



EL FUTURO LABORAL EN MÉXICO

¿Back to the future?

— Por Paola Palma —

Recientemente, se cumplió la mítica fecha futurista señalada en la famosa película de los años 90 *Volver al Futuro*. A pesar de que, mucha de la ficción del filme no se ha vuelto una realidad, hoy día contamos con autos que pueden desplazarse sin conductor, robots capaces de expresar emociones y un sin número de gadgets “inteligentes”.

En el presente que nos ha tocado vivir, la tecnología, la automatización y la inteligencia artificial nos sorprenden diariamente. Al mismo tiempo, la realidad económica empuja constantemente a países, sociedades y negocios a ser más y más innovadores. En este contexto, resulta pertinente preguntarnos cómo será el trabajo en el futuro.

¿La investigación e innovación llevarán a que las máquinas nos reemplacen en actividades calificadas? o bien, la tecnología flexibilizará la forma en la que se trabaja, revolucionando las interacciones laborales a todo nivel.

En este ámbito, parece que el futuro ya ha llegado. Hoy día, miles de personas pertenecen a la naciente economía compartida, un nuevo sistema en la que los profesionales independientes o *freelancers* ofrecen sus servicios a empresas que están revolucionando la típica relación empleado-empleador.

El valor del mercado *freelance* alcanza los 300 mil MDD según cifras de Accenture y si bien la vida laboral como “independiente” significa la pérdida de beneficios como vacaciones pagadas, fondos de ahorro y pensiones, los beneficios de un mejor balance entre la vida personal y laboral parecen ser superiores.

¿México está preparado para la llegada de este futuro laboral? Hace ya tiempo que en nuestro país los empleos “para toda la vida” son cada vez más escasos. Sin embargo, el país aún carece de elementos fundamentales para dar el salto al futuro laboral flexible.

El nuevo tipo de relación laboral exige ciertas características en el empleado. En este sentido, debemos preguntarnos si las escuelas en México están dotando a los alumnos no sólo de conocimientos valiosos para desempeñarse en el mundo actual, sino también, si el tipo de habilidades con las que se está dotando a los estudiantes son las adecuadas.

Actualmente, las empresas más innovadoras y exitosas, tienen interés no sólo en las competencias técnicas de las personas, están particularmente enfocadas en las habilidades socioemocionales y de comportamiento de sus empleados potenciales.

La capacidad para interactuar en equipos multidisciplinarios, promover un pensamiento creativo, la búsqueda comprometida y responsable de objetivos comunes son ejemplos de las habilidades que hoy día buscan las empresas y que México debe desarrollar en nuestros niños y jóvenes.

Desafortunadamente, estos elementos fundamentales del capital humano están ausentes en la mayor parte de la fuerza laboral mexicana, impidiendo a las empresas y a la economía detonar todo su potencial.

Según la Encuesta Empresarial del Banco Mundial 2013, en Latinoamérica, 9 de cada 10 empresas dice no encontrar el capital humano adecuado para desempeñar su actividad. Con ello, cada año se pierden importantes oportunidades para generar más empleo, inversión y crecimiento económico.

México debe crear un vínculo real entre las necesidades del mercado laboral y el sistema educativo. Desarrollar el capital humano con las habilidades y conocimientos necesarios para

hacer que nuestra sociedad sea próspera, productiva e innovadora es una tarea pendiente que no puede retrasarse por más tiempo.

Por otro lado, la capacitación en el trabajo debe contribuir a la agenda de cambio laboral. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), al menos una cuarta parte del capital humano que una persona acumula a lo largo de su vida se obtiene en inversiones posteriores al proceso de escolarización.

En este sentido, la capacitación podría ser la llave para potenciar y reforzar las habilidades de la fuerza laboral mexicana y ayudar al trabajador a adaptarse a las nuevas demandas de habilidades que exige el mercado global.

El futuro laboral a la Slim

El exitoso empresario Carlos Slim ha propuesto, en aras de crear en nuestro país un mercado de trabajo más dinámico y flexible, reducir la jornada laboral a tres días por semana, con un horario de 11 horas y extender la edad de jubilación hasta los 75 años. La idea es tentadora, sin embargo, nuestro país adolece de las condiciones para concretar esta idea.

En México, la productividad laboral ha estado estancada durante los últimos 20 años con un crecimiento promedio de alrededor de 0.9% y al menos en el mediano plazo, no existen estrategias de carácter público para elevar el desempeño productivo. Con una productividad laboral estancada simplemente no hay espacio para que las empresas puedan flexibilizar el mercado laboral al grado propuesto por Slim .

Al mismo tiempo, nuestro país no cuenta con un andamiaje laboral capaz de incorporar y manejar relaciones laborales flexibles, que promueva la creación de más empleos sin conflictos ni altos costos para las empresas. Este problema se manifiesta en el elevado nivel de empleo informal existente en México.

Según el estudio Empleos para Crecer del BID, el costo de formalizar a un trabajador mexicano representa entre 30% y 40% del producto generado por esa persona. Con una productividad laboral estancada, el costo de emplear trabajadores adicionales resulta demasiado elevado.

Es evidente que México requiere desarrollar un mercado laboral flexible cuyo factor central sea el individuo innovador, competitivo y proactivo, capaz de adaptarse a los cambios impuestos por el mercado global. Sin estos elementos, nuestro país permanecerá rezagado con respecto de las tendencias laborales mundiales perdiendo una importante oportunidad para detonar el crecimiento económico y la prosperidad futura de nuestra sociedad. ●