

Segunda cápsula

EL FUTURO DEL TRABAJO O EL TRABAJO DEL FUTURO

ACT⚡VAR

1.



Se rompió el motor (hace rato)

Todavía somos mayoría los que sí creemos en la formación académica. En estudiar, en prepararse, en aprender constantemente, en tener herramientas, en superarse.

Pero también, algunos sabemos que algo está fallando. Que cada vez más personas se chocan con la realidad de que el título, por sí solo, ya no es garantía de nada.

Que hay miles de jóvenes profesionales que no consiguen trabajo, o lo hacen en condiciones poco deseables, desde un sueldo ridículo hasta un clima laboral que fomenta la insalubridad física y mental. También sabemos que se exige experiencia sin ofrecer oportunidades, y que se valora la obediencia más que la innovación.

La gran promesa del siglo XX era simple: si estudias, progresas. Hoy, esa promesa está rota. Y como en una relación en crisis... tenemos que hablar.

2.



Las condiciones del trabajo

El 45% de los trabajadores argentinos hoy está en la informalidad. Más del 38% vive bajo la línea de la pobreza y un 8% directamente en la indigencia.

La legislación laboral sigue anclada en un modelo diseñado en otra época, con lógicas corporativas que priorizan la conservación del poder antes que el bienestar de los trabajadores. Diseñada para grandes empresas, jornadas de 8 horas y un día libre a la semana, mientras que la realidad de nuestra región es que las MiPymes son las principales fuentes de empleo.

Por otra parte, los sindicatos mantienen reelecciones indefinidas. Muchos funcionan como estructuras cerradas, más preocupados por no perder sus negocios prebendarios que por formar líderes del sector o acompañar el desarrollo de sus trabajadores.

Mientras que el mundo discute inteligencia artificial, automatización, nuevas profesiones y reconversión laboral, en Argentina seguimos atrapados en debates estériles: industrialización si o no, indemnización si o no, etc.

La legislación laboral no solo no acompaña las nuevas realidades, sino que las castiga. No existen incentivos para capacitarse, no hay puentes entre educación y empleo, y no hay diálogo con quienes están creando los trabajos del futuro. Es una política totalmente desconectada.

Y los resultados están a la vista: según ManpowerGroup Argentina es el país con las expectativas de empleo más débiles en toda América. Un país con talento, con creatividad, con recursos, pero con una política que no acompaña.

3.



El sentido del esfuerzo

En muchas empresas y organismos del Estado se premia la antigüedad por sobre la actualización, se valora la permanencia y no la mejora.

El mérito incomoda. La innovación se castiga con indiferencia. La obediencia y permanencia se celebran como virtud. Así se empuja a los jóvenes a la frustración o al éxodo. Porque cuando se castiga el talento, se obtiene mediocridad.

Por ejemplo, la falta de liderazgo real dentro de los espacios laborales también explica el desgaste. Según un estudio de Bumeran, el 64% de los trabajadores argentinos no considera a su jefe un verdadero líder.

Y eso no solo impacta en la productividad. También afecta la salud mental, la motivación, y corroe la cultura interna. Se termina reproduciendo una lógica de obediencia ciega, donde quien manda no inspira, solo impone y controla.

En uno de sus recientes estudios, la Universidad Siglo XXI advierte que uno de cada cuatro argentinos sufre de estrés laboral. Y esto va mucho más allá de un mal día, hablamos de ansiedad, insomnio, dolores físicos y agotamiento emocional.

El trabajo debería ser sinónimo de dignidad y no de precarización emocional.

Y eso no es casualidad. Es el resultado de un modelo que no pone a las personas en el centro, sino al sistema. Un sistema que opera como una máquina vieja y forzada, que exige más de lo que devuelve y desgasta a quienes la hacen funcionar.

4.



El hombre curso

Volvamos a un punto clave de la introducción: el estudio es importante. La formación académica es parte del mérito. Pero ya no es suficiente.

El mercado laboral del futuro exige algo más. Pide actualización permanente, flexibilidad y, por encima de todo, la habilidad no solo de aprender, sino también de desaprender.

Y eso no sucede solo con voluntad. Requiere acceso a oportunidades académicas, plataformas que impulsen a los ciudadanos, y políticas públicas que conecten oportunidades estratégicas con quienes están dispuestos a aprovecharlas.

Hoy el riesgo no es solamente no estudiar. El verdadero riesgo es dejar de aprender. Y muchos jóvenes en Argentina no acceden a formación constante.

5.



Una nueva forma de laburar

Cada vez más personas eligen ser freelancers. Deciden no tener jefe, no cumplir horarios rígidos. Eligen modelos laborales donde tengan más control sobre su tiempo, sus ingresos y sus decisiones.

Plataformas como Uber o Rappi no son solo una salida ante la crisis. Para muchos jóvenes son una forma de libertad, una manera de recuperar autonomía en un sistema que los excluye.

Pero mientras estas nuevas dinámicas crecen, la legislación laboral argentina las ignora o directamente las castiga. No ofrece un marco que proteja sin ahogar, que regule sin asfixiar. Como resultado, cientos de miles de jóvenes trabajan en la informalidad, sin derechos claros y con miedo constante a quedar fuera del sistema.

Mientras tanto, otros países avanzan. Uruguay implementó un modelo de diálogo flexible. Brasil reformó su legislación para incluir contratos intermitentes y trabajo remoto. Chile promueve políticas activas para freelancers y teletrabajadores.

En cambio, en Argentina seguimos discutiendo con categorías del siglo pasado. Y así, el sistema laboral se convierte en una trampa: ni protege, ni libera. Solo expulsa.

Por otra parte, el Future of Jobs Report, publicado por el Foro Económico Mundial, anticipa una transformación del mercado laboral global en vistas al 2030. El informe proyecta la creación de 170 millones de nuevos empleos, mientras que 92 millones desaparecerán, lo que dejará un saldo neto de 78 millones de puestos de trabajo adicionales. El saldo será positivo, pero solo para los países capaces de adaptarse.

En este contexto, se estima que el 39% de las habilidades laborales actuales quedarán obsoletas entre 2025 y 2030, lo que resalta la urgencia de actualizar competencias para seguir vigentes en un entorno laboral en rápida evolución.

El desafío es claro: necesitamos una legislación que mire hacia adelante. Que abrace la innovación sin soltar los derechos. Que entienda que el trabajo del futuro no es una amenaza, sino una oportunidad, si se la acompaña con inteligencia.

6.



Lo que se viene

Todo lo que pueda ser automatizado, será automatizado. Esa es la ley inevitable de este siglo.

Lo que va a sobrevivir, y lo que va a crecer, es todo aquello que tenga creatividad. Habilidades como el pensamiento lateral, la adaptabilidad y el entendimiento del otro van a ser habilidades indispensables para el crecimiento profesional.

Y esas habilidades no se aprenden de memoria. Se entrenan, se practican, se promueven desde los primeros años de la escuela, desde las empresas, desde las políticas públicas.

¿Estamos preparados para esa transición? ¿La estamos discutiendo en serio?

Es pertinente aclarar que no se trata de destruir el mundo del trabajo o la política laboral. Queremos actualizarlo, modernizarlo y hacerlo (para el) humano.

El trabajo del futuro necesita:

- Flexibilidad que permita el acuerdo de partes
- Sistemas que incentiven la formación continua
- Modelos de liderazgo que inspiren y que se centren en potenciar a las personas
- Una legislación laboral moderna, que contemple los trabajos nuevos
- Que contratar sea una posibilidad de crecimiento, no una carga para el empleador

Queremos una cultura y una política de trabajo que premie el esfuerzo y la innovación, no el acomodo ni la antigüedad.

Porque el mercado laboral no puede ser una picadora de carne, tiene que volver a ser lo que alguna vez fue: una promesa de futuro.