

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EMPLEO: NUEVAS MODALIDADES DE INSERCIÓN LABORAL

Yenni Palacios de Pérez 
yennipalacios@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Isaac Pérez Yunis 
isaacperezyunis@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

José Gregorio Pérez Rodríguez 
joseyperez0111@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

RESUMEN

Este documento recoge ideas acerca de la transformación digital como fenómeno contemporáneo que tiene sus orígenes con la aparición de tecnologías digitales, inteligencia artificial, la robótica, Internet de las Cosas (IoT), big data, la biotecnología o la nanotecnología, todas ellas están cambiando las organizaciones y originando nuevos sectores, productos y servicios; así como cambios en las competencias, los perfiles, las condiciones laborales y las nuevas modalidades de inserción laboral. En el desarrollo se abordarán una serie de temas que ayudarán en la comprensión del estudio, tales como: transformación digital y empleo, nuevas modalidades de inserción laboral, digitalización vs uberización de dicho fenómeno, el interés de esta investigación es vislumbrar las nuevas modalidades de inserción laboral, originadas de la transformación digital enmarcado principalmente en una revisión documental, orientado a identificar, especificar y seleccionar las fuentes escritas; y así lograr encontrar diversos aportes teóricos, conceptuales y explicativos relacionados con la temática. Como técnica de recolección de información se utilizó una revisión documental.

Palabras clave: Digitalización, innovaciones tecnológicas, mercado de trabajo, uberización, reskilling.

Recibido: 10/08/2024 Aceptado: 05/09/2024

DIGITAL TRANSFORMATION AND EMPLOYMENT: NEW METHODS OF JOB INSERTION

Yenni Palacios de Pérez 
yennipalacios@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Isaac Pérez Yunis 
isaacperezyunis@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

José Gregorio Pérez Rodríguez 
joseyperez0111@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

SUMMARY

This document collects ideas about digital transformation as a contemporary phenomenon that has its origins with the emergence of digital technologies, Artificial Intelligence, Robotics, Internet of Things (IoT), Big Data, Biotechnology or Nanotechnology, all of them are changing organizations and creating new sectors, products and services; as well as changes in skills, profiles, working conditions and new job placement modalities. In the development, a series of topics will be addressed that will help in the understanding of the study, such as: digital transformation and employment, new modalities of labor insertion, digitalization vs uberización of said phenomenon, the interest of this research is to glimpse the new modalities of insertion Labor, originating from the digital transformation framed mainly in a documentary review, aimed at identifying, specifying and selecting written sources; and thus manage to find various theoretical, conceptual and explanatory contributions related to the topic. A documentary review was used as a data collection technique.

Keywords: Digitalization, technological innovations, labor market, uberization, reskilling.

Received: 10/08/2024 Accepted: 05/09/2024

Introducción

La transformación digital, caracterizada por la proliferación de tecnologías digitales y la interconexión global, ha reconfigurado diversos aspectos de la vida cotidiana, incluyendo las relaciones laborales. La adopción generalizada de tecnologías digitales ha dado lugar a nuevas formas de organización del trabajo y a la emergencia de plataformas digitales que intermedian en la prestación de servicios. Estas distan significativamente de las formas tradicionales (Manyika et al.2013).

Este trabajo se centra en analizar el impacto de la uberización, un fenómeno caracterizado por la intermediación laboral a través de plataformas digitales, en las nuevas modalidades de inserción laboral en Venezuela. Siguiendo a Martin (2015), la uberización ejemplifica cómo las plataformas digitales han transformado el mercado laboral, dando lugar a trabajos más flexibles pero también más precarios. En el contexto venezolano, la proliferación de plataformas como Ridery, Cashea, Kuentro, PedidosYa, Yummy Redis, computrabajo y otras ha generado nuevas oportunidades de empleo, pero también ha planteado interrogantes sobre las condiciones laborales y la protección social de los trabajadores de plataformas. Este estudio tiene como objetivo comprender las características de estos trabajos, los desafíos que enfrentan los trabajadores y las implicaciones para las políticas laborales y sociales. En el desarrollo se abordarán una serie de temas que ayudarán en la comprensión del estudio, tales como: transformación digital y empleo, nuevas modalidades de inserción laboral, digitalización vs uberización de dicho fenómeno.

El impacto de la transformación digital en el entorno laboral venezolano ha generado una amplia discusión entre los profesionales del área de recursos humanos, este suceso no solo ha afectado la forma en cómo funcionan las organizaciones, sino que también ha afectado significativamente las dinámicas de empleo y las formas de incorporación laboral. La transformación digital requiere la integración de

tecnologías avanzadas en todos los ámbitos de las organizaciones, lo cual ha posibilitado la aparición de nuevas oportunidades de empleo, pero ha generado a su vez dificultades significativas, como la adaptación a nuevas habilidades y la reestructuración de los roles tradicionales. En este contexto, las nuevas formas de inserción laboral surgen como respuesta a la creciente digitalización, tales como modelos de trabajo remoto, el trabajo freelance y las plataformas digitales están redefiniendo la relación entre el empleador y los empleados, ofreciendo flexibilidad y autonomía, pero también planteándose preguntas sobre la seguridad laboral y los derechos de los trabajadores.

Además el fenómeno de digitalización vs uberización merece una atención en particular, mientras la digitalización se refiere a la incorporación de tecnologías digitales en los procesos laborales, la uberización implica la creación de plataformas que conectan directamente a los proveedores de servicios con los consumidores, eliminando intermediarios y flexibilizando aún más el mercado laboral. Este contraste entre digitalización y uberización destaca la dualidad del progreso tecnológico: por un lado, facilita la eficiencia y la innovación, pero por otro lado, puede llevar a la precarización del empleo y a la deshumanización del trabajo.

Transformación digital y empleo

La transformación digital debe entenderse como un nuevo paradigma, es un nuevo proceso de implementación tecnológica, que nace con el auge de la industria 4.0 y constituye una interconexión de tecnologías y organizaciones empresariales que amplifican la necesidad de colaboración (Gallego y Oliva, 2022). Estas nuevas tecnologías digitales, como la inteligencia artificial, la Internet de las Cosas (IoT), big data, fábrica inteligente, la robótica, la biotecnología o la nanotecnología, dan origen a nuevos sectores, productos y servicios, pero también suponen cambios en las competencias, los perfiles y las condiciones laborales. Debe estar en la lista de referencia y no aparece.

En este orden de ideas, nace una nueva forma de empleo a través de las plataformas digitales, cuya génesis está centrada en el modelo de la economía colaborativa que es definida como un sistema social y económico de transacciones en el que las personas utilizan plataformas tecnológicas de terceros, que hacen coincidir al proveedor con el usuario, para intercambiar bienes, servicios o ideas sin transferir la propiedad.

Así mismo, los impactos de la transformación digital en el mercado laboral, muestran un aumento de trabajadores y de organizaciones que dependen de las posibilidades de ella emanadas, por lo que se plantea el ingreso a una economía digital Osorio (1997), surgió entonces la gig economy o la gig and share economy (GSE), que se entiende como la economía de los trabajos de “toques o de encargos” Rueda Salazar (2021), en los que a través de plataformas digitales, trabajadores contratistas ofrecen trabajo temporal o servicios de uso compartido de activos, lo cual, se ha logrado gracias a la disponibilidad de contratistas con tiempo, habilidades y activos, surgen en estas organizaciones nuevas formas de interrelación con trabajadores, proveedores, clientes, usuarios, competidores y aliados.

Vale la pena mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), clasifica a las plataformas digitales en dos categorías, en primer orden aquellas cuyos trabajadores realizan labores en línea o distancias como las dedicadas a desarrollo de software, servicios financieros entre otros. Y en segundo orden las que requieren una actividad presencial del trabajador, en esta categorización mencionaremos las plataformas de transporte con conductor, labores de reparto, reparaciones a domicilio y labores de cuidado. (Berg et al, 2019). Refiere además la OIT (2021), que las tres habilidades más demandadas en el mundo laboral en 2025 son: pensamiento analítico e innovación, aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje y resolución de problemas complejos.

En la actualidad venezolana esta transformación digital está cambiando el mercado laboral generando nuevas formas de empleos: desarrolladores de software y aplicaciones, especialista en ciberseguridad,

analistas de datos, especialistas en marketing digital y trabajadores en plataformas de economía colaborativa tales como: conductores, repartidores y otros roles que operarán a través de App. Con la llegada de esta nueva forma de organización del trabajo, algunas desventajas para las empresas venezolanas tradicionales se pueden mencionar las siguientes; dificultad en la coordinación, (dada la flexibilidad laboral que complica la comunicación entre los equipos), la supervisión de los empleados con horarios y ubicaciones flexibles, desigualdad en el acceso a la flexibilidad, esto debido a que no todas las empresas del sector industrial venezolano podrían ofrecer los beneficios, según sus estructuras organizacionales y sus formas de producción, por ejemplo la cantidad de flexibilidad que destaca entre las características positivas del trabajo en plataformas, trayendo para los trabajadores desventajas tales como, la localización física inmediata fuera de la jornada preestablecida por parte del patrono mediante el uso de sistema de localización (GPS), exigencia de la disponibilidad usando como medios la comunicación a través de programas como el Whatsapp, Telegram, Instagram, así como la desconexión de la aplicación, afectando el derecho al descanso. Todo esto unido a que el trabajador como una exigencia de estas nuevas organizaciones digitales, deberá incorporar las herramientas (Dispositivos móvil) necesarias con especificación tecnológicas que se adecuan a la App.

Nuevas modalidades de inserción laboral

La aparición de nuevas modalidades de empleo, en primer lugar, ha originado trabajo por demanda, por proyectos o por plataformas digitales. Aunque estas modalidades brindan a los trabajadores mayor autonomía y flexibilidad, también implican menor estabilidad, seguridad y protección social.

En segundo lugar, el refuerzo de la formación y el reskilling, el cual a menudo se traduce como “reciclaje profesional”, es “el aprendizaje (o enseñanza) de nuevas competencias o habilidades profesionales para desarrollar una profesión nueva en otras áreas en las que no se tiene experiencia previa”, tal como lo define Edix, el Instituto de Expertos Digitales de la UNIR. Puesto que, la rápida

evolución de la tecnología y el mercado laboral exige a los trabajadores una constante actualización de sus conocimientos y habilidades en esa App, donde se emplean tareas distintas a las tradicionales.

En este orden de ideas, Se prevé una deconstrucción del puesto de trabajo hacia las tareas; que estarán dirigidas dentro de esta transformación digital a actividades como; “verificación de pruebas alfa, dándole paso a pruebas beta” (Pardo, 2013), esta última concebida como una oportunidad de mejora del conocimiento que deberán tener los desarrolladores de estas plataformas orientadas a examinar la experiencia de los usuarios en relación a cómo funciona la aplicación y una especie de control de calidad que ahorrarían tiempo y dinero a estas nuevas organizaciones. Nos traslada a una educación más interactiva que desarrolle capacidades como el pensamiento crítico, el metaverso, la creatividad, la comunicación, la colaboración y la ciudadanía.

Unido a esto, el "Open Talent" permitirá acceder al talento de manera más flexible, aprovechando una fuerza de trabajo globalmente distribuida y digitalmente conectada. Esto ofrece nuevas oportunidades en el mercado laboral.

En tercer lugar, la implementación de una economía verde y circular es esencial para avanzar hacia un modelo económico más respetuoso con el medio ambiente y sostenible. El objetivo de la economía verde y circular es disminuir la cantidad de recursos naturales utilizados, disminuir la cantidad de desechos producidos, aumentar el uso de materiales reciclables y fomentar la utilización de energías renovables. Todo lo descrito nos orienta a nuevas oportunidades laborales.

Adicionalmente a estas maravillosas tendencias, tenemos el auge del talento freelance y fórmulas de interim management, como factores clave para el éxito de los negocios en un futuro cercano Berg et al. (2019). La transformación del tejido productivo requiere modelos de gestión y organización del trabajo más creativos e innovadores

En este planteamiento de ideas, de un entorno laboral en transformación, nos lleva entonces a un trabajador con nuevas competencias tales como: solución de problemas complejos, pensamientos críticos, creatividad, gestión de personas, coordinación de equipos, inteligencia emocional, análisis y tomas de decisiones, orientación del servicio, negociación y flexibilidad cognitiva, las cuales influyen de forma directa en la generación de oportunidades de empleo derivadas de la transformación digital. (Gallego y Oliva, 2022).

Digitalización vs uberización como parte de la transformación

La digitalización proporciona la infraestructura tecnológica necesaria para que las organizaciones puedan crear nuevos modelos de negocios aprovechando el mercado de la App, que conecten directamente a los proveedores de servicios con sus consumidores con un fin último de eliminar al intermediario tradicional, este modelo de negocio que tuvo sus orígenes en España con la empresa Uber, (Galligani, 2024).

Representa un enfoque disruptivo que desafía las organizaciones tradicionales, trayendo consigo retos significativos en el aspecto laboral tales como la precarización y la regulación de las nuevas formas de trabajo, (Sierra, 2017), esta nuevas organizaciones de Plataformas digitales llegó a Venezuela por primera vez con las plataformas “punto com” (Tu carro.com, Tuinmueble.com) el negocio de internet dedicado a la ventas de automóviles e inmuebles, nació como opción que les permitió convertir una crisis en oportunidad, utilizando la internet como una ventajas muy favorables frente al modelo tradicional de la época, dado a que la única forma de comprar y vender autos en la década de los noventa, era a través de los medios impresos, cuya debilidad estaba centrada en no tener la fotografía del producto. (Vainrub y Arévalo, 2013).

Este esquema de organización digital, tuvo su auge en Venezuela a partir de la pandemia COVID-19, debido a las restricciones y a la crisis de combustibles vivido en ese contexto, originando nuevas

formas de organización (emprendimiento), que adoptaron un esquema de trabajo donde ofrecían sus servicios a domicilios (Ocho (8), la Super App, Pedidos Ya), cuyo objetivo era la entrega a domicilio de pedidos, a cambio de un porcentaje establecido como pago según la ruta y la afiliación al comercio, esta forma de trabajo era considerado por las organizaciones contratantes, como una relación de trabajo autónoma e independientes, esta nueva modalidad de inserción laboral carece aún de un marco normativo laboral, siendo distinto al auge en otros países.

En este entorno desafiantes cuyo reto mayor será mantener un equilibrio adecuado entre estos dos enfoques, la digitalización vista como un proceso continuo de mejora y adaptación, el trabajo en plataformas como una visión más estratégicas que tome en cuenta los riesgos asociados. Estos en todo caso deberán favorecer, la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y empleos decentes en la economía formal, así como la protección social y otras políticas sociales, además de prevenir la informalización de los empleos de la economía formal. (Guerra, 2017).

En el establecimiento de políticas públicas se debe crear un marco normativo específico que aborde las nuevas formas de trabajo digital, tales como el teletrabajo y el empleo en plataformas. Este marco establecerá los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de los trabajadores, incluyendo aspectos como horarios de trabajo, la desconexión digital, la salud y seguridad en el trabajo remoto, así como los procedimientos para la resolución de conflictos.

Unido a esto será necesario adaptar el sistema de seguridad social para incluir a los trabajadores que trabajen bajo esta modalidad de empleo no convencional como los freelancer y los trabajadores de plataformas digitales.

Reflexiones finales

El análisis realizado nos permitió conocer que la transformación digital ha redefinido el panorama laboral, generando nuevas oportunidades y desafíos inéditos, la incorporación de tecnologías avanzadas

como la inteligencia artificial, el Big Data y la robótica, ha generado una demanda creciente de nuevas competencias y perfiles laborales como resultado de este fenómeno.

No obstante, ha destacado la urgencia de modificar las regulaciones laborales para asegurar la igualdad y la protección en el lugar de trabajo, en un mundo cada vez más digitalizado. Es esencial que los gobiernos y las organizaciones colaboren para crear planes que no solo fomenten la innovación tecnológica, sino que también aseguren el bienestar y la protección de los trabajadores en esta nueva era digital.

Este tiempo de la industria 4.0 la digitalización y flexibilización ha permitido a las organizaciones adecuarse a los cambios generados después de la pandemia COVID- 19, estas evaluaron los avances que han realizado en este tema de digitalización (equipos, conectividad, plataformas, habilidades digitales, etc.) y en su flexibilidad organizativa (trabajo en equipo, distribución de tareas, tiempos de trabajo, remuneración, etc.).

Este fenómeno de la digitalización ha propiciado la creación de nuevas modalidades de inserción laboral, basadas en mayor flexibilidad y autonomía para los trabajadores. Sin embargo, la flexibilidad ha venido acompañada de una mayor precariedad laboral y una disminución de las garantías sociales. La aparición de trabajos por demandas y plataformas digitales ha dividido el mercado laboral, requiriendo un enfoque renovado en la formación continua y el reskilling para que los trabajadores puedan mantenerse competitivos. Asegurar que la transformación laboral no afecte los derechos fundamentales de los trabajadores, para ello es necesario implementar políticas que fomenten la seguridad social y la protección de estos nuevos tipos de empleos. Se presentan entonces nuevos retos para las organizaciones que incluyen la promoción del autoaprendizaje continuo y la creación de equipos intergeneracionales de alto rendimiento, lo cual deberá abordarse desde una óptica gerencial y administrativa, esta implementación de programas de formación continua y reciclaje profesional,

deberán estar especialmente dirigidos aquellos trabajadores que se ven afectados por la digitalización y automatización, los programas estarán enfocados en el desarrollo de competencias digitales y habilidades para adaptarse a nuevas tecnologías, garantizando una fuerza laboral preparada para enfrentar los cambios venideros.

En otro orden de ideas la digitalización y la uberización son dos aspectos de la transformación del mercado laboral, la digitalización permite modernizar y optimizar los procesos laborales, pero la uberización presenta importantes desafíos en términos de precarización y regulación laboral, las plataformas digitales han cambiado las dinámicas tradicionales de empleo al eliminar intermediarios y flexibilizar el mercado, pero también han generado condiciones laborales más inestables y desreguladas. Es esencial que las políticas públicas se ajusten rápidamente para enfrentar los peligros que conllevan estos cambios, para reducir la brecha digital, garantizando a todos los ciudadanos acceso amplio al internet y dispositivos adecuados, permitiendo un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de los derechos laborales

En fin, la era digital es y será un gran desafío para las organizaciones y las empresas que pretenden transitar en la economía global digitalizada, de allí la necesidad de asumir un pensamiento transformador, innovaciones técnicas y tecnológicas, apropiarse de los algoritmos, de las novedades jurídicas-administrativas, de la seguridad digital y de las nuevas formas organizativas y culturales del naciente mundo digital, por lo cual se hace necesario el trabajo conjunto para formar nuevas generaciones con competencias digitales de forma tal que la tecnología no suponga una brecha que impida el acceso al trabajo en igualdad de oportunidades y con la garantía de los beneficios propios de un trabajo decente.

Referencias bibliográficas

Berg, j.; Furrer, m.; harmon, e.; rani, u. y silberman, s. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. OIT.

GALLIGANI, F. (2024) ¿Uber ganó la batalla? Tras años de conflictos, cada vez más taxistas eligen trabajar con aplicaciones. INFOBABE.

GALLEGO TRIJUEQUE, S., OLIVA MARAÑÓN, C. (2022). La cuarta revolución industrial: Transformación digital como nuevo paradigma. Signo y Pensamiento, 41.Enero- Diciembre.

GUERRA, I. A. (2017). La transformación digital de la empresa. Tabajo de grado de maestría, Universidad de Cantabria, España.

PARDO M., J. (2013). Tesis en opción al título académico de Máster en Calidad de Software. La Habana: Universidad de las Ciencias Informáticas.

SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2017). Teletrabajo, uberización y robotización del trabajo: Propuesta para un derecho del trabajo consistente (sólido, estable y duradero). Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES).

VAINRUB, A., Y ARÉVALO, J. (2013). Tucarro.com: el mercado de los vehículos enVenezuela. Fuente:<http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wpcontent/uploads/2013/12/TucarroVainrubArevalo.pdf>

OIT (2021). El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Ginebra: OIT. Fuente: <https://www.ilo.org/es>

RUEDA SALAZAR, E. (30 de Julio de 2021). La economía “gig”, colaborativa y de plataformas. Fuente <https://dobetter.esade.edu/es/economía-gig>.

MANYIKA, J., CHUI, M., BUGHIN, J., DOBBS, R., BISSON, P., & MARRS, A. (2013). Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy. McKinsey Global Institute. Fuente:<https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/disruptive-technologies>