



¿Qué hacer para construir un mejor futuro del Trabajo en América Latina?



Conferencia dictada en Seminario

“El futuro del Trabajo: una perspectiva desde América Latina”
organizada por OIT y el Centro de Evaluación de Políticas
Basadas en la Evidencia (CEPE) de la Universidad
Torcuato di Tella

Buenos Aires, Argentina, 3 de Mayo, 2018

José M. Salazar-Xirinachs
Director Regional de OIT para América Latina y el
Caribe



Presente del trabajo:

¿Qué tipo de mercados laborales tenemos hoy?



- De una fuerza de trabajo de poco más de 260 millones de personas, tenemos a más de 26 millones de desempleados en el 2017 = tasa de 8.4%, la más alta en una década.
- 135 millones de personas trabajando en la informalidad (47% de la fuerza de trabajo) la mayoría sin acceso a servicios de salud, ni pensión en su vejez.
- 30% de personas bajo la línea de pobreza.
- 28% del empleo es por cuenta propia, en su mayoría de mala calidad.
- Desempleo juvenil promedio de 19,5%: 1 de cada cinco jóvenes en edad de trabajar. Esto es 10 millones de jóvenes buscando empleo que no lo encuentran. Más de uno de cada dos jóvenes que trabajan lo hacen en la informalidad. Y hay más de 20 millones de jóvenes que ni estudian ni trabajan (NiNis)
- Persistentes brechas y discriminaciones en materia de género, y por etnias.
- **Entonces, en términos de la aspiración de la Agenda 2030 de que *nadie se quede atrás*, es claro que en los mercados de trabajo de la región en pleno siglo XXI muchos se están quedando atrás.**



Además, el mundo del trabajo en ALC está siendo impactado por el cambio tecnológico acelerado y otras megatendencias.



- El mundo del trabajo está siendo:
 - Globalizado
 - Urbanizado
 - Digitalizado
 - Robotizado
 - Automatizado
 - Virtualizado
 - Descarbonizado
 - “Fisurizado” o tercerizado
 - Desintermediado
- Es decir, transformado radicalmente



EL FUTURO DEL TRABAJO

Cinco factores de cambio (“drivers”)



- - Longevidad
- Explosión joven
- Mayor diversidad humana, migración
- Paridad de género

I
Demográficos
y de
población

II
Tecnológicos

- - Internet y digitalización
- Tecnología Nube
- Big data
- Internet de las cosas
- Automatización del trabajo de conocimiento
- Robótica
- Manufactura aditiva, 3D
- Genética y bioprocesos

III
De desarrollo
(o
subdesarrollo)
productivo

IV
Modelos/
estrategias
Empresariales y
Formas de
Contratación

- Ciclo económico - “desaceleración”
- Gran brecha de productividad
- ¿Cómo lograr mayor diversificación productiva/ complejidad económica?

- **Nuevos modelos de negocios**
 - Plataformas “on-line”: e-Bay
 - Ec x encargo (gig-ec-crowdwork)
 - Ec de pedido (work-on-Demand,
 - Cadenas mundiales suministro
 - Tercerización
- **Conciencia del consumidor sobre:** privacidad, salud, alimentación, ambiente, ética.



FUTURO DEL TRABAJO

Factores de cambio en el mundo del trabajo



- - Longevidad
- Explosión
- Mayor migración
- P...

I Demográficos y de población

- - Internet
- Tecnología Nube
- Big data
- Internet de las cosas
- Automatización del trabajo de conocimiento
- Robótica
- Manufactura aditiva, 3D
- Genética y bioprocesos

II Tecnológicos

- Ciclo económico - "desaceleración"
- Gran brecha de productividad
- ¿Cómo lograr mayor diversificación productiva/complejidad económica?

III Económicos y de desarrollo productivo

IV Modelos Empresariales y Formas de Contratación

Nuevos modelos de negocios:

- Plataformas "on-line": e-Bay
- Ec x encargo (gig-ec-crowdwork)
- Ec de pedido (work-on-Demand,
- Cadenas mundiales suministro
- Tercerización

- **Conciencia del consumidor sobre:**
- privacidad, salud, alimentación,
- ambiente, ética.



I. Demografía



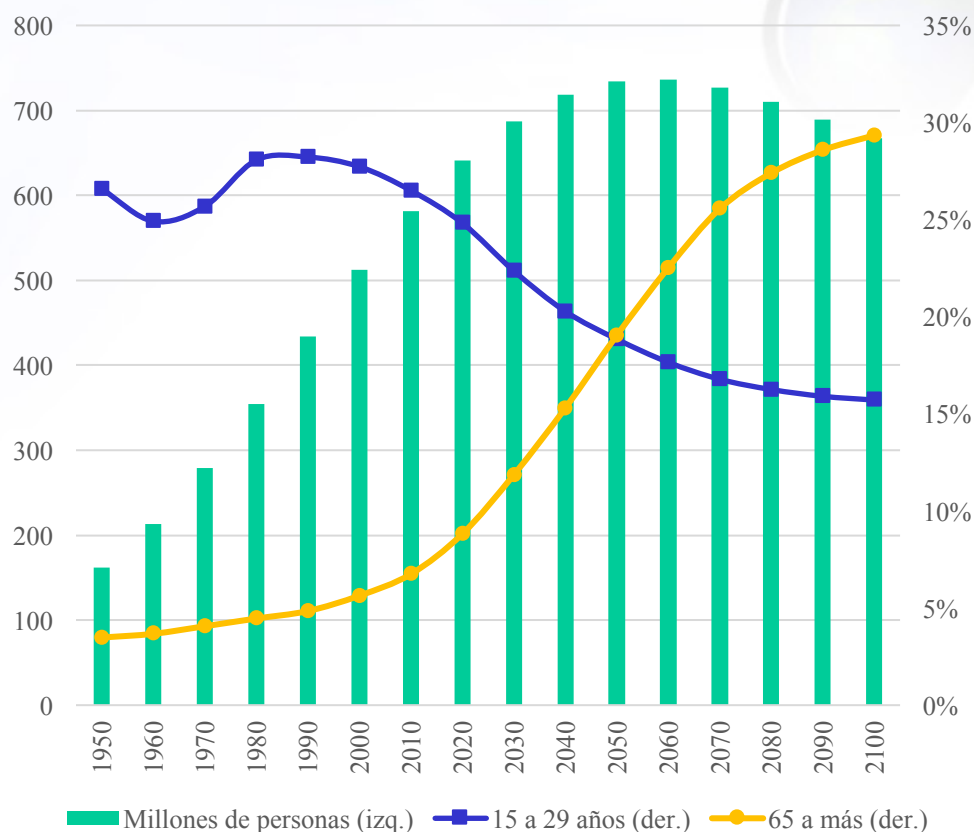
- **Envejecimiento acelerado:**

- 1950: 162 millones, de los cuales 3% adultos mayores = 5 m
- 2000: 512 millones; de los cuales, 6% adultos mayores = 30 m
- 2050: 776 millones; de los cuales 20% de adultos mayores = 155 m
- 2100: 680 millones; de los cuales 30% de adultos mayores = 204 m

- **Implicaciones:**

- Enorme presión financiera sobre los sistemas de Seguridad Social
- Sumado a que cobertura de SS en ALC es baja, incluyendo el vasto segmento de economía informal no protegido, se tiene escenario de “tormenta perfecta”
- Oportunidad de creación de empleo por gran crecimiento en demanda de ocupaciones en la economía de la salud y del cuidado (doctores, enfermeras, fisioterapeutas, servicios hospitalarios y de “vida asistida”).

ALC: Tendencias demográficas



Fuente: CELADE.



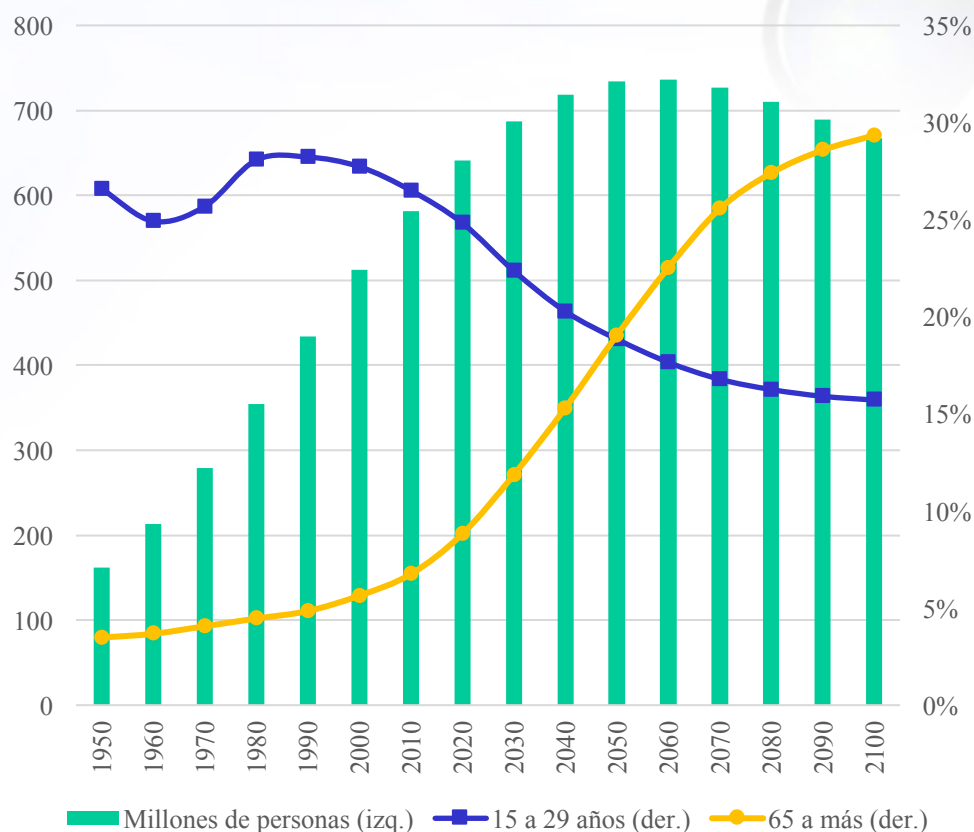
I. Demografía



- Población joven:

- Desciende de 34% de la población total en 1980s, a 29% actualmente, a 22% en 2050, a 18% en 2100
- Bono demográfico es oportunidad si los jóvenes se educan y hay bajas tasas de desempleo juvenil.
- Las altas tasas de desempleo juvenil (18% en promedio) y altas proporciones de NINIs sugieren que varios países no están aprovechando el bono demográfico.
- En varios países más bien: informalidad, desocupación, migración, criminalidad y “generación perdida”.

ALC: Tendencias demográficas



Fuente: CELADE.



FUTURO DEL TRABAJO

Factores de cambio en el futuro del trabajo



- - Longevidad
- Explosión joven
- Mayor diversidad humana, migración
- Paridad de género

I
Demográficos
y de población

II
Tecnológicos

- Ciclo económico - "desaceleración"
- Gran brecha de productividad
- ¿Cómo lograr mayor diversificación productiva/ complejidad económica?

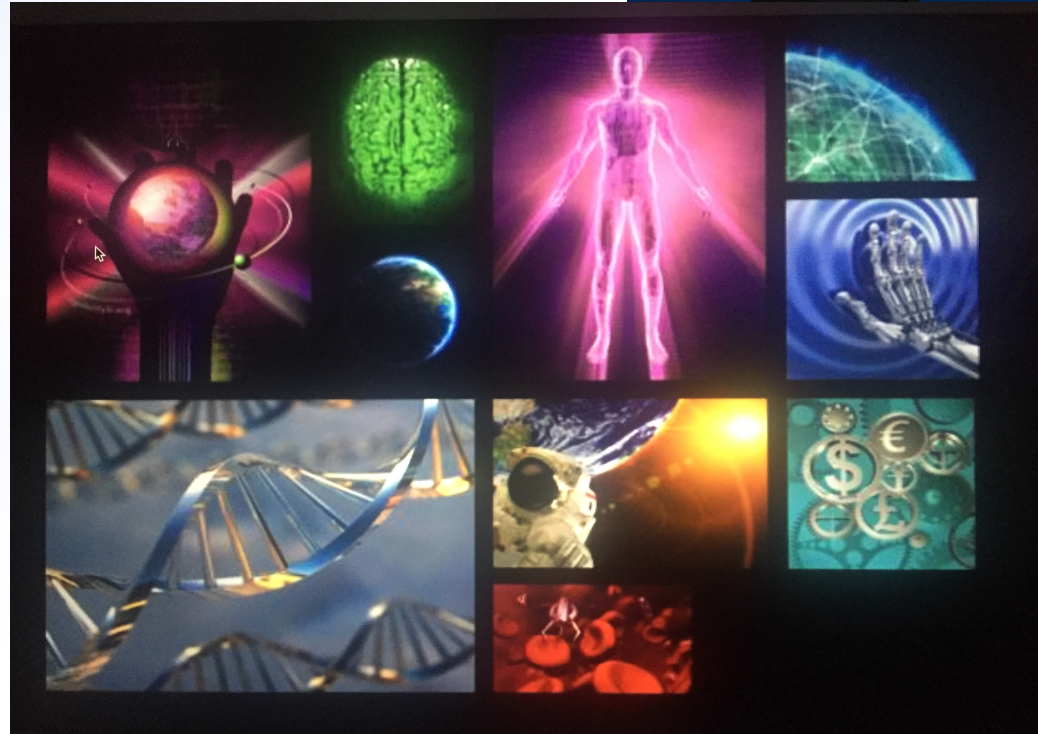
III
De desarrollo
(o subdesarrollo)
productivo

IV
Modelos
Empresariales
y Formas de
Contratación

- **Nuevos modelos de negocios**
 - Plataformas "on-line": e-Bay
 - Ec x encargo (gig-ec-crowdwork)
 - Ec de pedido (work-on-Demand)
 - Cadenas mundiales suministro
 - Tercerización
- **Conciencia del consumidor sobre:**
 - privacidad, salud, alimentación,
 - ambiente, ética.



- 1) Internet y TICs
- 2) Tecnología nube
- 3) Internet de las Cosas y “Big Data”
- 4) Automatización del trabajo de conocimiento e Inteligencia Artificial
- 5) Robótica avanzada
- 6) Manufactura aditiva/ Impresión 3D
- 7) Genética y bioprocesos
- 8) Almacenamiento de energía
- 9) Vehículos autónomos
- 10) Materiales avanzados
- 11) Exploración avanzada de petróleo y gas
- 12) Energías renovables



- Todas están teniendo impactos económicos y sociales masivos en modelos de negocios, y en la forma en que la humanidad trabaja, innova, vive, interactúa, estudia y se educa.
- La convergencia de algunas de ellas está generando un nuevo paradigma productivo



La conversación sobre los IMPACTOS de la tecnología en el mundo del trabajo tiene cuatro grandes temas



Dinámica de destrucción y creación de empleo



Aceleración de demanda por nuevas habilidades y obsolescencia de habilidades existentes



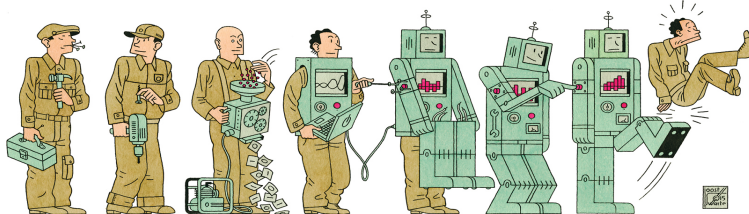
Nuevo paradigma de producción. Industria 4.0



Riesgo de mayor desigualdad

Agenda de desarrollo del talento humano
Agenda de Políticas de Desarrollo Productivo

- Los cambios son exponenciales
- Las máquinas van a sustituir masivamente a los humanos en muchas ocupaciones. La automatización amenaza con llevar al desempleo tecnológico a niveles sin precedentes
- Los sistemas productivos y las instituciones no van a ser capaces de adaptarse y están retrasados con respecto a la velocidad de los cambios
- En la carrera entre educación y tecnología, el cambio tecnológico siempre va a ir por delante
- Ejemplos:
 - Erik Brynjolfson y Andrew McAfee (2014) *The Second Machine Age: Work, Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*
 - Martin Ford (2015) *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future.*
 - Carl B. Frey & Michael Osborne (2013) *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*



- Sí habrá sustitución, pero también complementariedad y aumento de las capacidades humanas
- Otras revoluciones tecnológicas han destruido empleo pero también creado.
- No hay razón para pensar que esta vez es diferente. Lo que nos falta es imaginación económica y sociológica para anticipar el maravilloso mundo de nuevas posibilidades que se nos viene

Efecto neto agregado es ámbito de la futurología, pero sí hay aceleración, y es importante entender mejor efectos por sector, por grupos de edad, por territorios, por género. DATOS!



Tema 2:

Aceleración de la transformación de ocupaciones y en los nuevos requerimientos de competencias y habilidades



- La demanda por nuevas calificaciones avanzadas aumenta
- La obsolescencia de las habilidades existentes se acelera

Esta aceleración:

- **Reta a los sistemas de educación formal y de Formación Profesional y**
- Pone el foco en una **Agenda de Desarrollo del Talento Humano.**



Estudios sobre el impacto de la automatización en el empleo: son todos de países desarrollados



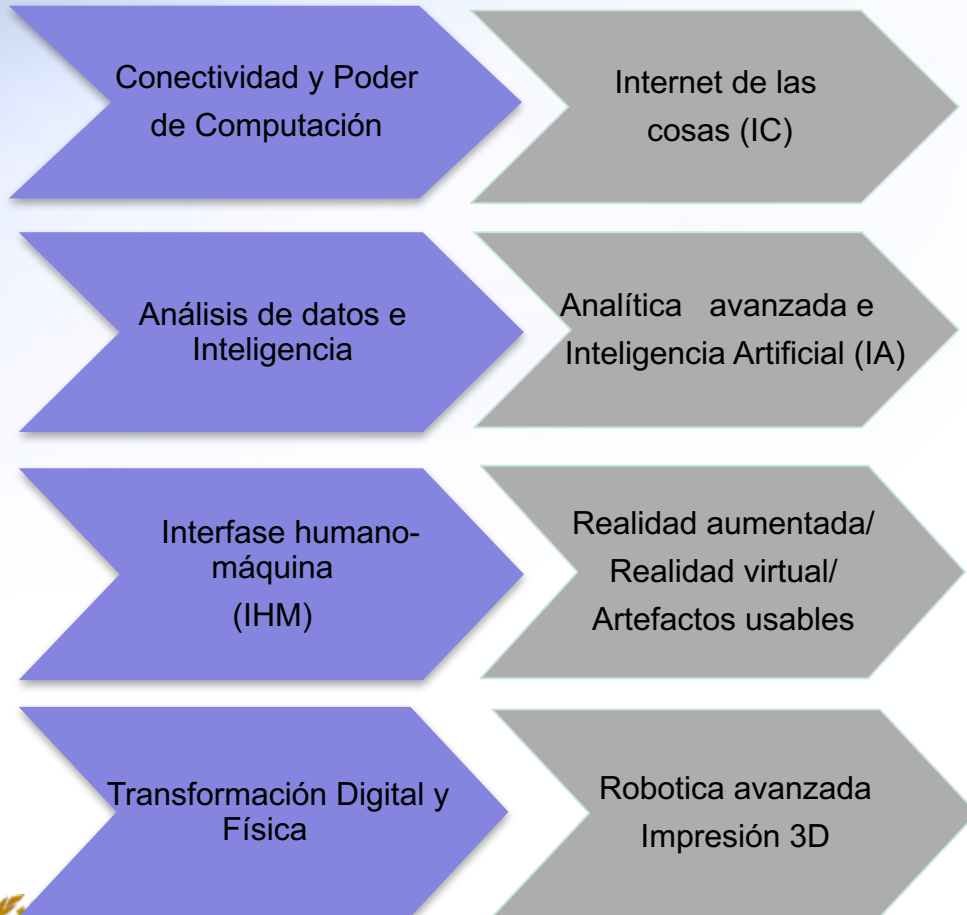
Carl B. Frey & M. Osborne (2013) F&O	Citibank con Frey y Osborne (2016)	OCDE (2016)	Foro Económico Mundial (2016)	McKinsey Global Institute (2017)
Unidad de Análisis: Empleos/Ocupaciones	Empleos/ Ocupaciones	Tareas (tasks)	No aplica	Actividades
Ambito: Merc de Trabajo EEUU	50+ países	21 países OCDE	15 economías	46 países
Resumen del enfoque Análisis de 702 ocupaciones para aproximar el impacto de la computarización	Extensión de Frey y Osborne usando datos del Banco Mundial para estimar impactos globales.	Estimaciones de la automatización de tareas basadas en comparación de indicadores de F&O y los datos PIAAC.	Análisis de encuesta de empresas multinacionales, incluyendo las 100 más grandes en una lista de sectores industriales para estimar el nivel esperado de cambios en familias de ocupaciones entre 2015 y 2020 y extrapolar número de empleos	Desagregación de ocupaciones en 2000 actividades y descomposición de cada actividad en desempeño humano en 18 capacidades. Análisis de tiempo invertido en cada actividad y niveles de salario por hora. Escenarios para el desarrollo y la adopción de tecnologías de automatización.
-Cerca de 47% de las ocupaciones en EEUU están en riesgo de automatización en una o dos décadas. -Los salarios y el logro educativo muestran una relación negativa con la probabilidad de computarización	-Los riesgos para el empleo de automatización son más altos que en los EEUU. -En países OCDE, 57% de los empleos son susceptibles de ser automatizados -Este número se eleva a 69% en India y a 77% en China	-En promedio, 9% de los empleos en los 21 países de OCDE son automatizables. -Pero hay diferencias notables entre países, el porcentaje de empleos automatizables en Corea es 6% y en Australia 12%	-Automatización y avances tecnológicos pueden llevar a un efecto neto en el empleo de más de 5.1 millones de empleos perdidos entre 2015-20. -Dos terceras partes están concentrados en la familia de empleos administrativos y de oficina. -Se identifica una creación potencial de 2 millones de empleos en otras familias de empleos.	-Un 30% de las actividades en 60% de las ocupaciones tienen potencial de ser automatizadas. -Las actividades automatizables tocan 1.100 m de trabajadores con \$15.8 trillones en salarios. -El impulso de la automatización a la productividad puede ser 0.8-1.4% anual en varias décadas



Tema 3: Nuevo Paradigma de Producción: Industria 4.0 ¿Qué es?



Es la convergencia de varias tecnologías nuevas:



Esta cambiando el mundo de la producción:

- Productos inteligentes
- Logística smart
- Cadena de suministro
- Fábricas inteligentes
- Tendencia a la “manufactura distribuída”
- Tamaño de empresa



Tema 4:

Riesgo de mayor desigualdad



- Los trabajadores con altas calificaciones y “conectados” ganan, aquellos con bajas calificaciones y “desconectados” pierden
- Los economistas han descrito esto como “**el vaciado del medio**” (Autor y Dorn, 2013) o como “**se acabó el promedio**” (Cowen, 2013):
 - La proporción de empleos de calificación media se ha reducido mientras que la proporción de empleos de altas calificaciones ha aumentado (en países desarrollados).
 - Esta es la esencia del efecto llamado “cambio tecnológico sesgado hacia las calificaciones” (skill-biased technical change).
- Esta dinámica:
 - Tiene masivas implicaciones para los temas de movilidad social y el **futuro de las clases medias**.
 - Pone de manifiesto la enorme importancia de la educación y la formación profesional, es decir, la inversión en el capital humano, como activo clave en la era digital y la economía del conocimiento.

FUTURO DEL TRABAJO

Políticas de Productividad y de Desarrollo Productivo: ¿Acción u Omisión?



- Longevidad
- Explosión joven
- Mayor diversidad humana, migración
- Paridad de género

I Demográficos y de población

- Internet
- Tecnología Nube
- Big data
- Internet de las cosas
- Automatización del trabajo de conocimiento
- Robótica
- Manufactura aditiva, 3D
- Genética y bioprocesos

II Tecnológicos

III Desarrollo (o subdesarrollo) productivo

- Ciclo "desaceleración"
- Gran brecha de productividad
- ¿Cómo lograr la diversificación productiva/complejidad económica?

IV Modelos Empresariales y Formas de Contratación

- **Nuevos modelos de negocios**
 - Plataformas "on-line": e-Bay
 - Ec x encargo (gig-ec-crowdwork)
 - Ec de pedido (work-on-Demand,
 - Cadenas mundiales suministro
 - Tercerización
- **Conciencia del consumidor sobre:**
 - privacidad, salud, alimentación,
 - ambiente, ética.

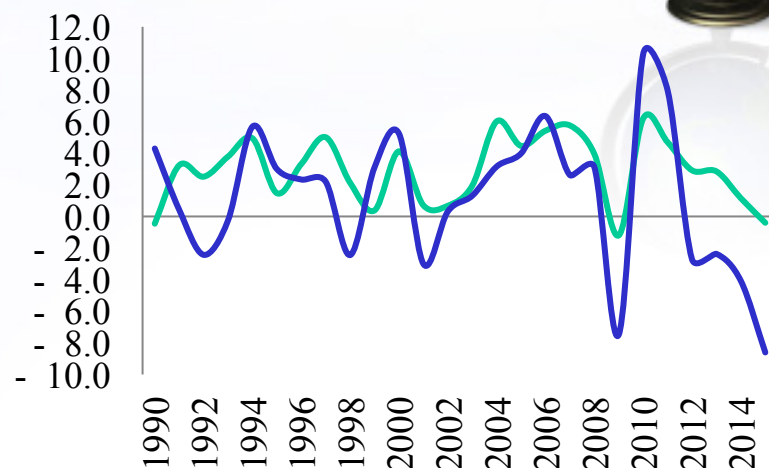
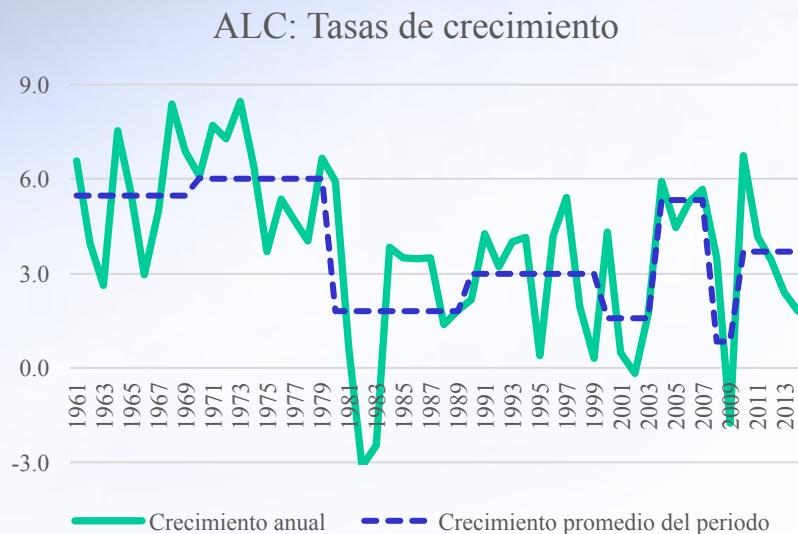


III. Crecimiento y desarrollo productivo:

“¿Es sostenido, inclusivo, y sostenible?”-Objetivo 8



- ¿**Sostenido**? – La volatilidad macroeconómica destruye empleos



- ¿**Inclusivo**? Naturaleza de la transformación productiva...
 - ¿Es virtuoso hacia **mayor productividad** o perverso hacia productividad estancada?
 - ¿Genera suficientes nuevas **ocupaciones formales** o perpetúa la **informalidad**?
 - ¿Avanza hacia una **diversificación** productiva o se perpetúa la concentración?
 - ¿Genera mayor **igualdad e inclusión** o mayor **desigualdad y exclusión**?
- ¿**Sostenible**? -
 - ¿Genera economía verde y mitiga impactos en cambio climático?
 - La “transformación estructural verde” es un fuerte motor de cambio en mundo del trabajo.



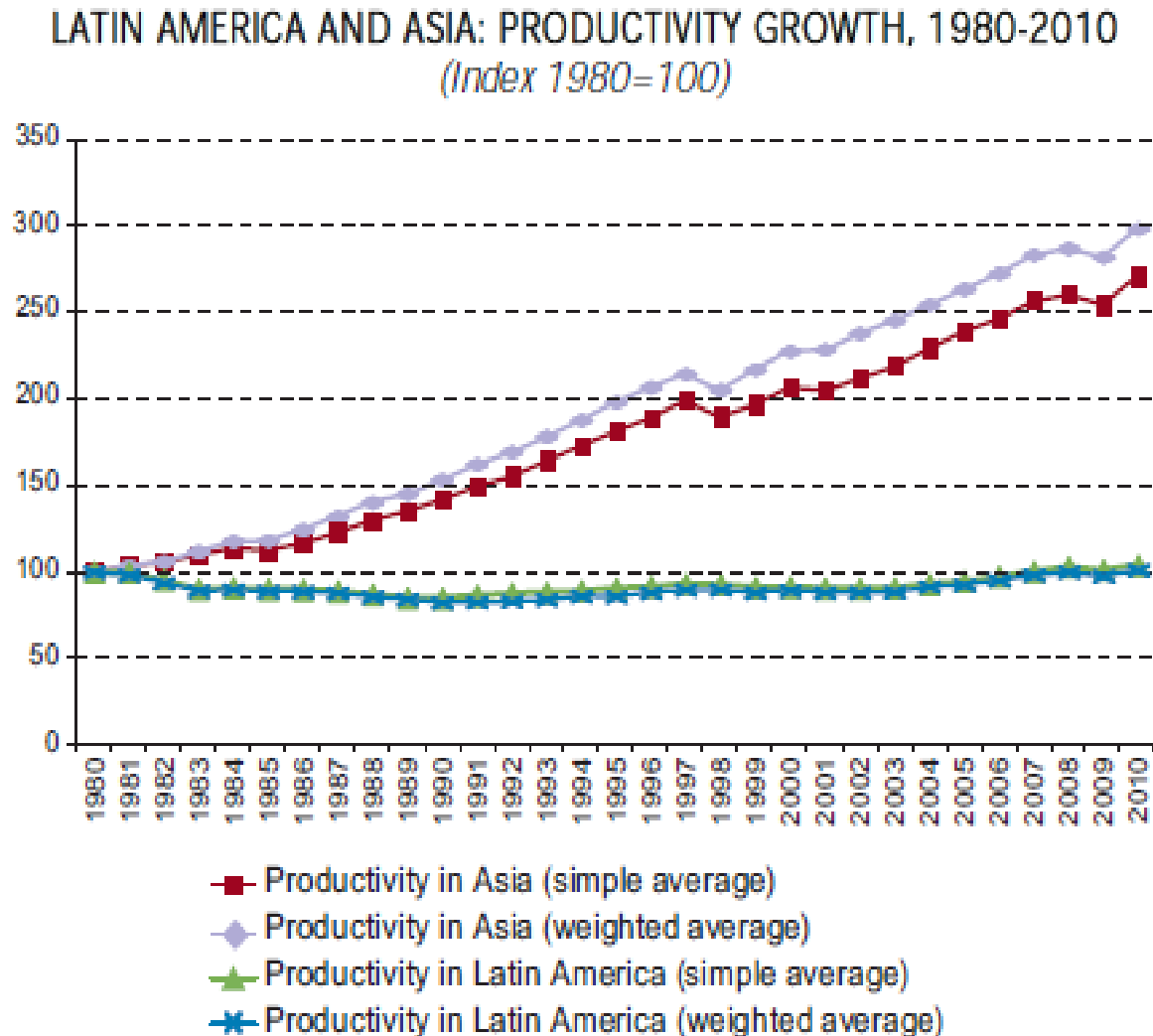
Las realidades de la productividad en ALC



- La productividad promedio es 50-55% de la de los EUA y la mayoría de los países no están cerrando la brecha, sino que la están ampliando.
- Hay grandes diferencias de productividad entre sectores y regiones (“Heterogeneidad estructural”) ... - y es allí donde se arraigan tanto la informalidad como la desigualdad
- La mitad del empleo es todavía informal (47%)... y 6 o 7 de cada 10 empleos creados en la región en los últimos 15 años son informales.
- La transformación estructural no ha logrado mover suficiencias cantidades de trabajadores de sectores de baja productividad a sectores de alta productividad (Rodrik & McMillan, 2012).
- Las exportaciones están concentradas en unos pocos productos.
- Grandes brechas en innovación, educación y habilidades de la fuerza de trabajo (OCDE-CAF-CEPAL, 2015)



América Latina tiene la productividad estancada en contraste con Asia: 1980-2010



Source: Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC).

FUTURO DEL TRABAJO

Factores de cambio en mundo del trabajo



- - Longevidad
- Explosión joven
- Mayor diversidad humana, migración
- Paridad de género

I
Demográficos
y de población

- - Internet
- Tecnología Nube
- Big data
- Internet de las cosas
- Automatización del trabajo de conocimiento
- Robótica
- Manufactura aditiva, 3D
- Genética y bioprocesos

II
Tecnológicos

- Ciclo económico - "desaceleración"
- Gran brecha de productividad
- ¿Cómo lograr mayor diversificación productiva/complejidad económica?

III
Económicos y
de desarrollo
productivo

IV
Modelos
Empresariales y
Formas de
Contratación

negocios
peer

veedor sobre:

ción,
nte,
sa.



IV. Nuevos Modelos Empresariales y formas de contratación



- Nuevos modelos de negocios:
 - “**Gig Economy**” (Economía de Pequeños Encargos),
 - “**On-Demand Economy**” (Trabajo a pedido);
 - “**Sharing Economy**” (Economía compartida);
 - “**Freelance economy**” – (Economía de trabajadores independientes)
- *Son ambientes en los que las posiciones temporales son comunes y las organizaciones contratan con trabajadores independientes para proveer servicios.*
- ***¿Grado de penetración de las plataformas digitales?***
 - Todos los estudios han sido hechos en países desarrollados
 - Sabemos todavía muy poco en ALC sobre el avance de las plataformas digitales, su grado de utilización y velocidad de penetración



Nuevas formas de contratación



- La relación estándar o típica de empleo es una a tiempo completo, por tiempo indefinido, subordinada a un empleador, y en un lugar definido. La relación estándar se viene reduciendo en importancia.
- Las nuevas o variadas formas de contratación incluyen:
 - El empleo temporal (por un período de tiempo acotado)
 - El empleo temporal a través de agencia (lo mismo pero vía agencia de empleo)
 - El trabajo a tiempo parcial (a tiempo indefinido pero con jornada parcial).
- Estas formas de contratación plantean varios retos:
 - Para los gobiernos y la política pública:
 - **¿Cómo regular y responder ante estas realidades?**
 - Para las empresas privadas y los especialistas en recursos humanos:
 - **¿Qué estrategias para gestionar el “talento ágil”, sobre todo el talento experto, para llenar vacíos de “expertise”, complementar los trabajadores a tiempo completo y crear nuevos modelos organizacionales en sus fuerzas de trabajo?**
 - Para las organizaciones de trabajadores y de empleadores:
 - **¿Cómo organizar y representar a las nuevas categorías de trabajadores independientes?**
 - **¿Cómo formular nuevas reglas para el nuevo mundo del trabajo que emerge?**





1) Crear y fortalecer espacios para pensar y actuar colectivamente con visión de largo plazo



2) Invertir en Capital Humano, una Nueva Agenda de Talento Humano: Gran revolución en educación y FP



3) Apoyar las transiciones y proteger a los trabajadores mediante el rediseño y fortalecimiento de las instituciones y regulaciones del mercado laboral.

¿QUE HACER?

Seis líneas de acción para crear un mejor futuro del trabajo

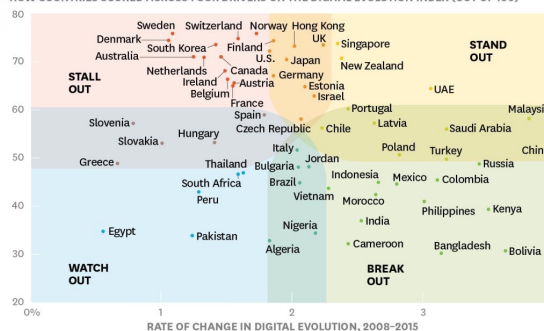


4) Desarrollar una Nueva Agenda de PDPs para acelerar el desarrollo productivo y promover un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible

Plotting the Digital Evolution Index, 2017

Where the digital economy is moving the fastest, and where it's in trouble.

HOW COUNTRIES SCORED ACROSS FOUR DRIVERS ON THE DIGITAL EVOLUTION INDEX (OUT OF 100)



SOURCE: DIGITAL EVOLUTION INDEX 2017, THE FLETCHER SCHOOL AT TUFTS UNIVERSITY AND MASTERCARD

© HBR.ORG

5 Construir la infraestructura digital: las nuevas autopistas del siglo XXI



6) Enfrentar las consecuencias del cambio demográfico



1) Crear y fortalecer espacios para pensar y actuar colectivamente con visión de largo plazo



- El diseño y ejecución de políticas públicas en ALC se caracteriza por escasa profundidad estratégica e insuficiente perspectiva de largo plazo (horizontes de planificación cortos).
- El **Banco Asiático de Desarrollo** publicó en 2011 un estudio sobre la *Visión de Asia al 2050* con el objetivo de tomar acciones para mantener el impulso por los siguientes 40 años.
 - El escenario pesimista es que **Asia** siga el camino de **América Latina** de los últimos 30 años y caiga en la trampa del ingreso medio!!
 - A la **América Latina** se la presenta como una región poco dinámica, con bajos niveles de inversión, incrementos modestos en productividad, timidez para llevar a cabo proyectos de largo plazo, excesiva desigualdad y falta de pragmatismo en debates entre el rol del Estado y del mercado, donde predomina la ideología.
- La falta de capacidades de previsión, reflexión estratégica, planificación y ejecución de programas a largo plazo es uno de los principales obstáculos para superar las tendencias estructurales de largo plazo que caracterizan a la región y avanzar hacia un mejor futuro de la producción y del trabajo!
- La cultura de diálogo social en la mayoría de países de ALC es muy débil, y cuando existe es más para resolver conflictos/crisis que para construir el futuro



- ALC es una de las regiones del mundo con menor nivel de habilidades.
- La digitalización de la economía exige un nuevo perfil de trabajador: Habilidades Siglo 21!
- En la carrera entre la educación/ entrenamiento y la tecnología, la tecnología está permanentemente desafiando a los sistemas educativos y de formación profesional para mantenerse al día y anticipar los cambios

Se requiere una inversión masiva en Habilidades Siglo XXI



Clasificación del WEF-BCG, 16 competencias en 3 categorías

Conocimientos fundamentales:

- Científicos: matemáticas, ciencia.
- Lectura
- TICs
- Financieros
- Culturales/Cívicos

Competencias:

- Pensamiento crítico
- Creatividad
- Comunicación
- Colaboración

Cualidades de carácter/ competencias socio-emocionales

- Persistencia
- Adaptabilidad
- Curiosidad
- Iniciativa
- Liderazgo
- Conciencia social y cultural

El “operador del futuro” debe tener:

- Capacidad de lidiar con máquinas inteligentes
- Capacidad de adaptación, observación, medición y decisión
- Habilidad de aprender a aprender y a adaptarse

Los mejores trabajos demandan estas competencias.

- Las encuestas a empleadores muestran lo lejos que están los sistemas de educación y formación de desarrollar estas competencias en sus graduados
- Las competencias socioemocionales o “blandas” son las más difíciles de encontrar entre los jóvenes, lo cual afecta su empleabilidad



Agenda Talento Humano

Calidad de la Educación- PISA

Calidad

- Los 8 países ALC en las pruebas PISA están en el tercio inferior de 65 países en matemáticas, ciencias y lectura.
- Los años de escolaridad explican 28% de diferencias en PIB per capita entre ALC y OCDE.
- Pero, la calidad de capital humano explica 60%!
- Las Universidades de ALC ocupan lugares bajos en los rankings internacionales



Formación Profesional

- Varios diagnósticos señalan deficiencias y vacíos:
 - OIT (2017) ***El Futuro de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe***
 - OCDE, CAF, CEPAL (2015) *Perspectivas económicas de América Latina 2015. Educación, competencias e innovación para el desarrollo*
 - BID (2014) *Repensando las Políticas de Desarrollo Productivo*.
 - CAF (2014) *Educación Técnica y formación profesional en América Latina*.
 - C. Aedo and I. Walker (2012) *Skills for the 21st Century in Latin America and the Caribbean*, Banco Mundial
- El BID es el más crítico:
 - Estos sistemas “suelen estar desactualizados, desacreditados y desconectados de las necesidades del sector privado”,
 - “sus operaciones son ineficaces, sus tasas de cobertura son deficientes, y los niveles de calidad y pertinencia son bajos”.
- Aunque ha habido avances importantes en cobertura y metodologías de aprendizaje, las deficiencias en los sistemas de FP son un factor primordial que explica el déficit de competencias que caracteriza a la región.



EL FUTURO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

DIAGNÓSTICO Y
LINEAMIENTOS PARA
SU FORTALECIMIENTO

Hay que reinventar y
modernizar la
Formación Profesional
en ALC!

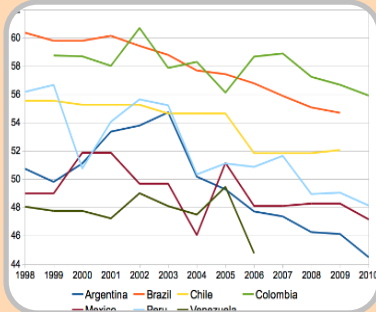


El papel de la empresa como lugar de aprendizaje



Aprender en el lugar de trabajo: oportunidad no aprovechada

- La **formación dual** o **sistemas de aprendices en la empresa**, una de las modalidades más exitosas y poderosas de FP
- Pero son incipientes y subdesarrollados en ALC.
- Gasto público en formación promedio en AL es solo 0,4% PIB



La proporción de participantes en programas de aprendizaje dual en la región es baja

- La proporción de participantes en programas de aprendizaje dual en Alemania es de 39 aprendices por cada mil empleados, 44 en Suiza, 32 en Austria.
- En la mayoría de países de ALC no se llega a un aprendiz por cada mil empleados!

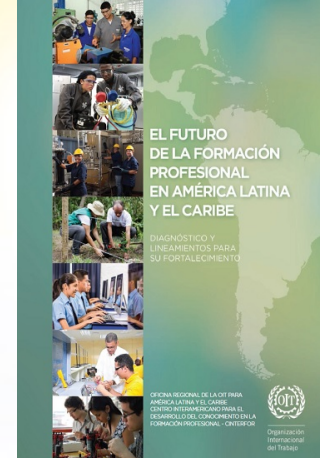


Reglamentación, operación y cobertura es heterogénea

- Las leyes o normas sobre aprendizaje son fragmentadas.
- Se requieren marcos regulatorios comprensivos que habiliten e incentiven la puesta en escala de los sistemas de aprendices.
- Se requieren nuevas alianzas entre empresas y centros de formación

10 líneas de trabajo para reinventar y fortalecer los sistemas de Formación Profesional en ALC

1. Metodologías y enfoques pedagógicos más eficaces, basados en la evidencia de lo que trabaja, tal como la formación dual o los aprendizajes de calidad en los lugares de trabajo.
2. Mayor alineamiento de la FP no solo con las necesidades del sector privado y las empresas, sino con las políticas de desarrollo productivo y de atracción de inversiones.
3. Promover la formación a lo largo de la vida y la articulación entre la educación formal y la formación profesional.
4. Anticipar de necesidades formativas con una visión prospectiva.
5. Mayor certificación y reconocimiento de competencias.
6. Más atención al empresarialismo y a la articulación de la formación profesional con los ecosistemas empresariales,
7. Mayor foco en las llamadas habilidades siglo 21.
8. Mayor articulación con políticas activas de empleo y de atención a colectivos vulnerables.
9. Gestión y gobernanza experimentalista para descubrir e identificar los problemas en tiempo real y ofrecer soluciones flexibles y adaptables.
10. Hacer todo lo anterior sobre la base de diálogo social.



3. Apoyar las transiciones y proteger a los trabajadores mediante el fortalecimiento y rediseño de las instancias y regulaciones del Mercado Laboral



Transiciones

- El cambio tecnológico acelerado, el cambio estructural, la descarbonización, etc requieren transiciones complejas para los trabajadores, las empresas, los sectores y las economías.
- Estos cambios son ahora más disruptivos que antes.
- Se requieren políticas para facilitar la transición (transición justa): PAMT, reentrenamiento, protección social, servicios de empleo.



3. Apoyar las transiciones y proteger a los trabajadores mediante el fortalecimiento y rediseño de las instancias y regulaciones del Mercado Laboral



La Economía Gig o de Plataformas Digitales:

- La Economía Gig es una de las tendencias más destacadas en los Mercados de Trabajo.
- La Economía Gig tiende a reducir el trabajo asalariado y a generar gran cantidad de contratistas independientes y autoempleo.
- ¿Cómo proteger a la nueva clase de trabajadores independientes con las protecciones laborales clásicas?
- Representación, Voz y Negociación Colectiva para los T en Ec Gig:
 - ¿Cómo pueden los trabajadores independientes avanzar sus intereses?
 - Revisión de iniciativas en los EEUU y Europa
 - Estrategias sindicales.
 - “Trabajadores autónomos del mundo uníos”!!

Hannah Johnson & Chiris Land-Kazlauskas
(2018) *Organizing on Demand:
Representation, voice, and collective
bargaining in the gig economy*

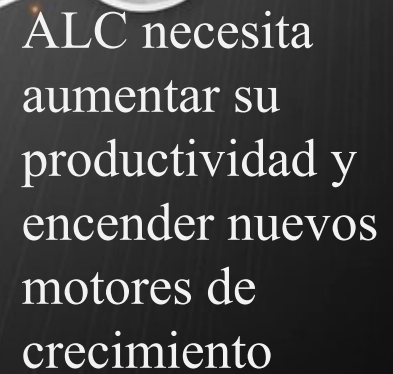


Repensar el Estado de Bienestar clásico y los sistemas de seguridad social



- Cobertura: Ampliar la cobertura y hacer más fácil para todos los trabajadores pagar contribuciones a la Seguridad Social y tener seguro contra discapacidad y enfermedad.
- Portabilidad de beneficios: que los beneficios de salud y pensión pertenezcan al trabajador, que no estén vinculados con el empleador, y que sigan al trabajador a lo largo de la vida laboral, sin importar el status de empleo.
- Piso de protección social que abarque a grupos de difícil cobertura es esencial
- Ideas como el ingreso básico universal requieren discusión seria.





El futuro del empleo depende del futuro de la producción!



- ¿De dónde van a venir los empleos de calidad?
 - De un “modelo de crecimiento” ...
 - más sostenido, inclusivo y sostenible (Objetivo 8 – ODSs)
 - con motores más dinámicos y diversificados de crecimiento!
 - con mayor tracción en los mercados de trabajo!
- ¿Cómo se logra esto?
 - Es en las Políticas de Desarrollo Productivo (PDPs) donde está la caja de herramientas principal
 - El rezago y el atraso se pueden acortar con PDPs!

Lo que nos debe preocupar no son solo las nuevas tecnologías, nos deberían preocupar más las viejas tecnologías que caracterizan las matrices productivas!



Las Políticas de Desarrollo Productivo (PDPs) hoy día



- La necesidad de políticas industriales o PDPs modernas es ahora ampliamente reconocida. La conversación ahora no es si tener o no PDPs, sino ¿cómo hacerlas? ¿cómo hacerlas funcionar en las condiciones específicas de cada país?
 - Chang (2009); Cimoli, Dosi, Stiglitz (2009); Stiglitz & Yin (2013); Rodrik (2007); Mazzucato (2013); BID (2014); Hausmann, Rodrik, Sabel (2008); etc.
- También ampliamente reconocida es la necesidad de desarrollar formas inteligentes de colaboración público-privada con definición amplia (acción colectiva). ¿Por qué? 3 razones fundamentales:
 - 1) “Agregar información”: nadie tiene toda la información (SP+SP+Trabajadores+laboratorios+centros de innovación+...) – CLUSTER
 - 2) “Incertidumbre estratégica”: Nadie sabe exactamente qué es lo que hay que hacer, se trata de hacer una construcción colectiva (identificar problemas, priorizarlos, diseñar soluciones, ponerlas en práctica, corregir el rumbo)
 - 3) Hacer política de largo plazo, política de estado, no de un solo gobierno.
- Ese es el nuevo concepto de “gobernanza del mercado” – 2 ventajas:
 - Supera el viejo, estéril e ideologizado debate sobre Estado vs Mercado.
 - Se enfoca en lo práctico: El objetivo es resolver problemas, promover procesos de “descubrimiento” y acelerar aprendizaje productivo y crecimiento de productividad. (Hausmann y Rodrik (2003); BID (2014), etc.)



¿Qué son las PDPs?



- Intervenciones deliberadas para incrementar la productividad general de la economía (políticas horizontales), o la de determinados sectores, clusters, regiones, o empresas (políticas verticales), para inducir un cambio en la composición sectorial del producto, acelerar el aprendizaje, promover encadenamientos o para incursionar en nuevas industrias o en nuevos mercados.



Políticas de Clústeres – El País Vasco



Poderoso instrumento para promover la productividad, encadenamientos, formalización, innovación, internacionalización.

- En 2010 existían + 130 programas de desarrollo de clústeres en 31 países europeos (Observatorio Europeo de Clústeres)
- En el 2010, la SBA de EEUU lanzó + 40 clústeres en el país
- En la Comunidad Autónoma del País Vasco, la política de desarrollo de clústeres ha sido un ingrediente central de las PDP, con gran éxito.

Funciones de las iniciativas clúster:

- ✓ Superar obstáculos a la coordinación y facilitar la colaboración público-privada
- ✓ Hacer más eficiente la provisión de insumos públicos
- ✓ Fomentar el diseño y ejecución de proyectos conjuntos entre las empresas miembros del cluster y entre éstas y otros miembros de la red del cluster.
- ✓ Acelerar la transferencia de tecnología y aumentar innovación
- ✓ Invertir en el talento humano específico del cluster y resolver problemas de descalce de competencias (skills-mismatch), etc.



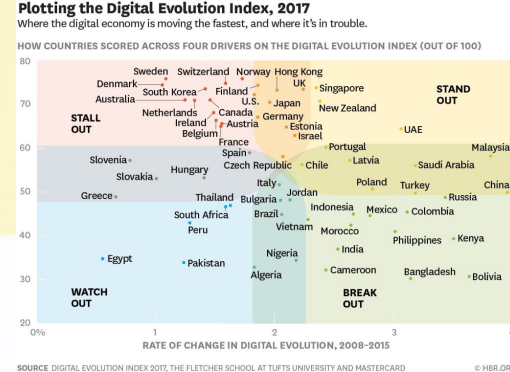
Conclusión



- El Futuro del Empleo depende del Futuro de la Producción
- Es la hora del Diálogo Social para el Desarrollo Productivo
- Se trata de mecanismos de coordinación y gobernanza para resolver problemas de acción colectiva y coordinación.
- A nivel conceptual se conoce como “**gobernanza experimentalista**” o “**métodos iterativos de gobernanza**”.
- Se trata de cómo organizar la identificación de problemas, la identificación de soluciones, su implementación y monitoreo
 - Devlin y Moguillansky (2011, 2013);
 - Sabel y Zeitlin (2011);
 - Ross-Schneider (2016);
 - Devlin (2016).
 - Cornick (2017)



5. Construir la infraestructura digital: las nuevas autopistas del Siglo XXI



- La sociedad del conocimiento es y será cada vez más una sociedad basada en plataformas digitales en múltiples sectores económicos: educación, logística, industria, servicios, comercio, agricultura.
- La economía digital avanza hacia ciudades inteligentes, productos inteligentes, fábricas inteligentes, logística inteligente, etc; todo conectado por el Internet de las Cosas y la IA.
- Sin la infraestructura de conectividad adecuada (redes de banda ancha de internet), los ecosistemas de plataformas digitales no pueden prosperar y las brechas digitales crecerían.
- **América Latina requiere invertir para desarrollar las nuevas autopistas del siglo XXI**
 - CEPAL (2018) *Datos, algoritmos y políticas, La redefinición del mundo digital.*
 - OECD (2017) *Digital Economy Outlook 2017*
 - Banco Mundial (2016) *Dividendos Digitales, Reporte de Desarrollo Mundial, 2016*



6. Enfrentar consecuencias del cambio demográfico



Países con bono demográfico:

- El Bono demográfico es oportunidad si los jóvenes se educan y hay bajas tasas de desempleo juvenil.
- Varios países no están aprovechando el bono demográfico, y más bien se caracterizan por informalidad, desocupación, migración, criminalidad y “generación perdida”.
- El desafío es dar suficientes oportunidades de empleo para los jóvenes

Países con envejecimiento acelerado:

- Desafío de rediseñar y financiar los sistemas de Seguridad Social cuando las tasas de dependencia aumentan
- Oportunidad de creación de empleo por el gran crecimiento en demanda de ocupaciones en la economía de la salud y del cuidado (doctores, enfermeras, fisioterapeutas, servicios hospitalarios y de “vida asistida”).





1) Crear y fortalecer espacios para pensar y actuar colectivamente con visión de largo plazo



2) Invertir en Capital Humano, una Nueva Agenda de Talento Humano: Gran revolución en educación y FP



3) Apoyar las transiciones y proteger a los trabajadores mediante el rediseño y fortalecimiento de las instituciones y regulaciones del mercado laboral.

SINTESIS: ¿QUE HACER?

Seis líneas de acción para crear un mejor futuro del trabajo

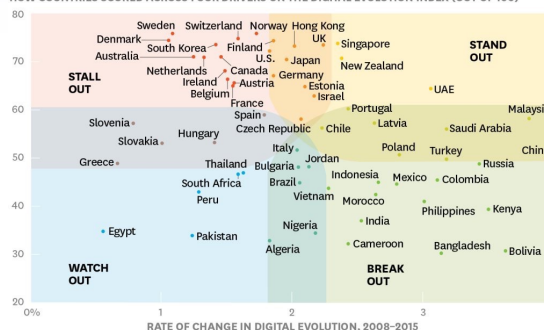


4) Desarrollar una Nueva Agenda de PDPs para acelerar el desarrollo productivo y promover un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible

Plotting the Digital Evolution Index, 2017

Where the digital economy is moving the fastest, and where it's in trouble.

HOW COUNTRIES SCORED ACROSS FOUR DRIVERS ON THE DIGITAL EVOLUTION INDEX (OUT OF 100)



SOURCE: DIGITAL EVOLUTION INDEX 2017, THE FLETCHER SCHOOL AT TUFTS UNIVERSITY AND MASTERCARD

© HBR.ORG

5 Construir la infraestructura digital: las nuevas autopistas del siglo XXI



6) Enfrentar las consecuencias del cambio demográfico

