



► Nota de políticas

Febrero de 2026

Trabajo, instituciones y democracia: cinco tendencias estructurales interrelacionadas que están transformando el mundo laboral en América Latina y el Caribe

► Fabio Bertranou, Director Regional Adjunto de la OIT para América Latina y el Caribe¹

Principales puntos

- Cinco tendencias estructurales están transformando el trabajo en América Latina y el Caribe.
- Los resultados no están predeterminados: dependen de la calidad institucional.
- La IA y la transición verde abren oportunidades, pero también riesgos de mayor polarización.
- La informalidad sigue representando la mayor barrera estructural para el desempeño del mercado laboral y la productividad.
- El diálogo social es el mecanismo central para una transformación legítima y sostenible.

Resumen

En este artículo se examinan los principales mensajes y orientaciones de política derivados del análisis de cinco dimensiones estructurales que están transformando el mundo del trabajo en América Latina y el Caribe: la transición demográfica; el cambio tecnológico y la inteligencia artificial (IA); el cambio climático, la transformación productiva y los empleos verdes; la informalidad y las empresas sostenibles; y la capacidad fiscal, la gobernanza y la democracia en el mundo del trabajo. El análisis se enmarca en el mandato y las prioridades de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular los compromisos contraídos en la Declaración de Punta Cana (OIT, 2025a), que subraya la importancia fundamental de la democracia, el diálogo

social y el fortalecimiento institucional como pilares para avanzar hacia un mundo del trabajo basado en el desarrollo sostenible y la justicia social.

Introducción

América Latina y el Caribe (ALC) entra en la segunda mitad de la década de 2020 habiendo logrado importantes avances, pero aún enfrentándose a fragilidades estructurales persistentes. Tras la crisis sin precedentes de la pandemia de COVID-19, los niveles de empleo se han recuperado en general y las tasas de desocupación han disminuido en gran parte de la región, lo que refleja en parte un crecimiento más lento de la participación en la fuerza de trabajo. Sin embargo, esta recuperación no se ha

¹ Ana Virginia Moreira, Tulio Cravo, Sonia Gontero y Pablo Arellano realizaron valiosos comentarios al texto. Las opiniones vertidas corresponden al autor y no representan necesariamente la visión de la Organización Internacional del Trabajo.

traducido en un crecimiento sostenido de la productividad, una formalización generalizada o una mayor cohesión social.

Los datos regionales recientes confirman esta doble realidad. El Panorama Laboral 2025 de la OIT indica que, si bien los indicadores agregados del mercado laboral han mejorado, casi la mitad de todos los trabajadores siguen ocupados en empleos informales, el crecimiento de la productividad sigue estando por detrás del de otras regiones y persisten las desigualdades de género, edad y territorio (OIT, 2025b). Estos resultados reflejan características estructurales de larga data más que dinámicas cíclicas de corto plazo.

Al mismo tiempo, la región está transformándose por una convergencia de poderosas transiciones —demográficas, tecnológicas, medioambientales e institucionales— que redefinirán el mundo del trabajo en las próximas décadas. Aunque estas fuerzas son de naturaleza global, sus efectos en América Latina y el Caribe están mediados por instituciones específicas del mercado laboral, sistemas de protección social y mecanismos de gobernanza democrática. Por lo tanto, los resultados no están predeterminados: las instituciones, el diálogo social y las políticas públicas siguen siendo decisivos.

Transición demográfica: envejecimiento en un contexto de informalidad estructural y brechas en la protección social

América Latina y el Caribe está envejeciendo rápidamente en unas condiciones económicas y laborales muy diferentes a las observadas en las economías avanzadas. Las tasas de fecundidad han disminuido drásticamente y la esperanza de vida ha aumentado, pero los mercados laborales siguen estando muy segmentados y los sistemas de protección social son parcialmente inclusivos.

Varios países de la región están entrando en fases avanzadas de envejecimiento demográfico con niveles de ingresos significativamente inferiores a los que tenían los países de la OCDE cuando experimentaron transiciones similares (Fietz et al., 2025). Esto genera tensiones estructurales: el aumento de la demanda de pensiones, atención sanitaria y cuidados de larga duración coincide con una base contributiva limitada y una capacidad fiscal restringida.

El principal desafío no es el envejecimiento en sí mismo, sino el envejecimiento en un contexto de alta informalidad y cobertura incompleta de la protección social. Muchos trabajadores llegan a la vejez con historiales de cotización insuficientes, lo que les obliga a permanecer económicamente activos o a depender de transferencias no contributivas, o ambas cosas (OIT, 2025b). Este patrón ejerce presión sobre los hogares, los mercados laborales y las finanzas públicas por igual.

El envejecimiento de la población también es desigual en toda la región. Mientras que Uruguay, Chile y Cuba están experimentando transiciones demográficas avanzadas, otros países, en particular los de América Central, siguen siendo comparativamente jóvenes. Esta heterogeneidad puede crear oportunidades para la movilidad laboral gestionada dentro de la región; sin embargo, los marcos institucionales para la migración laboral regional siguen siendo limitados.

Por lo tanto, las respuestas de políticas deben adoptar un enfoque integrado que vincule las políticas laborales, de protección social y de cuidados. Ampliar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de los trabajadores de edad avanzada, fortalecer los sistemas de pensiones contributivos y no contributivos e invertir en sistemas de cuidados son elementos fundamentales para gestionar el cambio demográfico de manera inclusiva y sostenible.

Cambio tecnológico e inteligencia artificial: oportunidades condicionadas por las instituciones

Los rápidos avances tecnológicos, especialmente desde principios de la década de 2010, han intensificado el debate sobre el impacto de la automatización y la digitalización en el empleo. Los estudios iniciales trataron de identificar las ocupaciones con alto riesgo de sustitución tecnológica. Entre las contribuciones más influyentes se encuentra la de Frey y Osborne (2013), quienes argumentaron que no solo las ocupaciones altamente rutinarias, sino también ciertas tareas cognitivas podían ser susceptibles de automatización. Sin embargo, la destrucción de empleo a gran escala prevista en algunas proyecciones iniciales no se materializó.

Por lo tanto, las investigaciones posteriores desplazaron el enfoque analítico de las ocupaciones como unidades homogéneas a las tareas específicas que se realizan dentro

de ellas. Este enfoque basado en las tareas hace hincapié en que el cambio tecnológico afecta a actividades concretas y no a puestos de trabajo completos. Además, los trabajadores de una misma ocupación pueden realizar diferentes combinaciones de tareas en condiciones económicas e institucionales diversas. Por lo tanto, para evaluar el impacto del cambio tecnológico en el empleo es necesario examinar detenidamente la heterogeneidad de las tareas y el contexto institucional (Arntz, Gregory y Zierahn, 2016; Nedelkoska y Quintini, 2018).

Más recientemente, la aparición de la inteligencia artificial generativa (GenAI), combinada con la rápida difusión de aplicaciones relacionadas, ha reavivado el debate y ha puesto de relieve la necesidad de reevaluar las posibles implicaciones para los mercados laborales. A pesar de los importantes retos metodológicos, los datos disponibles sugieren que, si bien las tareas cognitivas cada vez más complejas pueden ser objeto de una automatización parcial, la supervisión humana y las capacidades complementarias siguen siendo esenciales (Lassébie y Quintini, 2022). En este sentido, la GenAI debe entenderse principalmente como un complemento, y no como un sustituto, del trabajo altamente cognitivo (Gmyrek, Berg y Bescond, 2023). Al mismo tiempo, para muchas ocupaciones, la magnitud y la distribución de los posibles impactos siguen siendo inciertas. Esta incertidumbre exige prestar mayor atención al contexto digital en el que se organiza y se realiza el trabajo, así como a los riesgos emergentes relacionados con la intensidad del trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo, el bienestar de los trabajadores y el posible aumento de las desigualdades (Lane, Williams y Broecke, 2023).

La digitalización y la inteligencia artificial (IA) están transformando los sistemas de producción, los servicios y la organización del trabajo a nivel mundial. Para América Latina y el Caribe, estas tecnologías ofrecen una vía potencial hacia una mayor productividad y una transformación estructural. Sin embargo, también plantean riesgos significativos de polarización del mercado laboral si los marcos institucionales y normativos no se adaptan. Los datos generados en la región confirman que la automatización y la IA son más propensas a transformar las tareas que a eliminar puestos de trabajo directamente; no obstante, es poco probable que los beneficios se distribuyan de manera equitativa sin una intervención activa de las políticas públicas (Ripani et al., 2020). Los trabajadores con niveles más altos de educación y mejor acceso a la formación tienen más probabilidades de beneficiarse, mientras que los que desempeñan

ocupaciones rutinarias, poco cualificadas e informales se enfrentan a una mayor exposición al desplazamiento o al deterioro de la calidad del empleo.

Los recientes avances en la IA generativa introducen una dinámica cualitativamente nueva. A diferencia de las oleadas de automatización anteriores, como fue mencionado anteriormente, la IA generativa afecta directamente a las tareas no rutinarias, cognitivas y que requieren un uso intensivo de conocimientos, incluidas las realizadas por profesionales, técnicos y directivos. Las ocupaciones que dependen en gran medida de la redacción, el análisis, la codificación, el diseño, la investigación y la toma de decisiones complejas están cada vez más expuestas a la reconfiguración de tareas, incluso cuando requieren una educación avanzada y conocimientos especializados (Gmyrek et al., 2023; OCDE, 2023).

Las pruebas más recientes sugieren que una parte importante del empleo en la región está expuesta a la transformación relacionada con la IA, especialmente en los servicios, el comercio y las actividades administrativas. Es importante destacar que la exposición ya no se limita al extremo inferior de la distribución de competencias. Las ocupaciones altamente cualificadas pueden experimentar aumentos de productividad, pero también una mayor intensidad del trabajo, la evolución de los límites ocupacionales y nuevas formas de fragmentación de las tareas, a medida que la IA generativa remodela la forma en que se organiza, supervisa y evalúa el trabajo profesional (Gmyrek et al., 2023; Acemoglu y Johnson, 2023).

Al mismo tiempo, América Latina y el Caribe entra en esta transición con sistemas de educación y formación técnica y profesional fragmentados, oportunidades limitadas de aprendizaje a lo largo de toda la vida y una protección incompleta contra la desocupación. Estas brechas estructurales pueden limitar la capacidad de los trabajadores y las empresas para adaptarse a las demandas de competencias en rápida evolución.

La implicación política es clara: la tecnología por sí sola no determina los resultados del mercado laboral. La distribución de las ganancias de productividad depende fundamentalmente de las instituciones y políticas del mercado laboral, incluidos los marcos de negociación colectiva, los sistemas de desarrollo de competencias y los mecanismos de protección social. En el contexto de la IA generativa, esas instituciones son fundamentales no solo para proteger a los trabajadores vulnerables, sino también para orientar la transformación de las ocupaciones

profesionales y altamente cualificadas de manera que aumenten, en lugar de desplazar, las capacidades humanas (Gmyrek et al., 2025). Cuando los marcos institucionales son débiles, el cambio tecnológico corre el riesgo de exacerbar la desigualdad y la informalidad en lugar de contribuir al desarrollo inclusivo.

Desde esta perspectiva, la IA representa menos una trayectoria tecnológica predeterminada que un desafío transformador institucional. Los países que invierten en formación continua, certificación de competencias transferibles, representación eficaz de los trabajadores y un diálogo social sólido están en mejores condiciones de aprovechar el cambio tecnológico para el crecimiento inclusivo, garantizando que la difusión de la IA generativa complemente el trabajo cualificado, apoye el aprendizaje en el lugar de trabajo y mantenga el empleo de calidad en todo el espectro de competencias

Cambio climático, transformación productiva y empleos verdes

El cambio climático ya está remodelando los mercados laborales, con algunos sectores en contracción, otros en expansión y muchas ocupaciones en proceso de transformación significativa (OCDE, 2025). América Latina y el Caribe son particularmente vulnerables a las crisis relacionadas con el clima, ya que muchos países de la región están sufriendo los efectos adversos de los fenómenos meteorológicos extremos, el aumento de las temperaturas y la degradación del medio ambiente. Esta dinámica está perturbando sectores clave como la agricultura, la silvicultura, la pesca, el turismo y las infraestructuras, con implicaciones directas para el empleo, la productividad y las condiciones de trabajo. El informe “Perspectivas económicas de América Latina de la OCDE: hacia una transición verde y justa” estima que las pérdidas relacionadas con el clima podrían ascender hasta el 4 % del PIB anual en algunos países en desarrollo si no se adoptan medidas de adaptación adecuadas. Al mismo tiempo, la región posee activos estratégicos que la posicionan como un actor clave en la transición verde mundial, entre ellos un importante potencial de energía renovable, una rica biodiversidad y reservas de minerales críticos (OIT, 2025; OCDE et al., 2022). Aprovechar estas oportunidades requerirá alinear los objetivos de sostenibilidad ambiental con la transformación productiva y las estrategias de trabajo decente.

Desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, la transición hacia economías sostenibles desde el punto de vista medioambiental debe guiarse por un marco de transición justa. Las Directrices de la OIT para una transición justa hacen hincapié en que la sostenibilidad medioambiental, el desarrollo económico y la inclusión social son objetivos que se refuerzan mutuamente, y que las políticas climáticas deben diseñarse de manera que promuevan el trabajo decente, la protección social y los derechos en el trabajo (OIT, 2015). Las Directrices, actualizadas y ampliadas en 2023 para reflejar los contextos contemporáneos, subrayan la importancia del diálogo social, las políticas activas del mercado de trabajo, el desarrollo de competencias, el apoyo a las empresas — en particular a las micro, pequeñas y medianas empresas— y la protección adecuada de los ingresos de los trabajadores y las comunidades afectadas por la transformación estructural.

Sin un enfoque integrado y participativo de este tipo, la transición ecológica corre el riesgo de reproducir o incluso profundizar los patrones existentes de informalidad, desigualdad y exclusión. La Declaración de Punta Cana (OIT, 2025a) refuerza este marco normativo al vincular explícitamente la acción climática con el trabajo decente y pedir transiciones que combinen la sostenibilidad medioambiental con la transformación productiva, la creación de empleo y un diálogo social sólido. En América Latina y el Caribe, donde la vulnerabilidad climática se superpone a la desigualdad estructural y a los altos niveles de informalidad, es esencial integrar la política climática en un marco institucional y de transición justa para garantizar que la transformación ambiental se traduzca en un desarrollo inclusivo y sostenible.

Informalidad y empresas sostenibles: abordar la heterogeneidad estructural

La informalidad sigue siendo una de las limitaciones estructurales más persistentes para el desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. A pesar de las mejoras cíclicas en los indicadores del mercado laboral, el empleo informal sigue afectando a aproximadamente la mitad de la población activa, lo que limita el crecimiento de la productividad, debilita la capacidad fiscal y restringe el acceso a la protección social (OIT, 2018).

Datos recientes de la OIT apuntan a una modesta reducción de la informalidad desde 2021; sin embargo, los avances

han sido lentos y desiguales entre los distintos países y sectores (OIT, 2025b). La informalidad está profundamente arraigada en la heterogeneidad estructural de la región, caracterizada por una estructura productiva dominada por empresas de baja productividad y una alta incidencia del trabajo por cuenta propia y el empleo en microempresas.

En este contexto, la promoción de empresas sostenibles es fundamental para las estrategias integrales de formalización. La Declaración de Punta Cana subraya la importancia de fortalecer las micro, pequeñas y medianas empresas, fomentar la innovación, mejorar el acceso al financiamiento y facilitar la integración en las cadenas de valor como componentes clave de una agenda de formalización coherente (OIT, 2025a; 2025b).

Si bien sigue siendo indispensable una aplicación efectiva, los estudios de las organizaciones internacionales y las instituciones financieras multilaterales indican que la formalización requiere medidas complementarias. Las estrategias exitosas combinan regímenes normativos y fiscales simplificados, un mayor acceso a la seguridad social para los trabajadores independientes, un apoyo específico a la productividad y el fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo. Las tecnologías digitales, incluidos los recientes avances en inteligencia artificial, pueden mejorar aún más la capacidad institucional, perfeccionar los mecanismos de cumplimiento y facilitar el acceso a los servicios públicos, apoyando así la transición a la formalidad.

Por lo tanto, la formalización debe entenderse como un proceso gradual y multidimensional, más que como un resultado binario. Las políticas que permiten una entrada progresiva en la formalidad tienen más probabilidades de generar resultados sostenibles.

Capacidad fiscal, gobernanza y democracia en el mundo del trabajo

Las restricciones fiscales se citan con frecuencia como el principal obstáculo para ampliar las políticas de protección social y del mercado laboral en América Latina y el Caribe. Aunque la limitada capacidad tributaria es una preocupación real, el desafío subyacente va más allá de la movilización de recursos y abarca cuestiones de gobernanza, legitimidad y coherencia institucional.

Fietz et al. (2025) observan que los ingresos fiscales de la región siguen siendo significativamente inferiores a los de las economías avanzadas, mientras que los niveles de

deuda pública han aumentado tras la pandemia. Sin embargo, la cuestión central no es únicamente el volumen de ingresos recaudados, sino también la calidad de la gobernanza fiscal, es decir, cómo se formulan, aplican y mantienen las decisiones de políticas a lo largo del tiempo dentro de marcos institucionales creíbles y transparentes.

En este contexto, el aumento de los niveles de delitos violentos y la inseguridad ciudadana representan una limitación adicional y a menudo subestimada para el desempeño económico y la consecución del trabajo decente. Análisis recientes del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial destacan los importantes costos macroeconómicos asociados a la delincuencia organizada y la violencia, entre los que se incluyen la disminución de la inversión, la reducción de la productividad, el debilitamiento de la confianza empresarial y el desvío de recursos públicos hacia gastos relacionados con la seguridad (FMI, 2024; Banco Mundial, 2025). La delincuencia y la inseguridad también afectan de manera desproporcionada a las pequeñas y medianas empresas y a los trabajadores informales, perturban los mercados laborales locales y socavan la confianza en las instituciones, lo que limita la creación de empleo y la expansión del empleo formal. Por lo tanto, el fortalecimiento del estado de derecho y la capacidad institucional no es solo una cuestión de seguridad pública, sino también un requisito previo para la gobernanza sostenible, el crecimiento, la resiliencia fiscal y el avance del trabajo decente.

El diálogo social institucionalizado y sostenible es un pilar de la gobernanza democrática y el desarrollo inclusivo, basado en la interacción estructurada entre gobiernos, empleadores y trabajadores (OIT, 2025c). Sin embargo, enfrenta obstáculos como la inestabilidad política, la reducción de los espacios democráticos, debilidades institucionales y la limitada representación y cobertura de la negociación colectiva, especialmente de trabajadores informales. Su eficacia requiere organizaciones representativas sólidas, mandatos claros, compromiso político, participación inclusiva e infraestructura institucional adecuada.

En América Latina y el Caribe, su fortalecimiento puede impulsar el crecimiento inclusivo y la cohesión social, siempre que esté respaldado por marcos jurídicos resilientes, financiamiento suficiente, apoyo institucional sostenido y mecanismos que amplíen la participación de grupos tradicionalmente excluidos, junto con el

fortalecimiento de capacidades y el uso estratégico de la tecnología (OIT, 2025c).

La Declaración de Punta Cana sitúa la democracia, el estado de derecho y el diálogo social en el centro de la agenda regional del trabajo decente, destacando que solo mediante instituciones sólidas y un diálogo tripartito eficaz pueden gestionarse las transformaciones estructurales de forma legítima y sostenible (OIT, 2025a). Las instituciones laborales son, por tanto, componentes esenciales de la gobernanza democrática, al contribuir a generar confianza, reducir conflictos y asegurar continuidad en las políticas.

Conclusiones: configurar el futuro del trabajo mediante instituciones más sólidas y el diálogo social

Una perspectiva a largo plazo refuerza esta conclusión. Durante las últimas tres décadas, las mejoras en la calidad del empleo y la inclusión social en América Latina y el Caribe han estado estrechamente relacionadas con períodos caracterizados por instituciones laborales más sólidas, sistemas de protección social ampliados y un diálogo social activo. Por el contrario, los retrocesos han tendido a coincidir con el debilitamiento de estos pilares. Esta perspectiva institucional ayuda a explicar por qué los episodios de crecimiento económico por sí solos rara vez

han dado lugar a reducciones sostenidas de la informalidad o la desigualdad (Bertranou y Gontero, 2025).

De cara al futuro, es probable que las transiciones estructurales en curso —demográficas, tecnológicas, medioambientales e institucionales— intensifiquen esta dinámica. Que estas transiciones actúen como catalizadores de una transformación inclusiva o, por el contrario, contribuyan a una nueva fragmentación del mercado laboral dependerá en última instancia de la capacidad institucional, la coherencia de las políticas y la calidad de la gobernanza democrática.

América Latina y el Caribe se enfrenta a una década exigente. Las tendencias estructurales están remodelando el mundo del trabajo, pero no prescriben una única trayectoria. El futuro de la región dependerá de si se fortalecen las instituciones, se promueven las empresas sostenibles, se amplía la protección social y se renueva la gobernanza democrática.

La evidencia internacional converge en un mensaje coherente: el crecimiento inclusivo requiere instituciones que sitúen el trabajo, el diálogo y la justicia social en el centro de las estrategias de desarrollo. La cuestión central no es si el futuro del trabajo transformará la región, sino si la región configurará ese futuro de manera productiva, democrática y socialmente legítima.

Referencias

- Acemoglu, D. y S. Johnson. 2023. Poder y progreso: nuestra lucha milenaria por la tecnología y la prosperidad. Londres: Basic Books.
- Arntz, M., T. Gregory y U. Zierahn. 2016. «The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis» (El riesgo de la automatización para los puestos de trabajo en los países de la OCDE: un análisis comparativo). Documentos de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración, n.º 189. París: Publicaciones de la OCDE. <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
- Bertranou, F. y S. Gontero. 2025. Trabajo, empleo, protección laboral y social en América Latina y el Caribe, 1994-2024. Informe Técnico OIT Cono Sur n.º 50. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo. DOI: <https://doi.org/10.54394/XHIY3470>
- Fietz, K., C. Joubert, H. Ñopo, A. J. Ocampo, T. Packard, J. Posadas y L. Rodríguez Chamussy. 2025. (In)Formalización de los empleos en América Latina y el Caribe: impuestos, prestaciones e incentivos del mercado laboral. International Development in Focus. Washington, DC: Banco Mundial. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-2238-4>
- Frey, C. B. y M. A. Osborne. 2017. «El futuro del empleo: ¿en qué medida son susceptibles los puestos de trabajo a la informatización?». *Technological Forecasting and Social Change* 114: 254-280.

Trabajo, instituciones y democracia: cinco tendencias estructurales interrelacionadas que están transformando el mundo laboral en América Latina y el Caribe

Gmyrek, P., J. Berg y D. Bescond. 2023. Generative AI and Jobs: A Global Analysis of Potential Effects on Job Quantity and Quality. Documento de trabajo de la OIT n.º 96. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. DOI:

<https://doi.org/10.54394/FHEM8239>

Gmyrek, P., J. Berg, K. Kamiński, F. Konopczyński, A. Ładna, B. Nafradi, K. Rosłaniec y M. Troszyński. 2025. IA generativa y empleo: un índice global refinado de exposición ocupacional. Documento de trabajo de la OIT n.º 140. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. DOI: <https://doi.org/10.54394/HETP0387>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2018. Políticas de formalización en América Latina: avances y desafíos. Lima: Oficina Internacional del Trabajo. ISBN Web PDF: 978-92-2-132052-4

———. 2015. *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. Ginebra: OIT.

———. 2025a. Declaración de Punta Cana por la democracia, la paz, el trabajo decente y el diálogo social. XX Reunión Regional Americana. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

———. 2025b. Panorama Laboral 2025: América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

<https://doi.org/10.54394/SCJ55838>

———. 2025c. Social dialogue and Labour Relations 2025: Latin America and the Caribbean. Lima: International Labour Office, 2025. DOI: <https://doi.org/10.54394/BXAX1712>

Fondo Monetario Internacional (FMI). 2024. Delitos violentos e inseguridad en América Latina y el Caribe: una perspectiva macroeconómica. Documentos departamentales/documentos de política del FMI. Washington, DC. Disponible en: <https://www.imf.org/en/publications/departamental-papers-policy-papers/issues/2024/11/11/violent-crime-and-insecurity-in-latin-america-and-the-caribbean-a-macroeconomic-perspective-555570>

Lane, M., M. Williams y S. Broecke. 2023. «El impacto de la IA en el lugar de trabajo: principales conclusiones de las encuestas de la OCDE sobre la IA a empleadores y trabajadores». Documentos de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración, n.º 288. París: Publicaciones de la OCDE. <https://doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>

Lassébie, J. y G. Quintini. 2022. «¿Qué habilidades y capacidades pueden replicar las tecnologías de automatización y qué significa esto para los trabajadores? Nuevas pruebas». Documentos de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración, n.º 282. París: Publicaciones de la OCDE. <https://doi.org/10.1787/646aad77-en>

Nedelkoska, L., y G. Quintini. 2018. «Automatización, uso de habilidades y formación». Documentos de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración, n.º 202. París: Publicaciones de la OCDE. <https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2023. Perspectivas del empleo 2023: La inteligencia artificial y el mercado laboral. París: Publicaciones de la OCDE. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>

———. 2025. Una transición justa hacia las cero emisiones netas: políticas del mercado laboral para cumplir los objetivos climáticos. París: Publicaciones de la OCDE. Disponible en:

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/01/a-fair-net-zero-transition_ac8966ce/98a67eef-en.pdf

OCDE, CAF y CEPAL. 2022. Perspectivas económicas de América Latina 2022: Hacia una transición verde y justa. París: Publicaciones de la OCDE. <https://doi.org/10.1787/3d5554fc-en>

Ripani, L., N. Soler, A. Kugler, M. Kugler y R. Rodrigo. 2020. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cuál es el impacto de la automatización en el empleo y los salarios? Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0002960>

Banco Mundial. 2025a. Empleos en un clima cambiante. Washington, DC: Banco Mundial. Disponible en:

<https://www.worldbank.org/en/topic/climatechange/publication/jobs-in-a-changing-climate>

Banco Mundial. 2025b. Informe Económico América Latina y el Caribe, abril 2025: Crimen organizado y violencia en América Latina y el Caribe. Washington, DC: Banco Mundial. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/a70e369a-e4ec-484e-9231-0853fa11e759>

► Nota de la OIT

Trabajo, instituciones y democracia: cinco tendencias estructurales interrelacionadas que están transformando el mundo laboral en América Latina y el Caribe



Bajo licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) © Organización Internacional de Trabajo 2026

OIT. *Trabajo, instituciones y democracia: cinco tendencias estructurales interrelacionadas que están transformando el mundo laboral en América Latina y el Caribe*, nota de políticas, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026, © OIT.

[DOI: <https://doi.org/10.54394/00033497>]

Contacto

**Oficina Regional de la OIT para América
Latina y el Caribe**
Las Flores 275, San Isidro
Lima, Perú

T: +511 6150300
E: lima@ilo.org