



TRABAJAR Y APRENDER EN LÍNEA EN LA ERA DEL CORONAVIRUS

Los datos contrastados del Cedefop revelan oportunidades y amenazas para los trabajadores colaborativos en la economía de plataformas digitales

La pandemia del coronavirus (COVID-19) ha puesto de manifiesto las enormes oportunidades que conlleva trabajar y aprender de manera digital. Esta es una de las razones por las que la Comisión Europea, en su **Comunicación de 27 de mayo de 2020** ⁽¹⁾ sobre el próximo presupuesto de la UE, reiteró su compromiso de contribuir «a impulsar la competitividad y la soberanía tecnológica ... [e]... invertir en infraestructuras y capacidades digitales». Asimismo, señaló que «la crisis, además, ha resaltado la importancia de las competencias digitales de los niños, estudiantes, profesores y formadores, y de todos nosotros, para comunicarnos y trabajar».

En estos momentos excepcionales, en los que una gran parte de la fuerza laboral se ha visto obligada a trabajar a distancia debido al confinamiento y a las medidas de distanciamiento social, los trabajadores colaborativos o por proyectos ⁽²⁾ han disfrutado de la ventaja que otorga «jugar en casa», ya que trabajar e interactuar digitalmente siempre ha sido su forma de trabajo dominante. ¿Qué podemos aprender de estos trabajadores en línea que dominaron el arte de trabajar y aprender a distancia mucho antes del advenimiento de esta crisis de salud pública?

EL TRABAJO POR PROYECTOS EN LÍNEA ANTES DEL CORONAVIRUS

Sobre la base de los resultados de la **encuesta Coll-eem** de 2018 encargada por el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea, el 11 % de los adultos de la UE prestan ocasionalmente servicios remunerados a través de plataformas, mientras que entre el 1,4 y el 2 % dependen en gran medida del trabajo en plataformas para ganarse la vida. Estas cifras bien podrían dispararse en los próximos meses

⁽¹⁾ COM(2020) 442 final.

⁽²⁾ Los trabajadores colaborativos se definen como personas que utilizan sitios web o aplicaciones intermediarias para obtener proyectos remunerados.

y años debido al impacto duradero de la crisis, que ha espoleado el sistema de teletrabajo. Según los últimos cálculos, alrededor de un tercio de los trabajos en los países de la UE y otras economías avanzadas podrían realizarse a distancia ⁽³⁾. Muchos de ellos podrían ser realizados por trabajadores por proyectos.

GRÁFICO 1. ¿POR QUÉ TRABAJAR EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS?



Fuente: Encuesta CrowdLearn del Cedefop.

En otros tiempos, muchos trabajadores de plataformas digitales, principalmente los más cualificados, consideraron una ventaja la flexibilidad y la autonomía del trabajo en línea, como contraposición a las limitaciones del trabajo de oficina. Casi la mitad de los participantes de la reciente encuesta del Cedefop sobre las prácticas de aprendizaje de los trabajadores de plataformas digitales, el desarrollo de capacidades y

⁽³⁾ Boeri, T.; Caiumi, A.; Paccagnella, M. (2020). Mitigating the work-safety trade-off. *Covid economics: vetted and real-time papers*. Número 2, 8 de abril. CEPR.

Dingel, J.; B. Neiman (2020). How many jobs can be done at home? Documento de trabajo 26948. NBER.

OIT (2020). Working from home: Estimating the worldwide potential. April policy brief,

la adecuación de las mismas ⁽⁴⁾ declararon que les gusta ser su propio jefe y tener el control sobre su horario. El 44 % estaba contento de tener una segunda fuente de ingresos y el mismo porcentaje estaba contento de poder trabajar desde cualquier sitio. Más de un tercio valoraba el hecho de que su trabajo en línea les permitiera dedicarse a su pasión o al menos poder elegir sus proyectos. Solo el 10 % respondió que trabajaba en línea por necesidad, porque no podía encontrar un trabajo tradicional.

UNA «NUEVA NORMALIDAD»: EL TRABAJO POR PROYECTOS DESPUÉS DEL CORONAVIRUS

La pandemia de coronavirus ha puesto en riesgo el sustento de los trabajadores, incluidos los trabajadores por proyectos. Esto ha eclipsado en gran medida los beneficios (percibidos) de esta forma de trabajo. Puesto que la mayor parte de las empresas de Europa está sufriendo pérdidas de ingresos, el impacto general de la crisis sobre los trabajadores por proyectos depende de si **los esfuerzos de reducción de escala por parte de las empresas, que generan una reducción de las oportunidades de empleo, compensan el distanciamiento**, que constituye la principal ventaja competitiva de los teletrabajadores.

Investigaciones recientes indican que, si bien las empresas pueden haber reducido las actividades no esenciales de los trabajadores autónomos, como el marketing y las ventas, **el trabajo crítico para la continuidad de las operaciones comerciales, como la asistencia técnica y la gestión de bases de datos, ha aumentado**.

La pandemia ha demostrado a las empresas el potencial de una fuerza laboral digital. A medida que avanzamos hacia la nueva normalidad, el aumento de la exposición a las tecnologías digitales puede animar a las empresas a reevaluar sus métodos de trabajo tradicionales fuera de línea. Puede que empiecen a cuestionarse las ventajas de contratar personal permanente in situ y posiblemente, después de comprobar el valor del trabajo digital, se inclinen por crear una fuerza de trabajo en línea más flexible, con más trabajadores por proyectos.

⁽⁴⁾ La encuesta **CrowdLearn del Cedefop** es el primer estudio en profundidad que se centra específicamente en la forma en que los trabajadores colaborativos de la UE desarrollan y adaptan sus competencias, con vistas a extraer lecciones para aplicar a la política de competencias y educación de la UE. Se realizó entre enero de 2018 y diciembre de 2019 en colaboración con el Instituto de Internet de la Universidad de Oxford y la Escuela de Negocios de Copenhague. Próximamente se publicará el informe completo. Los primeros análisis de los autores pueden encontrarse en **Skills Panorama del Cedefop**.

Reducción del riesgo de distanciamiento social

El análisis del **Cedefop** ha puesto de relieve que es probable que la crisis del coronavirus deje una huella importante en los mercados de trabajo. Cabe esperar que los medios convencionales de trabajo e interacción cambien radicalmente como consecuencia de las medidas de distanciamiento social. Tal y como se resume en el **índice Cov19R**, es probable que los trabajos que exijan mucha proximidad física y contacto con otras personas sigan sufriendo ciertas perturbaciones a medio plazo. Por el contrario, los puestos de trabajo que dependen más de las capacidades y las tecnologías digitales y que pueden realizarse a distancia han permitido a las empresas mitigar las consecuencias negativas de la crisis sobre la productividad y la pérdida de empleos.

¿Qué implica esto para los trabajadores colaborativos en línea? Para la mayoría de ellos, el trabajo es una experiencia solitaria. **La encuesta CrowdLearn del Cedefop** revela que una abrumadora mayoría de los proveedores de servicios en línea trabajan solos (62 % con mucha frecuencia y 25 % con frecuencia), mientras que solo el 17 % colabora con otros. El 83 % rara vez o nunca se comunica personalmente con otros trabajadores de plataformas digitales.

Los trabajadores colaborativos en línea sufren un menor riesgo de distanciamiento social inducido por la COVID-19, en comparación con los trabajadores de la economía tradicional. Esto puede convertirse en un factor atractivo para las empresas a la hora de determinar sus necesidades de personal al término de la primera ola de crisis.

Continuación de la precariedad del trabajo por proyectos

Si se produce una generalización del trabajo digital, puede que se requieran políticas que protejan a los trabajadores por proyectos frente a la precariedad y las condiciones de trabajo deficientes. Se ha argumentado que la carga de trabajo de los trabajadores por proyectos, especialmente los que prestan servicios y asistencia tecnológica, ha aumentado mucho durante la pandemia. Según los datos de **CrowLearn**, ya en el periodo anterior a la crisis de la COVID-19, el 48 % de los trabajadores colaborativos creían que tenían que trabajar muy deprisa y el 54 % con plazos muy ajustados.

Además, las redes de protección de la seguridad social y las medidas de urgencia adoptadas por los gobiernos se han centrado principalmente en la fuerza de trabajo tradicional (asalariados) y solo han contribuido a paliar parcialmente las consecuencias de la prolongada inactividad económica o perturbación

laboral que han sufrido los trabajadores por proyectos.

HABILIDADES NECESARIAS PARA PROSPERAR EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

El estudio CrowdLearn del Cedefop

Cuando el trabajo abunda, los trabajadores colaborativos tienen potestad para ajustar sus formas de trabajo y elegir los proyectos que complementan sus capacidades⁽⁵⁾ o proporcionan más ingresos.

Sin embargo, en tiempos de agitación e incertidumbre económica, la gente tiende a confiar en sus habilidades para sobrevivir. Sin embargo, durante la pandemia, y especialmente ante la amenaza de una recesión, el desarrollo de capacidades y el aprendizaje permanente son las herramientas más eficaces de las que los trabajadores, incluidos los colaborativos, disponen para mantener su competitividad.

El análisis de las capacidades que los trabajadores por proyectos aprenden y necesitan para triunfar en la economía de las plataformas nos da algunas pistas sobre lo que será necesario para adecuar la oferta de educación y formación profesional (EFP) a las necesidades emergentes del mercado de trabajo. En muchos sentidos, la economía por proyectos ofrece el ejemplo más visible de las transformaciones inducidas por la tecnología que tienen lugar en los mercados de trabajo europeos: aumento del autoempleo y el trabajo contingente, sustitución de la jerarquía por la retroalimentación de los clientes, aumento del teletrabajo y del trabajo en equipo virtual, y uso de datos y algoritmos por parte de las empresas para gestionar a sus trabajadores. Estas tendencias de la economía por proyectos en línea señalan que una gran parte de la fuerza de trabajo de hoy podría estar aprendiendo y trabajando mañana.

Desarrollo de las capacidades

Según una novedosa tipología de capacidades inductivas desarrollada en el marco del proyecto, las capacidades más cruciales para prosperar en la economía de plataformas digitales son las capacidades técnicas/esenciales, incluidas las capacidades digitales de alto nivel y especializadas. Pero los trabajadores colaborativos también necesitan una combinación única de capacidades empresariales, de marca propia, de comunicación y organizativas, así como una predisposición personal al éxito en el negocio de la plataforma.

Destacan algunas capacidades. «Obtener trabajo

⁽⁵⁾ El 20 % de los participantes de la encuesta CrowdLearn respondieron que su trabajo en plataformas les permite desarrollar sus capacidades (véase el gráfico 1).

en una plataforma» requiere un conjunto de capacidades necesario para manejarse correctamente en el entorno único del trabajo basado en plataformas. Esto incluye el dominio de las interfaces de usuario de la plataforma, la optimización del perfil propio para que aparezca con frecuencia en los resultados de búsqueda, la lectura del mercado para articular y valorar adecuadamente los servicios propios y otras capacidades especializadas similares. «Establecerse como autónomo» se refiere a las capacidades necesarias para operar como trabajador autónomo de manera más general, como registrarse como empresa y llevar los asuntos financieros y fiscales. «Capacidades de aprendizaje autorreguladoras» se refiere a la capacidad de comprender e identificar los requisitos de capacidades propios, ser proactivo en la búsqueda de retroalimentación, ser autorreflexivo y capaz de cambiar las estrategias de aprendizaje cuando estas no funcionan: todo esto se considera crucial para el éxito en el trabajo colaborativo.

Al objeto de adquirir las capacidades básicas necesarias para realizar tareas específicas, los trabajadores colaborativos suelen confiar en la adquisición puntual de conocimientos. Los tutoriales en línea gratuitos y los sitios web se encuentran entre los recursos más importantes, mientras que la formación formal ofrecida por los proveedores de educación y formación suele percibirse como excesivamente larga y genérica.

En el otro extremo del mercado, las empresas de plataformas emprenden algunas iniciativas para apoyar el desarrollo de las capacidades de los trabajadores por proyectos. Entre estas se incluyen recomendaciones o asociaciones comerciales y cursos conjuntos con proveedores de formación, impartición de cursos entre pares y creación de espacios sociales digitales para el aprendizaje. Las iniciativas también incluyen la publicación de listas de capacidades demandadas por los clientes de la plataforma y el suministro de comentarios de los clientes sobre el rendimiento de los trabajadores por proyectos.

El estudio CrowdLearn del Cedefop revela, sin embargo, que las empresas de plataformas suelen ser cautelosas a la hora de participar directamente en la formación, ya que esto podría ponerlas en riesgo de ser clasificadas legalmente como empleadores. El resultado es la «ausencia de mercado de formación» y una posible inversión insuficiente en la formación de los trabajadores colaborativos.

Adecuación de las capacidades

Una propuesta de valor clave de las plataformas de trabajo digitales es su evidente habilidad para adecuar las capacidades de los trabajadores a las necesi-

GRÁFICO 2. HABILIDADES DESARROLLADAS EN EL TRABAJO POR PROYECTOS

CAPACIDADES NECESARIAS EN EL TRABAJO COLABORATIVO (ÚLTIMOS 3 MESES)



Fuente: Encuesta CrowdLearn del Cedefop.

dades de los empresarios. No obstante, el estudio CrowdLearn del Cedefop ha identificado algunos obstáculos para la adecuación eficaz de las capacidades en este ámbito.

La adecuación de las capacidades en los mercados de plataformas digitales se realiza en gran medida mediante sistemas de clasificación de competencias patentados. Las plataformas suelen comunicarlas públicamente en forma de listas de capacidades más demandadas y clasificaciones de reputación/opiniones de los clientes. Pero también utilizan algoritmos de adecuación no transparentes que avalan el posicionamiento de los trabajadores a través de una clasificación automatizada en sus portales web; regulan los requisitos de admisión y filtran a los nuevos autónomos por sus capacidades y su experiencia antes de que entren en la plataforma.

Las cualificaciones obtenidas a través de la educación formal, los medios tradicionales para señalar y seleccionar a los trabajadores en los mercados de trabajo, se consideran una señal débil de la fiabilidad de los trabajadores por proyectos, subordinada a la evaluación de los clientes o a las puntuaciones de la clasificación. Tres de cada cuatro trabajadores por proyectos no necesitaban ni credenciales ni pruebas de habilidades específicas de la plataforma para obtener proyectos.

También preocupa la limitada portabilidad entre plataformas de las capacidades de los trabajadores

por proyectos y la reputación. El 57 % de los trabajadores colaborativos encuestados por el Cedefop creen que no pueden cambiar a otra plataforma sin que ello afecte negativamente a sus ingresos. Esto limita la movilidad de los trabajadores entre plataformas, así como la movilidad entre el trabajo colaborativo y el empleo tradicional.

POLÍTICAS DE CAPACIDADES PARA EL FUTURO DEL TRABAJO COLABORATIVO

Integración del mercado laboral

Los datos de CrowdLearn revelan que el trabajo por proyectos en línea puede fomentar la integración en el mercado laboral y la inclusión social. Se observa que las mujeres y los inmigrantes desarrollan sus capacidades en el trabajo colaborativo con mayor frecuencia que los trabajadores varones y nativos. Sin embargo, muchos recién llegados al trabajo colaborativo declaran dificultades para comenzar, al carecer de un historial basado en la retroalimentación previa de los clientes. Para ofrecerles unas condiciones de competencia equitativas, los datos del Cedefop indican que podría desarrollarse un sistema de «micro-prácticas» subvencionadas, en el que los clientes de la plataforma reciben una tarifa subvencionada por recurrir a trabajadores colaborativos que carecen de experiencia laboral previa en la plataforma a cambio de retroalimentación formativa/de desarrollo sobre

su rendimiento.

También se aboga por el desarrollo de un sistema de validación de capacidades de «preclasificación» respaldado por las propias plataformas en línea o por un tercero neutral. Esto puede brindar a los principiantes un punto de partida en términos de reputación basada en su formación académica, su experiencia laboral previa y el desempeño en la evaluación de capacidades.

El trabajo en plataformas se perfila en ocasiones como una herramienta para combatir el desempleo juvenil. Sin embargo, los trabajadores colaborativos exitosos suelen estar bien formados y poseen un elevado nivel de capacidades digitales y técnicas antes de empezar a trabajar en plataformas digitales. Las acciones basadas en el trabajo colaborativo para abordar el desempleo juvenil pueden carecer de eficacia a menos que los jóvenes adquieran las capacidades necesarias antes de acceder al trabajo en plataformas digitales.

Agilización de la adecuación de capacidades

Para contrarrestar la limitada portabilidad y transparencia de las capacidades, las experiencias y las calificaciones de la reputación de los trabajadores colaborativos en todas las plataformas y mercados laborales, Crowdlearn también aboga por la adopción de una función de cartera portátil que actúa como «pasaporte digital», con el espíritu de –o posiblemente sobre la base de– el nuevo **Europass**. Dicho pasaporte, acompañado de la creación de cuentas de aprendizaje en línea, permitiría a los trabajadores mostrar, publicitar y transferir sus credenciales en diferentes contextos. Los responsables de la formulación de políticas, las ONG y los sindicatos podrían mediar y trabajar entre plataformas para animar a los trabajadores colaborativos a desarrollar y adoptar un sistema de cartera de este tipo, con el fin de trascender los límites específicos de cada plataforma y mejorar sus perspectivas de movilidad.

La creación de un portal público de validación de capacidades que se atenga a las normas de la UE e internacionales en materia de trabajo y aprendizaje en la economía de plataformas también puede contribuir al proceso.

Sin embargo, para lograr la portabilidad total de las credenciales es necesario eliminar obstáculos importantes a los esfuerzos de normalización, como son la falta de justificación comercial percibida en relación con las plataformas líderes; la naturaleza en constante evolución de las ontologías de capacidades; las especificidades de las plataformas y la falta de interoperabilidad de las arquitecturas técnicas; y la

normativa en materia de protección de datos.

Adaptación de la EFP inicial y continua

Las tendencias en las prácticas de aprendizaje adoptadas por los mercados de plataformas digitales indican una necesidad urgente de adaptación de los sistemas de EFP. Estos deben reconocer y validar el aprendizaje, en su mayoría informal, de los trabajadores colaborativos, facilitar la portabilidad de sus cualificaciones y proporcionar una garantía de calidad adecuada a las plataformas que pueden convertirse en proveedores de educación y formación.

Los trabajadores colaborativos exitosos deben adquirir un amplio abanico de capacidades a través de la educación y la formación formales antes de empezar a trabajar en la economía de las plataformas. La adaptación y el desarrollo de nuevos cursos, con un mayor hincapié en las capacidades digitales y técnicas esenciales, la autorregulación y la mentalidad empresarial, incluido el aprendizaje de los riesgos y las oportunidades del trabajo en plataformas digitales, deben ser elementos esenciales para el desarrollo de los planes de estudios, y la preparación de todos los alumnos para un mercado de trabajo cada vez más digital.

El papel de los interlocutores sociales en el fomento de la educación y la formación continuas es crucial. Los sindicatos y las empresas de plataformas digitales podrían aprovechar sus recursos existentes y desarrollar asociaciones para ampliar las oportunidades de formación a los trabajadores autónomos en línea y ofrecerles orientación a ellos y a sus clientes.

La satisfacción de las necesidades puntuales de aprendizaje de los trabajadores colaborativos exigirá que los proveedores de EFP reconsideren sus asociaciones con agentes atípicos del mercado. También tendrán que adaptar su velocidad, modo y herramientas docentes (cursos cortos y específicos en línea) a las nuevas realidades del mercado laboral digital.



CEDEFOP

Centro Europeo para el Desarrollo
de la Formación Profesional

Nota informativa – 9148 ES

N.º de catálogo: TI-BB-20-004-ES-N

ISBN 978-92-896-2999-7, doi:10.2801/798378

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), 2020

Creative Commons Attribution 4.0 International

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco y portugués, y en la lengua del país que ocupe la Presidencia de la UE. Si desea recibir las regularmente, inscribese en www.cedefop.europa.eu/es/user/register

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Salónica (Pylea), GRECIA

Dirección postal: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Correo electrónico: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu