



**Traducción**  
**Las cicatrices a largo plazo del mercado laboral pos pandémico**  
**Project Syndicate**

17 de marzo de 2021

Laura Tyson<sup>1</sup>  
Susan Lund<sup>2</sup>

Incluso antes de la crisis del COVID-19, los afroamericanos, los hispanos, las mujeres y los trabajadores sin una educación postsecundaria enfrentaban perspectivas cada vez más bajas como resultado de la automatización y otras tendencias. Ahora, estas fuerzas se han fortalecido, creando un desajuste aún mayor entre las calificaciones de los trabajadores y los puestos de trabajo disponibles.

BERKELEY - Gracias al rápido despliegue de vacunas, las infecciones por COVID-19, las hospitalizaciones y las muertes en los Estados Unidos están disminuyendo y las restricciones pandémicas sobre la actividad económica se están reduciendo. Pero incluso con la mejora gradual de los mercados laborales, la recuperación económica ha sido lenta y desigual, y queda un largo camino por recorrer.

Según las últimas cifras oficiales, el empleo general en Estados Unidos todavía ha bajado en alrededor de 9,5 millones de puestos de trabajo desde cuando golpeó la recesión y en casi 12 millones desde su tendencia prepandémica. El desempleo, ajustado por la fuerte caída en la participación en la fuerza laboral, es de alrededor del 10%, y la tasa es aún más alta para los afroamericanos, hispanos, mujeres y los menos educados, lo que refleja tanto la naturaleza dual de la pandemia como la de larga duración. disparidades en el mercado laboral.

Otra tendencia anterior a COVID-19 es la transformación del trabajo a través de la automatización y la digitalización, procesos acelerados por la forma en que las empresas y los consumidores han respondido a la pandemia. Esta tendencia también amenaza con profundizar las desigualdades preexistentes, porque los trabajadores negros e hispanos están sobrerrepresentados en los trabajos que están en mayor riesgo debido a la automatización.

Una recuperación sostenida hacia una economía con pleno empleo y amplios "buenos trabajos" requerirá una reasignación significativa de trabajadores de los puestos de bajos salarios y poco calificados que han desaparecido como resultado de la pandemia a otros nuevos que requieren más habilidades y más capacitación. Un estudio reciente del McKinsey Global Institute (MGI) encuentra que hasta un 25% "más trabajadores de lo estimado previamente" pueden necesitar "cambiar de ocupación".

---

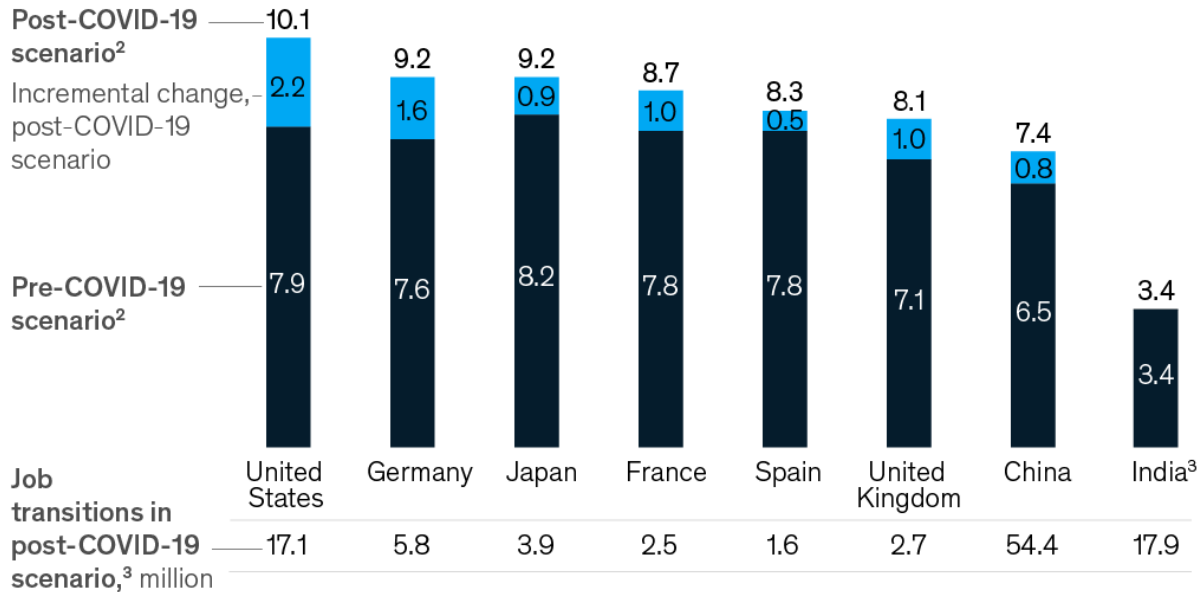
<sup>1</sup> Laura Tyson, ex presidenta del Consejo de Asesores Económicos del Presidente de EE. UU., es profesora de la Escuela de Graduados de la Escuela de Negocios de Haas y presidenta de la Junta de Fideicomisarios del Centro Blum en la Universidad de California, Berkeley.

<sup>2</sup> Susan Lund es socia de McKinsey & Company y líder del McKinsey Global Institute.



# More people may need to transition to new jobs in the post-COVID-19 scenario.

Share of workforce that may need to transition to jobs in new occupations by 2030,<sup>1</sup>%



Note: Figures may not sum to total, because of rounding.

<sup>1</sup>An occupation transition is defined as a job that has been displaced and does not come back with growth in labor demand overall. <sup>2</sup>The pre-COVID-19 scenario includes the effects of eight trends: automation, rising incomes, aging populations, increased technology use, climate change, infrastructure investment, rising education levels, and marketization of unpaid work. The post-COVID-19 scenario includes all prepandemic trends as well as accelerated automation, accelerated e-commerce, increased remote work, and reduced business travel. <sup>3</sup>Job transitions in India remain flat in both scenarios because of fewer service jobs (due to accelerated automation) for low-skill construction workers to transition into. Excludes farm transitions; if farm jobs were included, transitions would fall before the pandemic compared to after because there would be fewer transitions to secondary and tertiary sectors.

Source: McKinsey Global Institute analysis



La pandemia ha tenido un impacto particularmente severo en trabajos que requieren altos niveles de proximidad física y contacto cara a cara, incluidos camareros, empleados de tiendas, recepcionistas de hoteles, trabajadores de estadios, estilistas y otros puestos de bajos salarios. Una vez más, las mujeres, las minorías y los menos educados están sobrerrepresentados entre estos trabajadores de primera línea.

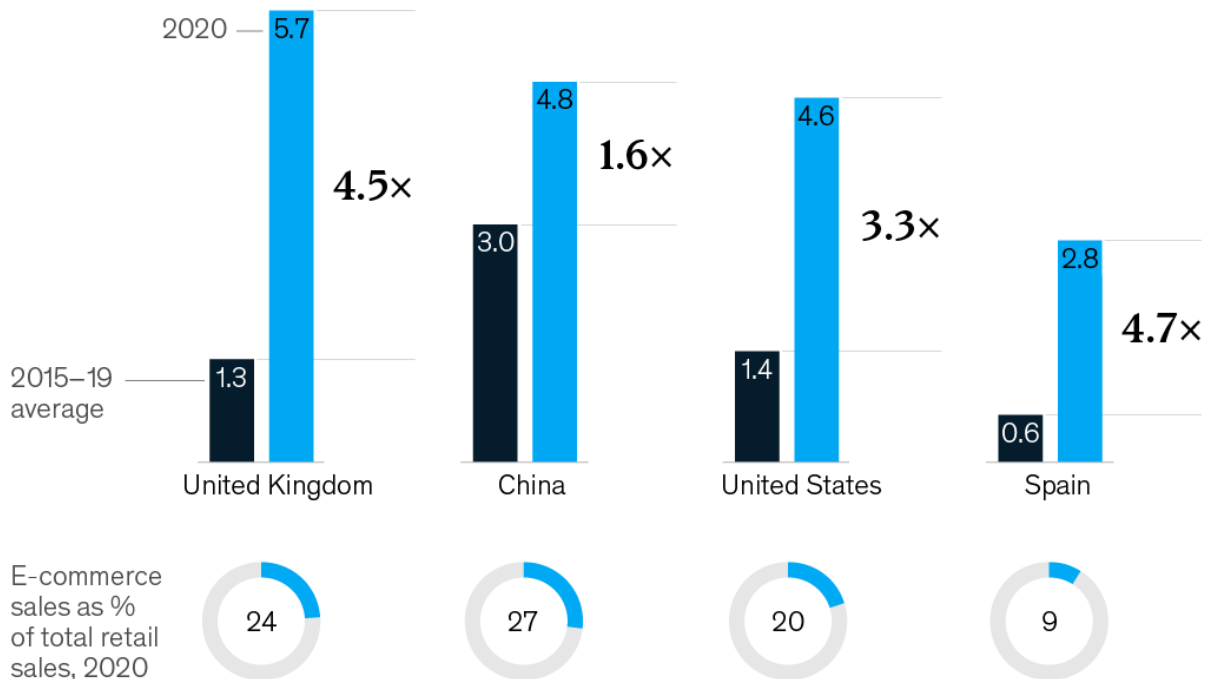
Es probable que persistan muchas de las prácticas de distanciamiento físico adoptadas por consumidores y empresas durante la pandemia. En 2020, las ventas de comercio electrónico aumentaron más del 32%, creciendo de 2 a 5 veces más rápido que su tasa promedio durante los



cinco años anteriores. Y ahora, muchos consumidores dicen que continuarán comprando en línea incluso después de que termine la pandemia.

## E-commerce has grown two to five times faster than before the pandemic.

Year-over-year growth of e-commerce as share of total retail sales, percentage points



Source: Retailing by Euromonitor International, 2021; McKinsey Global Institute analysis

McKinsey  
& Company

Del mismo modo, la supervivencia de muchas empresas ahora depende de su capacidad para pasar al trabajo remoto, una práctica a la que se habían resistido durante mucho tiempo. Con la evidencia emergente que indica que los empleados que trabajan a distancia a veces trabajan más horas y son más productivos, muchas empresas planean permitir varios tipos de arreglos híbridos después de la pandemia.



Según el análisis de MGI de más de 2.000 actividades en unas 800 ocupaciones, hasta una cuarta parte de los trabajadores de las economías avanzadas podrían realizar su trabajo de forma remota de 3 a 5 días a la semana sin perder eficacia. Eso se traduciría en 4-5 veces más personas trabajando regularmente desde casa.

El trabajo remoto, sin embargo, se concentra en trabajos con salarios más altos. Según una encuesta realizada en los EE. UU. En abril pasado, aproximadamente el 60% de los trabajadores con altos ingresos podían hacer su trabajo de manera efectiva desde casa, en comparación con el 34% de los trabajadores con bajos ingresos. No es sorprendente que las ocupaciones con salarios altos en los EE. UU. hayan sufrido caídas mucho menores en el empleo que las categorías de salarios bajos.

Un gran cambio permanente al trabajo a distancia tendría implicaciones de gran alcance para los centros urbanos y los trabajadores que prestan servicios en edificios de oficinas, restaurantes, hoteles y tiendas. Antes de la pandemia, estos servicios representaban aproximadamente uno de cada cuatro empleos en los EE. UU., Así como una proporción importante y creciente del empleo entre los trabajadores sin educación postsecundaria. Ahora, una investigación reciente confirma que a medida que ha aumentado el trabajo remoto relacionado con la pandemia, la demanda de servicios locales en las ciudades ha comenzado a caer.

Más teletrabajo y trabajo remoto podrían cambiar permanentemente la geografía del trabajo, estimulando una migración de talento a largo plazo desde ciudades grandes y de alto costo que habían sido los motores de la creación de empleo. Ya hay evidencia de los alquileres residenciales y las tasas de desocupación de oficinas tanto en los EE. UU. como en Europa donde trabajadores y empresas se están mudando de las áreas de mayor costo a ciudades más pequeñas. Además, países enteros compiten ahora para atraer a trabajadores remotos que se desplazan libremente. Por ejemplo, Estonia y Georgia han relajado sus requisitos para visas de corta duración y Grecia está ofreciendo incentivos fiscales especiales.

Las empresas también están invirtiendo en tecnologías digitales y automatización para permitir una mayor distancia física entre sus empleados y crear flexibilidad para hacer frente a los cambios en la demanda. Los robots y las aplicaciones de inteligencia artificial han ayudado a los trabajadores de las líneas de montaje a mantener un distanciamiento social seguro; operaciones de almacén de comercio electrónico aceleradas; permitió más autopago en las tiendas; ayudó a los bancos a procesar el aumento de los préstamos de estímulo; e incluso como cocineros, volteando hamburguesas y preparando papas fritas.

Es probable que estas formas de automatización impulsadas por una pandemia desplacen a los trabajadores a una escala mayor de lo que los economistas esperaban anteriormente. El mayor impacto se producirá en los servicios de alimentación, comercio minorista, hostelería, servicio al cliente y apoyo de oficina, que representaron una parte significativa del empleo prepandémico y comprenden principalmente empleos de bajos salarios.



En los EE. UU., Podría haber 4,3 millones menos de empleos en alimentos y servicio al cliente, y casi un millón menos de empleos de apoyo en oficinas en 2030 de lo que hubiera sido el caso sin la pandemia. Los ocho países estudiados (China, Francia, Alemania, India, Japón, España, Reino Unido y EE. UU.) Muestran el mismo patrón de reducción de la demanda de ocupaciones y trabajos de bajos salarios. En estos países, se estima que un 12% más de trabajadores necesitarán cambiar de ocupación de lo que pronosticamos antes de la pandemia.

Finalmente, los trabajos que pagan en el 30% superior de los salarios, como los de atención médica y las profesiones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), están destinados a crecer. Pero estos requieren una combinación muy diferente de habilidades y credenciales que los trabajos de bajos salarios que están desapareciendo. La formación de los trabajadores desplazados se convertirá así en una prioridad fundamental.

El posible desajuste entre los requisitos futuros de habilidades y los trabajos disponibles presenta una oportunidad para reinventar el trabajo, la fuerza laboral y el lugar de trabajo para empleadores de todos los tamaños. Pero también aumenta la urgencia de financiar e implementar programas efectivos de capacitación y apoyo a los ingresos para los trabajadores que se ven obligados a trasladarse a otras ocupaciones, industrias y lugares.

Construir un futuro de “buenos empleos” es posible. Pero, como señala la Comisión del Futuro del Trabajo de California en un nuevo informe, llegar allí requerirá una inversión pública y privada en las habilidades de los trabajadores