



Tendencias laborales

Por Darwin Borja

Periodista de revista América Economía

La automatización en las empresas es una realidad. En respuesta a eso, los profesionales deben ser curiosos y explorar nuevos conocimientos. El reto es adelantarse a los cambios para no ser tomados por sorpresa.

Con la evolución de la humanidad, varios empleos se han transformado o han desaparecido. Eso ocurrió con las carretas cuando fueron desplazadas por los vehículos. Algo similar ocurriría con varios de los empleos actuales que pueden ser desplazados por la automatización.

“Aquí entra en juego, tanto la organización como el individuo. La organización ofreciendo orientación al individuo y este preparándose. Esto se encamina hacia la actualización permanente, la reconfiguración de carreras profesionales y la apertura hacia nuevos desafíos para no quedar desplazados”, afirma Roberto Estrada Vallejo, director académico de programas In Company y director y profesor del área de Comportamiento Humano en el IDE Business School, quien dictó la charla “Talento Humano 2025: Transformación, Tecnología y Tendencias en el Mercado Laboral”, como parte del programa de Continuidad de esta institución.

En ese proceso de aprendizaje continuo, los profesionales deben adquirir nuevas habilidades y conocimientos para mantenerse elegibles en el mercado laboral. “Ellos deben desarrollar el sentido de la curiosidad y la iniciativa de explorar nuevos territorios del conocimiento. También deben esforzarse por entender lo que está cambiando”, indica.

En cambio, las empresas tratan de identificar a las personas que tienen alta capacidad de aprendizaje, que sean personas que se adapten con agilidad, que no se resistan al cambio y que tengan sobre todo un alto sentido de autodesarrollo.

“

Los profesionales deben adquirir nuevas habilidades y conocimientos para mantenerse elegibles en el mercado laboral. Mientras que las empresas están identificando a las personas que tienen alta capacidad de aprendizaje

”



En relación a su talento, las compañías deben explicar qué cargos son los que tendrían mayor impacto por la automatización, con el fin de que las personas reconfiguren su carrera laboral. Estrada ejemplifica el impacto de la tecnología en empleos como el del cajero de un banco. Actualmente, los clientes de las entidades financieras, en especial los jóvenes, realizan preferentemente sus transacciones por canales digitales, en vez de acudir a una agencia. ¿Qué va a pasar con los cajeros? “Ellos tendrán que desarrollar otro tipo de habilidades para desempeñar nuevas tareas”. Algo similar puede ocurrir con los conductores de camiones con la incorporación de vehículos autónomos.

“Para aquellos cargos que tienen un alto impacto por la automatización se deben preparar programas de reconversión de habilidades. Pero como paso previo van a tener que formarse, aprender otras cosas”, indica Roberto Estrada.

Una de las formas para actualizarse es ser autodidacta. Otras es asistir a un instituto o una universidad, aprender de las experiencias de las personas que se conoce. Con ese sinnúmero de fuentes de aprendizaje, el desafío está en ser selectivo y enfocarse en lo que más beneficios reportaría. En el momento, las ciencias de datos, robótica, inteligencia artificial, big data, tienen mucha demanda de nuevas plazas de trabajo.

La transformación del mercado laboral ecuatoriano, según Estrada, no va al ritmo que se necesita porque se requiere de la coordinación de la academia, del sector empresarial y del Estado para identificar las necesidades laborales actuales. A partir de ese trabajo tripartito se desarrollan carreras que respondan a la demanda laboral, pero que también los jóvenes conozcan lo que se requiere y con esa información elijan una carrera. “Esta labor conjunta ayuda en la evolución del mercado laboral, para que sea competitivo y acorde



EL EXPOSITOR

Roberto Estrada es máster en Dirección de Empresas por el IDE Business School e ingeniero comercial por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ha recibido entrenamiento especializado en el área de Recursos Humanos en Argentina, Brasil, Colombia, Chile, México, Perú, Venezuela y Estados Unidos. Actualmente es director académico de programas In Company y director y profesor del área de Comportamiento Humano en el IDE Business School.

a las expectativas del mundo de los negocios”, señala Roberto Estrada.

Ante la coyuntura política actual, el experto indica que las empresas siguen contratando, ya que no se puede detener las necesidades que tienen las organizaciones. Pero lo está haciendo con análisis más rigurosos y procesos más selectivos.

“Los trabajadores son responsables de su formación y del desarrollo de nuevas habilidades. No podemos quedarnos simplemente a expensas de lo que la empresa vaya a hacer por nosotros”, concluye Estrada.

EL AUTOR

Darwin Borja S. es periodista y comunicador social; redactor en Vistazo y América Economía. Tiene un máster en Posproducción Audiovisual, Cine y Video de la Escuela Superior Politécnica del Litoral. En 2014, ganó el segundo lugar en el Concurso de Periodismo Jorge Mantilla Ortega. Ha sido finalista en dos ocasiones del Premio de Periodismo Económico Iberoamericano IE Business School en la categoría de “Prensa No Diaria”. Además, es community manager y creador de contenido para *blogs*.