



Señales del futuro del trabajo

Durante los últimos seis meses hemos detectado en nuestro entorno muchas señales que nos confirman los profundos cambios que está experimentando el mundo del trabajo. Unas señales a las que los profesionales de la gestión de personas deberíais estar muy atentos ya que reflejan lo rápido que se está transformando el terreno de juego en el que desarrolláis vuestra actividad. En este artículo me gustaría compartir con vosotros algunas de ellas. No están todas las que son pero son todas las que están.

Santiago García, Cofundador de Future for Work Institute y Coordinador del área de Tendencias en Capital Humano.

RECORD HISTÓRICO DE DEFUNCIONES EN ESPAÑA

En diciembre conocimos que durante el primer semestre de 2018 el crecimiento vegetativo de la población española alcanzó su mínimo histórico desde que comenzaron a llevarse registros en nuestro país en 1941. Este fenómeno responde a dos motivos principales. Por un lado, las mujeres que actualmente están en su período fértil nacieron a partir de 1978, una época de baja fertilidad, por lo que son una cohorte poco numerosa. Por otro, las parejas tienden a tener su primer hijo a una edad más avanzada, algo que sabemos reduce la probabilidad de que luego tengan más hijos. En relación con esta segunda causa resultan muy reveladores los estudios realizados por el Consejo Nacio-

nal de Investigaciones Científicas (CSIC) que evidencian cómo **la crisis económica redujo drásticamente la tasa de fertilidad** entre los trabajadores con contratos temporales y los desempleados, mucho más que entre los empleados con contratos fijos.

UN PASAPORTE EUROPEO DE CUALIFICACIONES PARA REFUGIADOS

En un escenario así, en el que previsiblemente las defunciones continuarán superando a los nacimientos y la población inactiva del país seguirá creciendo, nos llenó de esperanza la noticia de que el Consejo de Europa iniciaba una nueva etapa del Pasaporte Europeo de Cualificaciones para Refugiados en la que a los socios originales de esta iniciativa (Grecia, Italia, Noruega y Reino Unido) se han

FICHA TÉCNICA

Autor: GARCÍA, Santiago.

Título: Señales del futuro del trabajo.

Fuente: Capital Humano, nº 342. Mayo, 2019.

Resumen: La evolución de la demografía, las migraciones, la tecnología o la globalización son factores que condicionan la gestión de las personas en general y, muy especialmente, en el seno de las organizaciones. La velocidad de los cambios y la enorme cantidad de inputs que se deben tener en cuenta por parte de directivos y gestores hacen necesario marcar una hoja de ruta que, necesariamente, está sometida de variaciones en tiempo real. No sabemos cómo será el trabajo del futuro, pero sí sabemos que será distinto, seguramente muy distinto de cómo somos capaces de concebirlo hoy. Datos hay muchos. La cuestión es discriminar los que son relevantes y, por supuesto, saber interpretarlos.

Descriptor: Tendencias / Trabajo / Demografía / Formación / Tecnología

sumado nuevos participantes como Armenia, Canadá, Francia, Alemania y los Países Bajos. Se trata de un documento que acredita la formación, experiencia y el dominio del idioma de los refugiados, y proporciona información de confianza para su integración, su progresión profesional y su admisión en estudios posteriores. El esquema de evaluación consiste en un examen que es valorado por dos evaluadores, de los que al menos uno es experto en la lengua y en el sistema universitario del país del solicitante.

Después de este examen el candidato mantiene una entrevista de una hora con los evaluadores y esto es todo lo que necesita para conseguir el documento. A pesar de que España todavía no se ha sumado a esta iniciativa nos parece muy oportuna y que puede ayudar a reducir los desajustes entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo en un momento en que homologar un diploma puede suponer años de espera, además de costes añadidos que muchos refugiados no tienen posibilidad de asumir, y en un escenario donde las empresas europeas se enfrentan a crecientes dificultades para conseguir el talento que necesitan.

CHINA SE CONSOLIDA COMO POTENCIA CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA

También recibimos señales que nos hablan de como China se consolida como potencia científica y tecnológica. Un buen ejemplo lo tuvimos en enero con el alunizaje de la sonda espacial Chang'e en la cara oculta de nuestro satélite. Una noticia que nos hubiese sorprendido hace una década, pero que no es más que una prueba de lo decididamente que Pekín está apostando por la investigación científica y el desarrollo tecnológico en su estrategia para convertirse en una economía del conocimiento. Ya no es

solo que China se haya convertido en el país del mundo en que se escriben más artículos científicos, superando a Estados Unidos. Un reciente estudio cuantificaba la verdadera dimensión de la contribución de China a la producción científica global teniendo en cuenta no solo las investigaciones llevadas a cabo en universidades chinas, sino también aquellas en que participan científicos chinos que trabajan en el extranjero.

La conclusión es que de cada cuatro papers publicados en el mundo uno se refiere a investigaciones realizadas en China o en las que han participado científicos chinos, lo que representa una contribución a la producción científica global muy por encima de la contribución de ese país a la economía mundial (un 15 por ciento del PIB del planeta). Pero es que, además, la calidad de la producción científica china también ha mejorado significativamente en los últimos años como evidencia, por ejemplo, que los artículos de autores chinos publicados en "journals" de referencia como *Science* o *Nature* hayan pasado de representar en torno al 8 por ciento de todos los publicados en esas revistas en el año 2000 a significar cerca del 20 por ciento en 2016.

LAS CIUDADES MÁS DINÁMICAS DEL MUNDO ESTÁN EN ASIA

Este progresivo desplazamiento hacia el este (y hacia el sur) del centro de gravedad socioeconómico del planeta también lo hemos visto reflejado en la última edición del **City Momentum Index**, un informe elaborado anualmente por Jones Lang LaSalle, empresa estadounidense de servicios profesionales y gestión de inversiones especializada en bienes inmuebles. A partir de una serie de indicadores socioeconómicos e inmobiliarios este informe evalúa 131 ciudades de todo el mundo identificando las economías urbanas y los mercados inmobiliarios que están experimentando una mayor y más rápida expansión. Las clasificaciones de este año confirman que el crecimiento urbano continúa alejándose de Occidente. Asia Pacífico es el hogar de 19 de las 20 primeras ciudades en el ranking. En concreto, es de destacar el protagonismo de India y de China, donde se concentran tres cuartas partes de las 20 ciudades más dinámicas del mundo, con un claro dominio de las ciudades indias en el club de las 10 primeras.

Además, la única ciudad de la lista fuera de Asia Pacífico, Nairobi en el sexto puesto, tiene una fuerte influencia asiática, en particular en forma de importantes inversiones chinas en proyectos de infraestructura. Además, un tema común en el informe de este año es que muchas de las ciudades más dinámicas tienen fuertes vínculos con el sector de tecnología e innovación, que actúa como motor del momento económico e inmobiliario de esas ciudades por el impulso no solo de las grandes empresas tecnológicas sino de una sólida cultura de *startups*, como >

- > la que se observa en Bengaluru, Hyderabad, la ciudad de Ho Chi Minh, Shenzhen y Nairobi.

SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN IA

En el campo de la igualdad entre hombres y mujeres el informe *The Global Gender Gap Report 2018* elaborado por el Foro Económico Mundial nos reveló la escasa presencia femenina en el ámbito de la Inteligencia Artificial, una brecha que se ha mantenido constante en los últimos años, que no tiene visos de mejorar en un futuro próximo y que requiere de una acción urgente por varios motivos. En primer lugar, porque la brecha de género en el campo de la IA puede exacerbar la brecha de género en cuanto a participación económica y oportunidades de futuro, debido a que la IA abarca un conjunto de conocimientos cada vez más demandados en el mercado de trabajo y, por tanto, mejor pagados que otros. En segundo lugar, porque la escasa presencia de mujeres entre estos profesionales supone una oportunidad perdida en un contexto laboral caracterizado por la escasez de profesionales cualificados. En tercer lugar, porque la brecha de género en IA implica que esta tecnología, de propósito general en muchos campos, está siendo desarrollada por equipos de tecnólogos poco diversos, lo que limita su capacidad innovadora e inclusiva, e incluso puede exacerbar y perpetuar desigualdades.

Un ejemplo de lo anterior es la noticia, que también conocimos estos últimos meses, de que Amazon decidió retirar una solución de IA que utilizaba para selección de candidatos por no ser neutral respecto al género de las personas evaluadas. La herramienta usaba IA para puntuar a los candidatos con estrellas pero ya en 2015 se dieron cuenta de que, en especial para puestos técnicos, esas valoraciones discriminaban a las mujeres. El motivo era muy “humano”: los algoritmos se habían entrenado tomando como referencia los currículums de los candidatos que la compañía había valorado en los últimos 10 años. Parece ser que la solución discriminaba sistemáticamente aquellos CVs que incluían en algún lugar el término “de mujeres” (*women's*) y a las graduadas de escuelas solo para chicas, perpetuando los sesgos de los reclutadores humanos.

YOUTH STRIKE 4 CLIMATE

Y mientras el 8 de marzo las calles de las principales ciudades se inundaban de personas protestando por el camino que todavía queda por recorrer en este ámbito, y muchas empresas mostraban en los muros de sus

páginas en redes sociales su apoyo incondicional a esta causa, ese mismo mes fuimos testigos de la eclosión del movimiento *Youth Strike 4 Climate*. Miles de estudiantes se manifestaban en más de 100 países exigiendo medidas contra el cambio climático, en lo que representa un salto cuántico de un movimiento que comenzó el pasado mes de agosto a partir de la protesta ante el parlamento de Suecia de una estudiante de 15 años, Greta Thunberg, que, por cierto, ha sido nominada al premio Nobel de la paz de este año. Un movimiento que revela la creciente sensibilidad de la sociedad por las cuestiones medioambientales. Una tendencia que los empleadores necesitarán tener muy presente en los próximos años, entre otros motivos por lo difícil que lo van a tener las empresas que no sean cuidadosas con estas cuestiones para atraer el talento que necesitan.

Buen ejemplo de esto es el “manifiesto para un despertar ecológico” en el que el pasado noviembre decenas de miles de estudiantes **de las grandes écoles francesas expresaron su rechazo a trabajar en empresas contaminantes**. En este documento, los estudiantes se mostraban especialmente indignados con las prácticas de *greenwashing* o “*ecoblanqueamiento*” a través de las cuales algunas de estas compañías tratan de enmascarar el verdadero impacto que sus actividades tienen en el medioambiente con campañas de marketing que las presentan como *eco-friendly*. En cualquier caso, hablamos de unos movimientos que, desde una perspectiva de gestión de personas, las empresas deberían tener cada vez más presentes a la hora de diseñar sus propuestas de valor a empleados, sus políticas de reclutamiento y sus programas de *employer branding*.

LOS LÍDERES DEL G20 POR UN FUTURO DEL TRABAJO INCLUSIVO, JUSTO Y SOSTENIBLE

Otras de las señales que hemos recibido durante estos meses nos hablan de la creciente preocupación que los profundos cambios que está experimentando el mundo del trabajo están generando entre diferentes instituciones públicas. Terminamos el año con la declaración de los líderes del G20 en Buenos Aires en la que expresaban su compromiso con la construcción de un futuro del trabajo inclusivo, justo y sostenible mediante la “promoción del trabajo decente, la formación profesional y el desarrollo de capacidades, lo que comprende la recualificación de los trabajadores y la mejora de las condiciones laborales en todas las formas de empleo, incluido el trabajo realizado a través de plataformas digitales”.

En su declaración también reconocían la importancia de favorecer el diálogo social en este ámbito, de promover la formalización de las relaciones de trabajo y de hacer que los sistemas de protección social sean sólidos y portables.

Se comprometían, además, a “seguir fomentando las capacidades cognitivas, digitales y de emprendimiento, a alentar la recogida y el intercambio de buenas prácticas, a promover una mayor participación en la fuerza laboral de los colectivos subrepresentados y los grupos vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, así como a implementar políticas para mejorar la situación laboral de los jóvenes y tomar medidas para erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y la esclavitud moderna del mundo del trabajo”.

LA OIT CUMPLE 100 AÑOS

Y si 2018 terminaba con esa declaración del G20, 2019 comenzaba con la publicación de un informe de la Organización Mundial del Trabajo titulado *Work for a Brighter Future* en el que, coincidiendo con el centenario de esta institución, se examina cómo lograr un mejor futuro de trabajo para todos en un momento de cambios sin precedentes y desafíos excepcionales en el mundo del trabajo al tiempo que se hace una llamada a todas las partes implicadas a asumir la responsabilidad de construir un futuro de trabajo justo y equitativo.

Este documento propone una agenda centrada en el ser humano para el futuro del trabajo que fortalece el contrato social al colocar a las personas y el trabajo en el centro de la política económica y social y la práctica empresarial, y que se concreta en tres pilares de acción:

- a. incrementar la inversión en las capacidades de las personas;
- b. incrementar la inversión en las instituciones laborales;
- c. incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible.

Tres pilares que, en combinación, impulsarán el crecimiento, la equidad y la sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras.

Tal como subraya el informe, “se avecinan innumerables oportunidades para mejorar la calidad de vida laboral, ampliar la elección, cerrar la brecha de género y revertir los daños causados por la desigualdad. Sin embargo, nada de esto sucederá por sí solo”.

LA AMENAZA DE LOS GIGANTES DIGITALES

En un período en el que *techlash* fue elegida una de las palabras del año, recibimos también señales de cómo los gobiernos y la sociedad en general somos **cada vez más críticos con el poder que acumulan los denominados gigantes digitales y su impacto en nuestras vidas**. La senadora Elizabeth Warren, candidata a la presidencia de los Estados Unidos, prometía que si es elegida presidenta el próximo año tratará de dividir a las grandes compañías de tecnología Amazon, Facebook y Google porque tienen “demasiado control sobre las vidas de los estadounidenses” y evitar lo que ella denomina “fusiones anticompetitivas”, como fueron la compra de Instagram por parte de Facebook o la compra de Whole Foods por Amazon.

También vimos cómo la UE imponía una nueva multa a Google, en esta ocasión de 1.490 millones de euros por abusar de su posición dominante en el campo de la publicidad online, aunque con cierta frustración comprobábamos cómo ese mismo día la cotización en bolsa de esta compañía en lugar de caer aumentaba un 2% incrementando el valor de mercado de la empresa en 17.000 millones de dólares.

LOS RIESGOS DE LA IA A DEBATE

Ya para acabar, durante estos meses conocimos también la puesta en marcha de dos iniciativas orientadas a propiciar la investigación, la reflexión y los debates necesarios para que los avances de la tecnología se utilicen para construir un mejor futuro para la humanidad y no al contrario. La primera es el Institute for Human-Centered Artificial Intelligence (HAI), que acaba de crear la Universidad de Stanford y que nace con el objetivo de convertirse en un hub global e interdisciplinar de estudiosos, investigadores, desarrolladores y usuarios procedentes de la academia, el gobierno y la industria, y en el que convergen disciplinas como ciencias de la computación, medicina, derecho, economía, ciencias políticas, filosofía. El segundo es el *think tank* que va a crear la Universidad de Georgetown en torno a cómo los avances tecnológicos en campos como la IA influyen en la seguridad nacional e internacional. Respaldo por una subvención de 55 millones de dólares de un grupo de financiación privado, este Centro para la Seguridad y la Tecnología Emergente analizará, por ejemplo, en qué medida la fuerza laboral de IA de los EEUU depende de ciudadanos extranjeros y cómo la política de inmigración del país afecta a esa fuerza laboral. ■