

A Fondo

La obligada reinvencción del trabajo

Impulsar la recapacitación de los trabajadores 'desplazados' por la creciente automatización puede contribuir a una recuperación más equitativa

Alejandro Beltrán / Tomás Calleja *Presidente / Socio sénior de McKinsey en España y Portugal*

Ya antes de la pandemia, las empresas luchaban por encontrar trabajadores con las habilidades necesarias para cubrir sus necesidades. En 2018, el Foro Económico Mundial proyectó que más de la mitad de los trabajadores necesitarían capacitación (*reskilling*) debido a los efectos de la automatización, la inteligencia artificial y la digitalización. La pandemia de Covid-19 ha acelerado fuertemente esas tendencias. En concreto, estimamos que más de 100 millones de trabajadores en ocho países (lo que representa el 45% de la fuerza laboral mundial y el 60% del PIB global), tendrán que cambiar de empleo para el año 2030, lo que supone un 12% más de lo que habíamos proyectado antes de la pandemia.

Preveamos que en este sentido los efectos del virus en cuanto a la aceleración de tendencias serán más moderados en España. Aunque el comercio electrónico se quintuplicó en 2020, esa tasa de crecimiento arrancó de una base pequeña. Adicionalmente, solo el 18% de la fuerza laboral española podría trabajar a distancia la mayoría del tiempo, notablemente menos que en otras economías avanzadas. Como resultado, estimamos que, en comparación con la época anterior a la pandemia, el número de trabajadores españoles que necesitarán cambiar de ocupación puede aumentar un 7%, es decir, 100.000 trabajadores. Y la mayoría de estos trabajadores actualmente tienen empleos con salarios bajos y medios, que pueden perderse de manera permanente. Esto significa que tendrán que cambiar a otros empleos con salarios más altos que requieren habilidades y conocimientos notablemente diferentes a los que poseen.

Estudios recientes sobre cómo la pandemia podría impactar en el crecimiento económico han encontrado un potencial aumento de un punto porcentual anual en la productividad hasta el año 2024. Cerca del 60% de esa ganancia se debería a las medidas que tomen las empresas para reducir los costes de mano de obra y de producción, en gran parte al aumentar la automatización.

Sin embargo, las empresas podrían implementar herramientas digitales, robótica e inteligencia artificial para aumentar los ingresos y capacitar a sus empleados con las habilidades necesarias para trabajar con estas nuevas tecnologías. Incluso hemos descubierto que en los periodos en que las empresas han desarrollado nuevos productos y servicios que crean demanda, el alto crecimiento de la productividad puede resultar en un incremento del empleo.



GETTY IMAGES

Esto podría estar ocurriendo ahora: un porcentaje mucho mayor de compañías que hace tres años declaran que están adoptando la inteligencia artificial para crear nuevas oportunidades de negocio y no tanto como medio de ahorrar en costes laborales.

Muchos de los puestos de trabajo creados a lo largo de la próxima década requerirán perfiles profesionales con nuevas habilidades, sobre todo en aquellos casos en que las personas necesiten cambiar de ocupación. Los trabajadores del quintil salarial más bajo pasan la mitad de su tiempo en el trabajo utilizando habilidades físicas y manuales, y solo un 5% del tiempo requieren habilidades tecnológicas. En los tramos salariales más altos, donde proyectamos que se crearán la mayoría de los puestos de trabajo en los próximos diez años, los trabajadores dedican poco tiempo a tareas físicas y manuales, pero emplean un 26% y un 15% del tiempo, respectivamente, a trabajo que requiere desarrollar habilidades tecnológicas.

Las empresas y los responsables públicos podrían crear un ecosistema para reducir la brecha de habilidades actuando en este frente como lo hicieron para mitigar el impacto del Covid-19 en el empleo. En España, el Gobierno apoyó temporalmente a las empresas para que

podieran mantener a los empleados en el trabajo durante menos horas y ofreció garantías de préstamos a las compañías pequeñas. Esto ayudó a prevenir una disrupción laboral a gran escala. De manera similar, los programas de colaboración podrían contribuir ahora a evitar esas disrupciones a gran escala después de la pandemia, a medida que las empresas transformen sus operaciones en respuesta a las nuevas tendencias.

La Unión Europea, junto con empresas, organizaciones no gubernamentales, Gobiernos regionales y otros, ha lanzado el Pacto Europeo por las Capacidades (*Pact4Skills*), cuyo objetivo es capacitar a los trabajadores cuyos empleos probablemente desaparezcan en los próximos años. Su primer proyecto, financiado con 7.000 millones de euros, tiene como objetivo formar en nuevas competencias a los trabajadores de la industria de la automoción para empleos en las economías digital y verde.

La pandemia ha puesto de manifiesto la resiliencia, el ingenio y la agilidad de las empresas, los trabajadores y los Gobiernos. Poner en práctica esas mismas cualidades para volver a capacitar a los trabajadores desplazados en busca de los mejores empleos que se están creando a medida que la pandemia retrocede puede conducir a una recuperación económica más equitativa.



Las empresas y los responsables públicos podrían crear un ecosistema para reducir la brecha de habilidades en este frente