

¿qué sociedad, qué educación, qué sindicato?

José Pedro Aller. Tras diez años como periodista en prensa y televisión, encuentra su pasión en el marketing donde colabora en empresas como Porsche GmbH, Terra, o Microsoft donde se responsabiliza de arquitectura efímera y marketing ferial. Acostumbrado a entornos multinacionales y tras veinte años en la gestión de equipos se convierte en Coach. Emprendedor y empresario en el sector digital es fundador de Clickcar.org y editor del blog Movilidad Sostenible.

Actualmente dirige Aluplast, empresa alemana a la vanguardia de la eficiencia energética y es presidente de Xedea.

Mesa redonda IV

Repensando el empleo

Repensando el trabajo

FORO DE DAVOS

En sólo un lustro la disrupción tecnológica interactuará con otras variables socioeconómicas, geopolíticas y demográficas para generar una tormenta perfecta que hará que el mercado laboral salte por los aires.

Según el informe de Davos, los cambios tecnológicos y demográficos destruirán más de siete millones de puestos de trabajo antes de 2020, dos tercios de los cuales serán rutinarios trabajos de oficina, la mayoría roles administrativos. También se espera que sufran mucho los empleados en procesos de fabricación y producción, pero estos tienen un poco más de margen para mejorar su cualificación, por lo que podrán optar a una reconversión si reaccionan a tiempo.

Cierto es que se crearán también dos millones de nuevos oficios en campos relacionados con la informática, las matemáticas, la ingeniería y la arquitectura, pero basta hacer una sencilla resta para ver que no serán suficientes.

La tecnología va por delante de las personas y aquí siempre se van a crear nichos de empleo

Más de cinco millones de personas se irán al paro para siempre. Según este informe, bajo el título "**The future of Jobs**", la llamada [Cuarta Revolución Industrial](#) podría afectar a 7,1 millones de trabajadores entre los años 2015 y 2020, debido a la automatización de tareas y la desaparición de intermediarios.

En ese tiempo, también se creará nuevo empleo: unos 2,1 millones de puestos de trabajo, la mayoría relacionados con las nuevas capacidades y habilidades digitales (ingenieros, informáticos y matemáticos, principalmente). Esto supondría, según el **WEF**, la desaparición neta de 5 millones de puestos de trabajo hasta 2020.

ZOOM al estado español

Tendencias

El año que ha comenzado también traerá creación de empleo. El incremento será del 2,5% y generará 400.000 puestos. Ingenieros, comerciales y profesionales de tecnologías de la información están entre los perfiles más demandados en un mercado laboral paradójico: a pesar del desempleo, escasea el talento en muchos trabajos que no se cubren.

Ingenieros, comerciales y profesionales de las tecnologías de la información están entre los perfiles más demandados este año, en el que la incertidumbre política –y también la exterior– hacen que resulte complicado predecir el futuro de la contratación durante los próximos meses. En todo caso, 2016 puede ser también un tiempo positivo para la creación de nuevos empleos. Los expertos afirman que aún no se notan los efectos de esas posibles incertidumbres en términos de contratación.

Velocidad de adaptación

Con o sin incógnitas, Rubén Fernández, executive manager de Spring Professional, consultora de selección de Adecco, identifica algunos factores que inevitablemente afectarán al empleo, como el auge de la tecnología y cómo ésta incide en la forma de relacionarnos y organizarnos; la evolución demográfica; la globalización, el medio ambiente y el factor energético y los cambios políticos, sociales y económicos.

Fernández recuerda que en el mundo las pymes generan el 80% del trabajo, pero en nuestro país las micropymes y pymes suponen el 99% del tejido productivo, dando empleo a nueve millones de personas: "Aquí esas empresas son el principal motor del empleo".

Valentín Bote, director de Randstad Research, se refiere a la incertidumbre interna y externa como un factor que puede modificar la situación del empleo, en "un momento muy peculiar".

A pesar de todo, Bote asegura que "2016 se prevé como un buen año para el empleo, de crecimiento, aunque éste no será tan intenso como en 2015, en el que vimos un incremento del 3,2%, que se tradujo en 500.000 empleos". El experto asegura que "el consenso es que 2016 traerá una creación de puestos del 2,5% en el conjunto del año, con más de 400.000 puestos de trabajo".

Noelia de Lucas, directora comercial de Hays, recuerda que el sector informático y de IT está en ebullición: "La tecnología va por delante de las personas y aquí siempre se van a crear nichos de empleo". También se refiere a las oportunidades que hay en perfiles de SAP, de business intelligence y todos aquellos que tienen que ver con el negocio.

Tecnooptimistas

Esta última idea es la que defiende Jacob Morgan, autor de '**The Future of Work**' (Wiley), un libro en el que trata de definir cómo serán las empresas, los trabajadores y el mercado laboral de las próximas décadas. Aunque Morgan se define a sí mismo como "futurista" –lo que suele implicar ser también "tecnooptimista"– sabe perfectamente que en los años venideros el desempleo será un importante problema y reinventarse no será fácil.

Macrotendencias

1. **La movilidad**, pues mientras tengas acceso a internet puedes acceder a cualquier cosa, independientemente de dónde estés.
2. **La globalización**, pues vivimos en un mundo en que no existen límites de ningún tipo. La cultura a la que perteneces, la moneda en que operas y el lugar donde vives dejarán de importar.
3. Los **nuevos comportamientos**, pues cada vez estamos más cómodos viviendo una vida pública. Nos comunicamos de forma distinta, colaboramos, compartimos, aprendemos...
4. La llegada de los '**millenials**', que serán el 50% de la fuerza de trabajo en 2020 y el 75% en 2025, una generación que no sabe lo que es recibir 200 mensajes de correo electrónico y viajar una hora para ir y volver al trabajo.
5. Las **nuevas tecnologías**: el 'big data', la nube, las plataformas colaborativas, el internet de las cosas...

Algunas ideas clave

Tenemos que dejar de centrarnos en cuánto tiempo emplea la gente en realizar las tareas y fijarnos en cuál es de verdad el **resultado final**. “el conocimiento es poder”. Esto significa que si sé algo no voy a compartirlo porque puedes apropiarte de mis ideas. En las organizaciones que se centran en el **rendimiento individual** siempre ha ocurrido esto. Mira por ejemplo las empresas de finanzas. Todos los 'broker' compiten entre ellos. En un escenario de este tipo no hay ningún incentivo por colaborar.

No puedes hacer cosas como ofrecer una buena **experiencia al consumidor** si no has logrado antes que los **trabajadores** estén **comprometidos** con su trabajo ¿Cómo podemos esperar que mejore la experiencia de nuestros clientes si la de nuestros empleados está por los suelos?

La guerra por el talento es mayor que nunca y está forzando a las compañías a darse cuenta de que no pueden crear un entorno pensado en base a que la gente necesita trabajar para ellas, sino en la base de que la gente quiera trabajar para ellas

La gente puede obtener dinero en sitios como Kickstarter, trabajar en start-ups, hacerse autónoma, vender directamente sus productos en sitios como Etsy, conducir para Uber, alquilar sus casas en Airbnb... Por no hablar de las empresas que usan todo el rato sitios como LinkedIn para cazar empleados. Todo esto significa, básicamente, que la guerra por el talento es mayor que nunca y está forzando a las compañías a darse cuenta de que no pueden crear un entorno pensado en base a que la gente necesita trabajar para ellas, sino en la base de que la gente quiera trabajar para ellas.

Neosiervos

Geraint Harvey (Universidad de Birmingham), **Carl Rhodes** (Universidad Tecnológica de Sidney), **Sheena J Vachhani** (U. Bristol) y **Karen Williams** (U. Swansea) califican como 'Neoservilismo' en el estudio '[Neo-villeiny and the service sector: the case of hyper flexible and precarious work in fitness centres](#)', donde trazan un paralelismo entre los siervos de la Edad media y los neotrabajadores de la presente.

Los neoservos

De modo que a las tareas propias del oficio, se le suma el tiempo adicional para buscar clientes, los procesos de formación continuos y la inversión en relaciones públicas y capital simbólico; el resultado es un sueldo ajustado que además deben repartir cuando lo consiguen. Todos estos factores encajan en las características con las que los investigadores definen a los neoservos:

1. Dependen de una empresa y de los recursos que les proporcionan, ya sea porque les encargan trabajos, les contratan por horas o porque les permiten valerse de los espacios físicos o del capital simbólico de las mismas. El trabajador, no obstante, no suele percibir esta situación como un problema, porque les deja más tiempo potencial para realizar otras actividades, aun cuando sólo una pequeña parte de ellos pueda aprovecharlo.
2. Deben pagar algún tipo de renta a la organización con el fin de asegurarse la oportunidad de trabajo. El servicio que prestan será cobrado a un precio mayor por la empresa, del cual corresponderá sólo una parte al trabajador, o bien pagará un alquiler o participará gratis en actividades provechosas para la firma.

Esta mano de obra se caracteriza por la alta rotación, la baja cualificación y el escaso nivel de compromiso y eso termina afectando mucho a la calidad.

3. Sufren una elevada inseguridad debido a la falta de un resultado garantizado de su trabajo. Están inmersos en una relación contractual que se caracteriza por la inseguridad salarial en la medida en que no hay ningún ingreso fijo. La firma sólo asegura al trabajador una oportunidad para autogenerar sus recursos.

Economía dual

Como señala **Peter Temin**, economista e historiador del **Massachusetts Institute of Technology (MIT)**, en un reciente [estudio](#) realizado para el **Institute of New Economic Thinking**, es probable que esos efectos nunca se trasladen a la mayoría de la gente. Estamos inmersos en una economía dual en la que un 30% de la población, la que trabaja en finanzas, tecnología y electrónica, cuenta con grandes opciones y posibilidades, mientras que el 70% restante está abocado a los bajos salarios y a una economía de supervivencia, de la que sus hijos tienen pocas esperanzas de escapar. Lo que Temin señala no es un escenario futuro, sino una descripción del presente: si un [estudio](#) del Pew Research Center alertaba del enorme adelgazamiento de la clase media estadounidense, la investigación de Temin apunta a que el mismo término "clase media" pierda su sentido en la economía dual en que vivimos.

Buenismo

Lo que quiere hacer Bernie Sanders, por ejemplo, que habla de una revolución en EEUU, es muy limitado si de lo que se trata es de deshacerse de esta economía dual. El mundo ha cambiado radicalmente, de modo que es probable que las soluciones que miran al pasado no sean efectivas, pero tampoco parecemos tener a mano recetas que miren al futuro. Y lo que es peor, quizá tampoco haya voluntad de frenar esta tendencia.

Sin contrato

Alexis de Bretteville, CEO de Hudson Europa y con una experiencia de más dos décadas en gestión de personas, anticipa que en una década el 50% de las personas trabajará sin contrato laboral. Junto con los autónomos y los freelance convivirán otras especies como los **knowmads** -nómadas del conocimiento, su razón de ser- y los **e-nomads** -sin un territorio fijo para trabajar hiperconectados-. A ellos se unen los denominados **golden workers**, un colectivo más que numeroso al que cada año se suman los primeros Baby Boomers, profesionales que han superado la edad de la jubilación pero que desean seguir trabajando.

Estamos inmersos en una economía dual en la que un 30% de la población, la que trabaja en finanzas, tecnología y electrónica, cuenta con grandes opciones y posibilidades, mientras que el 70% restante está abocado a los bajos salarios y a una economía de supervivencia

Las denominaciones novedosas de los customer success, brand evangelist, scrum master, o growth hacker, puestos que surgen para satisfacer las demandas del mercado de trabajo y de las empresas tal vez no sean la solución definitiva a la búsqueda de trabajo.

Es posible que nos encontremos ante una burbuja de profesiones, y que en el futuro también sea muy difícil aconsejar a alguien que tome el camino de esas nuevas ocupaciones.

Puestos bajo demanda, trabajar sin ir al trabajo, colaboración entre humanos e inteligencia artificial en una nueva relación laboral; una flexibilidad nunca vista que implica consecuencias profesionales y personales a las que tendremos que adaptarnos; trabajo por proyectos y fórmulas de empleo independientes; nuevas profesiones que ni imaginamos y otras que hoy tienen éxito y ofrecen empleo y que pronto quedarán obsoletas; convivencia definitiva de varias generaciones en las empresas; nuevas fórmulas de reclutamiento; cambios demográficos... Son algunos de los factores determinantes véase el análisis "Tax for business leaders" publicado recientemente en Financial Times, y que habla de cómo trabajaremos en 2025.

La vieja economía colaborativa

Y, ¿qué es una plataforma Estrella? (And just what is a Death Star platform?) **Bill Johnson**, de StructureC3 refiere **Uber** y **Airbnb** como plataformas Estrella de la muerte en una charla reciente. La etiqueta me pareció muy apta: refleja la ambición cruda y se centra en el poder de estas plataformas, en particular Uber.

La gran apuesta de Uber es el monopolio mundial. Ellos han levantado más de \$ 8 mil millones en capital de riesgo, están en camino de hacer más de \$ 10 mil millones en ingresos este año, y tienen un estimado de 200.000 conductores que están destruyendo la industria del taxi en más de 300 ciudades en todo el mundo. Han hecho todo esto en poco más de cinco años. De hecho, llegaron a una valoración de \$ 51.000 millones de dólares, más rápido que Facebook, y un plan para recaudar aún más dinero. Si tienen éxito, se convertirán en la puesta en marcha más valiosa en la historia. Airbnb es casi tan grande y ambicioso.

Plataformas VS. Activos

Son la alternativa a Estrellas de la Muerte. Como señalaba **Lisa Gansky** - comparten valor con las personas que los hacen valiosos. Las cooperativas plataforma combinan una estructura de empresa cooperativa con una plataforma en línea para ofrecer un servicio en el mundo real.

¿Qué pasaría si Uber fuera poseído y gobernado por sus conductores? ¿Qué pasaría si Airbnb es propiedad y está gobernada por sus anfitriones? Eso es lo que un movimiento emergente está explorando para toda la economía de intercambio:

Plataformas cooperativas

Nathan Schneider junto con **Trebor Scholz** de la **NEW SCHOOL** en su estimulante artículo, "**Owning is the New Sharing**" "poseer es el nuevo reparto", apuntaban estas ideas que apenas se encuentran en sus comienzos.

[Uber](#), creada en 2009, cuenta hoy con más de 6.000 empleados en todo el mundo y presencia en 400 ciudades de 69 países. En [Europa](#), la legislación es diferente en cada uno de los 27 países en los que opera. Cuenta con ocho servicios diferentes, entre ellos **UberPop**, un servicio de movilidad entre particulares (en Europa solo disponible en [Reino Unido](#) y Francia); **UberX** (el producto que ahora llega a España y que ya está en otros 15 Estados del Viejo Continente), de base profesional; **UberBlack**, para coches de alta gama (en 16 países de Europa) o UberPool, un servicio en el que los usuarios comparten trayecto y costes (por el momento solo lo ofertan dos ciudades europeas, Londres, con 25.000 licencias, y París con 12.000).

La gran apuesta de Uber es el monopolio mundial. Ellos han levantado más de \$ 8 mil millones en capital de riesgo, están en camino de hacer más de \$ 10 mil millones en ingresos este año, y tienen un estimado de 200.000 conductores que están destruyendo la industria del taxi

Los productos de esta empresa están presentes en un total de 61 ciudades europeas (contando Madrid), pero solo en nueve de ellas puede trabajar cualquier particular (sin necesidad de licencia). Cinco de esas localidades están en [Polonia](#). Según Yuri Fernández, "los países bálticos están liderando la revolución tecnológica. Están a la vanguardia de la economía digital con regulaciones abiertas". También lo están las legislaciones de EE UU, Australia o Filipinas. Aunque opera en 30 ciudades de [América Latina](#), [apenas tiene un marco legal que les regule en este continente](#), a excepción de Ciudad de México, donde la aplicación está muy desarrollada (cuenta con 10.000 conductores). Esta semana, [Uber acaba de desembarcar en Buenos Aires](#), la única de las grandes ciudades de Latinoamérica en la que no existían sus servicios.

Lucha contra las regulaciones

Son tres los tipos de servicios que presta [Uber](#) en las de ciudades europeas. El primero de ellos, el de ridesharing. Estas poblaciones pertenecen a Estados en los que los gobiernos han desarrollado regulaciones para que los particulares puedan operar. Según la compañía de transporte urbano alternativo, el paradigma es Estonia, que ha aprobado recientemente una ley pionera en el sector.

En segundo lugar, están los países que exigen licencias de transporte, aunque no fijan límite al número. Es, según Yuri Fernández, lo que sucede en la mayoría de los países europeos. En todos ellos, el transporte lo debe conducir un profesional con licencia y la ley no contempla el transporte entre particulares.

Por último, están los países que exigen licencias de transporte y que limitan el número de licencias. Es el caso de Italia y España, "los Estados más restrictivos de Europa", según el portavoz de Uber en España.

Uber regresa a Madrid con una licencia de vehículos con conductor

Uber, la aplicación que ofrece transporte para viajeros en ciudades, regresa a Madrid a partir de este miércoles 30 de marzo. Ya anunció en diciembre que volvería a operar en España en el primer trimestre de 2016. Lo hará 15 meses después de que tuviera que abandonar su actividad por orden judicial. La aplicación UberPop, que está prohibida de forma cautelar en España, ha evolucionado hasta **UberX**, un nuevo servicio que pone en contacto a usuarios con conductores profesionales que disponen de **licencias VTC**, una licencia de vehículos con conductor, que ya usa su competidor Cabify. De esta manera, la compañía se dota de un paraguas legal que le permitirá competir con el sector del taxi.

QUÉS Y PARA QUÉS

¿Es regular la solución?

¿Son las plataformas cooperativas realmente una alternativa a las compañías multinacionales?

¿Para qué estamos educando?

¿Para qué debemos educar?

O quizá simplemente educamos ajenos al para que...