

Directivos

Jonas Prising

Presidente y consejero delegado de Manpower Group

Desde finales de 2015 es el máximo responsable del grupo Manpower a nivel mundial, una de las grandes firmas de recursos humanos, con una facturación que ronda los 20.000 millones de dólares cada año

“La mujer es la mayor fuente de talento y la más infrutilizada”

JAVIER GARCÍA ROPERO *Madrid*

El mercado laboral ha atravesado profundos cambios tras la crisis financiera. Algo que continuará de la mano de los avances tecnológicos, que están impactando en millones de puestos de trabajo. Jonas Prising (Estocolmo, Suecia, 1968) es el presidente y consejero delegado de una de las mayores compañías de recursos humanos del mundo, Manpower. De visita en España, analiza el presente y futuro de un mercado laboral marcado por las máquinas.

PREGUNTA. ¿Los robots van a quitarles a los humanos sus trabajos?

RESPUESTA. Probablemente no. La tecnología está teniendo y tendrá un impacto significativo en la mayoría de puestos de trabajo. Para sacar provecho de esos avances, las empresas buscarán gente con mayores capacidades. Y los trabajos que requieren menor capacitación, los basados más en la repetición, serán más susceptibles de ser automatizados. Creo que el impacto a medio plazo será moderado. Nuestra visión es que no serán muchos los empleos que se sustituyan al 100%, pero la automatización impactará en la mayoría de puestos.

P. ¿Eso significa que quienes tengan menos preparación no podrán acceder a un empleo?

R. La automatización, la tecnología, el comercio

global, han tenido cosas muy positivas para el mundo y la mayoría de los países. Pero mucha población no se ha beneficiado de esto. En el último año, esto se ha puesto de relieve por los inesperados resultados electorales inesperados. Es muy importante que las empresas, los políticos y la sociedad entiendan que este no es un problema local. Son cambios estructurales que hay que afrontar con soluciones que son diferentes a las que se han utilizado antes.

P. ¿Soluciones de qué tipo?

R. Muchos países conciben el empleo igual que hace 50 años. Si todas las políticas se basan en reforzar los métodos tradicionales pese a los cambios estructurales que se están produciendo, vas a tener ciudadanos de segunda que no van a tener acceso a ayudas para formarse, para poder pedir un crédito... Los países siguen pensando en la seguridad del puesto del trabajo, y no en la seguridad del empleo. Lo normal ahora van a ser los cambios: trabajar a tiempo completo, partido, freelance, de forma temporal... Por eso, debes tener un sistema que facilite a la gente esos cambios, que les deje adaptarse, seguir formándose. Si no, la masa laboral va a estar muy polarizada.

P. ¿El mercado laboral debe ser más flexible?

R. Más flexible y más seguro. No se trata de que, como empleador, puedas hacer lo que quieras. Pero se deben apoyar mecanismos que garanticen y favorezcan el flujo de personas entre empresas. Dar acceso a fondos para la formación, que las instituciones educativas y el mercado laboral trabajen de forma más cerrada, o que los estudiantes universitarios salgan realmente preparados al mercado laboral.

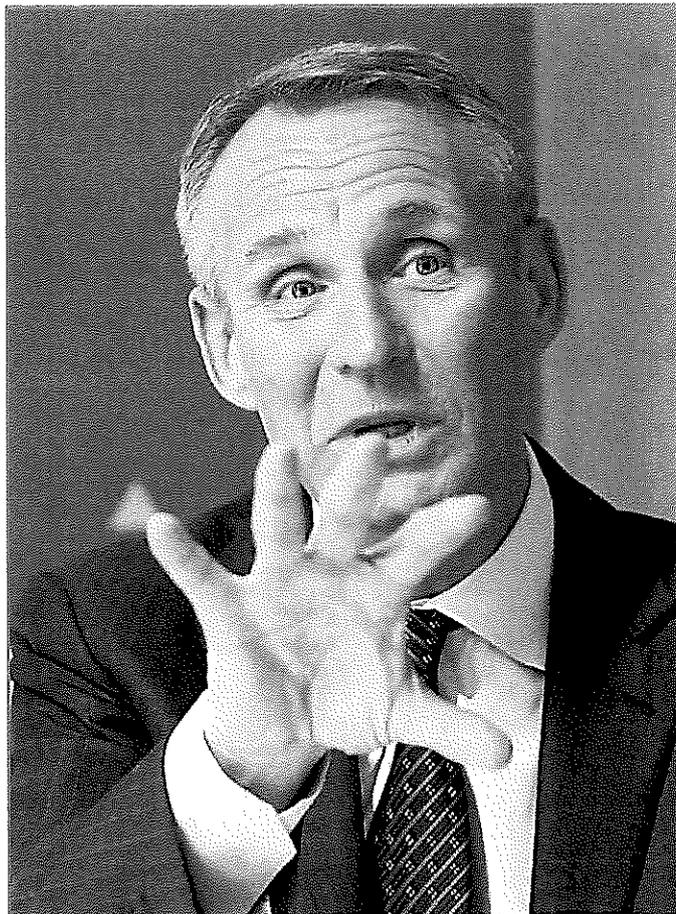
P. ¿Apoya la renta básica universal?

R. Creo que es una idea muy equivocada. El trabajo no solo es recibir un dinero para

subsistir. Significa sentirse útil, motivado, parte de la sociedad. La renta básica en su máxima expresión no es la evolución correcta. Y parte de la idea de que el 45% de los empleos van a desaparecer. Y yo no creo que eso vaya a pasar.

P. ¿Por qué las empresas no encuentran el talento que necesitan?

R. Es un problema con muchas aristas. La tecnología hace que las empresas tengan que contratar gente muy cualificada para seguir siendo competitivos.



JUAN LÁZARO

“Creo que la renta básica universal, en su máxima expresión, es una idea muy equivocada”

Antes, las compañías no creaban talento, sino que consumían mano de obra. Ahora, los empleadores deben recuperar el interés por desarrollar y retener a su gente. Después, las instituciones educativas funcionan como hace 50 años, deben estar más cerca de las empresas. Y cada individuo debe tener claro que lo que definirá su empleabilidad será su capacidad para aprender constantemente nuevas habilidades.

P. ¿Los estudios tecnológicos son garantía de empleo?

R. Cada vez más trabajos van a depender de la tecnología. Y la necesidad de tener una base de conocimientos en ciencias, tecnologías y matemáticas va a ser mayor. Como también tener unas buenas dotes de comunicación, de creatividad, de colaboración... Es una mezcla de habilidades. Solo hay un caso específico de profesión que, creo, va a crecer, que es la sanidad, debido al envejecimiento progresivo de la población.

P. ¿Son los millenials tan diferentes?

R. No. Se dice que no son leales, que cambian mucho de empresa, que solo se preocupan por ellos... Estos jóvenes miran alrededor y ven que ya no hay empresas que les vayan a contratar durante 40 años. Y cambian de compañía si ven que no pueden desarrollarse. También quieren estabilidad, quieren una casa. Cambian porque están protegiendo su empleabilidad y sus carreras.

P. ¿La desigualdad salarial entre hombres y mujeres es uno de los grandes problemas por resolver?

R. Las diferencias son inaceptables, pero creo que hay algo aún más preocupante: la participación global de la mujer en el mercado laboral. Son una fuente de talento que está infrutilizada, estando mejor formadas que los hombres. La incorporación de la mujer al mercado laboral, y en igualdad de condiciones, es la manera más rápida para generar crecimiento económico.



“No serán muchos los empleos que sean automatizados al 100%, pero todos se verán afectados”