

# DOCUMENTO DE POSICIÓN DE LA OIE



RESUMEN EJECUTIVO



International Organisation of Employers  
Organisation Internationale des Employeurs  
Organización Internacional de Empleadores  
*The Global Voice of Business*

# ENTENDER EL FUTURO DEL TRABAJO





# RESUMEN EJECUTIVO

# DOCUMENTO DE POSICIÓN DE LA OIE

**L**a revolución industrial y la revolución tecnológica históricamente han tenido como resultado el crecimiento de las economías y de la productividad, además de la creación de nuevos empleos. A pesar de los problemas a corto plazo que han surgido con la sustitución del trabajo manual y de la necesidad de actualizar las competencias y las capacidades, el ritmo de la transformación ha permitido que la educación y la formación se pongan al día y equipen a los trabajadores con calificaciones bajas y medias con las nuevas competencias y capacidades necesarias para trabajar de forma productiva.

En la actualidad, varios estudios muestran que la tecnología se está adoptando a un ritmo exponencial, sustituyendo las competencias de nivel medio que en su momento se consideraron como exclusivamente humanas y situando el mundo del trabajo en un estado de cambio constante. Procesos dinámicos como la digitalización, el crecimiento de la economía digital y los avances tecnológicos, junto con cambios profundos en la organización del trabajo, la globalización, el cambio demográfico, los problemas de medioambiente, además de las nuevas formas de organizar la producción de bienes y la prestación de servicios, aportan una mirada de oportunidades a la sociedad al mismo tiempo que presentan unos desafíos considerables.

Gracias a las funciones nuevas y asequibles que permite la automatización, seguirá creándose una cantidad importante de nuevas oportunidades de trabajo y de nuevos mercados. Al mismo tiempo, los trabajos y las tareas existentes podrían desaparecer o re-diseñarse. Estos cambios de las necesidades en materia de capacidades y competencias, así como la transformación de la organización del trabajo se adecuarán mejor a las necesidades de los individuos y de las empresas. También aportarán distintas oportunidades de trabajo, mejorarán el equilibrio entre la vida laboral y la personal, y facilitarán el acceso a oportunidades de ingresos, allí donde aparezcan. Pero estos cambios también plantean desafíos en relación con las futuras formas de empleo, la polarización de competencias, la adecuación de los marcos jurídicos, institucionales o de protección social existentes, entre otros.

## TENDENCIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

En lugar de predecir con seguridad una situación futura de pérdida de empleo masiva, los análisis más recientes indican que en términos generales los nuevos cambios tecnológicos no darán lugar necesariamente o directamente a una mayor tasa de desempleo, pero sin dudas requerirán que los trabajadores aprendan y actualicen sus competencias mucho más rápido que en el pasado. La principal diferencia cuando se compara con las revoluciones tecnológicas anteriores es la velocidad de la transformación permitido por las nuevas capacidades de aprendizaje de las máquinas y

---

# ENTENDER EL FUTURO DEL TRABAJO

el hecho que, en la actualidad, la automatización está afectando al sector de servicios de forma intensiva.

Como ocurrió en las revoluciones tecnológicas pasadas, es difícil predecir con un acierto del 100% qué competencias tendrán más demanda en el futuro. Sin embargo, cada vez es más claro que la vulnerabilidad a la automatización no dependerá tanto de si el trabajo en cuestión es manual o ejecutivo, altamente o poco cualificado, como de si es o no rutinario. Las competencias de CTIM (Ciencia Tecnología Ingeniería Matemáticas), igual que el desarrollo intensivo de determinados sectores, como el sanitario o el de la asistencia social, están surgiendo como futuros motores de oportunidades de empleo. Pero muchas tareas y trabajos futuros también requerirán más competencias emocionales y personales, como la capacidad de ser persuasivo, la creatividad, la empatía, el liderazgo, la capacidad de trabajar en equipo, entre otros.

También está cambiando la forma de funcionar de las empresas, y compañías nuevas e innovadoras ya están “operando globalmente sin ser grandes”. La existencia de una potente red online será determinante para el desarrollo de las empresas y también será fundamental la disponibilidad de servicios a medida. Al mismo tiempo, las tareas y el empleo autónomos, basados en la obtención de resultados y orientados a proyectos aumentarán y permitirán a las personas elegir sus propias carreras bajo estructuras y divisiones menos rígidas y dentro de equipos y redes en continuo cambio.

Todo ello, junto con la emergencia y la expansión de la economía bajo demanda, podrían significar que la relación de empleo clásica da lugar a una cultura más desapegada e interesada en el uno mismo que suele ser más transitoria. En este contexto, la flexibilidad del mercado laboral, tanto en términos de horas de trabajo como de lugar del mismo, es una de las características más destacadas del nuevo mundo del trabajo.

## RESPUESTAS POLÍTICAS

Las instituciones tendrán que ser mucho más ambiciosas a la hora de suministrar un mejor acceso a la formación continua y a las oportunidades educativas. Para fundamentar las decisiones de inversión en educación y competencias, además de las elecciones de carrera en un entorno continuamente complicado, será primordial basarse en datos que sean en tiempo real, ajustados, integrados y dinámicos. La formación informal y la formación en línea cobrarán más importancia y deberían prepararse políticas para canalizarlo y estimularlo adecuadamente. El sector educativo tendrá que trabajar mucho más cerca de las empresas para garantizar que se desarrollan programas y que estos se actualizan continuamente para adecuarse a los futuros requisitos en materia de competencias.

# DOCUMENTO DE POSICIÓN DE LA OIE

Algo fundamental para evitar el desempleo estructural será el apoyo público para permitir las transiciones y la movilidad laborales. Dependiendo del contexto geográfico, puede ser necesario crear programas y subsidios de protección social o desarrollarlos más para responder a esta nueva realidad sin crear tensiones en la sostenibilidad ni incurrir en costes innecesarios para las empresas. Al mismo tiempo, la evolución y la penetración de la economía bajo demanda necesitará un seguimiento adecuado y que se base en la recogida de estadísticas apropiadas del mercado laboral que doten a los legisladores de información sobre las últimas novedades y cómo están afectando a la relación laboral.

Progresar hacia unas competencias más reconocidas globalmente puede facilitar no solo la movilidad sino también el acceso a nuevas oportunidades tanto para las empresas como para las personas de todo el mundo. Maximizar el potencial de desarrollo de competencias de la fuerza de trabajo femenina también puede ser un potente motor de éxito en muchos contextos geográficos.

Para aprovechar la inercia de la era digital, muchas economías tendrán que mejorar el acceso a Internet y a las nuevas herramientas digitales de forma sustancial ya que serán motores de nuevas oportunidades de ingresos. No obstante, la economía digital también requiere un fundamento normativo “análogo” que cree un clima empresarial vibrante y que permite a las empresas aprovechar las tecnologías digitales para competir y para innovar. Por eso será fundamental modernizar las cargas burocráticas excesivas, como la Legislación de protección del empleo y las normas administrativas que dificultan la generación de ingresos y las oportunidades de empleo en la nueva situación.

La existencia de una fuerza de trabajo remota y dispersa hará que los horarios sean menos relevantes como herramienta de control desde una perspectiva jurídica y de recursos humanos. A su vez, las herramientas más sofisticadas de control de la productividad darán lugar a la mejora de la productividad general, aunque requerirán políticas de recursos humanos inteligentes y rigurosas. El fuerte aumento de la cantidad de datos que se recogen en el lugar de trabajo también podría requerir enfoques rigurosos por parte de la Dirección.

Desde una perspectiva de relaciones laborales, la forma en la que los trabajadores comunican individual y colectivamente con la Dirección, utilizando herramientas digitales y en un mercado laboral más global, podría tener consecuencias significativas que requerirán más reflexión. En ese contexto, el futuro papel de las organizaciones de empleadores y de empresas, así como de los sindicatos, también tendrá que analizarse, además del rol del diálogo social.

---

# ENTENDER EL FUTURO DEL TRABAJO





International Organisation of Employers  
Organisation Internationale des Employeurs  
Organización Internacional de Empleadores  
*The Global Voice of Business*

**La Organización Internacional de Empleadores (OIE)**  
es la voz mundial de las empresas, constituyendo la  
red más amplia del sector privado del mundo, con  
una gama más de 150 miembros.

71 Av. Louis-Casaï  
1216 Cointrin/ Geneva  
T: +41 22 929 00 00  
[ioe@ioe-emp.com](mailto:ioe@ioe-emp.com)  
[www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)

© OIE 2017