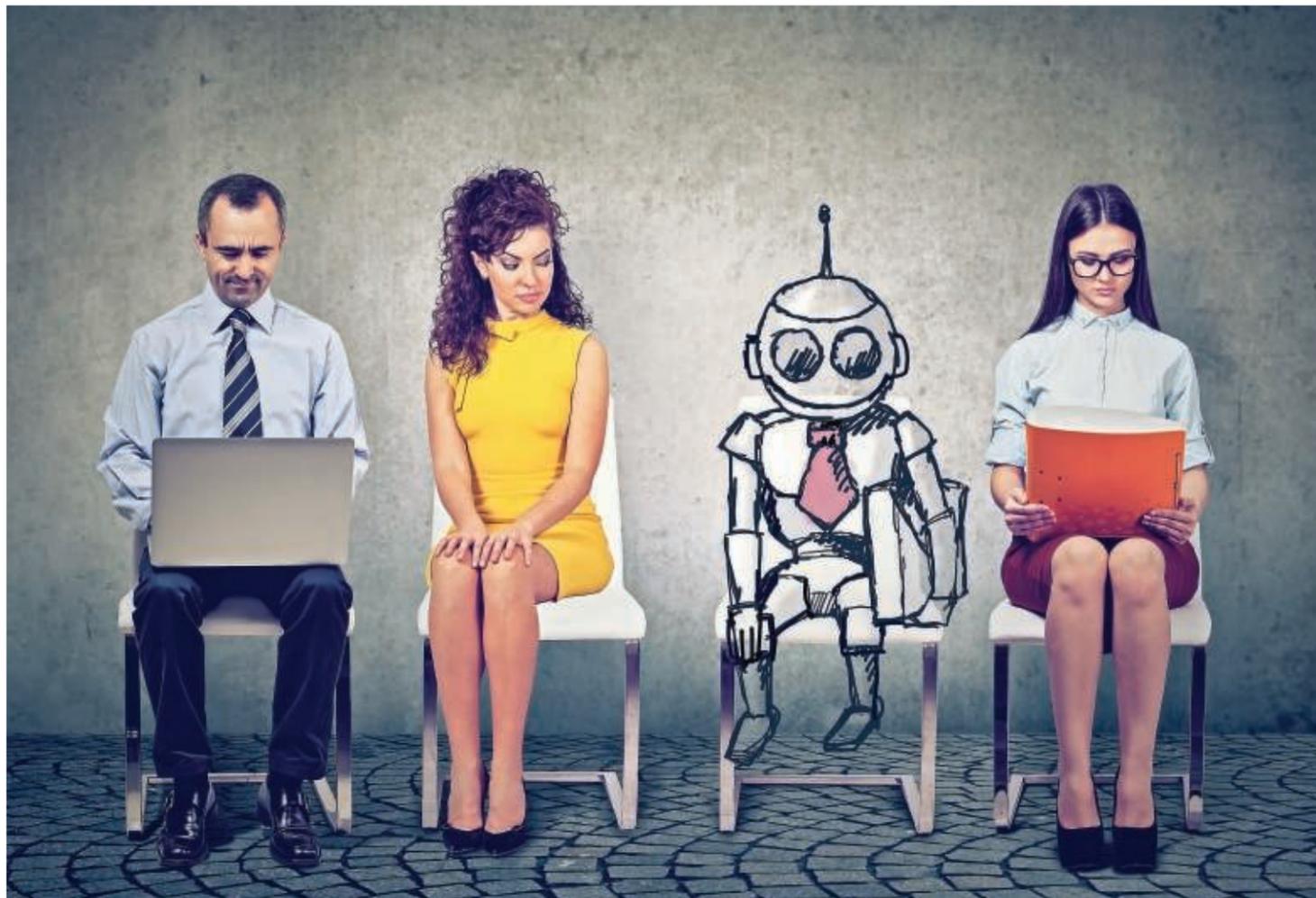


CARRERAS Y CAPITAL HUMANO



GETTY

EL TRABAJO EN LA ERA DE LOS ROBOTS

El mercado laboral de los próximos años exigirá la reorganización total de las firmas y una constante capacitación del personal

POR RAMÓN OLIVER

Si fuese posible crear un robot capaz de ser funcionario civil, creo que haríamos un gran bien, ya que las Leyes de la Robótica le impedirían dañar a un ser humano, lo incapacitarían para la tiranía, la corrupción, la estupidez y el prejuicio. La historia de la literatura se empeña en ubicar a Isaac Asimov dentro del género de ciencia ficción, pero con pasajes como este, extraído de su libro de relatos *Yo, Robot*, el prolífico autor ruso-americano siempre se las arregló para sonar tan contemporáneo y pegado a la realidad como el que más con independencia de la época en la que fueran leídos sus textos. En este de 1950, además de apuntar con asombrosa clarividencia una problemática de plena actualidad en la España de 2017, plantea una cuestión que hoy ya no se aborda en los libros de literatura fantástica, sino en los medios de comunicación de masas: el de la robotización del empleo.

Esa robotización y otros aspectos relacionados con el fu-

turo del trabajo han sido objeto de reflexión en una mesa redonda celebrada esta semana en la sede madrileña de Cuatrecasas. "Nuestra relación con el mundo del trabajo hace tiempo que está cambiando. Las trayectorias laborales hoy son muy variables y la carrera profesional para toda la vida ha dejado de existir", sintetiza Victoria Camps, catedrática emérita de Filosofía, una de las expertas que han participado en el evento. Además, agrega, la precariedad laboral afecta a la visión del trabajo que tienen muchos profesionales, de tal manera que "disminuye su nivel de auto exigencia y llegan a renunciar a tener expectativas".

"A diferencia de lo que sucedía en otras épocas, hoy el trabajo está reconocido como un derecho universal que es necesario preservar por muchas transformaciones que experimente el mundo laboral", prosigue Camps. Pero ese derecho legítimo, puntualiza, también implica una serie de consideraciones éticas y responsabilidades por parte del trabajador, especialmente del cualificado: "La competencia profesional, la voluntad de seguir

HUMANIDADES

Nuevos caminos

Según Javier de la Cendra, decano del IE Business School, la globalización y la revolución tecnológica están abriendo nuevos y esperanzadores territorios a la enseñanza superior. "La investigación, gracias a la tecnología, puede recabar y analizar ingentes cantidades de datos sobre todos los procesos, humanos y naturales, imaginables, y establecer correlaciones y causalidades realmente novedosas y enriquecedoras", subraya. Por otra parte, continúa, "la complejidad de los procesos naturales y sociales obliga a las universidades a superar la fragmentación en disciplinas que tan bien sirvió a la tercera revolución industrial pero que es incapaz de servir adecuadamente a la cuarta". Merced a ese cambio de orientación, "las humanidades o la filosofía van recuperando el papel que tuvieron".

formándose, la adaptación a los cambios o la no adopción de actitudes corporativistas. Todo trabajo es un servicio a la sociedad y, en consecuencia, debe contribuir al bien común", recuerda.

Una de las grandes incógnitas relacionadas con el futuro del trabajo es el papel que en el mismo desempeña la actual revolución tecnológica. "Ya empieza a vislumbrarse un ecosistema en el que muchos puestos de trabajo desaparecerán, otros se transformarán y aparecerán muchos nuevos", vaticina Miriam Aguado, directora de PeopleMatters. Factores demográficos (bajas tasas de natalidad y mayor esperanza de vida con el consiguiente alargamiento de la vida laboral y mayor convivencia intergeneracional en la empresa), educativos (desajuste entre las áreas de estudio preferidas por los universitarios y la demanda del mercado laboral) o sociales (nuevas formas de comunicación y relación, flexibilidad, responsabilidad social o búsqueda de propósitos en el trabajo) ayudan a configurar este nuevo paradigma.

Los modelos

Como consecuencia, surgen nuevos modelos organizativos que poco a poco van desterrando viejos esquemas paternalistas. "En un contexto volátil e incierto, si todas las decisiones se toman desde arriba, la reacción de la empresa es demasiado lenta. Se precisan modelos más ágiles, que den a las personas mayor autonomía para que sean ellas, y no solo la alta dirección, quienes detecten los cambios de entorno, las amenazas y las oportunidades", comenta Santiago García, socio fundador de Future for Work Ins-

Las empresas se transforman para que las decisiones no solo se tomen desde la cúpula

Los cambios tecnológicos obligarán al trabajador a dedicar más esfuerzos a la empleabilidad

titute. ¿Cómo se traducen estas variables en términos de carrera profesional? Para Miriam Aguado, las habilidades y competencias de éxito del trabajador del futuro se concretan en: "Trabajo en red, colaboración, inteligencia social y digital, comunicación, flexibilidad, agilidad, aprendizaje continuo, curiosidad, visión global del mundo y un nuevo estilo de liderazgo".

En un contexto, añade, en el que "los conocimientos se dan por sentados, lo que sí será imprescindible es mantenerse continuamente actualizados". Santiago García cree que la combinación entre menor seguridad en el trabajo y vidas laborales más largas provoca que el foco se desplace hacia la empleabilidad. "Los constantes cambios tecnológicos obligan a esforzarse más. Un profesional, si no quiere perder comba, tiene que dedicar casi más esfuerzos a su empleabilidad que a su empleo actual".

La velocidad vertiginosa de estos cambios dificulta la labor del legislador encargado de regularlos. En muchas ocasiones llega tarde. "Las normas son por su propia naturaleza reactivas al cambio, tratan de delimitar los derechos de los ciudadanos ante situaciones que ya se han concretado", indica Valentín García, socio de Cuatrecasas. Sin embargo, este abogado también cree que se abre una interesante vía de regulación alternativa a través de los acuerdos individuales, las políticas empresariales y los convenios colectivos. "Los propios empresarios y trabajadores son conscientes de la necesidad de anticipar la regulación para permitir un mejor acomodo de los cambios a las personas y al desarrollo ordinario de la actividad profesional. Ejemplos claros de ello son el derecho a la desconexión o los esquemas de trabajo flexible", destaca.

En el horizonte, muchas incógnitas y alguna que otra amenaza, como la alargada sombra de los robots. Pero, también, apunta Victoria Camps, razones para el optimismo. "Muchos trabajos que antes hacían las personas ya han sido asumidos por robots, y eso ha contribuido a eliminar trabajos rutinarios, poco atractivos o incluso indignos. Pienso, además, que hay competencias humanas que los robots no pueden reemplazar y que, por otra parte, la robotización dará lugar a nuevos conocimientos y áreas de trabajo inéditas que las personas deberán atender".