



Por lo general, y parafraseando a Nicholas Negroponte (Co-Founder, MIT Media Lab, y Chairman de OLPC), no es una sola tecnología o una tendencia lo que impulsa los cambios transformadores, sino un conjunto de tecnologías interrelacionadas, que a menudo actúan de acuerdo con los cambios demográficos y culturales. Al observar los patrones históricos e identificar las señales de cambio que nos rodean hoy, podemos prepararnos mejor para esas transformaciones.

Poco a poco nos estamos familiarizando con el término "Inteligencia Artificial". De forma autónoma y sin supervisión humana, las máquinas inteligentes tienen la capacidad de comunicarse entre sí, adaptarse y aprender de las condiciones cambiantes en tiempo real. Como señala Marina Gorbis, directora ejecutiva del Instituto para el Futuro (ITF), en las próximas décadas estas máquinas comenzarán a ingresar virtualmente

en todos los ámbitos de nuestras vidas, en pequeñas y grandes formas, incluso asistiendo a los médicos durante la cirugía, luchando en campos de batalla y construyendo cosas en las fábricas.

Por lo general, este proceso de cambio se asocia con un escenario distópico en el que los robots nos quitan nuestros trabajos. Pero debe tenerse en cuenta que, si bien reemplazarán el trabajo humano en algunas áreas, nos permitirán hacer cosas nuevas en otras y ampliarán nuestro alcance aún más allá de las capacidades humanas, por ejemplo, permitiéndonos ingresar a lugares demasiado difíciles de alcanzar, o manipular cosas a muy pequeña escala. Y ya lo están haciendo en la actualidad. Los nanorobots en forma de píldora pueden diagnosticar el cáncer o administrar una quimioterapia altamente dirigida. Además, ya dependemos del software para ayudarnos a tomar decisiones complejas, que incluyen modelos

de escenarios de cambio climático, impactos de las intervenciones del mercado financiero y ubicaciones óptimas para la extracción de petróleo. De hecho, rutinariamente revisamos las calificaciones de Amazon antes de comprar un producto, o escaneamos las reseñas de Yelp antes de decidir dónde comer. Cabe destacar también que, a pesar de la aparición de nuevas tecnologías, hoy estamos trabajando más que nunca; y, si miramos atrás, históricamente ninguna nueva tecnología nos ha hecho trabajar menos. Los campesinos varones adultos en el siglo XIII en el Reino Unido trabajaban un promedio de 1.600 horas al año; los trabajadores manufactureros en el año 1.900 en el Reino Unido trabajaron un promedio de 1.850 horas; y un empleado de tiempo completo en los Estados Unidos hoy en día trabaja un promedio de más de 2.000 horas.

Para Gorbis, el impacto más profundo del ingreso de las máquinas inteligentes al mercado laboral será el nuevo

Nuevos trabajadores

La forma en que hemos pensado hasta ahora en el trabajo, es decir, trabajos tradicionales de 9 a 5 en organizaciones formales, es cada vez menos una realidad para el creciente número de adultos en edad de trabajar. Por eso, al pensar en el futuro, es importante comprender las fuerzas y señales de transformación que están remodelando el escenario laboral de hoy y de mañana.

nivel de simbiosis o interconexión que estableceremos entre los humanos y las máquinas. "La mayoría de nuestras interacciones, ya sea en el trabajo, en el aprendizaje o en la salud, implicarán algún nivel de esfuerzo humano y de máquina combinado", agrega. Y menciona un estudio de McKinsey & Company que afirma que menos del 5 por ciento de las ocupaciones pueden automatizarse por completo con la tecnología actual. Sin embargo, alrededor del 60 por ciento de las ocupaciones podrían tener el 30 por ciento o más de sus actividades constitutivas automatizadas. Esto quiere decir que es probable que la automatización cambie la gran mayoría de las ocupaciones, al menos hasta cierto punto, lo que requerirá una redefinición significativa del trabajo y una transformación de los procesos de negocios.

A la automatización y emergencia de la inteligencia artificial se le suman las plataformas digitales colaborativas

como Uber y Airbnb, que no sólo abren el juego a nuevos mercados sino que posibilitan la globalización de la fuerza de trabajo. "Las nuevas plataformas digitales están empezando a actuar como agencias de dotación de personal en línea en tiempo real: uniendo fronteras, orquestando tareas complejas entre equipos de microempresarios e integrando la fuerza de trabajo global a niveles y velocidades nunca antes vistas", señala Gorbis. Como resultado, muchos trabajadores están sintiendo el impacto del arbitraje laboral global más intensamente que nunca. Es fácil encontrar a los mejores programadores, mejores editores y mejores diseñadores de cualquier parte del mundo.

Esto genera un declive simultáneo de las estructuras gerenciales tradicionales, a medida que las estructuras más flexibles y adaptativas aprovechan las nuevas tecnologías para crear valor fuera de las organizaciones formales. Se trata de una producción de valor

más social que transformará la forma en que pensamos acerca del trabajo y las habilidades que las personas necesitarán para ganarse la vida.

A pesar de que muchas de las plataformas y herramientas emergentes probablemente involucren a las personas más educadas y conectadas, Gorbis destaca que existe una gran oportunidad de utilizar esos medios para integrar a quienes tradicionalmente han sido excluidos de la participación en estructuras organizativas formales: personas con discapacidades, jóvenes, ancianos. Gran parte del trabajo en línea puede realizarse sobre la base de tareas, lo que abre oportunidades para quienes no pueden comprometerse con programas de 9 a 5 u otros horarios rígidos, y para quienes no pueden pagar el costo de movilizarse a zonas urbanas, por ejemplo, donde opera la mayor parte de las empresas. Esto abre la puerta también a nuevos escenarios de movilidad y de arquitectura de



ciudades.

A medida que el mundo del trabajo se transforma, están surgiendo nuevas categorías de trabajadores. Se trata de personas que, por elección o por necesidad, están pensando en ganarse la vida de formas nuevas y que están situando el trabajo en un contexto muy diferente. El Instituto para el Futuro (IFTF) investigó a estos nuevos trabajadores, que abarcan diferentes niveles de habilidades y diferentes niveles de compromiso con el trabajo, y los dividió en las siguientes categorías: microtrabajadores, constructores de sueños, emprendedores amplificados, creadores y hackers. (1)

Microtrabajadores

Son aquellos trabajadores para los cuales el trabajo no es uno típico de oficina, de 9 a 5, sino que consiste en una serie de tareas. Se trata de usuarios avanzados de varias plataformas de microtrabajo, como Upwork y Uber. Sus vidas laborales no son predecibles ni rutinarias; deben tener habilidades de autogestión, conocimiento financiero y planificación, y deben poder analizar qué trabajos

vale la pena hacer en un momento determinado y cómo asignar mejor su tiempo. En lugar de que alguien les diga a qué hora trabajar, eligen cuándo están disponibles para varias tareas. Además, se esfuerzan por desarrollar una buena reputación en varias plataformas para estar en el 5 por ciento superior de las personas que realizan una tarea en particular, lo que les permite ganar más dinero.

Constructores de sueños

Separan lo que hacen por dinero de lo que hacen simplemente porque les apasiona. Puede ser que trabajen en una empresa tradicional o que sean microtrabajadores, pero en sus horas no laborales persiguen sus sueños en espacios de trabajo conjunto y de creadores, redes de aficionados, codificación social o comunidades de arte. A menudo lo hacen por nada de dinero a cambio.

Emprendedores amplificados

Individualmente o en pequeños grupos, producen por medio de recursos y servicios en línea lo que anteriormente requería una gran

organización. Organizan el trabajo y los recursos de manera tal que las cosas se hagan, sin preocuparse por escalas de carrera, tercerizando y automatizando todo lo que pueden. Entonces, desglosan completamente los roles organizativos en microtareas que tercerizan a microtrabajadores, asistentes virtuales y trabajadores independientes. De esa manera, usan su tiempo y su foco en la empresa o el gran proyecto.

Los emprendedores amplificados no se centran en el trabajo en sí sino en donde los llevan sus pasiones. Por eso, se sienten impulsados por la curiosidad, la ambición y la aventura.

Creadores y hackers

No están tan interesados en el resultado (como el producto final por ejemplo) sino en reinventar y reformar los sistemas existentes. No tienen trabajo; ellos tienen vocaciones.

Son innovadores que cuestionan la división entre el trabajo y el juego, el ingreso y la satisfacción, la obligación y la pasión. Los lugares para ellos no son estructuras arquitectónicas sino plataformas para generar comunidad. Por eso, su trabajo está anclado en redes y comunidades y no en instituciones o lugares de trabajo. Convierten casas en espacios de coworking y colonización.

Los hackers culturales son fabricantes de lugares y habitan entornos en los que se mezclan vidas personales y profesionales, donde la innovación es prácticamente una forma de vida.

La automatización, la creciente conectividad y por ende la democratización de la tecnología generan empleos alternativos y la aparición de nuevos trabajadores (autónomos, trabajadores a tiempo parcial, subcontratistas, etc.) que muestran nuevas posibilidades y direcciones para muchos otros. ▽

(1) EDUCAUSEreview. New Workers, New Skills.