

RETOS DE LA AUTOMATIZACIÓN



mientras que hay una oferta excesiva de personal que cuenta con educación superior, pero que no consigue empleo en su área de especialización.

Existe una gran preocupación por el cambio que están sufriendo y seguirán experimentando los empleos en el mundo, a consecuencia de la revolución tecnológica en curso. Así lo indican los documentos del Foro Económico Mundial (“The Future of Jobs”), McKinsey Global Institute (“A Future that Works: Automation, Employment and Productivity”) y la OCDE (“The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries”), entre otros.

Hay polémica acerca de si se trata mayormente de un desplazamiento de la fuerza laboral por una automatización generalizada y por una sustitución de la inteligencia humana por una artificial, o si la nueva tecnología transforma, más bien, la naturaleza de las tareas que realizan los empleados.

El Internet de las Cosas, el *Big Data*, las fábricas inteligentes y la robótica están conduciendo a los procesos productivos a hacerse cargo de sí mismos con gran eficiencia y a que la intervención humana sea cada vez menor y más sofisticada a lo largo de la cadena productiva.

Las estimaciones de la potencial pérdida de empleos varían mucho: 9%, para los países de la OCDE (OCDE, 2016), con base en un cálculo de tareas específicas: 47%

en Estados Unidos, al considerar ocupaciones en términos más amplios (Frey y Osborne, 2013); y en un estudio muy reciente de McKinsey (2017), que analiza 2,000 actividades laborales vinculadas a 800 ocupaciones en Estados Unidos, se estima que 51% de esas tareas pueden ser automatizadas en ese país.

No hay duda de que los empleos requerirán conocimientos cada vez más sofisticados, pues aquellos que involucran tareas físicas repetitivas, como ciertas actividades manufactureras, o la simple recolección y el procesamiento de datos a través de una serie de servicios, son fácilmente automatizables o digitalizables.

Serán los de mayor creatividad, los que requieren mayor improvisación, inteligencia emocional, etcétera, los que seguirán siendo indispensables.

Así, el rezago en la formación de personal idóneo para manejar las nuevas tecnologías puede constituir un obstáculo para que muchas empresas asciendan a niveles de mayor sofisticación tecnológica, lo cual pone una camisa de fuerza al desarrollo económico de un país.

En México, las empresas que buscan talento para operar las nuevas tecnologías tienen gran dificultad para encontrarlo,

Esta escasez de personal con altas capacidades es incongruente con el hecho de que los profesionistas en México enfrenten problemas de empleo. Como ya lo señalara Hernández Laos (2012) en un importante estudio sobre el mercado laboral de profesionistas en México, hay un porcentaje cada vez mayor de ellos que deben trabajar en labores que no aprovechan sus conocimientos. Esto sugiere una “sobrecualificación” de los profesionistas. Pero la escasez de talento percibido por los empleadores sugiere también una “subcualificación” de los profesionistas, lo que les impide acceder a puestos del nivel al que aspiran.

El personal que labora en tareas más sencillas no se libra de sufrir desajustes entre su capacitación y las exigencias de los nuevos procesos tecnológicos de la producción, por lo que se requiere su reentrenamiento, de manera que adquieran versatilidad para adaptarse a tareas cambiantes.

De este modo, en todos los niveles se necesita un nuevo tipo de preparación. Tanto la capacidad de innovación como la resiliencia de los trabajadores ante ella llaman a nuevas formas de enseñanza, desde la educación preescolar hasta la educación superior y la capacitación de técnicos y trabajadores en todos los campos. **F**

“EXISTE UNA GRAN PREOCUPACIÓN POR EL CAMBIO QUE ESTÁN SUFRIENDO LOS EMPLEOS A CONSECUENCIA DE LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA”