

Trabajar codo con codo con los robots... en empleos que aún no existen

POR LAURA MONTERO CARRETERO

El mercado laboral avanza, irremediamente, hacia un nuevo paradigma. La transformación tecnológica ha modificado la forma de trabajar y ha dado un vuelco a las habilidades que deben reunir los profesionales para enfrentarse a un entorno marcado por los cambios. La OCDE calcula que en España el 21,7% de los empleos están en alto riesgo de automatización frente a la media del 14% que registran las 36 economías que integran el organismo.

No cabe duda de que la cuarta revolución industrial ha traído consigo multitud de oportunidades, pero al mismo tiempo ha despertado el recelo de ciertos segmentos de población que temen quedarse fuera de ese mundo cada vez más exigente, donde tendrán que competir no solo con sus pares sino también con las máquinas.

Y es que, lo que hace décadas parecía imposible, hoy es una realidad. En empresas como Amazon, los empleados de carne y hueso ya compar-

ten instalaciones con robots que les ayudan en su día a día en el transporte de las estanterías donde se almacenan los productos. La pregunta es clara: ¿son un aliado al ser humano o un rival que les reemplazará en sus funciones? Francisco Hortigüela, director general de Ametic, la patronal del sector digital español, defiende que no hay que tener miedo a los retos que plantea la robotización: «Su objetivo es mejorar la productividad para abaratar costes, lo cual implica que las cosas sean más accesibles, con lo cual al final se trata de mejorar la calidad de vida de las personas».

BALANCE POSITIVO

Según estimaciones del Foro Económico Mundial, en 2025 más de la mitad de los puestos de trabajo que hoy existen serán sustituidos por tareas que realizarán máquinas, frente al 29% actual. El balance global, eso sí, es optimista: se espera que se creen 133 millones de nuevos puestos para 2022, en contraste con

los 75 millones que serán desplazados.

Valentín Bote, director de Randstad Research, apunta que las ocupaciones que corren mayor riesgo de desaparecer son «aquellas donde el componente de creatividad es más bajo y la actividad rutinaria es mayor». En cualquier caso, subraya que la clave para no quedarse descolgados pasa por la formación continua: «Tradicionalmente las personas se preguntaban qué sabían hacer. Ahora la pregunta es mucho más amplia: ¿qué van a ser capaces de aprender a lo largo de su vida para adaptarse a un entorno que cada vez cambia más rápido?».

Una visión que comparte Juan Carlos Tejeda, director general de CEOE Formación, que destaca que la actualización permanente de las competencias profesionales se ha convertido en algo imprescindible. De hecho, el informe «La próxima era de las relaciones hombre-máquina», dirigido por el Institute for the Future (ITFF) jun-

to con 20 expertos en tecnología, académicos y expertos en negocios de todo el mundo, revela que el 85% de los empleos que habrá en 2030 no existen en la actualidad.

«El tradicional esquema formación-trabajo-jubilación, en el que la formación constituía una etapa inicial y única de nuestras vidas, se ha quedado obsoleto», explica Tejeda, que insiste en que «ahora se da paso a una nueva fórmula en la que la capacitación de cada individuo se desarrolla en las diferentes etapas profesionales por las que este pasa, de manera que va adquiriendo o adaptando las competencias requeridas a cada momento». Un reto aún pendiente en España: la OCDE advierte de que seis de cada diez trabajadores de nuestro país no tiene las habilidades adecuadas para el nuevo empleo que llega.

Pero no es solo un problema futuro. Ya hoy a una buena parte de compañías les cuesta encontrar el talento que buscan. Según el informe Infoem-

pleo Adecco 2018, el 81,27% de las empresas reconoce haber tenido dificultades para cubrir determinadas vacantes de empleo, lo que supone 20 puntos más que el año anterior. «La economía del conocimiento demanda profesionales con los que desarrollar la tecnología que permitirá automatizar tareas. Para esas vacantes las empresas tienen que recurrir a trabajadores de alta cualificación que todavía no existen en número suficiente en el mercado, algo que seguirá así a largo plazo si no se pone remedio», alerta Teresa Tomás, CEO de Infoempleo.

Desde la patronal CEOE proponen, entre otras medidas, situar la educación y la formación como «una prioridad de la política de Estado y garantizar un marco normativo educativo estable a lo largo de los años». Tejeda menciona, además, «promover la innovación y el emprendimiento y adecuar el sistema educativo a la nueva era digital, poniendo el foco en el impul-



El clásico esquema formación-trabajo-jubilación comienza a difuminarse en un contexto que exige una actualización permanente de capacidades y conocimientos. Los robots ya están aquí, y el inevitable impacto de la digitalización en el empleo solo podrá amortiguarse con formación continua

so de las vocaciones STEAM -ciencia, tecnología, ingeniería, arte/diseño y matemáticas- y en el fomento de su vocación entre la población femenina». A pesar de que según la patronal de empresas tecnológicas DigitalES hay al menos 10.000 empleos vacantes en el sector tecnológico en España por falta de cualificación, el interés de los estudiantes por este tipo de titulaciones decae. Según datos del Ministerio de Educación, los matriculados en carreras técnicas como Ingenierías y Arquitectura han descendido un 28% entre 2020 y 2017.

Rocío Millán, directora regional de Spring Professional, división del grupo Adecco especializada en consultoría de selección para mandos intermedios y directivos, recuerda que muchas formaciones técnicas no tienen más alumnos por desconocimiento: «La gente no sabe, por ejemplo, que un matemático a día de hoy está muy cotizado y tiene unas salidas amplísimas». Más allá de la escasez de

candidatos para ciertas vacantes, también arrastramos un déficit en las actitudes. El informe «El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas», realizado por el IESE Business School a partir de la opinión de 53 empresas representativas de la economía española, concluye que un 72% de las compañías no encuentra el nivel de adaptabilidad y resiliencia necesarias en las personas procedentes de formación universitaria.

«La revolución digital está generando un cambio importante en los perfiles que se necesitan. A nivel de educación superior los conocimientos más importantes son los de big data, marketing digital, inteligencia artificial e idiomas. Otra de las cosas que habría que impulsar es que en la universidad se trabaje de forma menos teórica y más enfocada a las capacidades como se hace en el sistema anglosajón», indica María Luisa Blázquez, investigadora y coautora del estudio.

