THINK TANK

Proceso de deliberación sobre el trabajo del futuro: Documento de Trabajo nº 4

(19 de noviembre, 2020)

Este documento de trabajo da continuidad a los tres anteriores integrando los resultados de la deliberación realizada en la sesión del 15 de octubre de 2020. El futuro del trabajo está marcado por grandes tendencias, entre las que el grupo de deliberación ha señalado dos de forma prioritaria: la transición ecológica y la digitalización. Los siguientes párrafos reflejan el debate planteado por Genís Roca en torno a la digitalización y las reflexiones del grupo de trabajo sobre dicho debate. A los mismos se añade, en la parte final del documento, la interpretación de la Diputación Foral de Gipuzkoa, lo que permite sentar las bases de un proyecto experimental sobre el trabajo del futuro.

Al considerar los impactos de la digitalización en los procesos de generación de valor en Gipuzkoa, el grupo enfatizó que tendrá un impacto claro en las cadenas de valor, redefiniéndolas y generando presión para la aportación de valor en tiempo real. En este contexto las empresas tendrán que transitar hacia modelos de negocio flexibles, con escalabilidad en los procesos, que aprovechen las sinergias, tengan buen acceso al conocimiento sobre mercados y la competencia, que tengan visión transversal y sepan innovar a partir de la información. Ello requiere generar procesos de innovación abierta y trabajo en red.

Para poder realizar con éxito esta transición las empresas necesitarán nuevas capacidades, trabajadores más cualificados académicamente y con capacidades sociales, que aporten valor también en el circuito relacional y estratégico y que tengan capacidades denominadas *soft skills* (habilidades sociales y colaborativas).

Además de lo anterior, se vislumbra en el futuro del trabajo otro proceso que, de no ser abordado en los próximos años, puede dificultar el acceso de las empresas a las personas que tengan estas capacidades. Se trata de lo que en el proceso de deliberación se ha denominado *atomización*.

Esta atomización se deriva del trabajo en red y la consiguiente pérdida de centralidad de la empresa como contexto de desarrollo profesional de las personas. Es decir, en el futuro cada persona desarrollará su vida profesional en múltiples empresas, a veces de forma simultánea, perdiéndose la identificación de las personas con una empresa y debilitándose su sentido de pertenencia. En este proceso, se fortalecerán las “marcas personales”.

Esta atomización tiene varios efectos. Por una parte, en estas relaciones contractuales más breves, la persona trabajadora no tiene en perspectiva una carrera profesional a largo plazo y busca el valor en el corto. Por otra, el desarrollo profesional no se disocia del personal, sino que se busca el desarrollo personal también a través del trabajo. Los factores personales incidirán, de esta manera, en las decisiones profesionales y es necesario tener en cuenta que lo que hace felices a las personas será parte de sus procesos de decisión en el mundo del trabajo. Esta dimensión de la felicidad de las personas tiene también un vínculo con la sociedad, ya que la persona encontrará sentido cuando vea que impacta en la sociedad, siendo la indignación una forma de medir esta contribución (o falta de esta) al entorno. Por lo

tanto, al entender el trabajo, será importante tener en cuenta los procesos de socialización. En cierta manera, cada uno de nosotros puede ser un producto de este proceso, por lo que es necesario en cada caso plantearse el sentido y la utilidad, por ejemplo, de la digitalización, para que la misma esté a nuestro servicio y no al revés. Será también importante la velocidad del proceso para no excluir a personas.

Esta atomización no se va a dar de forma homogénea entre las personas del territorio. Se puede simplificar la categorización de estas diferencias diciendo que va a haber dos grupos de personas trabajadoras que van a crecer. Por una parte, las personas trabajadoras que tienen capacidades que las empresas buscan y que toman por decisión propia la opción de no trabajar para una única empresa, sino para varias, aportando en ellas su valor de forma itinerante. En este caso, la decisión de no permanecer largo tiempo en una única empresa y simultanear el trabajo en varias es parte de la búsqueda de desarrollo personal y sentido. Podemos hablar de una *tendencia voluntaria por parte de la persona, aunque involuntaria por parte de la empresa a la atomización*. Por otra parte, las personas trabajadoras que no tengan las capacidades que se demanden por las empresas o los distintos proyectos, tendrán dificultades de permanencia en las empresas no por decisión propia, sino porque las empresas no demandarán su trabajo excepto por períodos reducidos e intermitentes. En este caso, esta situación no es una opción de la persona en la búsqueda de desarrollo personal y sentido, sino una situación no deseada que incide además en el acceso a condiciones dignas de trabajo y derechos sociales. *Se trata de una tendencia involuntaria por parte de la persona, aunque voluntaria por parte de la empresa a la atomización*.

Ante esta situación, se prevé que se generen presiones para pasar de la interpretación del trabajo en el contexto del binomio empresa-trabajador visualizar a su interpretación en el binomio trabajador-sociedad. El grupo ha señalado que habrá espacios y momentos en los que una persona no tendrá trabajo y las instituciones tendrán que cuidar de ese espacio. Por otra parte, se ha enfatizado que la formación permanente puede ayudar a implicar a la persona en este camino y a anticiparnos a los miedos que esta transición genera. Es además el espacio en que las personas pueden generar las capacidades que les permitirán fortalecer relaciones de calidad con las empresas.

Estas reflexiones se integrarán en el proceso de diseño de un proyecto experimental sobre el trabajo del futuro en el marco de Etorkizuna Eraikiz.