

Valgo - Blog

<https://www.valgo.es/>

El futuro del trabajo después de la COVID-19

The future of work after COVID-19

Trends accelerated by COVID-19

Work arenas with high physical proximity were most disrupted short term during COVID-19, and some will see enduring effects.

Remote work

20–25% of workers in advanced economies could work remotely 3+ days a week on a long-term basis

Digitization

2–5x growth in e-commerce, as a surge in digital platforms is underway

Automation

Uptick in use of robotics, robotic process automation, and AI



Occupation transitions may increase by as much as 25 percent by 2030

Increase in occupation transitions between pre- and post-COVID-19 scenarios by 2030, %

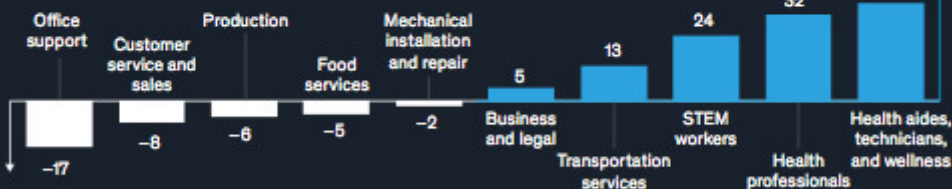


Total workers needing to make occupation transitions in post-COVID-19 scenario, millions



Labor demand will shift across occupations

Percent change in labor demand in United States, 2018–30, %



Business leaders and policy makers can build out digital infrastructure, enable faster reskilling, and innovate new worker benefits and support mechanisms.

McKinsey
Global Institute

La pandemia de COVID-19 ha traído numerosas consecuencias para los mercados laborales a nivel mundial, con millones de pérdidas de empleo, introducción en muchos casos al teletrabajo y otros muchos con protocolos de protección en sus puestos de trabajo.

McKinsey Global Institute (MGI) ha realizado el primero de tres informes que van a examinar la economía tras la pandemia. En este primer informe, analizan el impacto a largo plazo de la pandemia en ocho países: China, Francia, Alemania, India, Japón, España, Reino Unido y Estados Unidos. En concreto, analizan 800 ocupaciones agrupándolas en función de la proximidad e interacción interpersonal que requiere cada

puesto.

Desde MGI explican que es probable que **las áreas de trabajo donde más proximidad física hay, es donde mayor transformación habrá tras la pandemia**, lo que es previsible que desencadene efectos colaterales en otras áreas asociadas. Durante la pandemia, el virus ha perturbado especialmente las ocupaciones donde la proximidad física es muy alta, como la atención médica, atención personal al cliente, o los viajes.

Work arenas vary in overall physical proximity.

Overall-physical-proximity score by work arena (based on human interaction and work-environment metrics), score out of 100



Note: Occupations were assigned to work arenas using O*NET data.
Source: O*NET OnLine, Employment and Training Administration (ETA), US Department of Labor; US Bureau of Labor Statistics; McKinsey Global Institute analysis

McKinsey
& Company

Otros ejemplos son los trabajadores de primera línea que interactúan con clientes en tiendas minoristas, como comercios, bancos u oficinas de correos. Uno de los sectores que más han sufrido con las restricciones de la pandemia son el ocio y el turismo (restaurantes, hoteles, etc.) pues han tenido que cerrar durante mucho tiempo. Estos sectores pueden verse afectados en el futuro, debido a la reducción de viajes de negocio por el teletrabajo, o a la reducción de demanda en la hostelería por el incremento de servicios de comida a domicilio.

Continuidad del teletrabajo y reuniones virtuales

En este informe de MGI, han analizado más de 2.000 tareas utilizadas en las 800 ocupaciones de los ocho países observados. Han encontrado que del 20% al 25% de la fuerza laboral de las economías avanzadas podría trabajar en casa entre 3 y 5 días a la semana, después de la pandemia. Representa de cuatro a cinco veces más de lo que era antes de la pandemia. Esto podría suponer un cambio demográfico de las poblaciones de

los países, debido a que al teletrabajar, muchos prefieren vivir en ciudades pequeñas o a las afueras de las grandes ciudades.

Sin embargo, es importante señalar que hay algunos trabajos que se realizan mejor en persona, aunque técnicamente puedan hacerse en remoto. Algunas tareas como negociaciones, decisiones comerciales, intercambio de ideas o incorporación de nuevos empleados, pueden perder algo de efectividad si se realizan de forma remota.

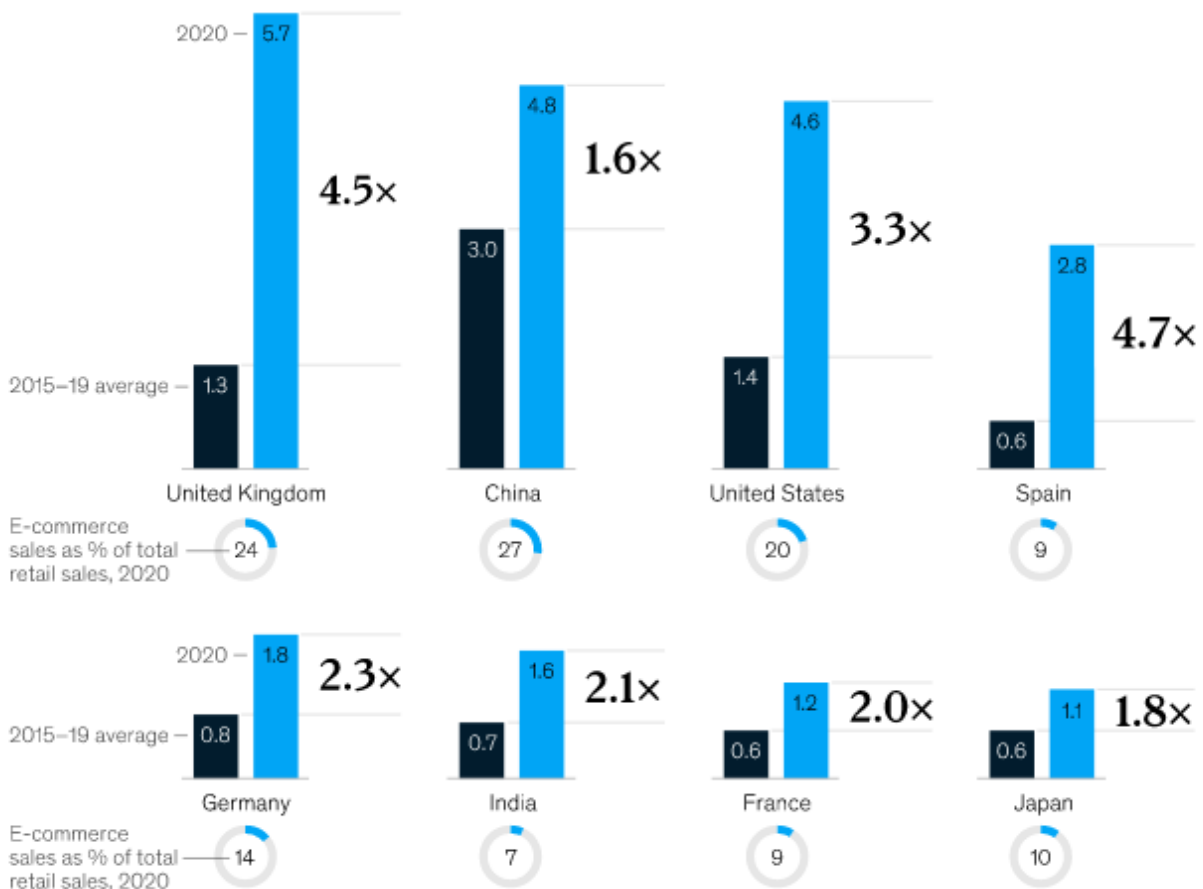
Pero el hecho es que algunas empresas están ya planeando cambiar a espacios de trabajo flexibles, tras vivir situaciones positivas de teletrabajo. Una encuesta realizada por McKinsey encontró que las **empresas planeaban reducir espacios de oficinas en un 30% de media**. Esto, sin embargo, puede influir en otros sectores, como restaurantes y tiendas minoristas situadas en distritos de oficinas, pues su demanda depende de estos trabajadores.

En cuanto al sector de los viajes, se recuperará la normalidad en la demanda de los viajes de placer y el turismo. Sin embargo, McKinsey estima que la demanda de los viajes de negocio se reduzcan un 20%. Esto afectaría también a las aerolíneas, aeropuertos, hostelería y servicios de alimentos.

Otros sectores comerciales que han crecido mucho por la pandemia son el comercio electrónico, la telemedicina, la banca en línea, el entretenimiento en streaming. Es muy posible que cuando se recupere la normalidad estas prácticas disminuyan, pero continuarán muy por encima de los niveles previos a 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

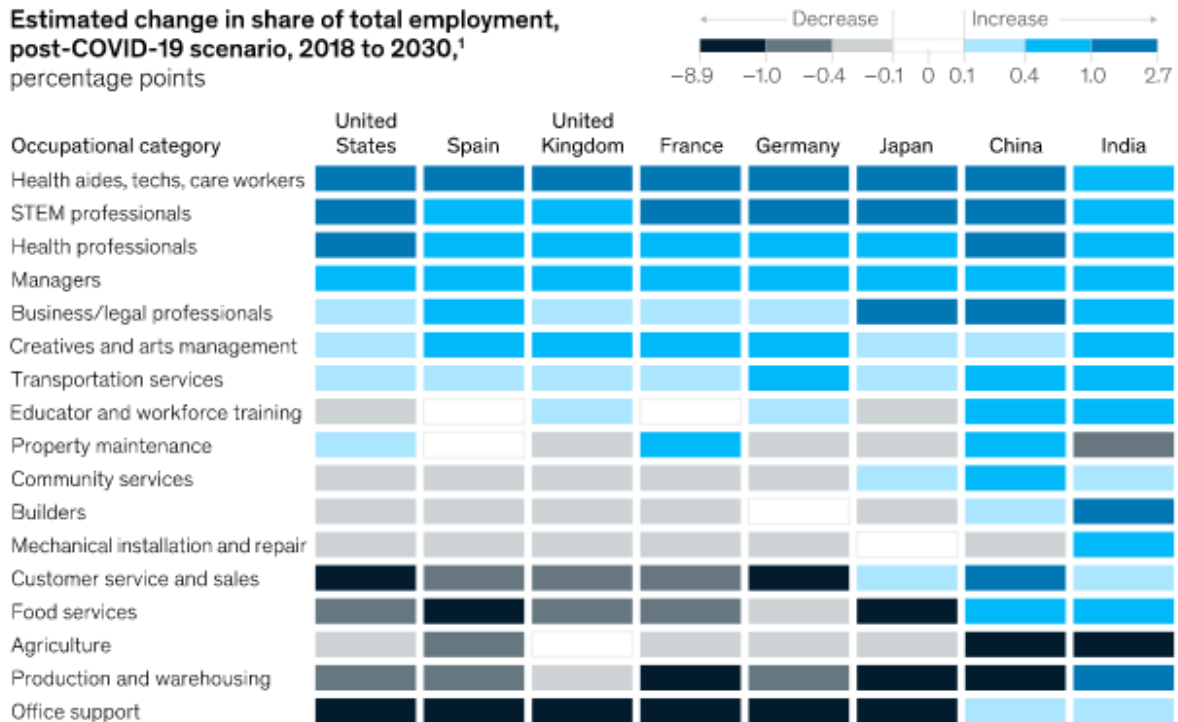
McKinsey
& Company

Hay que destacar también el **gran crecimiento de la automatización e Inteligencia Artificial**. Según la encuesta de MGI, dos tercios de los 800 altos ejecutivos encuestados dijeron que estaban aumentando la inversión en automatización e Inteligencia Artificial de manera bastante significativa. Aquellos sectores donde más están invirtiendo es en los que requieren una alta proximidad física, para poder seguir manteniendo la productividad sin tener que aglomerar a muchas personas.

En cuanto al **impacto de la pandemia**, los más afectados serán los trabajadores de servicios de alimentos y de ventas al cliente, así como los puestos de oficina menos cualificados. Sin embargo, se cree que los empleos de almacenamiento y transporte pueden aumentar. La demanda de trabajadores de atención médica se prevé que aumente bastante, debido a la mayor atención de la población a su salud.

The mix of occupations may shift by 2030 in the post-COVID-19 scenario.

Estimated change in share of total employment, post-COVID-19 scenario, 2018 to 2030,¹ percentage points



¹The 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 pre-COVID-19 trends as well as accelerated automation, accelerated e-commerce, increased remote work, and reduced business travel. Source: McKinsey Global Institute analysis

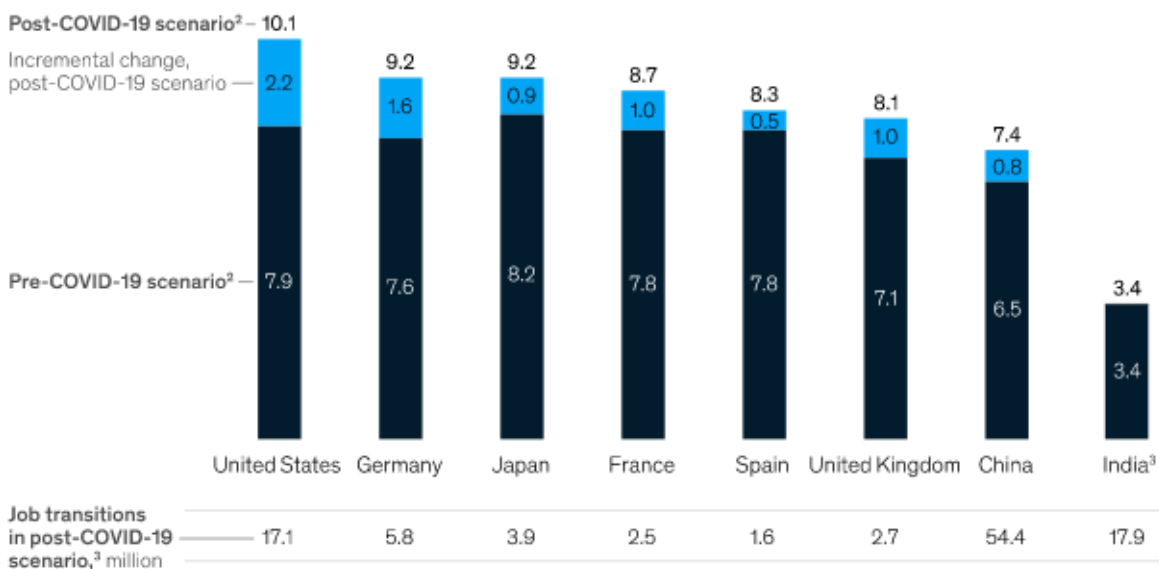
McKinsey
& Company

Indagando en las **pérdidas netas de empleo**, antes de la pandemia se concentraban en las ocupaciones de salario medio de industrias manufactureras y de oficinas, debido a la automatización, mientras que los empleos de salarios bajos y altos seguían creciendo. Ahora, tras la pandemia, se estima que casi todo el crecimiento de la demanda laboral se dará en trabajos con salarios altos, y los trabajadores con salarios bajos podrían tener que cambiar a ocupaciones diferentes que requieran nuevas habilidades.

De hecho, según la investigación de MGI, 1 de cada 16 trabajadores necesitará encontrar una ocupación diferente a la suya en 2030, lo que significa un 12% más de lo que se pensaba antes de la pandemia, y hasta un 25% más en las economías avanzadas.

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 2030,¹%



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

¹An occupation transition is defined as a job that has been displaced and does not come back with growth in labor demand overall.

²The 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.

³Job 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

McKinsey
& Company

La **combinación de habilidades requeridas** entre los trabajadores también cambiará.

En Alemania, por ejemplo, la proporción de tiempo que los trabajadores alemanes dedican a las habilidades cognitivas básicas se puede reducir en 3,4 puntos porcentuales, mientras que el tiempo que dedican a las habilidades sociales y emocionales aumentará en 3,2 puntos porcentuales. En la India, la proporción del total de horas de trabajo dedicadas a las habilidades físicas y manuales disminuirá en 2,2 puntos porcentuales, mientras que el tiempo dedicado a las habilidades tecnológicas aumentará en 3,3 puntos porcentuales.

Si distinguimos entre **salarios**, los trabajadores con salarios bajos utilizan habilidades cognitivas básicas y habilidades físicas y manuales el 68% del tiempo, mientras que los que tienen salarios medios representa un 48% del tiempo dedicado. Los trabajadores de salarios altos, a su vez, sólo representa un 20%.

En cuanto al **ámbito social**, en Estados Unidos y Europa es más probable que tras la pandemia, los trabajadores sin título universitario, los grupos étnicos minoritarios y las mujeres necesiten cambiar de ocupación. Del mismo modo, este cambio de ocupación afectará más a los jóvenes.

En definitiva, las empresas deben adaptarse a los cambios a corto, medio y largo plazo provocados por la pandemia. Deben analizar qué tareas pueden hacerse en remoto y cuáles es mejor que sean presenciales. También cobrará importancia la capacitación de

los trabajadores. Algunas empresas, como Walmart, ya están facilitando los cambios de ocupación centrándose más en las habilidades requeridas que en los títulos académicos.

Este cambio en las empresas debe ir acompañado de políticas estatales de expansión de la infraestructura digital, pues incluso en las economías avanzadas, casi el 20% de los trabajadores en zonas rurales no tienen acceso a Internet. También los gobiernos deben proteger a los trabajadores independientes y a aquellos que tienen que cambiar su ocupación, puesto que es necesario que puedan encontrar fácilmente nuevos trabajos. Esto permitirá disponer de una fuerza laboral más resistente, talentosa y mejor remunerada, que en definitiva proporcionará una sociedad más sólida y equitativa.

Fuente: **McKinsey Global Institute**

Fecha de publicación: 18 de febrero de 2021

[Acceder al artículo original >>>](#)

Link to Original article: <https://www.valgo.es/blog/el-futuro-del-trabajo-despues-de-la-covid-19?elem=234786>