El mercado laboral: ¿Más oferta que demanda?

\* Parecería que algo extraño estuviese pasando en el mercado laboral ya que varios países del mundo reportan vacantes en puestos y escasez de demanda laboral para cubrir esos puestos cuando a la vez el desempleo alcanzó picos históricos por la crisis que generó la pandemia de covid-19

**Melisa Murialdo**

melisamurialdo@gmail.com

En el 2020, hubo un gran incremento en la demanda de empleo relacionados con habilidades especializadas en lo que respecta a la tecnología y se estima que este crecimiento siga durante esta nueva normalidad post-pandemia. Uno de los problemas que vislumbró el coronavirus, es que los habitantes capacitados en áreas especializadas no son suficientes para cubrir la oferta en ascenso.

En un principio, se puede visualizar así un desajuste amplio entre habilidades de los potenciales empleados y las nuevas necesidades que requieren las empresas. A su vez, muchas empresas tampoco tienen en cuenta los requerimientos de sus empleados ante el nuevo contexto. Es de esperarse que estos cambios de dinámica, golpeen más fuerte a negocios que son de estructuras pequeñas, no a los gigantes del mercado privado que imponen valores altos en los salarios de sus empleados.

**Causas del fenómeno del desajuste laboral**

Hay varias causas para este fenómeno, por un lado, se podría pensar en los bajos salarios pagados en relación a los incentivos que otorgan los gobiernos. Cuando los salarios ofrecidos son muy bajos y rozan la explotación laboral; las prestaciones de desempleo adicionales motivan a los sujetos desempleados a no trabajar en una actividad que no los satisfaga. Muchos de los trabajadores precarizados que tenían un bajo salario, pueden ganar lo mismo o más solicitando subsidios por desempleo.

Por otro lado, se encuentran las jubilaciones anticipadas, la necesidad de cuidar a los hijos menores, los temores a contraer covid-19; como causas de la preferencia de los trabajadores de permanecer en su hogar.

Otra arista de este fenómeno, es el alto porcentaje de trabajadores que abandonó de manera voluntaria su empleo, ya que consideraban que podían conseguir otro con mejor remuneración o mejores condiciones laborales o dedicarse a emprender en algo que les guste. Muchos trabajadores, deciden buscar un trabajo que habilite su labor desde el hogar, ya que lo prefieren de esta manera y no volver a su lugar de trabajo habitual en la presencialidad. Esto impacta tanto en la presión para el alza de los salarios para que los empleados no caigan en manos de la competencia, como también en el aumento de las renuncias en las distintas empresas, sobre todo si hay escasez de postulantes en nuevas vacantes que aparezcan.

El desempleo sufrió un aumento mayor en sectores de trabajo donde no es posible el modelo de teletrabajo, en contraste con empleos que sí permiten el teletrabajo como modelo laboral.

Entre los factores que más afectan el desarrollo del mercado laboral en pandemia en todo el continente, se encuentra la poca especialización para los puestos que se encuentran en auge en la oferta laboral actual. Los habitantes capacitados en áreas especializadas, no son suficientes, sobre todo en el área de la computación. En América Latina específicamente se buscan perfiles laborales como programadores, encargados de logística, administración y marketing.

México, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Perú y Uruguay; buscan talentos que son tentados en el extranjero con compensaciones dolarizadas. Para contrarrestar esta situación que se vive en toda América Latina, empresas grandes de tecnología ponen a disposición plataformas con cursos en competencia laborales de alta demanda.

En abril de 2021 se reportó un incremento de 15% en la oferta de empleos vinculados a la tecnología en México. Con respecto al mismo período del 2019, el aumento es del 58%.

El 60% de las empresas mexicanas señalan dificultades para cubrir puestos digitales.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), existen 976 000 de personas formadas en tecnologías de la información y comunicación (TIC); de las cuales, al menos 241 300 no cuentan con un empleo.

Por lo que no es solamente un problema de falta de capacitación como deducen muchas corporaciones sino también de falta de incentivos económicos y de bienestar general por parte de las empresas nacionales.

Es así que se puede observar que además de la falta de especialización, con la pandemia se han incrementado los cambios laborales por decisiones voluntarias por parte de los empleados. Los resultados de encuestas en el sector muestran que uno de cada cinco personas cambió en el año 2020 de trabajo de forma voluntaria, mientras que uno de cada cuatro empleados planea cambiar de empleador en el corriente año; lo que sitúa al cambio laboral voluntario con horario y ubicación flexibles, mayores beneficios y apoyo para el bienestar, como una de las principales causas de los cambios en el mercado laboral a causa de la pandemia.

Dentro de los que eligieron cambiar de trabajo por decisión personal, un 33% son de la generación Z (entre 18-24 años) y un 25%, Millennials (entre 25-39 años).

¿Es posible achicar la brecha entre la oferta y la demanda laboral en un contexto de crisis mundial?

En América Latina se encuentran muchas empresas con proyectos de comercio electrónico o de transformación digital y no encuentran los recursos necesarios experimentados para realizarlos. Los países sufren de la competencia de países de otros lugares del mundo que buscan talentos que son tentados con compensaciones dolarizadas que pueden impactar en los ingresos y en un mejor futuro laboral de los profesionales y se podría pensar que la causa viene por ese lado, pero este problema no es exclusivo de Latinoamérica, en el mundo entero hay millones de puestos a cubrir que no encuentran su vacante. En el mes de junio de 2021, en Estados Unidos se llegó al récord en número de vacantes de empleos. De acuerdo a resultados de la Encuesta de Vacantes y Rotación Laboral (JOLTS), las vacantes disponibles en el país del norte alcanzaron un nuevo techo histórico: hay 9.21 millones de puestos a cubrir en plena crisis mundial. En lo que respecta a la tasa de desempleo, el informe elaborado por el departamento de trabajo de Estados Unidos, muestra un aumento de una décima, es decir, un incremento mínimo de la misma, que alcanza al 5.9% de desocupación (9.5 millones de personas). Si bien la tasa de desempleo sigue siendo mayor a la registrada en febrero de 2020 (3.5%, antes del inicio de la pandemia por covid-19, todavía hay 7 600 000 de empleos menos que antes de la pandemia); es menor a la de abril del mismo año que tuvo el pico de 14.8%. El desempleo en el país de América del Norte alcanza a 9 millones de personas, pero a su vez hay 9 millones de puestos laborales vacantes.

¿Cómo se explican estas situaciones que atraviesan los países?

Después del golpe inicial de la pandemia sobre el mercado laboral en todo el mundo que implicó aumentos históricos del desempleo, hoy con el avance de la vacunación y la mejora paulatina en la situación general, muchos empleadores se cruzan con un problema no previsto: no encuentran candidatos para cubrir los nuevos puestos. Aunque parezca extraño, no es un problema nuevo, pero que sí requiere soluciones nuevas para poder avanzar con la recuperación económica, como, por ejemplo; priorizar al empleado, ofreciéndoles incentivos, capacitación para poder eliminar las barreras de entrada a las vacantes disponibles y sobre todo flexibilidad sobre cuándo y dónde trabajar.

La pandemia cambió las prioridades de las personas generando un replanteo de su vida cotidiana, por ende, de su situación laboral. El riesgo de muerte a corto plazo, la incertidumbre de perder seres queridos, colocó el foco en el propósito e hizo que muchas personas dejen de querer trabajar en algo que no los hace felices.

El mercado laboral nunca volverá a ser el mismo, este es un momento bisagra en el mundo que exige cambios e implica desafíos en todas las áreas. De acuerdo al análisis, se puede afirmar que el desajuste observado en el sector laboral no se debe tanto a la escasez de mano de obra, sino a una época de cambios estructurales para la economía. Para poder continuar el camino del progreso general, hay que adaptarse a la misma y empezar a escuchar al empleado brindándole la flexibilidad que necesita.