Por qué su hijo podría no trabajar de aquí a 10 años

Byron Auguste, Susan Lund y James Manyika

Cinco cosas que están haciendo más difícil que las economías avanzadas vuelvan a funcionar.

En las economías avanzadas, 40 millones de trabajadores están hoy en el paro. Y, sin embargo, las empresas no consiguen llenar puestos vacantes porque no encuentran candidatos cualificados. Esta disfunción del mercado laboral refleja la rápida evolución de la naturaleza del trabajo y la incapacidad de las aptitudes laborales y las instituciones del mercado profesional para progresar a la misma velocidad que la destrucción creativa en la economía. Como consecuencia, es posible que muchos puestos de trabajo que se han perdido en la recesión no se recuperen jamás, una perspectiva pésima para los trabajadores que los ocupaban y quizá para las economías en las que viven. Para superar este problema de largo alcance, los países ricos tendrán que encontrar nuevas estrategias que vayan más allá de limitarse a estimular el crecimiento.

He aquí cinco tendencias del último documento para el debate publicado por el McKinsey Global Institute, Help wanted: The Future of Work in Advanced Economies (Se busca personal: El futuro del empleo en las economías avanzadas), en las que se estudia las fuerzas que influyen qué puestos de trabajo se crean, quiénes los ocupan, dónde están y qué remuneración tienen.

La tecnología está cambiando la naturaleza del trabajo

Yasuyoshi Chiba/AFP/Getty Images

Durante las tres últimas décadas, la tecnología ha transformado los métodos de producción y las transacciones más rutinarias; por ejemplo, con las máquinas que sustituyen a las cadenas de montaje o los cajeros automáticos que sustituyen a los empleados de las ventanillas. El próximo paso es el *trabajo de interacción*, el sector laboral que crece más deprisa, que incluye puestos de escasa cualificación pero que exigen una relación personal (por ejemplo, el trabajo de guardería), así como los directivos y profesionales que constituyen los recursos más costosos para las empresas. Uno de los cambios que se está produciendo en la actualidad es que las empresas están dividiendo esos trabajos en distintas tareas y asignando las más rutinarias a empleados menos cualificados, del mismo modo que un ayudante de abogado se encarga del trabajo ordinario de un profesional del derecho.

Este modelo se utiliza también en otras profesiones y otros cargos corporativos, como los de directivos de recursos humanos, que, en muchas compañías, se han divido en subespecialidades (gestión de prestaciones, remuneraciones, etc.). Además, los trabajos, hoy, son cada vez más *virtuales*, ya que, gracias a las conexiones de banda ancha, el almacenamiento en la nube y otras tecnologías, muchos trabajos de interacción se pueden llevar a cabo “en cualquier momento y en cualquier lugar”, lo cual permite a los empresarios contratar a las personas necesarias (como empleados fijos o como contratistas) de acuerdo con sus necesidades.

El desajuste de aptitudes va en aumento

La disparidad entre las perspectivas de los trabajadores con una alta educación, con aptitudes avanzadas, y los menos preparados, está aumentando. En Estados Unidos, la tasa de desempleo de los graduados universitarios *nunca* ha sido superior al 5% desde 2008, mientras que la de los que no terminaron el bachillerato alcanzó más del 15% en su momento de

apogeo, en 2009 y 2010. En el conjunto de la OCDE, la tendencia está clara: el empleo que se está creando es, cada vez más, para trabajadores con más formación y más aptitudes. El resultado es que muchos se quedan atrás.

El MGI prevé que, en 2020, a Estados Unidos le faltarán 1,5 millones de trabajadores con títulos universitarios de primer o segundo grado, mientras que tendrá un excedente de casi 6 millones sin título de bachillerato. Asimismo, es posible que los empresarios franceses necesiten 2,2 millones más de los que hay de trabajadores con bachillerato y que al país le sobren 2,3 millones de trabajadores que no han terminado el liceo. Si este desajuste de aptitudes persiste, las economías avanzadas se encontrarán con un número cada vez mayor de desempleados permanentes.

Cada vez son mayores las reservas de talento sin explotar

Mario Tama/Getty Images

Debido a las transformaciones en la naturaleza del trabajo y los cambios demográficos, muchas economías avanzadas tienen reservas de talento sin explotar, especialmente entre los jóvenes, las mujeres y las personas cercanas a la edad de jubilación. El número creciente de jóvenes desempleados es un problema grave y de largo alcance. En el conjunto de la OCDE, el paro juvenil ha ascendido a casi el 18%, y en algunos países es el doble. Los jóvenes que no encuentran trabajo sufren desventajas que les afectan toda la vida; sus salarios nunca estarána la altura de otros y tienen muchas más posibilidades de tener que recurrir a las ayudaspúblicas en algún momento. En España, el paro juvenil aumenta sin cesar desde que estalló lacrisis de la deuda y ahora está casi en el 50%, una cifra que podría suponer muchos años dedesempleo y menores oportunidades profesionales para millones de jóvenes españoles,además de costes adicionales para un Gobierno que está intentando reducir sus déficitsfiscales.

Crear vías de empleo para esos jóvenes debe ser una prioridad. Aumentar la participación de las mujeres y las personas de más edad en el mercado de trabajo también ofrece una oportunidad y puede ayudar a reducir la escasez de profesionales. Los trabajadores mayores de 55 años serán un recurso cada vez más importante en las economías avanzadas. En Europa, el rápido envejecimiento de la población puede suponer una enorme pérdida de profesionales preparados. A las economías avanzadas, capaces de incrementar la tasa de empleo para los trabajadores mayores –en vez de jubilarlos– les será más fácil ocupar los puestos más cualificados, que son los que impulsan el crecimiento y la productividad. En muchos países, las mujeres constituyen una reserva laboral infrautilizada. Por ejemplo, si Alemania subiera la participación femenina en el mercado de trabajo (actualmente al 53%) al nivel de Suecia (61%), podría reducir su escasez prevista de trabajadores cualificados en un tercio.

La geografía cuenta

El problema de los trabajadores cualificados frente a los no cualificados se agrava aún más por los desajustes geográficos: es frecuente que en los sitios en los que hay más oferta de trabajo escaseen las personas con las aptitudes deseadas y, en cambio, los lugares con más paro creen poco empleo. Este desequilibrio geográfico se produce tanto entre unos países y otros como entre distintas regiones de un mismo país. En Estados Unidos, Nevada (que sufrió mucho las consecuencias de una inmensa burbuja inmobiliaria) tiene un desempleo de más del 12%, mientras que, tres estados más allá, en Nebraska, no hay más que un 4% de parados. Y sorprendentemente, en comparación con sus padres y abuelos, los estadounidenses actuales en edad de trabajar están *menos dispuestos* a mudarse para buscar trabajo. Otras economías avanzadas, como Gran Bretaña, Francia e incluso Alemania, muestran también diferencias muy

pronunciadas en los niveles de crecimiento y empleo de distintas regiones.

El paro en el sur de Europa es casi el doble que en el norte. Dentro de Gran Bretaña, hay una tasa de paro del 6% en el sureste y del 12% en el nordeste. Las autoridades deben encontrar nuevas maneras de estimular la movilidad, por ejemplo utilizando incentivos fiscales como una deducción fiscal generosa por los gastos de traslado debidos al cambio de empleo. Algunas empresas están creando puestos de trabajo virtuales que les permiten contratar a la gente donde está, con lo que obtienen acceso a una reserva de talento más amplia y se ahorran costes inmobiliarios.

Disparidad en el crecimiento de las rentas

Denis Doyle/Getty Images

Las tendencias en la creación de empleo están contribuyendo a una polarización cada vez mayor de las rentas en las economías avanzadas. Los hogares en la parte baja de la distribución de rentas han tenido poco o ningún aumento de rentas durante la última década, lo cual plantea interrogantes sobre el conjunto de la demanda, los niveles de vida y la estabilidad social. Como hemos visto, la globalización y la tecnología han aumentado enormemente la demanda de trabajadores muy cualificados, con el correspondiente incremento de sus salarios y la reducción de la demanda de trabajadores menos cualificados.

Pero hay más factores que también están agravando la disparidad de rentas. Uno es el cambio de modelos de familia: en el conjunto de la OCDE, la proporción de hogares con un solo cabeza de familia (adultos solos, con o sin hijos) ha crecido un 25% desde los 80, y eso limita el aumento de la renta doméstica. Al mismo tiempo, los índices de matrimonios aumentan en paralelo a los niveles educativos, y, dado que es más frecuente que las personas de más ingresos se casen entre sí, la brecha se amplía. La consecuencia es que, en la mayoría de las economías avanzadas, las rentas han aumentado más deprisa para los que más ganan que

para los que menos.

Como resultado de estas tendencias, las economías avanzadas tienen un problema de empleo a largo plazo que no van a poder arreglar con soluciones normales. Los responsables políticos y los dirigentes empresariales necesitan encontrar nuevas estrategias. Por supuesto, habrá que seguir estimulando el crecimiento económico global, mediante instrumentos de política fiscal y monetaria y eliminando los obstáculos a la expansión empresarial. Pero el restablecimiento de la demanda agregada, por si solo, quizá no sea suficiente para devolver a todos los desempleados actuales sus puestos de trabajo.

Para conseguirlo, los Gobiernos tendrán que adoptar políticas y estrategias que les permitan preparar a los trabajadores, garantizar la existencia de las personas y las aptitudes necesarias para cubrir los puestos de trabajo del futuro. Es una cuestión crucial para que los países sean competitivos. Hay que plantearse como prioridad seguir mejorando la educación primaria y secundaria y transformar la formación postsecundaria y profesional tanto para los jóvenes que no van a ir a la universidad como para quienes ya llevan tiempo trabajando pero necesitan reciclarse. Serían útiles medidas relativamente sencillas como la creación de una base de datos laborales nacional, que permita a estudiantes y trabajadores saber qué tipos de trabajos son los más demandados y qué títulos se necesitan. Además, las autoridades pueden impulsar el crecimiento y la creación de empleo fomentando el espíritu emprendedor y la innovación, catalizando la inversión en infraestructuras y simplificando los procesos de legales autorización.

A las empresas también les interesa encontrar soluciones al problema del empleo. En una economía globalizada, las compañías buscan profesionales donde sea y donde el coste sea más atractivo. Pero esa fórmula es cada vez más compleja y contratar la mano de obra más barata no siempre es la mejor solución. Las empresas están cada vez más preocupadas por los riesgos que amenazan a la cadena de suministros –por desastres naturales y otras causas– y ven que los salarios también están subiendo en las ciudades costeras de China y las ciudades indias que centran la deslocalización.

Una estrategia posible es que las empresas conviertan el desarrollo de profesionales en una ventaja competitiva; si el talento se convierte en el elemento más importante, las empresas capaces de tener una reserva constante de trabajadores muy cualificados y de enseñarles las aptitudes concretas que necesiten sus puestos obtendrán más beneficios que sus rivales. Para ello será necesario aumentar las inversiones en formación profesional mucho más que hasta ahora. El gigante indio de los servicios de tecnología de la comunicación Infosys se ha convertido en una de las instituciones con mejor formación del mundo, con capacidad para ofrecer a su programa de formación de 23 semanas a 14.000 empleados nuevos al mismo

tiempo. Esa capacidad le ha dado enorme ventaja y ha contribuido a su rápido crecimiento. Asimismo, las empresas pueden recurrir a nuevas reservas de talento no explotado si utilizan la tecnología para salvar las distancias geográficas y ofrecer condiciones flexibles de trabajo remoto a trabajadores a los que, si no, no podrían contratar. En los próximos años, las compañías que puedan acumular sus propias reservas de empleados con la mejor formación y la máxima motivación saldrán ganado, y, con ellas, las economías en las que trabajan.

- Consulte todas las Listas de *FP*

Fecha de creación
22 marzo, 2012