



## ***El mercado laboral del futuro: hacia el 2030***

***R.E.M, la famosa banda de rock estadounidense nos cantaba “It’s the end of the world as we know it, and I feel fine” (es el fin del mundo tal como lo conocemos, y me siento bien).***

***¿Estamos en el comienzo en una nueva era?***

***¿Cómo afectarán los cambios tecnológicos a la gestión humana?***

***¿Cómo podemos prepararnos para estos cambios?***

Durante la primera mitad de 2017 PwC realizó un estudio a nivel mundial, analizando y reflexionando acerca de las competencias que necesitarán los trabajadores y los cambios que se avecinan de cara al año 2030. Pese a que existen muchas dudas de cómo se verá el futuro, PwC plantea en dicho estudio diferentes escenarios o “posibles mundos” y ha analizado la futura gestión de recursos humanos y de los trabajadores.

Estamos viviendo en una época fundamental de transformación de la forma en la que trabajamos. La automatización y las máquinas que piensan por nosotros están reemplazando a las personas en determinadas tareas y trabajos, además de que se han modificado las competencias que las organizaciones buscan a la hora de incorporar personas.

El talento no significa actualmente lo que significaba diez años atrás. Muchos de los roles, competencias y cargos que existirán en un futuro son desconocidos a la fecha. Entonces la pregunta es: ¿cómo pueden prepararse las organizaciones para el futuro?

En una encuesta realizada por PwC a 10.029 personas basadas en China, Alemania, India, Inglaterra y Estados Unidos, el 73% de los encuestados manifestó creer que la inteligencia artificial no podrá reemplazar jamás a la inteligencia humana. Por otro lado, un 37% de esta población, cuando fue consultada por la automatización de los trabajos, se mostró preocupado. Este último porcentaje se ha incrementado respecto a una encuesta similar realizada en el año 2014.

*“La automatización y las máquinas han reemplazado muchos trabajos. Mucha gente piensa que únicamente las personas de bajos recursos y con escasos niveles de educación van a ser desplazadas. En mi opinión en unos pocos años todos vamos a ser reemplazables”,* expresó una mujer de 67 años de Estados Unidos.

Desde que con el uso de la tecnología y la inteligencia artificial muchas tareas se han automatizado, muchos cargos se han ido redefiniendo. Frente a ello, muchas personas están preocupadas pensando que podrían perder el trabajo por la automatización. Está claro que la automatización de determinadas tareas generará una reclasificación en las tareas y en los cargos. También es claro que muchos trabajos y cargos

---

*PricewaterhouseCoopers, Cerrito 461 Piso 1, T: +598 29160463  
11.000 Montevideo, Uruguay, [www.pwc.com.uy](http://www.pwc.com.uy)*



desaparecerán, como ya ha venido aconteciendo. Pero también es cierto que muchos cargos se crearán. Cargos como Business Intelligence o Community Manager, eran impensables cinco años atrás.

Estos nuevos cargos -y otros que podrán surgir- implicarán nuevas y diferentes formaciones. Por ejemplo, en Finlandia se ha creado y se está organizando la primera Universidad de Análisis de Datos. Se estima que allí los estudiantes podrán aprender las últimas tecnologías e infraestructuras tecnológicas.

Además de las tareas y los cargos, lo que sin duda variará es el valor percibido de estos últimos. Si bien es muy probable que ciertos cargos que realizan tareas rutinarias sean reemplazados, comenzarán a ganar valor aquellos cargos que impliquen la resolución de problemas, el uso de la inteligencia emocional, la negociación, el liderazgo, la empatía y las habilidades creativas.

### **¿Qué deben tener en cuenta los trabajadores?**

Para enfrentar los cambios que se aproximan, la clave está en la adaptabilidad, tanto en las organizaciones que integramos como en nosotros mismos, a la nueva sociedad.

Es imposible prever cuáles serán exactamente las competencias necesarias de aquí a cinco años; pero sí sabemos que trabajadores y organizaciones tendrán que adaptarse a los cambios que se aproximan.

Sin duda gran parte de esta transformación deberá afrontarse individualmente, dado que necesitaremos adquirir nuevas competencias, repensar la forma en la que realizamos nuestras tareas, y mantener el espíritu de aprendizaje continuo.

De acuerdo a lo analizado en nuestro informe, en estos casos los individuos deberemos comprender al menos qué es lo que está sucediendo en términos generales (el “big picture”); entender cómo es que se está desarrollando la tecnología y cuáles son las megatendencias en esta y otras materias que puedan estar afectando a cada trabajador en particular.

No obstante lo expuesto anteriormente, el trabajo humano seguirá siendo necesario. Existen áreas de trabajo cuya automatización no es viable, así como otras en las que la tecnología aún no se encuentra lo suficientemente desarrollada para facilitar la automatización.

Por ello, no todas las nuevas competencias deberán orientarse a la ciencia o la tecnología. Competencias relacionadas con la creatividad, el liderazgo y la empatía van a ser demandadas por el mercado laboral del futuro, y allí también debe estar el foco para detectar oportunidades que seguramente surgirán, tanto para los trabajadores como para las organizaciones.

Conozca más sobre este y otros temas en:

<https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/publications/workforce-of-the-future.html>