

Palabras para el evento del 18 de junio organizado por la Cámara de Comercio Americana en México titulado:

"El Futuro de la Fuerza Laboral de la Región"

por

Earl Anthony Wayne, embajador (ret)

Copresidente del Consejo Asesor, Instituto de México,
Centro Woodrow Wilson

Distinguido Diplomático en Residencia, American
University

**México, América del Norte y desarrollo de la fuerza
laboral**

Mucho antes de la pandemia, estaba claro que América del Norte y México sufrían alarmantes "brechas" y "desajustes" entre las habilidades de los trabajadores disponibles y los trabajos que debían cubrirse.

El resultado fue que el desempeño económico de los tres países sufrió y no alcanzó el potencial de las redes de producción y suministro de América del Norte.

Los cambios tecnológicos acelerados de lo que a menudo se llama la "Cuarta Revolución Industrial" estaban alimentando los desajustes entre las habilidades necesarias y los trabajadores disponibles.

Las nuevas tecnologías, los cambios en el proceso de trabajo, las mejoras de software se extendieron por los lugares de trabajo en todo el continente, eliminando, redefiniendo y creando nuevos empleos.

Estas transformaciones generaron demandas para aprender nuevas habilidades, para volver a capacitar a los trabajadores y gerentes existentes, y para nuevas habilidades requeridas para los trabajadores entrantes.

Estas transformaciones podrían contribuir a más y mejores empleos en el futuro.

Pero las personas, las empresas, las escuelas y los gobiernos deben prepararse para las conmociones que acompañan a la "destrucción creativa" que se avecina.

Las interrupciones sociales, económicas y políticas de las políticas deficientes ya eran evidentes en los Estados Unidos y en otros lugares.

Por estas razones, emprendí un esfuerzo de dos años para examinar los problemas y explorar posibles caminos para la cooperación de América del Norte en un informe publicado por el Centro Wilson en diciembre de 2019.

(<https://www.wilsoncenter.org/publication/north-america-20-workforce-development-agenda>)

El informe incluye un conjunto detallado de recomendaciones para la cooperación entre Estados Unidos, México y Canadá.

Efectos de la Pandemia

La pandemia de COVID19 parece estar acelerando los cambios en el lugar de trabajo que ya estaban ocurriendo.

El impacto de la tecnología en la fuerza laboral no progresa a un ritmo regular.

Los estudios indican que la automatización a menudo se produce en ráfagas, impulsada por crisis económicas.

Según dos estudios de recesiones recientes, los empleadores despidieron a trabajadores con habilidades bajas y los reemplazaron por tecnología y trabajadores más calificados.

Esto plantea problemas de política pública en toda la sociedad para los gobiernos, ejemplificados por el aumento del desempleo, y las empresas necesitan encontrar trabajadores con las habilidades necesarias, ya sea a través de capacitación o nuevas contrataciones.

Como hemos visto, esta mezcla de eventos conduce a serios debates social y político.

Para agregar a la complejidad, la automatización rara vez reemplaza clases enteras de ocupaciones. En cambio, solo partes del trabajo anterior se realizan con automatización y el trabajador requiere habilidades nuevas, a menudo digitales.

Un estudio de 2020 de McKinsey sobre los mercados laborales de Europa, por ejemplo, encuentra una gran superposición (alrededor de 24 millones de empleos) de aquellos que enfrentan riesgo de pérdida de empleo debido a la automatización y debido a COVID-19.

McKinsey encuentra que los principales sectores laborales por pérdidas en Europa son: 1) mayoristas y minoristas; 2) fabricación; 3) servicios de alojamiento y alimentación; 4) construcción; 5) transporte y almacenamiento; y 6) salud humana y trabajo social.

Sospecho que encontraremos efectos similares en América del Norte.

Un artículo reciente de Brookings Institution informa que para los EE. UU. unos 36 millones de empleos tienen una "alta" susceptibilidad a la automatización.

Argumenta que es probable que una recesión económica traiga un nuevo episodio de cambio estructural en el mercado laboral y la demanda de habilidades.

Desde la perspectiva del comercio de América del Norte, a medida que salimos de la pandemia, podemos esperar ver cambios significativos:

- mayor uso de la tecnología en la producción y en las cadenas de suministro;
- mayor uso de internet para el comercio;
- más flujos de datos transfronterizos para ayudar a gestionar los negocios;
- más gestión de diferentes procesos desde lejos;
- mayor provisión de servicios a través de internet; y
- mayor necesidad de nuevas habilidades de nivel superior entre los trabajadores.

¿Lo que hay que hacer? Mucho.

Las empresas necesitan desarrollar el desarrollo de la fuerza laboral de manera más sólida en los modelos de negocio.

Las empresas deben invertir en educación regular a mitad de carrera y en el desarrollo de habilidades para los empleados existentes, así como desarrollar programas de reclutamiento más sólidos. Esto debería traducirse en

sólidas asociaciones locales con la academia y los gobiernos.

En términos más generales, las empresas, los gobiernos y las instituciones educativas deben invertir mas en crear de asociaciones.

Los ejemplos más exitosos de colaboración que nuestro estudio encontró en América del Norte fueron grupos regionales donde empresas, instituciones académicas y autoridades estatales y locales trabajaron como socios para proporcionar trabajadores bien calificados. Querétaro fue el caso que se destacó en México.

Descubrimos que existe un papel potencial muy fuerte para que los gobiernos nacionales y estatales puedan crear la combinación de programas y resultados que fomenten buenas fuerzas laborales para satisfacer las necesidades cambiantes del lugar de trabajo.

Agenda de acción de América del Norte

Propusimos una agenda de la fuerza laboral de América del Norte centrada en cuatro áreas:

- 1) aprendizaje basado en el trabajo que satisfacen las necesidades comerciales y proporc/cionan buenos trabajos;

2) transparencia de credenciales donde los trabajadores pueden obtener credenciales ampliamente aceptadas que transmiten correctamente sus habilidades y niveles de aprendizaje;

3) recopilación y transparencia de datos del mercado laboral, donde los gobiernos recopilan y comparten datos para que las personas, las escuelas y las empresas puedan comprender las señales del mercado laboral; y

4) “prepararse para el cambio,” donde los gobiernos, las empresas y la academia comparten regularmente las mejores prácticas y las mejores maneras de enfrentar las presiones del cambio en el lugar de trabajo.

Desafíos de México

Antes de COVID-19, México ya enfrentaba una lucha muy desafiante para brindar a sus jóvenes prometedores las habilidades necesarias para satisfacer las necesidades del mercado.

México tuvo el nivel más bajo de gasto público en programas del mercado laboral como porcentaje del PIB entre los países de la OCDE.

En el ranking de 2018 de la Unidad de Inteligencia de The Economist de preparación para la automatización, Canadá

ocupó el puesto 5, Estados Unidos 9 y México 23 de 25 países.

Muchos informes de la OCDE detallan los serios desafíos del sistema educativo de México para satisfacer las necesidades del Mercado.

Las recientes medidas del gobierno no confían en que se mejore la calidad de la educación en esta área.

México tiene programas de colaboración entre empresas y sistemas educativos, pero mi fuerte impresión es que necesitan expandirse y recibir mucha más inversión para tener éxito.

Lamentablemente, no conozco los programas públicas que aborden bien los desafíos.

Esto es particularmente decepcionante porque México tiene una gran oportunidad con el lanzamiento de TMEC y con compañías que reconsideran sus cadenas de suministro globales.

Los esfuerzos a corto plazo y de costo relativamente bajo podrían incluir la inversión en programas de capacitación en Internet que se entregan digitalmente.

Del mismo modo, centrarse en la alfabetización digital básica para las escuelas secundarias y completar planes para redes de banda ancha reforzadas en el país son pasos vitales.

Finalmente, es esencial construir asociaciones y coaliciones para trabajar por los cambios y programas necesarios para apoyar la capacitación y educación de habilidades efectivas por el futuro de trabajo.

Gracias.