



Traducción

Agenda de Davos: lo que necesita saber sobre el futuro del trabajo

Versión original en: <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/davos-agenda-2021-society-and-the-future-of-work-skills-gap-jobs-of-tomorrow-diversity-inclusion-worker-well-being/>

- El COVID-19 está dificultando que todos obtengan un trabajo y una educación decentes, especialmente las poblaciones marginadas y vulnerables.
- La Agenda de Davos se centrará en soluciones para garantizar que el futuro del trabajo y la disrupción social sean sostenibles e inclusivos.
- Para reconstruir mejor, debemos cerrar la brecha de habilidades, hacer que los lugares de trabajo sean más inclusivos y priorizar la salud y el bienestar de los trabajadores.
- Los acontecimientos del año pasado han perturbado el trabajo, la educación y la sociedad.

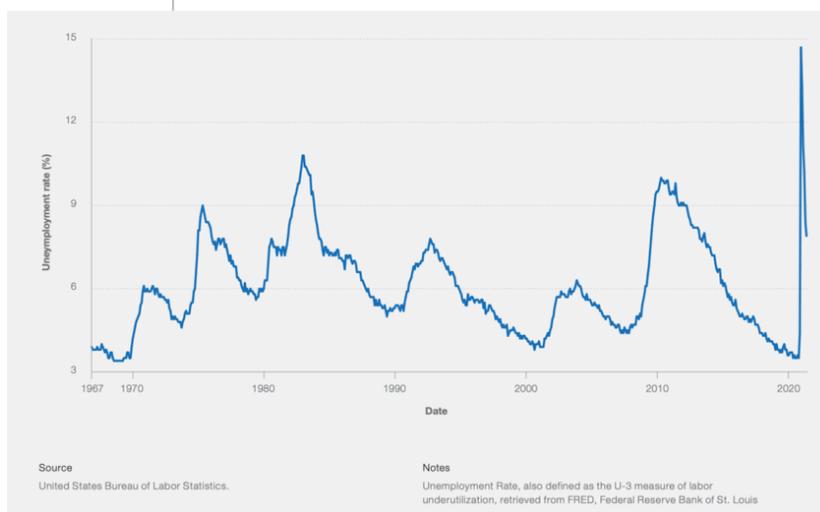
Del 25 al 29 de enero de 2021, la Agenda de Davos reunirá a los líderes mundiales para discutir estos desafíos y las soluciones necesarias para impulsar la recuperación y garantizar que la sociedad y el futuro del trabajo sean sostenibles e inclusivos.

En el lado positivo, la pandemia ha acelerado tendencias que han tardado en llegar: la digitalización de los lugares de trabajo y la economía de plataformas, la expansión del trabajo remoto y flexible y la educación virtual.

Sin embargo: "por primera vez en los últimos años, la creación de empleo está empezando a quedarse atrás de la destrucción de empleo, y este factor está destinado a afectar a los trabajadores desfavorecidos con especial ferocidad", según el Informe sobre el futuro del empleo 2020 del Foro Económico Mundial.

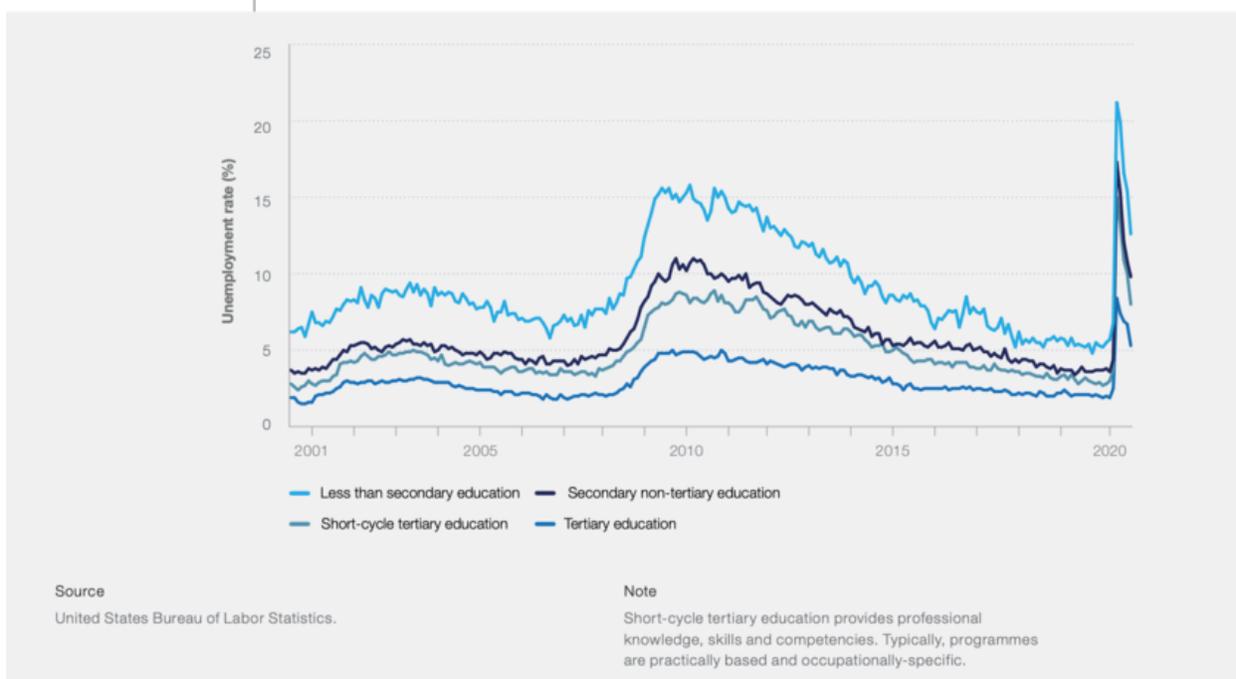


FIGURE 4 Unemployment rate in the United States, seasonally adjusted, 1967–2020



La "recesión económica mundial está profundizando las desigualdades existentes en los mercados laborales mundiales y revirtiendo los avances en el empleo obtenidos desde la crisis financiera mundial de hace una década", escribieron Vesselina Stefanova Ratcheva y Guillaume Hingel del Foro con el lanzamiento del informe. Y está afectando especialmente a las mujeres, los pobres, la comunidad LGBTQI + y los trabajadores informales. Mientras tanto, más del 90% de los estudiantes en todo el mundo se han visto afectados por el cierre de escuelas, y los más vulnerables, incluidos los estudiantes con discapacidades y aquellos sin computadoras o acceso a Internet para el aprendizaje remoto, serán los más afectados.

FIGURE 14 Unemployment rate in the United States by educational attainment, seasonally adjusted, 2000–2020





“El momento actual brinda una oportunidad para que los líderes de las empresas, el gobierno y las políticas públicas concentren sus esfuerzos comunes en mejorar el acceso y la prestación de servicios de reciclaje y perfeccionamiento, motivar el redespigie y el reempleo, así como señalar el valor de mercado del aprendizaje que se puede brindar a través de la tecnología educativa a escala ”, explica el informe del Foro.

¿A dónde vamos desde aquí?

Reconstruir mejor debe garantizar que la sociedad y el futuro del trabajo sean sostenibles e inclusivos: así es como se hace.

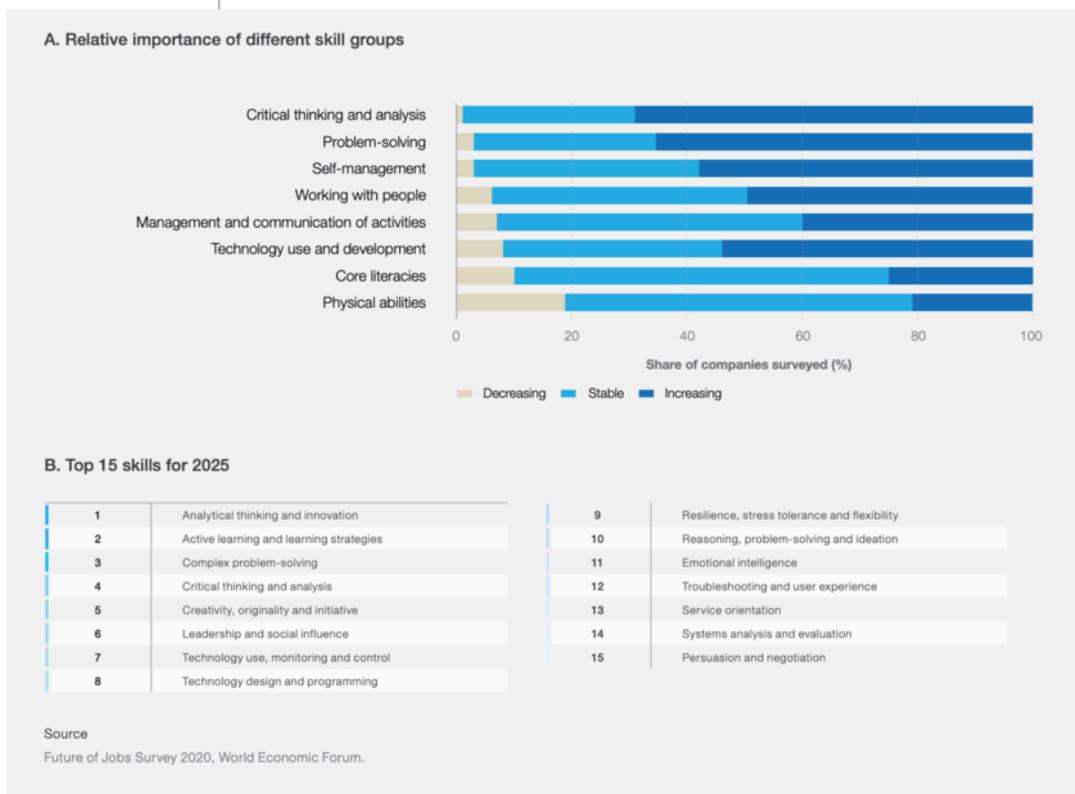
1. Cerrar la brecha de habilidades

Lanzada en la Reunión Anual del Foro en enero de 2020 en Davos, la Plataforma Revolución de la Recapitación tiene como objetivo proporcionar mejores empleos, educación y habilidades a mil millones de personas durante los próximos 10 años para garantizar que puedan acceder a los trabajos de la Cuarta Revolución Industrial. La iniciativa ha vuelto a capacitar a 50 millones de personas hasta ahora.

Ahora, la recapitación es aún más urgente. “La interrupción en curso de los mercados laborales a partir de la Cuarta Revolución Industrial se ha complicado aún más, y en algunos casos se ha acelerado, con el inicio de la recesión relacionada con la pandemia de 2020”, dijo el Informe sobre el futuro del empleo 2020.



FIGURE 27 Perceived skills and skills groups with growing demand by 2025, by share of companies surveyed



Los aceleradores de Closing the Skills Gap del Foro se centran en cuatro áreas clave: aprendizaje permanente y mejora de las competencias, reasignación y reemplazo proactivos, modelos de financiación de competencias innovadoras y anticipación de competencias y conocimiento del mercado laboral. Las herramientas específicas necesarias para cerrar la brecha incluyen el acceso universal a la conectividad y los dispositivos, las credenciales y certificaciones basadas en habilidades, la creación de micro credenciales y el acceso generalizado al aprendizaje práctico, argumentó Jeff Maggioncalda, CEO de Coursera, y Shireen Yacoub, CEO de Edraak. .

2. Hacer que los lugares de trabajo sean más inclusivos

“Durante demasiado tiempo, la diversidad y la inclusión se han presentado como un desafío a ser ‘resuelto’”, explicó el modelador global del Foro, George Burton, del Edinburgh Hub. “Mirando más allá de la fatalidad y la tristeza, podemos imaginar un mundo en el que la diversidad sea la solución a los problemas más urgentes del mundo, desde el cambio climático hasta el COVID-19”, agregó Burton.

En mayo de 2020, el asesinato de George Floyd inspiró a empresas de todo el mundo a apoyar el movimiento Black Lives Matter y tomar medidas para acabar con el racismo sistémico. Además de apoyar a los empleados y hablar en contra de la injusticia, las empresas pueden aprovechar este momento para abordar las disparidades en la búsqueda y selección de talentos, mejorar la evaluación comparativa y cultivar una cultura de inclusión, como se explicó en un reciente kit de



herramientas del Foro. Una nueva coalición del Foro Económico Mundial, Partnering for Racial Justice in Business, reúne a 48 empresas multinacionales para acelerar la justicia racial en los negocios.

La inclusión no es solo lo correcto, es bueno para la economía y para los negocios. Open For Business, una coalición de empresas que promueven la igualdad LGBTQI +, muestra una fuerte correlación positiva entre la aceptación de un país de las personas LGBTQI + y la resistencia de su economía. Y para las empresas, una “estrategia empresarial que incluya a las personas con discapacidad” genera un aumento del 28% en los ingresos y un 30% más de márgenes de beneficio.

3. Priorizar la salud y el bienestar

"Las interrupciones creadas por la pandemia, como el cambio a gran escala al trabajo remoto, han exigido nuevos enfoques para la experiencia, el compromiso y la motivación de los empleados, desde la incorporación de nuevos talentos en adelante", explica el informe técnico del Foro "Restableciendo el futuro de Agenda de trabajo: disrupción y renovación en un mundo post-COVID".

La pandemia ha acelerado algunas mejoras. “Según un estudio, antes de COVID-19, solo la mitad de los trabajadores en todo el mundo dijeron que su empresa se preocupaba o se preocupaba mucho por el bienestar de los empleados. Durante la crisis, por el contrario, el 80% de los empleados en los Estados Unidos sintieron que sus líderes habían actuado de manera proactiva para proteger su salud y seguridad, y el 78% pensó que su organización había respondido a la crisis de manera adecuada”, continúa el libro blanco.

“El desafío ahora será cómo mantener este nivel de apoyo y participación mientras la pandemia continúe”.



FIGURE 2 | Five Imperatives for resetting the future of work agenda



Source: World Economic Forum and Mercer, 2020

Escrito por Samantha Sault, escritora, Washington DC y Ginebra Las opiniones expresadas en este artículo pertenecen únicamente al autor y no al Foro Económico Mundial.