

ERGON

MARZO
2023

09/03/2023

ERGON_OPINA

¿DÓNDE ESTAMOS?...
TRES AÑOS DESPUÉS



Fundación Ergon



Fundación Ergon



www.fundacionergon.org

ERGON_OPINA

1 Transcurridos 3 años desde el inicio de la pandemia, hoy nadie pone en duda que nos estamos enfrentando a cambios muy relevantes en el mercado de trabajo. Aunque en algunos ámbitos hemos dado, como es habitual, 2 pasos adelante y uno atrás.

2 Podemos cambiar los procesos e implantar mucha tecnología, pero si no cambiamos las estructuras y los elementos culturales seguiremos igual. Un ejemplo: ¿Qué nos impide consolidar los modelos de híbridos allí donde objetivamente es posible?

3 Mientras estamos debatiendo las reformas necesarias en el campo de las prestaciones sociales no hacemos los cambios que probablemente serían necesarios para afrontar las nuevas realidades. Entre ellas la de que el 50% de los desempleados hoy forman parte de los colectivos más vulnerables.

4 Nuestra iniciativa **PROPUESTAS ERGON PARA LA MEJORA DE LA GESTION DEL MERCADO DE TRABAJO** recoge acciones que permitirían corregir algunas de las dinámicas a modificar. Entre ellas las que se refieren a la colaboración y la información y el conocimiento de las mejores prácticas en la gestión de personas.

Todos recordamos la **fecha del viernes 13 de marzo del 2020**.

Si hoy pudiéramos volver atrás constataríamos que **conceptos como distancia social, mascarilla, trabajo a distancia, conferencias híbridas etc., no formaban parte de nuestros hábitos comunicativos**. Lo cierto es que, superado por lo que parece el periodo de pandemia, lo único que constatamos es que la mascarilla ya no es algo que utilizaban los turistas japoneses, sino un dispositivo que, aunque muchos lo hayamos casi olvidado, forma ya parte de nuestras vidas.

Y dicho esto hay algunos cambios que se han consolidado ya y que van desde una modificación de los conceptos sociales sobre lo que es importante y aquello que no lo es, pasando por las nuevas formas de establecer y gestionar las relaciones personales, las formas en que recibimos determinados servicios y lo que hoy entendemos por trabajo. Unas demandas que además cada vez se consolidan más conforme se van incorporando a la actividad laboral los y las más jóvenes.

Mucho se ha escrito sobre lo que ha ocurrido en este periodo y también sobre lo que puede ocurrir en el futuro en todos los ámbitos. En lo relacionado con los temas relativos a nuestro propósito podemos destacar desde las propuestas y previsiones formuladas por el World Economic Forum **accesibles en su web**, las formuladas organizaciones tan sólidas y fiables como PWC, Harvard Business School o el Boston Consulting Group pasando por las que formulan entornos más cercanos como el [Future for Work institute](#), o incluso las que formula nuestro Patrono Pau Hortal en diferentes reflexiones publicadas en su blog como las accesibles en **Futuro y futuro del empleo (1) - Pau Hortal y en Transformación: Desaparecerá el trabajo (y 3) - Pau Hortal**

Lo que queremos es reflexionar conjuntamente sobre lo que puede ocurrir en un próximo futuro en el ámbito del trabajo y del empleo y para ello os proponemos las cuestiones siguientes:

La primera: ¿Cuáles de los cambios organizativos que estamos viviendo se convertirán en permanentes? Reconociendo de entrada que en un año pusimos en marcha cambios e innovaciones que en una situación normal hubieran sido implementados en 5/6 años, y que hoy estamos dando algunos pasos hacia atrás no sabemos cuáles se consolidarán en el futuro.

La segunda: ¿Qué modificaciones van a sufrir los modelos organizativos y de liderazgo? Nuevas formas laborales exigen nuevas formas de trabajar y nuevos modelos organizativos y de liderazgo. Sin duda los roles y formas de ejercer el liderazgo se modificarán de la misma forma que deberán de crearse nuevas dinámicas para la evaluación y nuevas políticas de compensación. Existen no obstante experiencias e iniciativas que serían de interés conocer y/o analizar.

La tercera: ¿Qué cambios se han producido y cuáles se van a consolidar desde el punto de vista de las dinámicas personales? Al margen de los profesionales que han perdido el empleo (y en entre los que hay un volumen importante de los que forman el colectivo de “seniors”) es probable que este tránsito suponga impactos relevantes en la valoración social de determinadas actividades/trabajos/empleos, las relaciones y el distanciamiento social, y en los contextos laborales de la salud y del bienestar.

Y la cuarta: Estamos constatando un incremento de las desigualdades sociales. ¿Es ésta una tendencia irreversible y duradera? El último de los cambios (y probablemente el más relevante) es el que deriva del incremento de la desigualdad social que se está produciendo como consecuencia del incremento de las tasas de desempleo y del volumen de prestaciones laborales que se fundamentan en condiciones contractuales distintas a lo que hoy consideramos como empleos normales o de calidad.

Mientras tanto nos queda la esperanza que la recuperación económica sea lo suficientemente rápida e importante para que la mayoría de los “trabajos” perdidos (deberemos empezar a pensar en términos de trabajo y no de empleo) puedan reconstruirse y que la digitalización y robotización genere nuevas actividades laborales hoy inexistentes.

Sin embargo, si nos basamos **en los criterios de compromiso, consciencia, humildad, firmeza y motivación** estamos convencidos de que no hay reto que no podamos afrontar con éxito

FUNDACIÓN ERGON

Somos una estructura independiente cuyos propósitos se centran en la **mejora de nuestro mercado de trabajo y en el de minimizar la brecha entre talento y empleo.**

Nacimos en 2019 como consecuencia del análisis realizado por un grupo de expertos que constatamos la necesidad de poner en marcha un proyecto inexistente en nuestro entorno para resolver un problema complejo que necesita de la colaboración de todos/as. **Nuestra misión es la de analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del mundo del trabajo, poniendo a las personas en el centro.**

Queremos ayudar con ello a las organizaciones públicas y privadas que diseñan, ejecutan y evalúan las políticas de empleo, y hacerlo bajo los criterios de **independencia, innovación, profesionalidad y transparencia.**

Para cualquier información adicional os rogamos contactéis con nuestra **RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN ELVIRA TORRES** al teléfono **686 34 82 97** o al e-mail **info@fundacionergon.org**.

ERGON