



## Traducción

### **Por qué las tecnologías en el lugar de trabajo deben ser beneficiosas tanto para los empleadores como para los empleados**

#### **Foro Económico Mundial**

Versión original disponible en: <https://www.weforum.org/agenda/2022/06/why-workplace-technologies-must-be-a-win-win-for-employers-and-employees/>

La tecnología tiene la capacidad de ampliar nuestras posibilidades de trabajo, pero también de vulnerar la privacidad, la autonomía y las libertades civiles de los trabajadores.

Esta es la razón por la cual las organizaciones deben asegurarse de que las tecnologías en el lugar de trabajo que adopten se implementen de manera centrada en el ser humano y beneficien tanto al empleador como al empleado.

El uso de herramientas como el codiseño y las evaluaciones participativas de tecnología puede incluir a los trabajadores en el proceso de implementación de tecnología en el lugar de trabajo para el bienestar de todos.

Incluso antes de la pandemia, un estudio de Gartner reveló que el 50 % de los grandes empleadores encuestados utilizaban técnicas de supervisión no tradicionales. Estas técnicas se aceleraron en la era de la pandemia, ya que las empresas buscaron rastrear el compromiso de los trabajadores de forma remota.

La gestión algorítmica en almacenes y centros de llamadas ha hecho que el trabajo sea más estresante, agotador y peligroso. Tales tecnologías han erosionado la privacidad, la autonomía y las libertades civiles de los trabajadores.

#### **Un enfoque centrado en el ser humano**

Sin embargo, las tecnologías simples y avanzadas también llevaron al mundo casi sin ayuda a superar el punto álgido de la pandemia. Mantuvieron y ampliaron las oportunidades de trabajo y marcaron el comienzo de una nueva normalidad para el equilibrio entre el trabajo y la vida, que fue posible gracias a acuerdos de trabajo flexibles para trabajadores de todos los niveles socioeconómicos.

Está claro que la tecnología en el lugar de trabajo puede mejorar el bienestar de los trabajadores, o empeorarlo. Ahora más que nunca, para competir a nivel mundial y contribuir a un futuro laboral más justo, los líderes empresariales, como los directores ejecutivos, los funcionarios de información, tecnología y recursos humanos, además del consejo general, deben trabajar para garantizar que las tecnologías del lugar de trabajo que utilizan adoptan se implementan de manera centrada en el ser humano y benefician tanto al empleador como al empleado.

Al incluir a los trabajadores en el proceso para identificar e implementar tecnologías en el lugar de trabajo, los empleadores pueden aumentar la confianza en las nuevas tecnologías y aumentar la



retención y el compromiso de los empleados, además de mejoras en la productividad y reducciones de costos.

### **Las tecnologías del lugar de trabajo son más eficaces cuando se diseñan conjuntamente**

Hay varias estrategias que los empleadores podrían usar para darles a los trabajadores más agencia al adoptar tecnologías en el lugar de trabajo: Primero, los empleadores y los sindicatos deben crear conjuntamente una estrategia de implementación de tecnología.

Algunos empleadores pueden no considerar a los sindicatos como socios en la exploración y adopción de nuevas tecnologías. Pero Tim Noonan, director de la Confederación Sindical Internacional y miembro de la Alianza de Acción Global de IA del Foro Económico Mundial, ofrece una opinión diferente: "Los sindicatos a veces se caracterizan erróneamente como luditas tecnológicos. Esto está lejos de la verdad".

Noonan continúa diciendo: "La tecnología puede mejorar los trabajos, y los sindicatos están listos para buscar la creación conjunta de planes de aumento de tecnología con empleadores, trabajadores e incluso proveedores de tecnología. Cuando se negocia el cambio, los resultados son mucho mejores para los trabajadores y los empleadores. Estamos viendo crecer esta actividad a medida que aumenta la prevalencia y el poder de las tecnologías en el lugar de trabajo".

### **Incluyendo proveedores y educadores**

Los proveedores de tecnología también tienen un papel que desempeñar para garantizar que las tecnologías que desarrollan promuevan el bienestar de las personas, no solo las ganancias. El fundador y director de tecnología de Basecamp, David Heinemeier Hansson, ha ido tan lejos como para sugerir que el gobierno prohíba las formas extremas de vigilancia de los trabajadores.

Los empleadores también pueden capacitar o contratar tecnólogos de interés público que tengan la educación y la capacitación adecuadas que los empleadores necesitan para maximizar los beneficios de toda la tecnología que utilizan y minimizar los riesgos, como evitar sesgos, problemas de privacidad, errores de relaciones públicas o violar las regulaciones de las políticas. Usando herramientas como el codiseño y las evaluaciones participativas de tecnología, los tecnólogos de interés público han implementado con éxito tecnologías complejas centradas en el ser humano en el gobierno, la sociedad civil y la industria.

Sin duda, el uso de tecnología centrada en el ser humano en el trabajo por sí solo no resolverá todos nuestros problemas de calidad laboral. Mejoras en la legislación laboral y la política laboral a nivel local, estatal, federal e internacional, mejores relaciones entre empleados y empleadores, aprendizaje permanente asequible y de calidad, y una comprensión del trabajo más centrada en el ser humano y el bienestar en la era moderna son todos ingredientes cruciales para construir el mejor futuro posible del trabajo.



### **La tecnología en el lugar de trabajo debe servir a todos**

Pero a medida que las tecnologías que aumentan el trabajo continúan madurando y más empleadores adoptan estas tecnologías, debemos asegurarnos de que estas tecnologías sirvan al bien público y beneficien tanto a los empleadores como a los trabajadores de manera equitativa.

Con ese fin, el Centro para la Cuarta Revolución Industrial del Foro Económico Mundial se complace en lanzar un nuevo esfuerzo de investigación y narración para equipar a los líderes empresariales con un compendio de estudios de casos y herramientas para mejorar las condiciones de los trabajadores, como la seguridad, la programación, la previsibilidad y el control, la eficiencia y satisfacción, al mismo tiempo que logra objetivos comerciales críticos y se involucra con una comunidad global pública-privada de mejores prácticas.