

Un cambio con perspectiva generacional

Por: **Comité Editorial, Asocajas**

La llegada de la inteligencia artificial transformará radicalmente la forma de relacionarse y el rol que juegan las personas en los sistemas productivos. Sin embargo, con el fin de responder adecuadamente a estos cambios hay que entender las diversas generaciones que componen la fuerza laboral del país para brindar las herramientas necesarias que les permitan adaptarse a los nuevos modelos de trabajo.



La relación entre la tecnología y los seres humanos se ha transformado radicalmente. Si bien en el pasado las máquinas reemplazaron los trabajos físicos que requerían ciertas actividades económicas y las personas asumieron roles más enfocados en sus habilidades cognitivas para aprender, operar, entender, analizar y comunicar –algo que no hacían las máquinas–; la llegada de la inteligencia artificial cambió por completo la ecuación.

Hoy la tecnología tiene la capacidad de desarrollar habilidades cognitivas de forma más rápida. Ejemplos como Chat GPT, los chatbots o la capacidad de lograr mayores eficiencias en los procesos productivos a partir de predicciones con inteligencia artificial, llevan a repensar el rol que hoy juegan las personas en el mercado laboral y las necesidades que se requieren en educación, formación para el trabajo, entre otros.

Históricamente las personas han encontrado la forma de reemplazar los empleos que ocupan las máquinas. Esta época no será la excepción, pues aún existe una

ventaja que jamás tendrá la tecnología: la empatía. No se puede olvidar que detrás de estos grandes avances siempre está el potencial del cerebro humano, que nos ayuda a crear, comprender, controlar y direccionar las emociones.

Si bien ya se avizoran cambios en los modelos educativos para responder a estas necesidades del mercado, el gran reto también está en dotar de herramientas a la actual fuerza laboral, compuesta por una diversidad infinita de personas de todas las edades, con una formación distinta, diferentes expectativas y características propias.

El primer paso para una transformación efectiva es entender cuáles son las cuatro generaciones que coexisten en el mercado laboral de Colombia: Baby Boomers, Generación X, Millennials y Centennials. Todas se caracterizan por ser grupos de personas que experimentan los mismos acontecimientos en un periodo de tiempo determinado.

Los Baby Boomers

También conocidos como la **Generación W**, son las personas entre los 59 y 77 años. En el país son alrededor de 6 millones de personas, lo que representa algo más del 12% de la población total. Esta generación se crió en familias numerosas, con madres dedicadas a tiempo completo y un padre con el rol de único proveedor.

A pesar de que se criaron en un contexto mundial que estaba radicalizado entre el capitalismo y el comunismo, esta situación estaba a la sombra de las dinámicas sociales en Colombia, donde la violencia bipartidista, una dictadura y el surgimiento de movimientos guerrilleros marcaron el inicio de las luchas por los derechos civiles, las libertades individuales y el nacimiento de los sindicatos.

Su ingreso al mercado se dio entre los años 70 y 80, época en la que la tecnología estuvo marcada por la llegada de la televisión y la economía se caracterizaba por ser cerrada, con elevados aranceles y altos precios. En su gran mayoría tenían trabajos en los sectores textil, industrial y agrícola, que destacaban por la poca diversidad de productos que tenían. Su relación laboral se distinguía por la estabilidad, el compromiso a largo plazo y la lealtad hacia la empresa. Solo unos pocos aún trabajan (sólo el 4% tiene una ocupación formal), mientras que otros están cerca o en edad de jubilación y sólo el 20% tiene pensión.

La Generación X

Los nacidos entre 1965 y 1980 representan el 20% de la población colombiana. Son 9,9 millones de personas que experimentaron una época de cambios económicos, políticos y sociales. Fueron testigos de la apertura económica y la Constitución de 1991, dos momentos históricos para la consolidación de

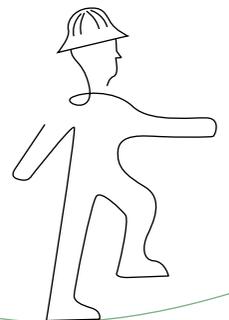
los estados social demócratas y que les dieron una perspectiva única sobre el trabajo y la vida.

Es una generación que incursionó en el bilingüismo ante la globalización y en el aprendizaje de competencias adicionales para la vida laboral. De esta manera, lograron aumentar el índice de formación en especialización y maestría al 6%, frente a 0,5% de los Baby Boomers. Su ingreso a la vida laboral estuvo marcado por descubrimientos tecnológicos y científicos propios de la tercera revolución industrial ocurrida entre los años 80 y el 2000, lo cual evidencia que eran una población con una alta ocupación en el sector primario, pero con pocas habilidades digitales.

Fueron la primera generación que incrementó la participación en el mercado laboral de las mujeres, lo que redujo el número de hijos por familia. Hoy están en la etapa máxima de productividad y algunos de ellos son quienes lideran actualmente las compañías. Se destacan por ser trabajadores que se califican por los resultados y aún valoran tener estabilidad laboral. Sin embargo, sólo 3,9 millones de personas de la Generación X tiene una vinculación laboral formal. El resto son informales, emprendedores o cuentapropistas.

Los Millennials o la Generación Y

Las personas entre los 27 y 42 años representan el 24% de la población colombiana. Desde su infancia están familiarizados con las nuevas tecnologías, lo que les ha brindado la capacidad de desarrollar habilidades para informarse, comunicarse y trabajar a través del internet. A su vez, se caracterizan por tener un perfil abierto, educado y flexible que prioriza el desarrollo profesional de sus carreras, el tiempo libre y el proceso de aprendizaje para llegar a ser buenos profesionales.



No en vano, son el grupo etario más educado. De la población ocupada actualmente cerca del 32% tiene formación tecnológica, 16% universitaria, 5.8% post media en especialización y maestría, que les ayudan a adquirir habilidades y competencias que requiere el mercado laboral.

En la Encuesta de Millennials hecha por la firma Deloitte, se encontró que la flexibilidad laboral es clave para la lealtad de un empleado. Hoy un 49% tienen un empleo formal y un 36% una ocupación informal. Esto se explica porque fueron una generación que entró al mercado laboral cuando las tasas de desempleo rondaba el 15%, lo que los llevó a destacarse por ser la población donde más están aumentando las contrataciones por cuenta propia, el emprendimiento y las actividades independientes.

Los Centennials o la **Generación Z**

Son los jóvenes y adolescentes entre los 26 y 13 años. Su principal característica es que no conocieron un mundo sin internet y viven en una era digital al estar conectados 10 horas diarias en promedio. La tecnología es la fuente de información, formación, entretenimiento y consumo.

Se identifican por ser abiertos a nuevas ideas y a ser tolerantes al cambio por vivir en entorno lleno de movimientos y de diversos escenarios. Poco están permeados por las ideologías del pasado y han creado

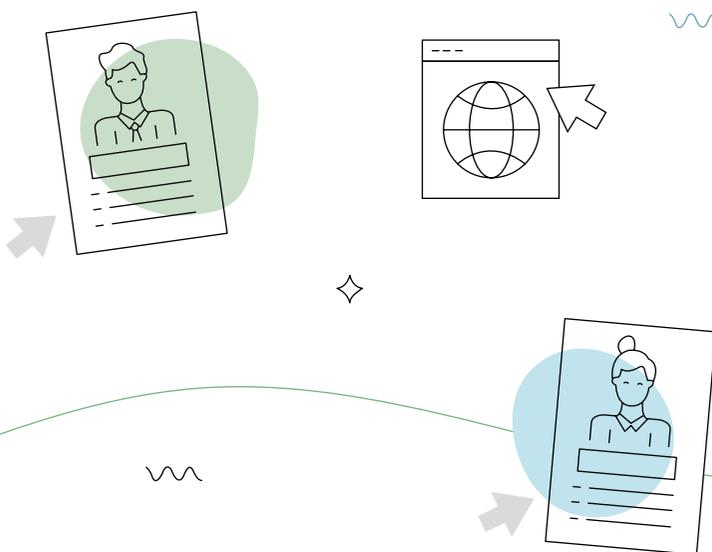
un fuerte compromiso con la sostenibilidad del planeta. Además, tienden a actuar como defensores de la inclusión, la equidad, la igualdad de género y la eliminación de prejuicios sociales.

Son los dueños del presente y la fuerza laboral del futuro, por lo que buscan empleos que ofrezcan un equilibrio entre la vida personal y el trabajo. Esto ha despertado la creación de nuevas modalidades, como la vinculación a distancia, el pago por producto, el freelance y el trabajo híbrido. Sus necesidades de estar en constante movimiento y cambio representan un desafío para los gobiernos, instituciones educativas y las empresas que los van a contratar.

Cambios para la **formación laboral**

Al entender la realidad de estas cuatro generaciones, el gran reto es responder a las necesidades del mercado laboral y dotar de herramientas a quienes ya hacen parte de él para no que no queden en la obsolescencia. Brindar oportunidades para formarse en nuevas capacidades y habilidades para el desarrollo y apropiación de tecnología digital es una obligación.

No en vano, el mundo hoy exige tener pensamiento crítico y analítico; liderazgo e influencia social; aprendizaje activo y permanente; capacidad de creación e innovación; resolución de problemas complejos; resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad. Esas son las herramientas y habilidades que deben dar los nuevos programas de formación laboral y que se deben tener en cuenta a la hora de crear políticas públicas para el empleo.





Nuestra infraestructura nos permite **ofrecer el mejor servicio**

Nuevo Centro de

ATENCIÓN

en Salud

Facatativá



¡Un proyecto de alto impacto hecho realidad!

El centro de atención en salud más grande y completo de todo el corredor occidente de Cundinamarca.



Servicios puerta de entrada.

Medicina General, Odontología General, Pediatría, Medicina Familiar, Enfermería y Vacunación.



Amplia oferta de especialidades

Ginecología, Cirugía General, Ortopedia, Medicina Interna y Psiquiatría.

En odontología:

Endodoncia, Odontopediatría y Cirugía oral.



Toma y procesamiento de laboratorio clínico.



Servicios de rehabilitación integral

Psicología, Nutrición, Fonoaudiología, Terapia Ocupacional, Trabajo Social y gimnasio completamente equipado para fisioterapia.



Imagenología con equipos de última generación

Rayos X, Mamografía, Ecografía General y Obstétrica, Rx Periapical y TAC dental.



Fomento de energías limpias y ahorros energéticos a través de paneles solares.

cafam.com.co

Inspirando sonrisas

VIGILADO SuperSubsidio