

- El 50% de todos los empleados necesitarán volver a formarse para 2025, a medida que aumente la adopción de la tecnología, según el [Informe sobre el Futuro de los Empleos del Foro Económico Mundial](#).
- El pensamiento crítico y la resolución de problemas encabezan la lista de habilidades que los empleadores creen que crecerán en prominencia en los próximos cinco años.
- Este año se están desarrollando nuevas aptitudes de autogestión, como el aprendizaje activo, la capacidad de recuperación, la tolerancia al estrés y la flexibilidad.
- Los encuestados de la Encuesta sobre el Futuro de los Empleos estiman que alrededor del 40% de los trabajadores requerirán una recalificación de seis meses o menos.

La mitad de nosotros necesitará volver a capacitarse en los próximos cinco años, a medida que se afiance la "doble perturbación" de los impactos económicos de la pandemia y la creciente automatización que transforma los empleos.

Eso es según la tercera edición del [Informe sobre el Futuro de los Empleos del Foro Económico Mundial](#), que traza un mapa de los empleos y las habilidades del futuro, siguiendo el ritmo del cambio y la dirección de los viajes.

Pero la misma interrupción tecnológica que está transformando los empleos también puede proporcionar la clave para crearlos - y ayudarnos a aprender nuevas habilidades.

### **¿Has leído?**

- [Tu personalidad afecta la forma en que te enfrentas a la cultura de trabajo “siempre activo”](#)
- [Tu próximo cambio de trabajo podría ser más fácil de lo que piensas](#)
- [La mayoría de los líderes piensan que el trabajo a distancia afectará a la productividad, esta es la razón](#)

"Tenemos las herramientas a nuestra disposición. La abundancia de la innovación tecnológica que define nuestra era actual puede aprovecharse para dar rienda suelta al potencial humano", dice el fundador y presidente ejecutivo del Foro, el profesor Klaus Schwab.

"Disponemos de los medios para volver a capacitar y mejorar a las personas en un número sin precedentes, para desplegar redes de seguridad de precisión que protejan a los trabajadores desplazados de la indigencia, y para crear mapas a medida que orienten a los trabajadores desplazados hacia los trabajos del mañana en los que podrán prosperar".

# Reskilling need



La mitad de los empleados tendrán que volver a formarse en los próximos cinco años.

Imagen: Foro Económico Mundial

El Foro estima que para 2025, 85 millones de puestos de trabajo podrían ser desplazados por un cambio en la división del trabajo entre los humanos y las máquinas.

Pero pueden surgir aún más empleos - 97 millones - que se adapten mejor a la nueva división del trabajo entre humanos, máquinas y algoritmos.

## **Las 10 principales habilidades**

Una mayor adopción de la tecnología significará que las habilidades en demanda en todos los empleos cambiarán en los próximos cinco años, y las brechas de habilidades continuarán siendo altas.

Para aquellos trabajadores que permanezcan en sus puestos, la proporción de habilidades básicas que cambiarán para el 2025 es del 40%, y el 50% de todos los empleados necesitarán volver a capacitarse (un 4% más).

El pensamiento crítico y la resolución de problemas encabezan la lista de habilidades que los empleadores creen que crecerán en importancia en los próximos cinco años. Estas han sido consistentes desde el primer informe en 2016.

Pero este año han surgido nuevas habilidades de autogestión como el aprendizaje activo, la resistencia, la tolerancia al estrés y la flexibilidad.

# Top 10 skills of 2025



Estas son las 10 mejores habilidades para el 2025.

Imagen: Foro Económico Mundial

Este año, los datos de LinkedIn y de la [plataforma de aprendizaje en línea Coursera](#) han permitido al Foro seguir con una granularidad sin precedentes los tipos de conocimientos especializados que se necesitan para los trabajos del mañana, que tienen demanda en múltiples profesiones emergentes.

Entre estas habilidades "transversales" están las habilidades especializadas en marketing de productos, marketing digital e interacción humana con el ordenador.

## **¿Cuánto tiempo llevará la re-capacitación?**

La gran mayoría de los líderes empresariales (94%) esperan ahora que los empleados adquieran nuevas habilidades en el trabajo - un fuerte aumento desde el 65% en 2018.

Los encuestados de la Encuesta sobre el Futuro de los Empleos estiman que alrededor del 40% de los trabajadores requerirán una recalificación de seis meses o menos, pero esa cifra es mayor para los que trabajan en la industria del consumo y en la industria de la salud y el cuidado de la salud.

En los sectores de los servicios financieros y la energía, esa proporción de trabajadores que pueden recibir una nueva formación en un plazo de seis meses es menor porque necesitarán programas más intensivos en tiempo.

La formación se impartirá internamente, según el 39% de los empleadores. Pero, como señaló el profesor Schwab, esto se complementará con plataformas de aprendizaje en línea (16% de la formación) y consultores externos (11% de la formación).

La pandemia ha acelerado la tendencia a la reconversión en línea. Entre abril y junio de este año, Coursera vio cuadruplicarse el número de personas que buscaban oportunidades por sí mismas.

Los empleadores que ofrecen oportunidades de aprendizaje en línea a sus trabajadores se quintuplicaron y se multiplicó por nueve la matrícula de los alumnos que acceden a recursos en línea a través de programas gubernamentales.

# Time needed to new skills online in jobs of tomo



1 2



El aprendizaje de algunas habilidades sólo lleva uno o dos meses.

Imagen: Foro Económico Mundial

La plataforma dice que podría tomar sólo uno o dos meses para adquirir una de sus 10 principales habilidades de maestría en las profesiones emergentes a través de la gente y la cultura, la escritura de contenidos y las ventas y el marketing.

Podría tomar de dos a tres meses para que los estudiantes amplíen sus habilidades en el desarrollo de productos, datos e inteligencia artificial. Mientras que un programa de aprendizaje de cuatro meses podría ayudar a las personas a pasar a desempeñar funciones en la nube y la ingeniería.

Estas cifras sugieren que, aunque el aprendizaje de un nuevo conjunto de aptitudes es cada vez más accesible a través de las tecnologías digitales, las personas también necesitarán el tiempo y la financiación para poder buscar nuevas oportunidades, señala el informe.

Compartir

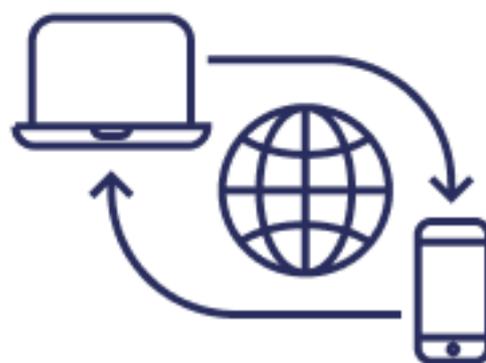
- Los empleadores esperan que alrededor del 44% de los trabajadores se trasladen a trabajar desde sus casas durante la pandemia, según el Informe sobre el [Futuro de los Empleos del Foro Económico Mundial 2020](#).
- Pero el 78% de los líderes empresariales piensan que el trabajo híbrido y en casa tendrá un impacto negativo en la productividad.
- Los que trabajan desde casa se enfrentan a desafíos de salud mental y bienestar, incluyendo las presiones del cuidado de los niños y la conectividad digital.

En promedio, el 44% de los trabajadores podrían trabajar a distancia durante la pandemia de COVID-19, según una encuesta de los Directores de Recursos Humanos del [Informe sobre el Futuro del Empleo del Foro Económico Mundial](#).

En mayo de 2020, el 42% de los estadounidenses de entre 20 y 64 años que ganaban más de 20.000 dólares trabajaban desde sus casas a tiempo completo, según una [encuesta de la Universidad de Stanford](#), lo que equivale a más de dos tercios de la actividad económica de los Estados Unidos. Eso se compara con el 2% que trabajaba a tiempo completo desde casa antes de la pandemia.

Existen enormes disparidades entre países y sectores, según el Informe sobre el Futuro del Empleo. Alrededor del 60% de los trabajadores en países de altos ingresos como EE.UU. y Suiza no pueden trabajar completamente desde casa. Esta cifra se eleva a más del 80-90% en economías como Egipto y Bangladesh, debido principalmente a la conectividad digital y a los sectores comunes a esas economías.

# COVID-19 is pushing companies



to scale  
remote work

83%

to a  
digi

81%

Imagen: Foro Económico Mundial

Los que pueden trabajar a distancia tienen [más probabilidades de conservar sus puestos de trabajo que los trabajadores desplazados en los sectores más afectados por la pandemia](#), como el comercio minorista, los viajes y el turismo, y la hostelería.

Pero la mayoría de los empleadores no están seguros de cómo el trabajo a domicilio y el trabajo híbrido (ir a la oficina unos días a la semana) resultarán a largo plazo, según el Informe sobre el Futuro de los Empleos.

## Impacto en la productividad

La mayoría de los líderes empresariales encuestados (78%) esperan algún impacto negativo de la actual forma de trabajar en la productividad, el 22% espera un fuerte impacto negativo y sólo el 15% cree que no tendrá ningún impacto o un impacto positivo en la productividad.

En el informe se identificaron tres posibles razones para este escepticismo:

1. El cambio al trabajo a distancia se produce durante un período de estrés adicional causado por los riesgos asociados al virus COVID-19.
2. Quienes cuidan a los niños se enfrentan a presiones adicionales: necesitan asumir más trabajo de cuidado no remunerado debido a los cambios en la organización de las escuelas y guarderías.
3. Las nuevas empresas de trabajo a distancia siguen estableciendo un sentido de comunidad y asegurando un flujo de comunicación en el mundo laboral posterior al cierre.

## Apoyo a la salud mental en el hogar

El informe dice: "Los trabajadores a distancia se enfrentan a posibles problemas de bienestar y salud mental debido a los amplios cambios en las prácticas laborales, así como a nuevas áreas de exclusión, como el acceso a la conectividad digital, las circunstancias de vida y las responsabilidades de cuidado adicionales que enfrentan los padres o las personas que cuidan de los familiares ancianos".

Un estudio longitudinal en el Reino Unido encontró que los [niveles de estrés, ansiedad y depresión](#) fueron más altos de lo esperado entre marzo y abril de 2020, cuando el país entró en cierre. La angustia mental era un 8,1% más alta en abril de 2020 que entre 2017 y 2019.

Los [adultos que vivían con niños](#) tenían más probabilidades de tener una peor salud mental que los adultos que vivían sin niños, según mostraron dos estudios.

Los líderes empresariales están priorizando la salud mental de los empleados. El Informe sobre el Futuro de los Empleos encontró que asegurar el bienestar de los empleados era una de las medidas clave que estaban tomando los líderes que buscaban cambiar de manera efectiva al trabajo a distancia.

En particular, más de un tercio (34%) de los líderes dijeron que estaban tomando medidas para crear un sentido de comunidad entre los empleados en línea; también estaban tratando de abordar los desafíos de bienestar que plantea el cambio al trabajo a distancia.

1. [Victoria Masterson](#) Senior Writer, Formative Content

Últimos Artículos



## **Así es como podemos reducir las emisiones de la industria naviera**

José María Figueres · Project Syndicate 26 oct 2020



SORRY  
WE ARE  
CLOSED

COVID-19

**El mapa de la caída económica de los Estados Unidos de 2 billones de dólares,  
por estado y sector**

Iman Ghosh · Visual Capitalist 22 oct 2020



## [Que la COVID-19 no detenga los servicios de salud esenciales](#)

[Anatole Manzi · Project Syndicate 22 oct 2020](#)

[Más en la Agenda](#) 

Explorar el contexto



Fuerza laboral y empleo



[Explorar las últimas tendencias, investigaciones y análisis](#) 

- La compañía Myers-Briggs dice que la cultura de trabajo 24/7 puede ser buena y mala para nosotros.
- Hay consecuencias potencialmente serias para el bienestar.
- Los empleadores necesitan ayudar a su personal a encontrar un equilibrio.

Si nuestros teléfonos inteligentes y otros dispositivos están siempre "activos", significa que nosotros también lo estamos.

Esta es una espada de doble filo, de acuerdo con la compañía Myers-Briggs, una empresa especializada en la psicología de los negocios.

### ¿Has leído?

- [Tu próximo cambio de trabajo podría ser más fácil de lo que piensas](#)
- [La mayoría de los líderes piensan que el trabajo a distancia afectará a la productividad, esta es la razón](#)
- [Slack ha puesto 5 mitos del trabajo a distancia bajo el microscopio. Esto es lo que ha encontrado](#)

"Los servicios y la información están disponibles 24/7 y podemos conectarnos en cualquier momento y en cualquier lugar del mundo", dice la compañía en su estudio de investigación, [Type and the always-on culture](#).

"Sin embargo, cuando nuestros teléfonos inteligentes están siempre al alcance de la mano y 'on', nos puede resultar difícil 'apagarlos'. Esta es la cultura de 'siempre activo'".

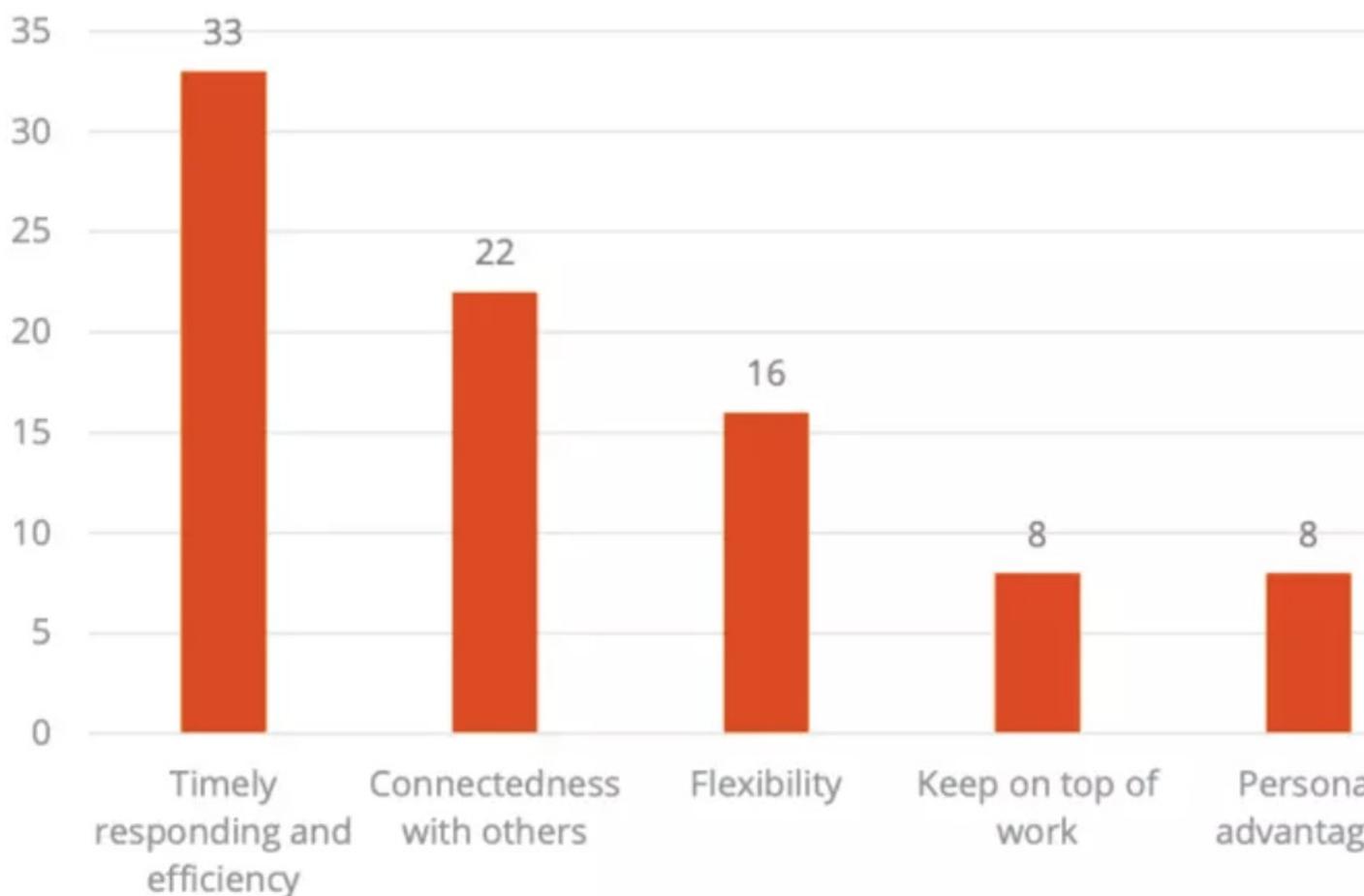


Figure 6: Percentage of respondents stating advantages within each theme

Las ventajas de estar siempre

Imagen: La compañía Myers-Briggs

## Es bueno y malo

Estar siempre conectado actúa como un facilitador y un estresante, con "algunas consecuencias potencialmente graves para el bienestar individual", Myers-Briggs encuentra.

"Esto sugiere que las organizaciones se beneficiarán de explorar cómo ayudar a los individuos a encontrar el punto óptimo entre el uso de la tecnología para aumentar el compromiso y la flexibilidad", dice el coautor del estudio John Hackston, jefe de liderazgo de pensamiento de The Myers-Briggs Company.

"Y no dejar que la tecnología tome el control hasta el punto de causar efectos negativos".

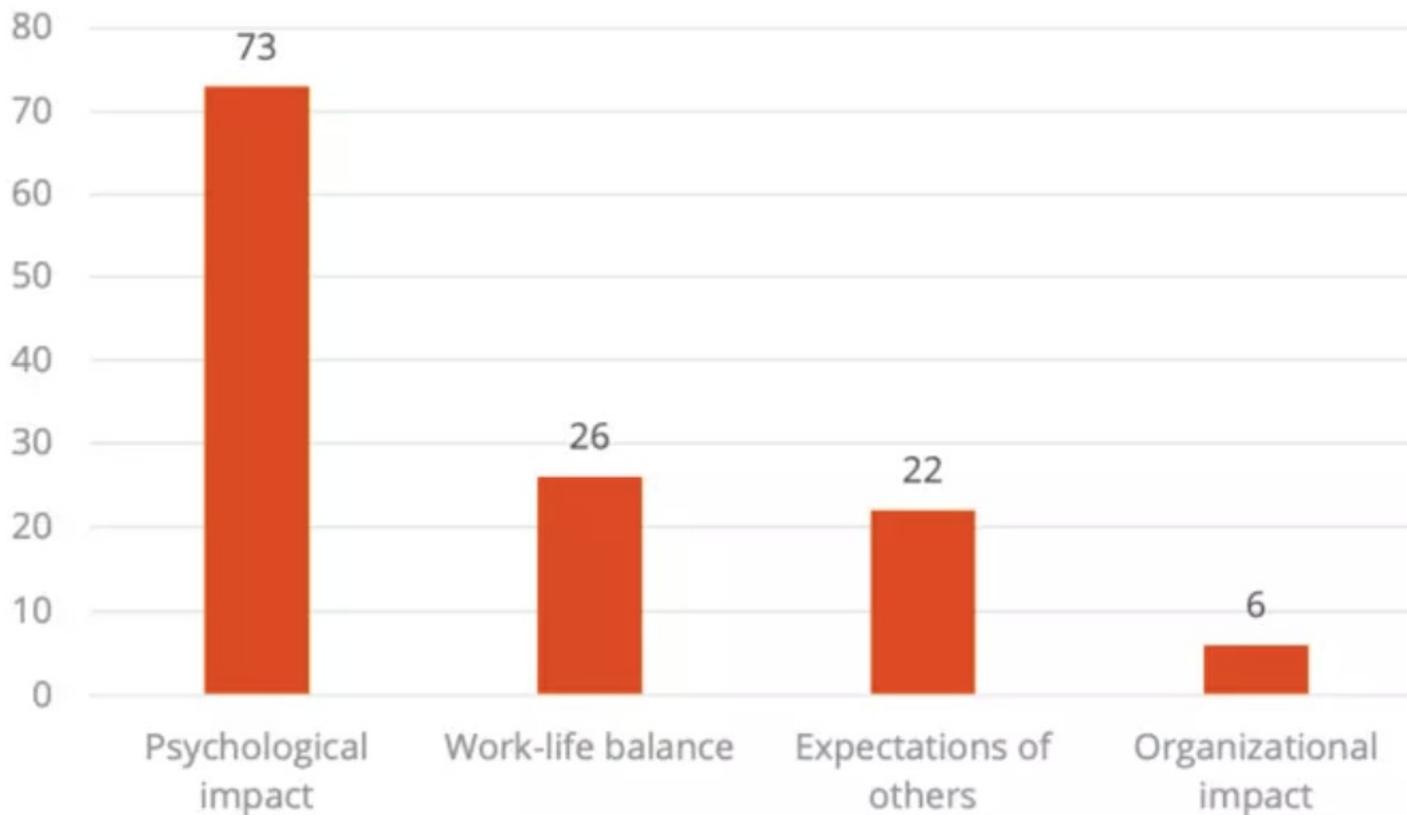
El estudio se publicó en diciembre de 2019 antes de que se produjera la pandemia de coronavirus, pero destaca un dilema que se ha hecho cada vez más frecuente en el mundo laboral de COVID-19.

Myers-Briggs encuestó a más de 1.000 personas para comprender el papel de la personalidad en el manejo de la cultura de siempre. Los resultados clave incluyen:

- Las personas que pudieron acceder a los correos electrónicos/llamadas del trabajo fuera del mismo, estaban más comprometidas con su trabajo, pero también más estresadas.
- Los que tuvieron dificultades para desconectarse sufrieron una serie de problemas negativos, como el estrés, la interferencia con la vida familiar y la incapacidad de concentrarse en una sola cosa a la vez.
- La gente mencionó más las desventajas de la cultura de estar siempre en contacto que las ventajas.

## Disadvantages

The stated disadvantages fell into five broad themes, as shown in Figure 8 below.



*Figure 8: Percentage of respondents stating disadvantages within each broad theme*

Las desventajas de estar siempre online incluyen el estrés.

Imagen: La compañía Myers-Briggs

## Por qué la personalidad importa

La personalidad también desempeñó un papel: los que eran más prácticos y estructurados tenían un mayor deseo de mantener el hogar y el trabajo separados y experimentaban más estrés relacionado con el hecho de estar siempre activos, en comparación con los que eran más centrados y flexibles.

Los tipos extravertidos tenían más probabilidades de tener un teléfono inteligente o una computadora portátil en el trabajo que los que preferían la introversión.

Las estrategias para manejar el estar siempre activo incluyen apagar los teléfonos y las notificaciones; reservar tiempo para el trabajo y la familia, así como dejar que otros sepan cuando usted estará y no estará disponible.



Figure 10: Percentage of people who said they used each individual strategy, categorized by colour to represent each broad theme.

Hay diferentes estrategias para manejarlo

Imagen: La compañía Myers-Briggs

Un informe [separado publicado este mes por la herramienta de colaboración en línea Slack sugiere que COVID-19 ha expuesto una cultura de oficina de 9 a 5 que se ha roto durante décadas.](#)

"La gente en todo el mundo quiere más flexibilidad en dónde y cómo trabajan", dicen los autores.

La mayoría de los 9.000 trabajadores del conocimiento encuestados (72%) preferiría una mezcla de trabajo a distancia y de oficina, un enfoque híbrido. Slack define a un trabajador del conocimiento como cualquiera que ocupe un puesto de oficina y/o trabaje con datos, analice información o piense creativamente durante una semana de trabajo típica.

## Generalmente somos más felices

El trabajo a distancia es un positivo neto y obtiene una puntuación más alta que el trabajo de oficina en lo que respecta al equilibrio entre el trabajo y la vida privada, los niveles de estrés y ansiedad, la productividad y la satisfacción general.

"El sentido de pertenencia de los trabajadores puede sufrir mientras trabajan a distancia", añade el informe, sugiriendo que los empleadores deben pensar en trabajar de forma diferente invirtiendo en una oficina virtual, horarios de trabajo más flexibles y herramientas de comunicación "asíncrona".

Por ejemplo, en lugar de las videollamadas en tiempo real, las herramientas asíncronas como las aplicaciones de mensajería o las herramientas de gestión de proyectos permiten que las personas se conecten según su propia conveniencia y horario.

La cumbre para el Reinicio Laboral del Foro Económico Mundial, que se celebrará del 20 al 23 de octubre de 2020, está reuniendo a los líderes para dar forma a una nueva agenda para el crecimiento, el empleo, las competencias y la equidad.

El programa de cuatro días incluye sesiones sobre Una nueva visión de la salud en el trabajo y Valorar el aprendizaje en línea para el lugar de trabajo.

Como descubrió The Myers-Briggs Company, corresponderá tanto a los empleadores como a los empleados asegurarse de que las personas puedan desconectar y mantener un equilibrio de salud mental en el futuro mundo del trabajo.

Compartir

Licencia y Republicación

El Foro Económico Mundial artículos puede volver a publicarse de acuerdo con nuestros [Términos de uso](#).

Escrito por

[Victoria Masterson](#), Senior Writer, Formative Content

Las opiniones expresadas en este artículo son las del autor y no del Foro Económico Mundial.