

## RESUMEN PROFESIONAL



**Aaron Ruiz**

Aaron Ruiz es especialista en recursos humanos, gestión estratégica, sostenibilidad y talento humano, con experiencia habiendo efectuado consultorías de investigación en las ramas de desarrollo organizacional, capital humano y talento a entidades públicas y privadas. Ha elaborado artículos de investigación e innovación relacionados a la felicidad en el trabajo, el comportamiento del consumidor latinoamericano, la interculturalidad como factor en los negocios internacionales etc. Sus áreas de especialización incluyen: desarrollo organizacional, gestión pública, gestión estratégica, sostenibilidad, competencias, capital humano, investigación, entre otros. Magister en Administración por CENTRUM Graduate Business School por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Master Internacional en Liderazgo por la EADA Business School en Barcelona.

### Artículo

#### **“Los pasos que dar para construir un mejor futuro del trabajo en América Latina”**

Es muy difícil imaginar cómo serán los empleos del futuro, puesto que, la tecnología avanza a pasos agigantados, a pasos que lamentablemente hace que se eliminen antiguos puestos de trabajo y afortunadamente se crean nuevos puestos. Se habla mucho de cómo los robots suplantarán labores que los humanos han venido efectuando hasta hace algunos años, sin embargo, el planteamiento de este tema lleva a muchas cuestiones como ¿Cuáles son las nuevas tendencias o corrientes en el mercado laboral? ¿Cómo serán los empleos del futuro? ¿Qué tan bien está preparada la sociedad para afrontar nuevos cambios? ¿Qué cambios estructurales o sistemáticos se debe efectuar para garantizar un mercado laboral más estable?

Según el Director Regional de la OIT, José Manuel Salazar-Xirinachs (International Labour Organization, 2018). Enfatiza y prioriza que el futuro del empleo está centrado y siendo afectada por un “tsunami tecnológico” y que el análisis de la situación del empleo en la región está caracterizado por altos niveles de desempleo juvenil, empleo informal, violación de derechos laborales y discriminación por géneros y etnias. Sin embargo, se debe de poner mayor atención a los cambios tecnológicos, demográficos, de desarrollo productivo, modelos empresariales y de contratación, que influye en la configuración de los futuros mercados laborales (Salazar, 2018).

Los cambios en demográficos detectados son los grandes aumentos de desempleo juvenil, así como aumento de la gente que ni trabaja ni estudia NINIs. En los factores tecnológicos, como la implantación de la BigData, Tecnología de la Nube, Impresión 3D, entre otras, afectan en como la humanidad trabaja, innova, vive, interactúa y se educa, haciendo que se genere un nuevo paradigma productivo. Sin embargo, en la sociedad, existe dos perspectivas sobre la tecnología en el trabajo: los que creen que se crea más empleo con la tecnología, y lo que creen que la destruyen, y en ambos casos se requiere nuevas competencias y habilidades. Por ello aumenta cada vez más la demanda por nuevas calificaciones y se acelera la obsolescencia de habilidades existentes. Respecto al desarrollo productivo, la volatilidad macroeconómica destruye empleos y la transformación estructural verde es un fuerte motor de cambio en el trabajo, sin embargo, hay grandes diferencias de productividad entre sectores y regiones, donde arraigan tanto la informalidad como la desigualdad. Y el último factor, pero no menos importante, son los modelos empresariales y formas de contratación en la región, que detecta que hay nuevos modelos de negocios, como economía compartida, freelancers, trabajo a pedido, donde las posiciones temporales son comunes y las organizaciones contratan con trabajadores independientes para proveer servicios. Asimismo, las nuevas formas de contratar cada vez son más temporal que

continuo, creciendo empleos a nivel temporal y a trabajo a tiempo parcial. También ponen énfasis en la formación profesional, puesto que, en la región, los sistemas educativos “suelen estar desactualizados, desacreditados y desconectados de las necesidades del sector privado”.

Ante esta problemática, el autor, plantea y propone seis líneas de acción:

- a. Crear y fortalecer espacios para pensar y actuar colectivamente con visión de largo plazo, donde se genere una visión con cambios radicales en planificación, ejecución de programas a largo plazo, mejoramiento de capacidades de previsión, etc.
- b. Una gran revolución en la educación y la formación profesional, cerrando las brechas de ser una región con los menores niveles de habilidades y digitalización, e invirtiendo más en habilidades del Siglo XXI como Capacidad de lidiar con máquinas inteligentes, capacidad de adaptación, observación, medición y decisión y habilidad de aprender a aprender y a adaptarse para adaptarse a los nuevos empleos (Foro Económico Mundial, 2016). Así también, incentivar la inversión pública en educación, donde en la región se invierte en promedio 5% del PIB que en la OCDE con 5.6%.
- c. Apoyar las transiciones y proteger a los trabajadores mediante el rediseño de las instituciones y regulaciones del mercado laboral, con políticas para facilitar la transición del empleado, reentrenamiento, protección social de derechos laborales, entre otros. Para ello se debe ampliar la cobertura y hacer más fácil a los trabajadores a pagar sus contribuciones a la seguridad social, que los beneficios de salud y pensión pertenezcan al trabajador y que siga permanente a lo largo de la vida laboral.
- d. Una nueva agenda de políticas de desarrollo productivo para generar nuevos motores de crecimiento que fraccionen el empleo. Para aumentar el crecimiento, se debe conocer que el futuro del empleo depende del futuro de la producción, para lo cual se debe contar con más empleos de calidad, para generar un crecimiento sostenido, inclusive y sostenible. Ello se logra con el establecimiento de Políticas de Desarrollo Productivo (PDP) que se adelanten a las condiciones específicas de cada país.
- e. Construir la infraestructura digital. Es conocido que la sociedad del conocimiento es una sociedad basada en plataformas digitales en múltiples sectores económicos y que avanza hacia ciudades inteligentes, productos inteligentes, fabricas inteligentes, etc, todo conectado por el Internet de las Cosas y la Inteligencia Artificial (IA). En LATAM, sin la infraestructura de conectividad adecuada, los ecosistemas de plataformas digitales no pueden prosperar y las brechas digitales se detendría,
- f. Enfrentar las consecuencias del cambio demográfico. Se detecta que los jóvenes se caracterizan por informalidad, desocupación, migración, criminalidad y “generación perdida”. El desafío es dar sucintas oportunidades de empleo para los jóvenes

Como se puede visualizar, la situación del mercado laboral y el empleo en la región LATAM está afectada por múltiples factores externos e internos que degradan y afectan el crecimiento económico y productivo de sus naciones. En este artículo, se ha planteado seis posibles soluciones que se recomiendan ser estudiadas y analizadas para proponer políticas que genere cambios estructurales y sistemáticos, desde un cambio en la visión a futuro deseada, hasta una variación y adaptación a los nuevos cambios tecnológicos.

## Referencias

Foro Económico Mundial. (2016). *¿Cuáles son las habilidades del siglo 21 que todos los estudiantes necesitan?* [online] Available at: <https://es.weforum.org/agenda/2016/09/cuales-son-las-habilidades-del-siglo-21-que-todos-los-estudiantes-necesitan/> [Accessed 24 Aug. 2018].

Ilo.org. (2018). *Futuro y presente del trabajo en América Latina*. [online] Available at: [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_627957/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_627957/lang--es/index.htm) [Accessed 23 Aug. 2018].

Salazar, J. (2018). *¿Qué hacer para construir un mejor futuro del Trabajo en América Latina?*