajo remoto, que son nuevos para muchas empresas y trabajadores, requieren formas de pensar y colaborar muy diferentes. Por ejemplo, la normalidad emergente de las fuerzas de trabajo distribuidas otorgará una importancia aún mayor a las habilidades blandas como la comunicación, la relación, la empatía y la flexibilidad.

Los estudios muestran que los empleados remotos trabajan más horas y son más productivos que sus contrapartes en la oficina. Tanto los trabajadores como los empleadores deben aprender a equilibrar esos logros con una mayor probabilidad de agotamiento y sentimientos de aislamiento. Además, la contratación de trabajadores del conocimiento puede expandirse a nuevas geografías e incluir poblaciones previamente subrepresentadas como trabajadores discapacitados o enfermos crónicos. Esta dinámica cambiante se moverá a la vanguardia de RR.HH. en los próximos años.

## **2. De Cuello azul. De cuello blanco. ¿Collar verde?**

El reloj climático sigue corriendo. Mientras Estados Unidos busca volver a unirse al Acuerdo Climático de París y fortalecer su compromiso con las políticas de mitigación del cambio climático, deberían abundar las nuevas oportunidades comerciales.

Para empezar, se espera que los vehículos eléctricos (EV) alcancen la paridad de precios con los vehículos con motores de combustión interna para 2024. Esto claramente ha motivado a Amazon, el minorista más grande del mundo, a impulsar su inversión en electrificar su flota de reparto. Todos los indicios apuntan a la importancia emergente de la economía empresarial ecológica.

A medida que las nuevas regulaciones y las nuevas tecnologías dan paso a nuevas plataformas y formas de hacer negocios, los trabajadores detrás de ellas deben evolucionar. El aumento de los trabajos de “cuello verde” representa una gran oportunidad para la creación de empleos y será una salvación para muchos trabajadores cuyos trabajos serán eliminados por las nuevas políticas en torno a los recortes de carbono industrial o la automatización.

Durante la última década, la transformación digital ha convertido a cada empresa en una empresa de tecnología. Es probable que en la próxima década se produzcan transformaciones similares en las políticas y estrategias de sostenibilidad.

A medida que cada empresa se convierta en una empresa ecológica, las organizaciones deberán capacitar a los trabajadores de cuello verde para que combinen habilidades tecnológicas con capacitación específica de dominio en procesos comerciales amigables con el medio ambiente. Estos trabajos de cuello verde abarcarán desde técnicos de instalación solar hasta directores de ESG que administran la cartera general de esfuerzos de reducción del cambio climático de una organización.



### **3. La evolución de la economía gig**

El próximo director de operaciones de su empresa trabajará de forma remota, permanecerá en la empresa durante seis meses y ni siquiera obtendrá una cuenta de correo electrónico de la empresa. Pero será la mejor contratación que haya realizado.

Las plataformas laborales bajo demanda como TaskRabbit y Uber han ayudado a normalizar la economía de los gig, proporcionando una plataforma para que los trabajadores independientes realicen tareas ad hoc. Esa normalización, junto con las nuevas tecnologías, ha abierto la puerta para el trabajo autónomo de trabajos administrativos como marketing, administración, ingeniería e incluso finanzas. Upwork, We Are Rosie y Guru proporcionan mercados para estos servicios profesionales. La combinación de estas plataformas y herramientas de colaboración como Mural, Slack y Zoom está creando un entorno en el que quedan barreras mínimas para que los trabajadores talentosos contribuyan a proyectos en una variedad de negocios con total flexibilidad.

En años pasados, el trabajo autónomo era visto como un último recurso para las personas que se desempeñaban en roles tradicionales o para aquellos que de otra manera eran empleados indeseables. Ahora, las personas más talentosas apuestan por sí mismas.

El trabajo autónomo ofrece agilidad a las empresas que deben adaptarse a desafíos inesperados y proporciona libertad a los trabajadores que desean acuerdos de trabajo flexibles y remotos. Aceptar este cambio posiciona a todas las partes para tener éxito en el futuro del trabajo, sin importar dónde o cuándo suceda.

A medida que la pandemia de coronavirus obliga a repensar las normas arraigadas de la cultura laboral, surge la oportunidad de interrumpir los servicios profesionales a través de la economía de los trabajos cortos o las pequeñas tareas. Pero las herramientas para avanzar hacia una economía de plataforma menos explotadora y más justa serán esenciales, con estrategias que involucren transparencia, responsabilidad, poder de los trabajadores y propiedad democrática.

### **4. La automatización y la inteligencia artificial aumentan la fuerza laboral**

Gran parte de la conversación sobre el empleo en la Cuarta Revolución Industrial gira en torno a la importancia de los llamados trabajadores del conocimiento y el trabajo basado en la creatividad.

La conclusión: las computadoras y el software no podrán replicar la creatividad humana. Si bien las máquinas inteligentes eliminarán parte del trabajo manual, aumentarán muchos más puestos de trabajo .



A raíz de la pandemia, las operaciones de logística han recurrido a servicios de automatización bajo demanda como Fetch Robotics para permitir el distanciamiento social y entornos de trabajo seguros en los almacenes.

Otro ejemplo es la industria del transporte por carretera. A pesar de la automatización, la demanda de conductores continúa aumentando mientras tanto, especialmente con el fuerte aumento del comercio electrónico. A primera vista, los vehículos autónomos impulsados por IA parecerían destinados a eliminar millones de trabajos de transporte por carretera en todo el mundo. En cambio, es más probable que el desarrollo de vehículos autónomos mejore las condiciones de trabajo y la seguridad con sensores que predicen los patrones climáticos y el comportamiento de otros conductores.

A medida que se desarrollan escenarios similares en todo el mundo, los roles que anteriormente requerían mucha mano de obra verán más tareas peligrosas descargadas en las máquinas. Esto da lugar a roles como "Gerentes de equipos hombre-máquina" que analizarán las funciones comerciales para evaluar la combinación adecuada de flujos de trabajo humanos y robóticos. Este es uno de los muchos otros roles que surgirán en la intersección de la creatividad humana y la eficiencia de las máquinas.

La pandemia de COVID-19 representa un punto de inflexión que reformará significativamente el futuro del trabajo en los próximos cinco años, y probablemente más allá. Comprender los efectos de segundo y tercer orden de la pandemia es alucinante, pero clave para navegar con éxito en el futuro del trabajo.

Si bien es imposible predecir exactamente cómo se desarrollará cada una de las tendencias, los líderes deben evaluar la gama de resultados posibles y evaluar su preparación en caso de que se desarrolle cualquiera de esos escenarios.

La preparación para el cambio determinará el éxito de la mayoría de las organizaciones, separando a los perdedores de los supervivientes y arrojando luz sobre los ganadores absolutos. También ofrece la oportunidad para que las organizaciones den forma al futuro que desean en lugar de simplemente administrar el futuro que viene.