

Ciudad de México, 20 de octubre de 2020.

¿Cómo prepararse para los empleos del futuro? Resultados del reporte *The Future of Jobs 2020*

El Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) publicó hoy los resultados de la investigación *The Future of Jobs 2020*, misma en la que el Instituto Mexicano para la Competitividad, participó como socio local. El análisis engloba los principales cambios en el mercado laboral derivado de la pandemia por covid-19. A su vez, detalla el contexto que las organizaciones deberán enfrentar para sobreponerse ante la crisis y las habilidades que sus empleados tendrán que desarrollar para hacer frente al cambio tecnológico y sanitario.

El reporte es resultado de una encuesta realizada a directores de recursos humanos y ejecutivos estratégicos de 291 organizaciones en 14 países, que juntas suman alrededor de siete mil millones de empleados. Este evidencia que **la automatización de empleos es un riesgo latente que requerirá de profesionalización continua por parte de los trabajadores.**

La tecnología aplicada al contexto actual, significa uno de los mejores aliados para seguir con las labores operativas. Según el reporte, ocho de cada 10 empleados, aseguran que las herramientas tecnológicas les han permitido digitalizar algunas tareas como las videoconferencias, el trabajo remoto, acelerar la automatización de labores o continuar con procesos de capacitación a través de talleres *online*.

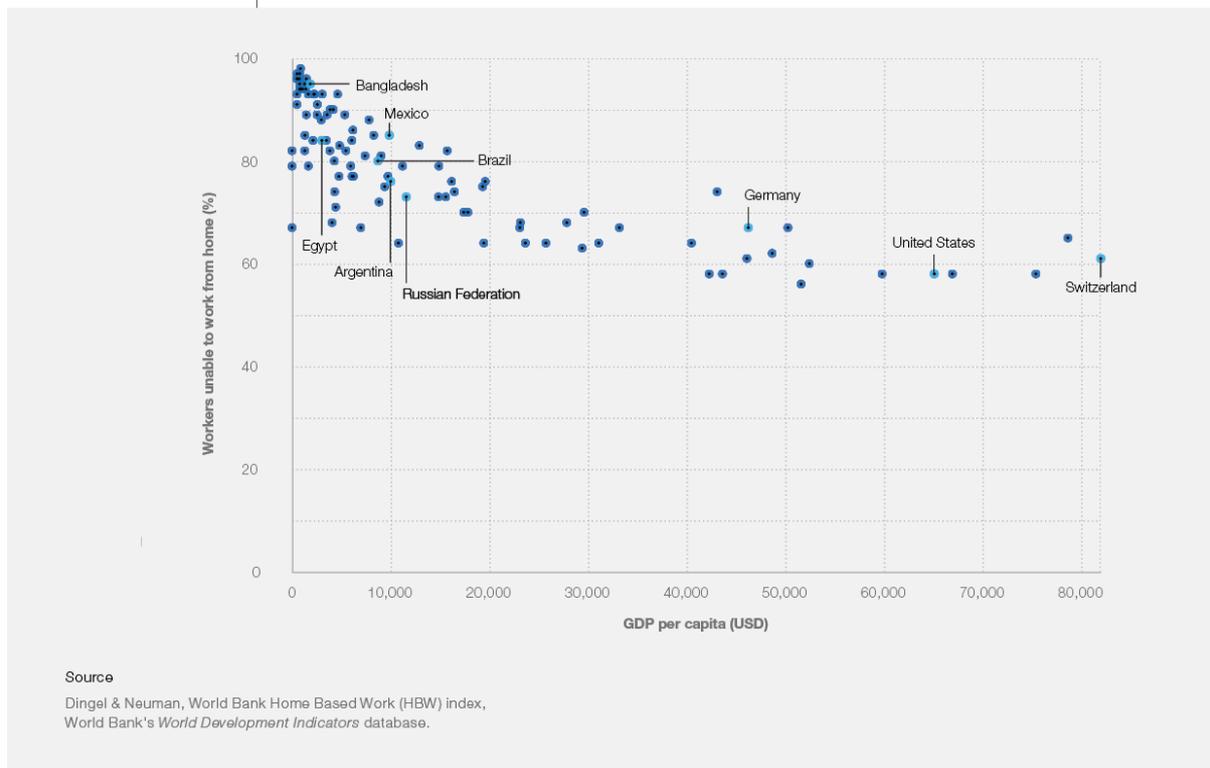
Aplicar las nuevas herramientas al mercado laboral podría reorientar y crear empleos. Asimismo, al estar acompañadas del desarrollo de nuevas capacidades, generarían beneficios económicos y de innovación para las empresas y para los empleadores, cuyas oportunidades de crecimiento se verían reflejadas en la calidad y productividad del trabajo.

A pesar de sus ventajas, la tecnología es un elemento disruptivo para las industrias. De acuerdo con el WEF, **para 2025, el tiempo que los humanos y las máquinas dedicarán a las tareas actuales en el trabajo, serán iguales.** Esto es resultado de la inmersión de la tecnología en el mercado laboral, pues impacta en el desarrollo de ciertas tareas que pueden automatizarse o en la creación de nuevos empleos.

De acuerdo con los datos, tan solo entre 2007 y 2018, más del 50% de los empleos administrativos como operadores de computadoras, secretarios ejecutivos y asistentes, así como mecanógrafos y operadores telefónicos, han perdido su empleo a causa de la automatización de tareas.

En México, el panorama actual no es distinto. De acuerdo con datos del Banco Mundial, alrededor del 86% de los trabajadores no pueden realizar sus tareas desde casa, siendo los sectores de alojamiento y comida, comercio, transporte, educación y construcción, los más afectados. Al mismo tiempo, este grupo de trabajadores tiene ingresos hasta ocho veces menor en comparación a países como Alemania, Estados Unidos y Suiza.

FIGURE 8 | Estimated share of workers unable to work from home, by per capita GDP



Fuente: *The Future of Jobs 2020*, WEF.

A su vez, el desempleo tampoco ha sido equitativo. **La Organización Internacional del Trabajo, advierte que las mayores tasas de desempleo en el mundo han afectado principalmente a las mujeres.** Este es el caso de Estados Unidos, Alemania y Australia.

Entre diciembre y abril de 2020, el número de mujeres que perdieron su empleo durante la pandemia en Estados Unidos aumentó un 11%, mientras que la cifra en el caso de los hombres fue del 9%. En Alemania, estas cifras fueron 1.6% y 0.8% respectivamente. Los trabajadores desplazados de sus empleos son, en promedio, más mujeres, más jóvenes y con un salario más bajo.

Según estimaciones, para 2025, 85 millones de personas podrían ser desplazadas por un cambio en la división de trabajo entre los humanos y las máquinas, mientras que 97 millones de empleos podrían surgir debido a los nuevos roles de trabajo entre humanos, máquinas y algoritmos.

Entonces, ¿puede la tecnología ser el diferenciador entre la situación de empleo o desempleo? Las condiciones educativas y la capacidad de generar nuevas habilidades también juegan un papel determinante.

El desarrollo de competencias

Las nuevas habilidades valoradas por los empleadores actuales delimitan las expectativas de los “empleos del mañana”. **En México, la solución de problemas complejos, el aprendizaje activo, el pensamiento analítico, así como el diseño y programación de la tecnología, y la resolución de problemas, son las principales competencias que las organizaciones buscan entre sus empleados.**

El reporte también muestra que los trabajos emergentes de alta demanda en México son los especialistas en inteligencia artificial, los analistas de seguridad de la información, los directores de proyectos y los científicos de datos. Esta última ocupación coincide en el reporte de 2018.

Por otro lado, los empleados de contabilidad, de entrada de datos, los secretarios administrativos, los gerentes generales y de operaciones, así como los arquitectos, son las ocupaciones con menor demanda actual en el mercado laboral debido al desarrollo tecnológico.

Al respecto, las empresas de los países encuestados estiman que alrededor del 40% de los trabajadores requerirá una capacitación de seis meses o menos. Por su parte, el 94% de los líderes de negocios aseguran esperar que sus empleados adquieran nuevas habilidades en el trabajo.

La educación continua se podría convertir en un factor determinante para el mercado laboral. El 42.6% de los empleadores nacionales encuestados, consideran que el tiempo estimado necesario para capacitar a sus trabajadores será entre uno y seis meses. El 23% asegura que este será mayor a un año.

Si el retorno de inversión en capacitación no fuera el esperado, las organizaciones afirman que contratar a nuevo personal con habilidades en tecnología, la automatización del trabajo y los despidos estratégicos, podrían ser algunas opciones para hacer frente al desfase de competencias con otras empresas.

Recomendaciones

La combinación de capacitación constante y el desarrollo de nuevas habilidades por parte de los trabajadores y empleadores, pueden crear oportunidades de crecimiento económico y laboral. Sin embargo, en el sector público, el WEF recomienda generar mayores incentivos para que esto ocurra. Entre sus principales propuestas se encuentran:

- Proporcionar mayor apoyo para la profesionalización y mejorar la capacitación para trabajadores en riesgo o población desplazada.
- Incentivar a las empresas para hacer uso de los programas públicos, a fin de apoyar a sus empleados en el desarrollo y mejora de sus habilidades.
- Crear incentivos para promover la inversión en los mercados y en los empleos del mañana.
- Fomentar redes entre las organizaciones y las empresas de tecnología para ayudar en la capacitación de sus empleados.