

En 2021 ocurrió el fenómeno conocido como la Gran Dimisión en Estados Unidos, una fuerte tendencia que vio cómo millones de trabajadores decidían no volver al trabajo tras los confinamientos a raíz del Covid-19, un número creciente de dimisiones y, como consecuencia, las primeras dificultades de contratación para las empresas.

Aunque la tendencia es innegable –con tasas de abandono voluntario que se elevan al 3%–, sus causas siguen siendo bastante imprecisas. Con frecuencia se aducen varios factores para explicar este cambio, entre ellos el fin de los flujos migratorios, una aceleración del número de jubilaciones o la capacidad de algunos estadounidenses para vivir de los subsidios entregados durante la pandemia como principal fuente de ingresos. Cada uno de ellos es cierto, al menos parcialmente.

Sin embargo, se trata de factores cíclicos. Y dos años después de que se terminasen los confinamientos, es evidente que el mercado laboral sigue sometido a una presión considerable. Los hechos hablan por sí solos: en Estados Unidos sigue habiendo 10 millones de puestos de trabajo vacantes, los trabajadores japoneses han disfrutado de la mayor subida salarial de los últimos 25 años y, en la eurozona, la tasa de desempleo ha alcanzado el nivel más bajo de los últimos 25 años (6,6%).

Este cambio tiene una explicación estructural y visible: los cambios demográficos. La población global en edad de trabajar ha empezado a contraerse. Se trata de un cambio importante. Es fundamental tener en cuenta que cuando la economía china se abrió en la década de 1980, millones de empleados se incorporaron a la población activa mundial, que entonces alcanzó su punto máximo un poco antes de 2020.

Sin embargo, esta dinámica se está invirtiendo ahora con el envejecimiento de la población china. La población del gigante asiático en edad de trabajar se está reduciendo, lo que se suma a la disminución del número de trabajadores en los países desarrollados.

Una de las especificidades de la tendencia es que su evolución en los próximos años es bastante fácil de modelizar. No se requieren hipótesis complejas, ya que basta con observar las generaciones que se incorporarán al mercado laboral en los próximos años y las que lo abandonarán. Estas generaciones ya existen, lo que significa que los datos son sólidos.

Las estimaciones revelan que en 2030 15 de las mayores economías del mundo (Alemania, Francia, Italia, Reino Unido, Japón, Canadá, etc.) se enfrentarán a una escasez de trabajadores. Alemania podría carecer de 8 millones de trabajadores en 2030, lo que representa más del 20% de su población activa.

Teniendo en cuenta estos factores, creemos que el cambio en la dinámica de poder entre empresarios y trabajadores ha llegado para quedarse. Cabe señalar que los costes asociados a la salida de



GETTY IMAGES

¿Se está desplazando la dinámica de poder a favor de los trabajadores?

Por Aymeric Gastaldi. Los inversores deben comenzar a incluir en sus análisis financieros el atractivo de las empresas en el mercado laboral

Gestor de renta variable global y gestor principal del fondo EdRF Human Capital

un empleado pueden oscilar entre el 30% de su salario anual y hasta cinco veces este último. Y estos son costes directos. También sería pertinente incluir los riesgos de ejecución. Por tanto, una baja rotación de empleados ofrece una ventaja sustancial en costes y reduce la exposición de una empresa a los riesgos operativos.

En este entorno, las empresas con capacidad para atraer, perfeccionar y retener talentos tienen claramente una gran ventaja competitiva. Un poderoso cambio de paradigma que contrasta fuertemente con épocas anteriores en las que el talento era un recurso abundante y de fácil acceso.

La dinámica que ha estructurado el mercado laboral durante 30 años se ha visto trastocada, lo que ha dado lugar a dos grandes retos estratégicos para las empresas: un campo de contratación más competitivo y mayores dificultades para retener a los talentos dentro de la empresa. Aunque la naturaleza de estos problemas no es nueva, su magnitud no tiene precedentes.

Los empleados, o más conceptualmente el *capital humano*, son la piedra angular del éxito de cualquier empresa. Son ellos quienes garantizan la calidad de los bienes y servicios producidos. Son ellos quienes garantizan la agilidad y la capacidad de innovación de la empresa y, por tanto, su potencial de crecimiento.

A medida que el mercado laboral se tensa de forma generalizada, con puestos de trabajo sin cubrir, salarios en aumento y una mayor rotación de los empleados, las empresas necesitan proteger y asegurar su capital humano. Su principal baza para afrontar este reto es su atractivo en el mercado laboral y como empleador. A la luz de las tendencias que hemos seña-

lado, este factor se ha convertido en una ventaja competitiva decisiva.

Por eso, creemos que hoy en día las decisiones de inversión deben tener más en cuenta la política de recursos humanos del emisor. El atractivo de una empresa en el mercado laboral puede ser ahora tan clave para el éxito como una patente, una marca o una ventaja tecnológica. Esta ventaja competitiva es aún poco conocida por el mercado, lo que crea oportunidades prometedoras para los inversores que tengan en cuenta esta dimensión en su toma de decisiones.

Otra consecuencia financiera del endurecimiento del mercado laboral son los gastos (o "inversiones") que tendrán que hacer los empresarios para retener a sus empleados. Esto implica una amplia gama de soluciones: medidas para mejorar las condiciones de trabajo, iniciativas para promover el bienestar de los empleados, mayores esfuerzos de formación, etc.

Por tanto, es fácil prever un aumento de la demanda de este tipo de servicios en los próximos años. Se trata de una tendencia emergente y estructural que ofrece perspectivas de crecimiento prometedoras, que el mercado no parece haber captado todavía.

Estamos convencidos de que, debido a la escasez de talentos, los inversores deben incluir ahora en su análisis financiero un análisis del atractivo de la empresa en el mercado laboral.



Las estimaciones revelan que 15 de las mayores economías del mundo sufrirán escasez de trabajadores en 2030

kioskoy