

¿CÓMO SERÁ EL ENTORNO LABORAL DEL PERÚ EN 2030? WHAT WILL PERU'S WORKING ENVIRONMENT IN 2030



Jack Zilberman

ORCID: 0000-0003-0956-4059

Director General
Facultad de Negocios,
UPC

Lima - Perú

jack.zilberman@upc.pe

Recibido: 31 de agosto de 2018

Aprobado: 09 de noviembre de 2018

Cómo citar este artículo:

Zilberman, J. (2018). ¿Cómo será el entorno laboral del Perú en 2030?

Review of Global Management, 4(2), 49-53.

RESUMEN

La cuarta revolución industrial supone una aceleración exponencial de la tecnología informática que impactará en las industrias y en diferentes tipos de profesiones. Los robots ejecutarán los trabajos operativos, pero las habilidades interpersonales de los seres humanos seguirán siendo imprescindibles en varias tareas complejas. En América Latina existen oportunidades debido al acceso a las tecnologías; sin embargo existen también desventajas, porque la preparación del mercado laboral en las competencias para este nuevo escenario no ha sido la más adecuada. En el caso peruano, las autoridades tienen la responsabilidad de crear condiciones que permitan a las empresas y trabajadores desarrollar las habilidades que serán necesarias para un desempeño adecuado en el escenario futuro de los negocios. Y en el ámbito educacional es importante que los estudiantes desarrollen su propia habilidad para resolver problemas de manera autónoma.

Palabras clave: Tecnología, educación, productividad.

ABSTRACT

The fourth industrial revolution assumes an exponential

acceleration of information technologies that will impact industries and different types of professional work. Robots will execute operative jobs but the interpersonal skills of human beings will continue to be essential in various complex tasks. In Latin America there are opportunities resulting from the access to technologies; however, there are also disadvantages; because of labor market inadequacy. In the Peruvian case, local authorities have the responsibility to create those conditions that would allow companies and workers to develop the skills deemed necessary for an adequate performance in future business scenarios. And, as far as education goes, it is important for students to develop their own ability to solve problems autonomously.

Keywords: Technology, education, productivity.

Un amigo uruguayo me comentaba que en su país todo sucede tan lento que, cuando sea el fin del mundo, allá llegará dos días después. Al margen del retraso, ya se pueden avizorar cambios en el mercado laboral en un nivel mundial. No podemos predecir el futuro, pero sí habilitarlo, como hace un tiempo nos ilustrara Antoine de Saint-Exupéry en *El Principito*. Una reciente investigación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) señala que dos tendencias marcarán el futuro del empleo en nuestra región: el cambio tecnológico acelerado y el envejecimiento poblacional².

¹ *El Principito* fue publicada originalmente en francés (*Le petit prince*) en 1943 por Antoine de Saint-Exupéry y traducida y publicada al castellano en 1951.

² Un estudio de 2009 proyecta que la mitad de la población nacida después de 1997 en países desarrollados vivirá 100 años.

En cuanto al cambio tecnológico acelerado, éste incluye la adopción de vehículos autónomos, robots, inteligencia artificial (IA), blockchain, nanotecnología y diversos dispositivos integrados a plataformas de intermediación digital, los cuales hacen no solo que desaparezcan los trabajos manuales y repetitivos³, sino que también se modifiquen las tareas que realizan actualmente profesionales como médicos, abogados o contadores.

Según el World Economic Forum (2018), la "cuarta" revolución industrial supone una aceleración exponencial de la tecnología informática que impactará masivamente en las industrias y en profesiones de larga data. Y, en efecto, existen diversas posiciones que prevén desde un apocalipsis laboral, que llevaría a casi un 40 % de la población a una situación de desempleo y pobreza, hasta la posible creación de más trabajos⁴ que los que van a desaparecer, cuyo contenido y alcance aún no podemos imaginar. Se estima que el 65 % de los niños que hoy ingresan a la escuela primaria trabajarán en empleos que aún no existen.

El crecimiento económico sostenido ha sido resultado siempre de la innovación y del reemplazo del trabajo humano en aquello que Schumpeter (1942) popularizó como la destrucción creativa. Sin embargo, la pregunta que emerge es si esta vez será "diferente". Para Oppenheimer (2018), los robots ya están ejecutando actividades que los seres humanos realizan, en menor tiempo y con una mayor tasa de efectividad. No obstante, señala que los algoritmos difícilmente podrán reemplazar sentimientos y emociones como la pasión, el espíritu creativo o la empatía.

Shultz, Hoagland y Timbie (2018), coinciden en que los trabajos rutinarios serán ejecutados por máquinas, pero observan que las tareas más complicadas seguirán dominadas por las habilidades interpersonales de los seres humanos. Para acompañar la producción eficiente de bienes y servicios a través de nuevas tecnologías, los trabajadores tendrán el desafío de desarrollar nuevas habilidades y de buscar la transición hacia nuevas ocupaciones. En sectores como la educación, el entretenimiento o la medicina, el trabajo se transformará: la IA logrará sinergias entre los humanos capacitados y las máquinas, para trabajar colaborativamente y obtener mejores resultados.

Para Harari (2018), el mejor escenario posible consiste en que las nuevas tecnologías logren liberar a todos los seres humanos de las enfermedades y del trabajo duro para

desarrollar su verdadero potencial en una vida longeva, inclusive convirtiéndolos en "inmortales". Mientras la IA elimina millones de empleos, las ganancias obtenidas brindan a toda la población mejores servicios básicos y oportunidades de desarrollo en el arte, en el deporte y en la vida comunitaria.

Antes de enfocarnos en el contexto peruano, debemos referenciar también a Stephane Kasriel, citado por Ayuso (2017) quien señala que la IA (Inteligencia Artificial) y la automatización no crearán un desempleo masivo. El experto señala que la tecnología no es buena o mala, sino que depende de cómo se use: "No habrá escasez de empleos en el futuro, sino escasez de habilidades para cubrir los puestos de trabajo". Las ciudades adquirirán mayor relevancia que los países, gracias al crecimiento importante de los *knowmads*, *freelancers* o trabajadores autónomos (que en Estados Unidos representan ya el 36 % de la fuerza laboral) que suplen la escasez de talento en las empresas y eligen opciones de vida atractivas en entornos amigables con la tecnología. Las empresas deberán cambiar disruptivamente para atraer ese talento laboral.

Y, dentro de toda esta incertidumbre, la educación, al igual que el trabajo, deberá adaptarse a un futuro que exigirá ser flexible ante las nuevas realidades que aparezcan. Lo único seguro es que el viejo anhelo de estudiar duro para titularse en una carrera que te permita encontrar un buen trabajo duradero ha terminado.

Por su parte, las dos tendencias, el cambio tecnológico acelerado y el envejecimiento poblacional, que enmarcan el futuro del trabajo en América Latina podrían resultar positivos en tanto permitan mejorar la calidad de vida y dejar de lado los trabajos repetitivos para dar paso a la creatividad. Sin embargo, en la actualidad estamos en una clara desventaja por la falta de capacidades, habilidades e infraestructuras necesarias para responder a esta nueva coyuntura.

La región no supo aprovechar seis décadas de un bono demográfico de trabajadores jóvenes con acceso casi universal a la educación primaria, secundaria y oportunidades claras en la educación técnica y superior. La productividad total de los factores (PTF), una medida de la eficiencia con que una economía utiliza la mano de obra y el capital, lamentablemente, ha sido muy baja, lo cual explica el crecimiento relativamente lento de la

³ Mc Kinsey Global Institute estima que el 50 % del total de las actividades coordinadas por humanos pueden ser automatizadas con mejores resultados con la tecnología actual.

⁴ Nuevos trabajos que puedan complementar o trabajar en conjunto

con la tecnología: "entrenadores" para sistemas de IA, "explicadores" para comunicar los resultados de estos sistemas, y "sostenedores" para monitorear el comportamiento de los sistemas, incluyendo su adhesión a conductas éticas.

región en comparación con otros lugares del mundo. Lo anterior ha sido consecuencia de numerosos factores, como los bajos niveles de innovación, la informalidad laboral, inversión privada de niveles inadecuados; sistemas tributarios equivocados que esconden la ineficiencia de los millones de pequeñas empresas, muchas de ellas familiares e informales, y la corrupción institucionalizada.

Del mismo modo, en una forma de círculo vicioso, la baja productividad afecta directamente la eficiencia de las inversiones, pues adoptar nuevas tecnologías, con los niveles tan bajos de preparación y capacitación de la mano de obra local, y crear nuevos trabajos para personal altamente calificado es, por el momento, un inmenso desafío.

De acuerdo con la Encuesta de Habilidades al Trabajo en el Perú [ENHAT], solo un 27 % de las empresas ha incorporado nuevas tecnologías, de manera que nuestra competitividad, en ese frente, es también limitada ante otros países. Los retos que tendrán que enfrentar las empresas, sus accionistas y directivos, pese a toda la información disponible, no solo son difíciles de analizar, sino que generan mucha preocupación e incertidumbre. En lo que todos parecen coincidir es en que las habilidades y competencias de todos los colaboradores, empleados y gerentes debe comenzar a cambiar.

Resulta poco probable que las capacitaciones empresariales tradicionales con un enfoque *one-size-fits-all* preparen a las personas para un futuro dinámico e incierto. Existe mucha evidencia científica en las neurociencias, la psicología, la sociología y la pedagogía que soportan el uso de herramientas efectivas para el aprendizaje, como grupos de estudio o microaprendizaje personalizado y adaptativo, utilizando analítica de datos y realidad aumentada. Los líderes deberán señalar con el ejemplo e inspirar a sus colaboradores hacia una mentalidad de aprendizaje autónomo, de adaptación al cambio y de mejora continua de habilidades. Por ello, el área de gestión humana enfocada en la captación y fidelización del talento adquiere una relevancia estratégica dentro de toda organización.

Según el World Economic Forum, WEF, las seis habilidades más demandadas en 2030 serían el análisis y resolución de problemas complejos, el pensamiento crítico, la creatividad,

la gestión de personas, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional. Así como en las revoluciones industriales anteriores, desde la primera, las habilidades físicas y manuales volverán a reemplazarse por habilidades cognitivas y técnicas, solo que a una tasa más rápida.

Si a las competencias emocionales y sociales mencionadas les sumamos las competencias de tecnología avanzada⁵, como el *coding*, se evidencia la enorme brecha existente entre la situación actual y la deseada, entre la demanda de las empresas e instituciones y la oferta de la educación secundaria, superior y técnica. ¿Estamos preparando a la futura fuerza laboral para generar el valor futuro en el país? En un entorno laboral cada vez más exigente y competitivo ¿qué competencias técnicas, cognitivas, emocionales o sociales debe de proveer la educación pública a los jóvenes, ni qué decir a los cerca de 260 000 jóvenes peruanos que anualmente no acceden ni a la educación superior ni a la técnica para incorporarse a la actividad económica formal del país?

Sin embargo, en lugar de ser conscientes de la situación apremiante, nuestras autoridades no reducen la rigidez en los mercados laborales, gracias a los que se generan enormes sobrecostos para la empresa; no promueven de manera sostenida las inversiones en I+D; y limitan la participación privada en la preparación de los estudiantes de institutos técnicos. Todos ellos son factores claves para impulsar y no frenar la competitividad de las empresas peruanas en un entorno globalizado; y para atraer a la inversión privada tan necesaria para impulsar el crecimiento que necesitamos para salir de la pobreza y del subdesarrollo, requisito indispensable para acceder a la OCDE.

Pareciera que estamos de espaldas a dos recomendaciones del WEF: el uso de la analítica para la planificación; y la flexibilidad laboral para incentivar (y formalizar) la colaboración remota de las empresas e instituciones con profesionales independientes talentosos seguimos teniendo miedo a los riesgos. ¿Por qué no aprovechamos las oportunidades?

Debemos estar preparados para el choque entre los empleos que se crean y los que se eliminan; y ya estamos alertados por Tirole (2017): protejamos a las personas y no a los puestos de trabajo. Si no diseñamos políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y que potencien a

⁵ Digital and Technology Literacy.

largo plazo los impactos positivos de un desarrollo técnico y digital inclusivo, si no logramos reducir los costos de transacción en el corto plazo, seguiremos paralizados por el miedo y no aprovecharemos las enormes oportunidades para todos los sectores de la población. El principio de primacía de la realidad debería ser aplicado con frecuencia.

Ahora bien, es evidente que la educación también debe ser repensada. Debemos enseñar a aprender, a cambiar y ser parte del cambio para no convertir a nuestros alumnos, egresados y docentes en reemplazables. La economía del futuro se nutrirá de lo que aprendan los alumnos en las escuelas con el STEM (acrónimo inglés que significa ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas), y en el desarrollo de servicios especializados como la salud, el cuidado personal, la educación, el entretenimiento, el turismo y las industrias creativas, para generar experiencias únicas e incrementar la productividad con la palanca digital. La educación debe ser siempre la mejor respuesta al desafío del desarrollo tecnológico.

El profesor Tan Oon Seng del National Institute of Education de Singapur, donde se capacita a todos los maestros de ese país, nos recordó durante el Congreso Internacional de Educadores que organizó la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), que uno de los pilares del milagro económico de Singapur, que pasó de ser un país pobre y con mano de obra poco calificada hace menos de cincuenta años a ser una potencia económica que lidera los rankings mundiales de educación, fue, justamente, fijar como objetivo educativo que los alumnos aprendan, y que no memoricen.

El currículo y el enfoque del sistema de enseñanza-aprendizaje de Singapur tienen como objetivo que los estudiantes se hagan preguntas y busquen sus propias respuestas, opten por nuevos caminos y piensen de maneras diferentes, de forma que estén preparados para resolver los retos que se les plantearán en el futuro.

Cuando me preguntan qué pueden estudiar en el futuro los niños que ingresan a primaria, ensayo una respuesta en base a la especialización en una de estas dos alternativas: alguna ciencia o arte que se complemente con la IA o algo que los robots difícilmente van a poder reemplazar, como la empatía hacia otra persona o la capacidad de liderar equipos para lograr objetivos comunes.

Para finalizar, y con el único interés de generar un espacio de reflexión y propuestas, debemos afirmar que el cambio es una constante universal. No obstante, la velocidad con la que el cambio sucede es cada vez mayor y nuestra parálisis o desaciertos como país deben no solo preocuparnos, sino unírnos con una sola visión de largo plazo, simple e inclusiva, con un plan sostenido y sostenible. Singapur es un buen ejemplo.

Todavía estamos a tiempo, no desaprovechemos la oportunidad del bicentenario de nuestra independencia para consolidar al Perú en 2030 como el país en el que todos anhelamos vivir, con un PBI per cápita actual, ajustado por la paridad del poder de compra, de US\$ 14 000 para 33 millones de peruanos, donde podríamos duplicar el PBI y cuadruplicar las exportaciones si en lo posible llegáramos a crecer alrededor del 6 o 7% anualmente. A dicho ritmo podremos reducir la pobreza monetaria a menos del 10 % de la población, e incrementar considerablemente la recaudación, para consolidarnos como un país de renta media alta y desarrollo humano elevado. Recordemos a Victor Hugo: "El futuro tiene muchos nombres. Para los débiles es lo inalcanzable. Para los temerosos, lo desconocido. Para los valientes es la oportunidad".

REFERENCIAS

- Ayuso, M. (2017, 12 de diciembre). El futuro del trabajo, según Davos: todos seremos autónomos sin carrera. La Información. Recuperado de <https://www.lainformacion.com/management/futuro-del-trabajo-davos-autonomos-universidad-stephane-kasriel/6338379/>
- Bosch, M., Ripani, L., & Pagés, C. (2018). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Una gran oportunidad para la región? Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-una-gran-oportunidad-para-la-region-version>
- Christensen, K., Doblhammer, G., Rau, R., & Vaupel, J.W. (2009). Ageing populations: The challenges ahead. *The Lancet*, 374(9696), 1196-1208. doi:10.1016/S0140-6736(09)61460-4

- Harari, Y. (2018). *21 lecciones para el siglo XXI*. Buenos Aires: Debate.
- Oppenheimer, A. (2018). *¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización*. Buenos Aires: Debate.
- Shultz, G., Hoagland, J. & Timbie, J. (2018). *Beyond Disruption: Technology's Challenge to Governance*. Estados Unidos: Hoover Press.
- Schwab K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Barcelona: Debate.
- Tirole, J. (2017). *Economics for the Common Good*. New Jersey, NJ: Princeton University Press.
- World Economic Forum. (2017). *Accelerating workforce reskilling for the Fourth Industrial Revolution: An agenda for leaders to shape the future of education, gender and work* (White papers). Recuperado de <https://www.weforum.org/whitepapers/accelerating-workforce-reskilling-for-the-fourth-industrial-revolution>
- World Economic Forum. (2018). *The future of jobs report 2018* (Insight Report). Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>