



Organización
Internacional
del Trabajo

Tema Especial / El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe

Panorama **Laboral** 2016

América Latina y el Caribe

Tema Especial /
**El futuro del trabajo en
América Latina y el Caribe**

Panorama
Laboral 2016



Organización
Internacional
del Trabajo

Sobre este documento

Este tema especial del Panorama Laboral 2016 sobre "El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe" fue coordinado por Juan Chacaltana y Claudia Ruiz, con la asistencia de Daniela Campos. Se recibieron valiosos aportes, comentarios y sugerencias de José Manuel Salazar-Xirinachs, María Luz Vega, Janine Berg, Fabio Bertranou, Andrés Marinakis, Guillermo Dema, Fernando Vargas, María Arteta, María Prieto, María Marta Travieso, Roxana Maurizio, Julio Gamero, Carmen Benítez, Andrés Yurén y Florencio Gudiño. Los datos provienen del Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (SIALC) y de estudios de base especialmente preparados para este informe por Roxana Maurizio, Jimena Sandoya y Soledad Nion.

ÍNDICE

Prefacio	7
TEMA ESPECIAL ›	
Algunos aportes para la discusión sobre el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe	9
I 1. Antecedentes	9
I 2. Los factores que están moldeando el futuro del trabajo	9
2.1. Demografía	10
2.2. Crecimiento económico y estructura productiva	11
2.3. Tecnología	13
I 3. Efectos sobre el mercado de trabajo: una mirada al futuro	14
3.1. Volumen y composición del empleo	15
3.2. Relaciones de trabajo	18
3.3. Efectos sobre la oferta y demanda de cualificaciones	22
3.4. Gobernanza, instituciones y diálogo social.	28
I 4. Balance y agenda	30
I 5. Referencias	32

Prefacio

El Panorama Laboral 2016, publicado en diciembre de ese año, contiene, como todos los años, un tema especial. En esta oportunidad el tema fue el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe.

Este fascículo reproduce esa segunda parte con el fin de darle mayor difusión. Generalmente la atención y difusión que recibe Panorama Laboral se concentra más en los temas de la coyuntura económica y la evolución de los mercados de trabajo en el corto plazo. Al publicar de nuevo el tema especial esperamos que reciba la atención que amerita un tema de alta relevancia para el presente y futuro del trabajo en la región.

A manera de introducción a la reproducción de este documento conviene hacer una corta reflexión.

Para enmarcar los retos del presente y futuro del trabajo en la región habría que tener en cuenta al menos tres conjuntos de elementos:

Primero, en el presente, los países están enfrentando el desafío de poner en práctica urgentes respuestas de corto plazo para mitigar los impactos sociales y laborales negativos de la desaceleración o de la contracción económica y retornar a una senda de crecimiento. Proteger las transferencias redistributivas y los programas sociales para que no sean víctima de la consolidación fiscal, expandir políticas activas de mercado de trabajo, fortalecer servicios de empleo, son algunas de estas respuestas.

Segundo, la baja productividad, la falta de diversificación y de desarrollo productivo que caracteriza a todos los países de la región, es una cara de la medalla de la matriz productiva, la otra cara es el perfil del empleo. Por eso es que, como hemos observado en varias ocasiones, y se reitera en esta publicación, no será posible tener un futuro del trabajo mejor sin un mejor futuro de la producción. El tema no es solo que la brecha de productividad con los países líderes es amplia y se ha venido ensanchando en vez de cerrarse. También hay una variedad de brechas de productividad a lo interno de los países. Esta tipología de brechas internas de productividad incluye: entre empresas exportadoras y locales, entre sectores de actividad económica, entre zonas urbanas y rurales y distintos territorios, entre empresas grandes, medianas y pequeñas. El vasto predominio de la micro empresa y el empleo por cuenta propia está fuertemente asociado con baja productividad y con la informalidad. Todas estas son expresiones de los diferenciales de productividad y explican no solo la heterogeneidad de la matriz productiva, sino gran parte de la desigualdad de los ingresos en los países de la región. De nuevo, dos caras de la misma medalla. En esta materia los países de la región necesitan acciones y políticas que enciendan nuevos y más balanceados motores de crecimiento y apuesten al crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible con empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, que es ni más ni menos que el Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En materia de productividad, diversificación y desarrollo productivo es grave que mientras aún enfrentamos numerosos rezagos y tareas pendientes que debimos haber hecho en el Siglo XX ahora tenemos que asumir también los retos del Siglo XXI: las revoluciones tecnológicas exponenciales, el envejecimiento de la población, el cambio climático, la persistencia y nuevas formas de desigualdad, las crecientes migraciones, y los nuevos modelos de producción a través de cadenas de valor en el marco de la globalización.

Todos estos factores y otros están moldeando el presente y son esenciales en darle forma al futuro del trabajo. Y de varios de ellos se hace un análisis en esta publicación. Se analizan escenarios de impacto de algunos de estos factores en temas como el volumen y composición del empleo, las relaciones laborales, la oferta y demanda de calificaciones y la gobernanza e instituciones del mercado de trabajo y de diálogo social.

La publicación insiste en un punto fundamental: Todos los retos mencionados exigen respuestas dialogadas, con visión compartida y con un balance apropiado entre el corto y el largo plazo. El papel del diálogo social como mecanismo de gobernanza democrática y de desarrollo de visiones compartidas de interés nacional es hoy más importante que nunca. Esto va a requerir esfuerzos muy especiales para restablecer confianzas entre sectores y fortalecer las capacidades de las

instituciones para satisfacer las diferentes expectativas y demandas bajo una visión ampliamente compartida. Esa visión y esos diálogos no deberían enfocarse sólo en resolver una secuencia de cortos plazos, deben también trabajar en las tareas estratégicas del largo plazo, es decir, en aquellos esfuerzos continuos cuyos éxitos requieren ciclos de lustros o décadas, no de trimestres o incluso de períodos gubernamentales.

El futuro, tanto en el corto como en el largo plazo, no está predeterminado, dependerá mucho de la capacidad de las sociedades de dar respuestas colectivas adecuadas a los impactos que se puedan anticipar, y de direccionar y acelerar los procesos de cambio en sentidos positivos.

José Manuel Salazar-Xirinachs

Director Regional de la OIT
para América Latina y el Caribe

TEMA ESPECIAL ›

Algunos aportes para la discusión sobre el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe¹

1. Antecedentes

La discusión sobre el futuro del trabajo ha cobrado creciente interés en todo el mundo, tanto en el ámbito académico como en el político. Diversos estudios señalan que están ocurriendo hechos que están cambiando la fisonomía del empleo², entre ellos, la velocidad del progreso tecnológico que afecta casi todas las áreas de la vida de las personas. Los debates actuales revelan optimismo por las oportunidades que se abren pero también preocupación sobre el efecto de estos cambios en el volumen y naturaleza del trabajo. Consciente de los retos y la relevancia de esta discusión, el director General de la OIT, Guy Ryder, lanzó en 2015 la Iniciativa del Centenario sobre el Futuro del Trabajo en el marco de las celebraciones del centenario de la organización y su mandato para promover la justicia social. Esta Iniciativa está generando numerosos debates e información sobre este tema³.

La mayor parte de los análisis —a juzgar por la gran cantidad reciente de documentos y material audiovisual— es producida en los países más avanzados y se enfocan en analizar los cambios y perspectivas del trabajo en los países más desarrollados. Aunque existe consenso en que la tecnología llega con cierto rezago a los países de América Latina y el Caribe, cabe preguntarse: ¿deben los políticos y los interlocutores sociales de la región preocuparse también? ¿Hasta qué punto es esto prioritario en un escenario de desaceleración económica como el actual? ¿Hay otros factores, además de las revoluciones tecnológicas, que deben ser objeto de atención de los políticos, los interlocutores sociales y otros agentes cuando se piensa en las acciones para lograr un futuro del trabajo mejor en la región?

Precisamente, las tendencias de corto plazo, como la desaceleración, se originan en una estructura productiva en la cual el progreso tecnológico y la división del trabajo han sido altamente desiguales. Esto ha determinado en la mayor parte de los países de la región una alta dependencia económica respecto de ciertos bienes primarios. Por lo tanto, mientras en el corto plazo las políticas se enfoquen en la recuperación del fin del ciclo de altos precios de las materias primas y de la inminente reducción de liquidez en los mercados financieros, conviene pensar en escenarios de largo plazo, en particular, los del futuro del trabajo.

En este capítulo se analiza la información disponible que arroja luz sobre los posibles escenarios del futuro del trabajo en la región y sus determinantes, incluyendo los resultados de una encuesta a jóvenes de la región. El objetivo es contribuir a las discusiones que los gobiernos y actores sociales realizarán sobre este tema, con la intención de identificar acciones que se puedan tomar desde ya para incidir en un mejor futuro del trabajo. Para ello, en la sección 2 se identifican y describen los principales factores determinantes del futuro del trabajo. En la sección 3 se discuten algunos de los efectos más importantes sobre el mercado del trabajo, considerando el volumen de empleo, las relaciones de trabajo, las cualificaciones, y la gobernanza, instituciones y el diálogo social. Finalmente, en la sección 4 se realiza un balance y se sugieren algunas implicaciones para las políticas.

2. Los factores que están moldeando el futuro del trabajo

Discutir sobre el futuro del trabajo implica realizar un ejercicio de prospectiva, lo cual es complejo y tiene sus riesgos. Aun así, hay algunos elementos cuyas tendencias ayudan a hacer proyecciones en este tema. Entre los que más afectan al mundo del trabajo destacan, sin duda, las tendencias demográficas, el crecimiento económico y el desarrollo productivo, y el progreso tecnológico. Las tendencias demográficas tienen un alto grado de verosimilitud incluso en plazos largos. El progreso

1 El Tema Especial del *Panorama Laboral 2016* ha sido coordinado por Juan Chacaltana y Claudia Ruiz, con la asistencia de Daniela Campos. Se ha beneficiado de valiosos aportes, comentarios y sugerencias de José Manuel Salazar-Xirinachs, María Luz Vega, Janine Berg, Fabio Bertranou, Andrés Marinakis, Guillermo Dema, Fernando Vargas, María Arteta, María Prieto, María Marta Travieso, Roxana Maurizio, Julio Gamero, Carmen Benítez, Andrés Yurén y Florencio Gudiño. Los datos provienen del Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (SIALC) y de estudios de base especialmente preparados para este informe.

2 Véase OIT (2015a), World Economic Forum (2016), Banco Mundial (2016), OCDE (2015), BID (2016), CEPAL (2016), entre otros.

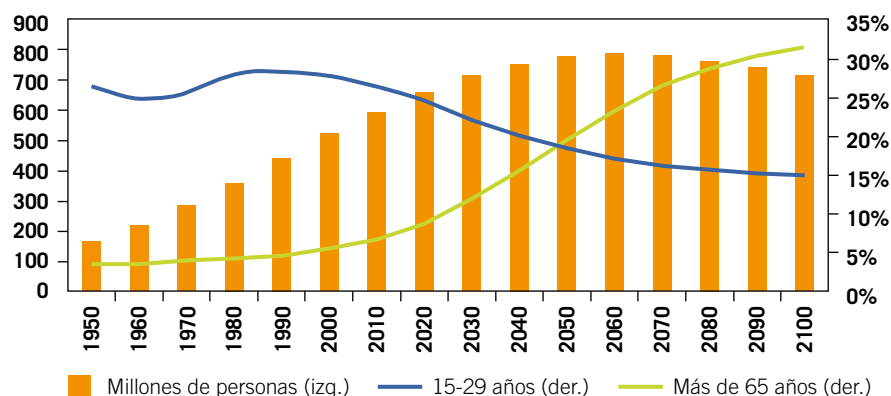
3 Para más referencias, consúltese OIT (2015a).

tecnológico también parece inexorable y, aunque la velocidad y profundidad de su adopción es difícil de predecir, el rezago histórico de la región permite identificar ciertas tendencias a partir de lo que está sucediendo en otras partes del mundo en la actualidad. El crecimiento económico y la evolución de las estructuras productivas es uno de los factores más difíciles de predecir, especialmente en esta región, caracterizada históricamente por una elevada inestabilidad, ciclos macroeconómicos muy marcados y por falta de visiones ampliamente compartidas sobre las políticas de desarrollo productivo.

2.1. Demografía

En 1950 vivían en América Latina y el Caribe alrededor de 166 millones de personas. En 2000 esa cifra llegó a los 522 millones y en 2016 superó los 600 millones, de los cuales más de 158 millones son jóvenes entre los 15 y 29 años. Es decir, en los últimos 65 años la región multiplicó su volumen de población casi por 4 veces, sumándose más habitantes que en los anteriores 500 años⁴. Se espera que en 2060 la población de la región se acerque a los 800 millones y comience a decrecer (gráfico 1).

GRÁFICO 1. América Latina y el Caribe (33 países): tendencias demográficas. 1950-2100
(millones de personas y porcentajes)



Fuente: elaboración propia con base a datos de Naciones Unidas.

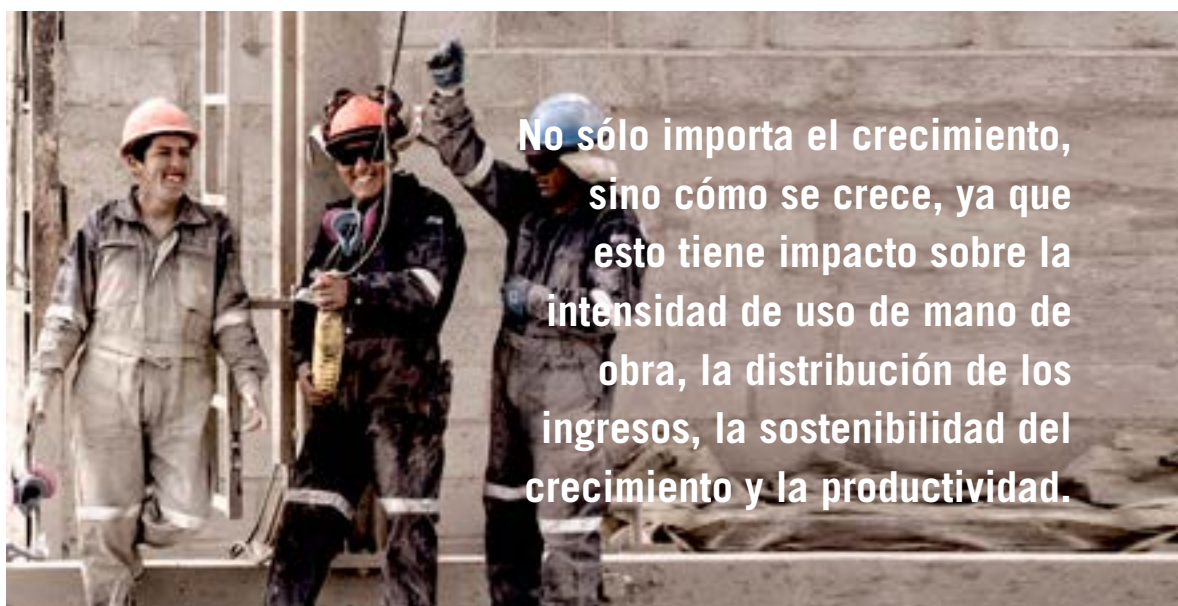
Algunos estudios que han analizado este fenómeno señalan que después de la década de 1950 se aceleró el proceso de transición demográfica en varios países de la región, produciéndose una reducción importante en la tasa de mortalidad (asociada a la expansión de los sistemas de salud y seguridad social), mientras que se mantenía una tasa de natalidad elevada. Esa brecha produjo una ventana demográfica y un incremento de la población joven en el total.

La tasa de natalidad cayó drásticamente a finales de la década de 1980, lo que provocó una caída en la tasa de crecimiento de la población y derivará en un cambio en la composición demográfica. La proporción de jóvenes en la población –que hasta la actual década se han mantenido alrededor del 30%– empezará a declinar, llegando al 20% en 2050 y al 15% en 2100. Por el contrario, la proporción de adultos mayores (más de 65 años) empezará a crecer de manera acelerada, pasando de menos del 10% en la actualidad a 19% en 2050 y a más del 30% en 2100. Cabe destacar que en 1950 la proporción de adultos mayores era de tan solo 4% (gráfico 1).

Las consecuencias más notables de estas tendencias han sido documentadas en varios estudios recientes:

- los sistemas de educación, formación y desarrollo de habilidades –que crecieron en cobertura en las últimas décadas– deberán adaptarse a la nueva realidad de una menor población joven no solo en términos proporcionales, sino también en términos absolutos. Sin embargo, la necesidad de adaptación y modernización es muy urgente en el corto y mediano plazo, ya que todavía y por más de dos décadas hacia delante, la población joven representará entre el 20% y 30% de la población. Además, aún persisten enormes brechas de competencias;

4 Según datos de Penn World Table (Feenstra *et al.* 2015), la población en 3 países de América Latina (Brasil, México y Perú) hacia el año 1500 era de 12 millones de personas, cifra que se mantuvo hasta la primera década del siglo XIX y se triplicó hacia la primera década del siglo XX. Hacia el año 1900 la población en 23 países de América Latina y el Caribe era de 63 millones.



No sólo importa el crecimiento, sino cómo se crece, ya que esto tiene impacto sobre la intensidad de uso de mano de obra, la distribución de los ingresos, la sostenibilidad del crecimiento y la productividad.

- ▶ los sistemas de salud y de previsión enfrentan el desafío de atender a la generación de latinoamericanos y caribeños que se encontrará en edad de jubilación pronto y ha ahorrado poco en términos previsionales. En promedio, en la región, solo 45 de cada 100 trabajadores están contribuyendo o están afiliados a un plan de pensiones⁵;
- ▶ el envejecimiento de la población también significa que habrá un importante crecimiento de ocupaciones vinculadas con la economía del cuidado y de la salud, en respuesta a la duplicación en la proporción de adultos mayores del presente al 2050 y más allá;
- ▶ se espera también un efecto sobre la economía y la productividad. Es conocida la relación entre productividad, capacidad de ahorro y ciclo de vida⁶. No obstante, el bono demográfico vigente en la actualidad se agotará a finales de la siguiente década⁷.

Indudablemente, estas transformaciones demográficas tendrán un impacto notable en el mercado de trabajo. El comportamiento demográfico, con un rezago temporal de aproximadamente dos décadas, es el determinante principal de la oferta laboral y uno de los más importantes en la necesidad de generación de empleo.

2.2. Crecimiento económico y estructura productiva

Como muestra el gráfico 2, desde principios de la década de 1960 la región ha tenido al menos cinco etapas en términos de sus tasas de crecimiento: dos décadas entre 1960 y 1980 en las que el crecimiento promedio del Producto Interno Bruto (PIB) estuvo entre 5% y 6%; la llamada década perdida de 1980 en la que el crecimiento promedio estuvo entre 1% y 2% (y el crecimiento del PIB per cápita fue negativo); los tres quinquenios entre 1990 y la crisis del 2007-2008 en los que el crecimiento promedio estuvo alrededor de 3%; la rápida recuperación postcrisis hasta el año 2013; y la desaceleración reciente iniciada en 2014. Diversos factores macroeconómicos de orden interno y externo confluyeron en esa situación.

Existe una extensa literatura que ha documentado la discusión en torno a la naturaleza de los ciclos económicos en la región durante la segunda mitad del siglo pasado. Dichos estudios coinciden en reconocer la dependencia del PIB regional de los vaivenes del entorno internacional, sobre todo considerando los términos de intercambio y los precios de las materias primas⁸.

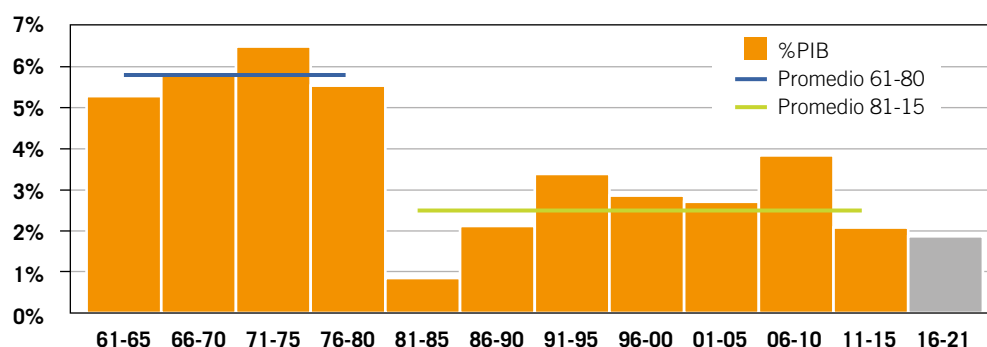
5 BID, OCDE y Banco Mundial (2015).

6 Saad *et al.* (2012).

7 Picado *et al.* (2008).

8 Ffrench-Davis (2015).

GRÁFICO 2. América Latina y el Caribe (42 países): crecimiento promedio anual por quinquenios. 1961-2021 (variación porcentual anual)



Fuente: elaboración propia con base en datos del Banco Mundial y FMI.

Nota: las proyecciones a partir de 2016 son del FMI (2016).

No sólo importa el crecimiento, sino cómo se crece, ya que esto tiene impacto sobre la intensidad de uso de mano de obra, la distribución de los ingresos, la sostenibilidad del crecimiento y la productividad. En términos de cambio estructural por sectores, desde la década de 1960, la composición sectorial del crecimiento en América Latina y el Caribe ha variado lentamente hacia una mayor importancia del sector terciario (servicios) de la economía y una reducción del sector primario (agricultura y minería). El peso del sector secundario (industria) no ha cambiado significativamente en los últimos 60 años. Un análisis más fino demuestra que existe una gran heterogeneidad productiva dentro y entre los sectores económicos (así como entre regiones y territorios) y que el patrón de crecimiento y acumulación tiende a concentrar la producción en los estratos más productivos y la mayor parte del empleo en los estratos de menor productividad. Los mejores empleos –más formales y de mejores ingresos– se concentran en los sectores de mayor productividad, que son los menos. El crecimiento de la economía se produce mayormente en estos sectores de alta productividad, que no están suficientemente articulados con el resto de la economía donde se encuentra la mayor parte de los empleos⁹.

Los debates sobre el pasado, presente y el futuro de la producción en la región han destacado algunos elementos importantes. Primero, en el pasado el crecimiento ha estado basado, sobre todo, en la acumulación de capital físico y humano, con poca contribución del crecimiento de la productividad. Ese lento crecimiento de la productividad explica en parte la falta de dinamismo que se registra cuando desaparecen “los vientos de cola” de los altos precios y alta demanda de materias prima. Si la “nueva normalidad” de la economía mundial no involucra altos niveles de demanda y altos precios de materias primas, la conclusión lógica es que hacia el futuro el crecimiento estará en gran medida determinado por lo que ocurra con la productividad¹⁰. En este aspecto la región tiene un desafío enorme porque el crecimiento de la productividad ha sido lento desde hace décadas y no se ha producido una convergencia con los países más avanzados. De hecho, la productividad laboral en la región sigue siendo el 28% de la de los Estados Unidos de América¹¹. Diversos estudios coinciden en destacar que una característica notable de la región, en particular en América del Sur, es su orientación hacia la producción y exportación de materias primas o recursos naturales¹². Es probable que esta orientación productiva permanezca en las siguientes décadas, a menos que se implementen sólidas y robustas políticas de desarrollo productivo (PDP) centradas en la diversificación, la innovación y la promoción de la productividad¹³.

En segundo lugar, las formas de producir efectivamente están cambiando de forma acelerada. Aquí destaca la tendencia hacia la fragmentación de los procesos productivos a nivel global y la consecuente participación de la producción regional en cadenas mundiales de suministro¹⁴, que más recientemente se complementa por el nuevo paradigma productivo que algunos han llamado la Cuarta Revolución Industrial, que se comenta en la sección siguiente. Un 20,6% de la fuerza

⁹ Infante *et al.* (2014) e Infante (2011).

¹⁰ OCDE (2015).

¹¹ Banco Mundial (2016).

¹² CEPAL (2015) y PNUD (2013).

¹³ Para mayor discusión sobre PDP véase Salazar-Xirinachs *et al.* (2014).

¹⁴ Esta tendencia se ha asociado a la globalización. Hay que notar, sin embargo, que ya existen quienes advierten un cambio de tendencia respecto de la globalización a nivel mundial (Wolf 2016).

laboral en el mundo participa en cadenas de suministro, porcentaje que se reduce a alrededor de 15% en los países emergentes, que incluyen a varios países de América Latina¹⁵.

Finalmente, un límite o condicionante de las transformaciones productivas y del crecimiento es el uso de la energía y las consecuencias medioambientales, tanto de este uso como de los mismos procesos productivos. Respecto a la energía, se están evidenciando una serie de cambios que podrían ser potencialmente beneficiosos para América Latina y el Caribe, sobre todo hacia la producción y uso de energías renovables. Se estima, por ejemplo, que la capacidad instalada de energía renovable en Brasil va a aumentar en un 42% hacia 2020, México espera aumentar en más de 5 veces su capacidad de energía eólica y Chile actualmente tiene dos de las plantas más grandes del mundo de energía solar, por lo que se espera que sea uno de los países con más crecimiento en ese sector¹⁶. Por otro lado, es bien conocido que uno de los retos más desafiantes del siglo 21, por sus impactos en el futuro del trabajo y del bienestar social, es el cambio climático y el deterioro de los recursos naturales. Actualmente, en América Latina y el Caribe, la principal fuente de emisiones de gases de invernadero es el sector energía (42%), seguido de la agricultura (28%) y por los cambios en el uso del suelo y actividades forestales (21%)¹⁷. Es urgente, entonces, realizar un cambio rápido hacia una economía baja en emisiones de carbono.

2.3. Tecnología

El ritmo y formas de producción también se alteran por la irrupción de las nuevas tecnologías. En el pasado, la incorporación tecnológica ha llegado con rezago y ha penetrado de manera desigual al interior de la estructura productiva, lo cual, a su vez, ha estado en la base de problemas de larga data como la desigualdad o la informalidad. La pregunta es si esto ocurrirá con las nuevas tecnologías y para esto hay que analizar el pasado reciente y las previsiones futuras. En América Latina y el Caribe, se puede identificar hasta cuatro olas tecnológicas¹⁸:

- ▶ la primera es el uso de computadoras, que empezaron a diseminarse en la región desde fines de la década de 1980;
- ▶ la segunda fue el uso de Internet y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que se añadió al uso de las computadoras. Aunque se inició en los comienzos de la década de 1990, su uso recién se expandió de manera acelerada en el nuevo siglo;
- ▶ la tercera es el uso de la telefonía móvil, que se inició en la segunda mitad de la década de 1990 pero que dio un salto cuantitativo en la década de 2000 a 2010, tanto que en la actualidad ya hay más móviles que personas en la región¹⁹;
- ▶ la cuarta ola, que aún no ocurre pero se espera que suceda pronto, es la automatización, asociada a la cuarta revolución industrial.

En el gráfico 3 se muestra la evolución de la penetración de la telefonía móvil –que ha sido vertiginosa en la década pasada–, la de Internet –que ha sido más bien lenta– y una proyección de cuándo podría ocurrir la cuarta ola, que empezaría a inicios de la siguiente década pero haría sentir su impacto a partir de 2030. La gran velocidad de penetración de la telefonía móvil puede ser parcialmente explicada por el hecho de que no había una extensa red de telefonía fija en la región. En el caso del Internet, la penetración es más lenta y va acompañada de una amplia desigualdad en el acceso, tanto por razones geográficas como económicas.

15 OIT (2015b).

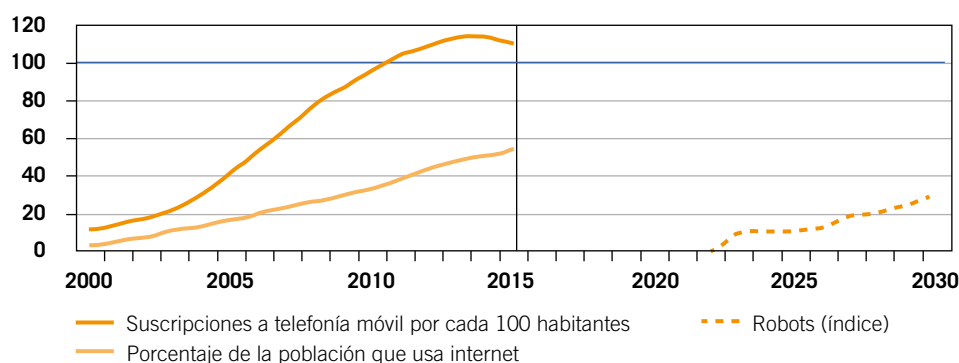
16 Beltrán (2015) y Solar (2015).

17 Samaniego (2015).

18 Banco Mundial (2016).

19 Se estima que actualmente hay casi 700 millones de conexiones móviles, cifra superior a los 630 millones de personas que viven en la región (UIT 2016).

GRÁFICO 3. América Latina y el Caribe (33 países): “olas” tecnológicas. 2000-2030 (porcentajes)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) y la Federación Internacional de Robótica (IFR, por sus siglas en inglés).

Nota: la tendencia de la cuarta ola tecnológica ha sido estimada considerando las tasas de crecimiento del total de robots industriales en Asia y el rezago en la adopción de las TICs.

¿Qué impactos pueden esperarse en la región de estas nuevas tecnologías? Simplificando, los impactos ocurren en tres ámbitos principales: la disrupción tanto en modelos de negocios como en la creación o destrucción de empleos, la transformación acelerada de ocupaciones y de requerimientos de habilidades, y en materia de desigualdad de ingresos²⁰.

En cuanto al impacto neto en el empleo, si bien no es la primera vez que “nuevas” tecnologías afectan a la producción y el trabajo²¹, la discusión actual parece apuntar en dos direcciones. Por un lado, las nuevas tecnologías tienen un crecimiento exponencial asociado, sobre todo, a la velocidad de su actualización²². Por ejemplo, según Ford (2015), desde que se creó la primera computadora hasta 2014 la capacidad de computación se habría duplicado 27 veces.

En materia de producción, está emergiendo un nuevo paradigma que algunos llaman “Industria 4.0”, caracterizado por la convergencia de tecnologías como el internet de las cosas, la inteligencia artificial, la impresión 3D y las interacciones entre humanos y máquinas que está revolucionando el tipo de productos, la producción y la logística²³. Sin embargo, el alcance y los impactos de estas nuevas tecnologías va más allá del mundo productivo, pues están alcanzando y transformando prácticamente todas las áreas de la vida de las personas, aun en regiones con rezago tecnológico como América Latina y el Caribe²⁴. Las nuevas generaciones no pueden entender, como las anteriores, un mundo sin estas tecnologías. Por lo tanto se hace imperativo para el desarrollo tecnológico y productivo, así como para las agendas de empleo y empleabilidad, que los países de la región aborden la educación, el entrenamiento y la formación en el trabajo de estas nuevas generaciones con base en el uso, aprovechamiento y familiarización de los jóvenes con las nuevas tecnologías y sus aplicaciones en todos los campos.

3. Efectos sobre el mercado de trabajo: una mirada al futuro

En esta sección se analizan algunos efectos que los factores mencionados tendrán sobre aspectos relevantes del mercado laboral. No se intenta abordar la totalidad de efectos que se generarán en

²⁰ Ver Salazar-Xirinachs (2016).

²¹ Cahuc *et al.* (2014) señalan que la introducción de nuevos cultivos y el uso de campos “en descanso” en los siglos XVII-XVIII incrementó la producción agrícola por hectárea y por trabajador. Más adelante, en los siglos XIX-XX, el uso de vapor, electricidad y combustión interna incrementó el ratio de producción industrial relativa a la cantidad de insumos usada. Luego, a fines del siglo XX, las innovaciones en las TIC incrementaron la productividad en el sector servicios.

²² Diversos estudios señalan que en buena medida se ha venido cumpliendo la Ley de Moore (1965) que afirma que la potencia de las computadoras y los sistemas informáticos se duplica cada dos años aproximadamente. Otros dudan de que esto se pueda sostener por las limitaciones físicas propias de estas tecnologías aunque también reconocen que esto no es impedimento para desarrollos de otro tipo (WEF 2016b).

²³ Algunos prevén un nuevo paradigma productivo caracterizado por la “manufactura distribuida”, la pérdida de importancia en algunas actividades de las economías de escala, y la producción en red más que en grandes conglomerados. Algunos sectores industriales de América Latina y el Caribe ya empiezan a mostrar estas tendencias.

²⁴ Schwab (2016) señala que las tecnologías han cambiado los patrones de consumo, los costos de transporte y comunicaciones, las formas de producir, las formas de gobernar, la seguridad nacional e internacional, la noción de privacidad y propiedad, el tiempo dedicado a la reflexión y el ocio, la forma en que las personas se relacionan con los demás, etc.

Se hace imperativo para el desarrollo tecnológico y productivo, así como para las agendas de empleo y empleabilidad, que los países de la región aborden la educación, el entrenamiento y la formación en el trabajo de estas nuevas generaciones con base en el uso, aprovechamiento y familiarización de los jóvenes con las nuevas tecnologías y sus aplicaciones en todos los campos.

el mercado de trabajo, sino poner atención en algunos aspectos sobre los cuales se cuenta con información, tales como el volumen y la composición del empleo, la estructura de cualificaciones y las condiciones de trabajo, considerando las posibles derivaciones disruptivas de la tecnología²⁵, y la gobernanza, instituciones y diálogo social. En esta sección se analizan algunos efectos que los factores mencionados tendrán sobre aspectos relevantes del mercado laboral. No se intenta abordar la totalidad de efectos que se generarán en el mercado de trabajo, sino poner atención en algunos aspectos sobre los cuales se cuenta con información, tales como el volumen y la composición del empleo, la estructura de cualificaciones y las condiciones de trabajo, considerando las posibles derivaciones disruptivas de la tecnología, y la gobernanza, instituciones y diálogo social.

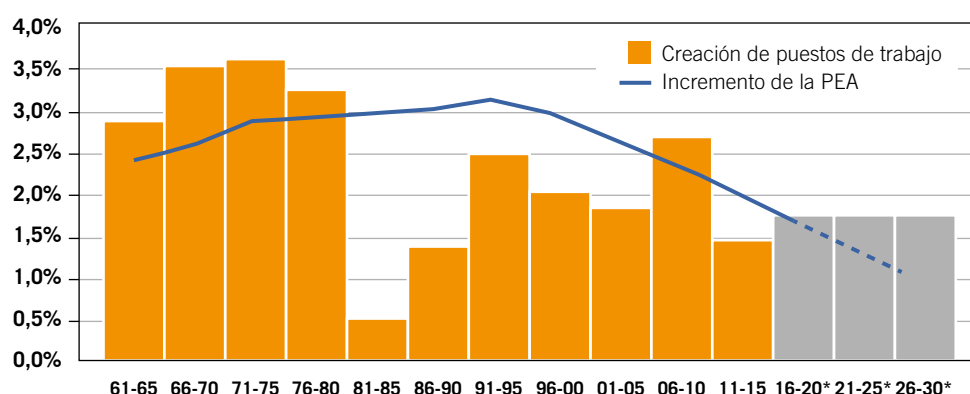
3.1. Volumen y composición del empleo

Existen diversos métodos de prospectiva para establecer el volumen futuro de empleo. Con fines de simplificar el análisis se ha utilizado aquí una aproximación agregada, en la que el ritmo de creación de puestos de trabajo y la variación de la población económicamente activa (PEA) depende del cambio demográfico, la tasa de crecimiento de la economía y la elasticidad producto-empleo.

En el gráfico 4 se realiza un ejercicio simplificado que permite analizar la evolución del mercado de trabajo de la región de las últimas décadas. Se observa que la PEA creció a un ritmo inusual, asociado con el crecimiento demográfico, sobre todo entre las décadas de 1960 y 1990, cuando superó el 2,5% anual. A partir de entonces, empezó a decaer y se espera que esta tendencia continúe en las siguientes décadas. De hecho, hacia mitad del presente siglo se espera que su crecimiento sea menor al 0,5%²⁶. Por otro lado, el gráfico también permite apreciar que –hasta mediados de la década de 1970– el crecimiento del PIB permitía una creación de empleo ligeramente superior al crecimiento demográfico. A partir de la década de 1980, sin embargo, el escenario cambió drásticamente: a causa del bajo crecimiento económico, la región ingresó en un periodo de menor ritmo de creación de empleos, generándose así una amplia brecha entre la oferta y la demanda laboral que perduró hasta alrededor del año 2000. A partir de entonces, un crecimiento moderadamente mayor, aunado a menores tasas de crecimiento de la fuerza laboral, redujo la presión sobre los mercados laborales. Aunque el excedente de mano de obra existente es todavía considerable, es claro que la presión demográfica para la creación de empleos será menor en el futuro de lo que fue hasta la actualidad.

25 Sobre los efectos de la tecnología en el mercado de trabajo, diversos estudios coinciden en que la tecnología hasta ahora ha sido complementaria neta con el trabajo. Es decir, si bien ha destruido empleos, también los ha creado, y en mayor velocidad. Para una mayor discusión véase Cahuc *et al.* (2014).

26 Este escenario toma en consideración las tasas de participación proyectadas por CELADE.

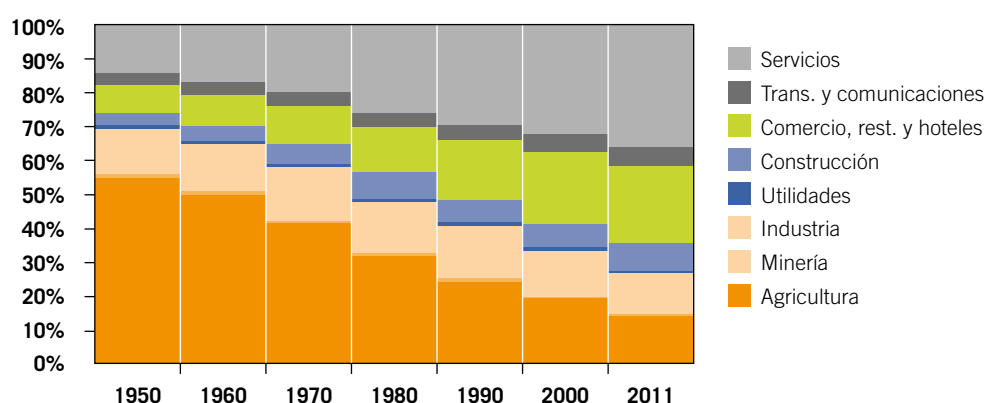
GRÁFICO 4. América Latina (10 países): crecimiento de la PEA y ritmo de creación de puestos de trabajo. 1950-2050 (porcentajes)

Fuente: elaboración propia con base en datos de Maddison (2013), Banco Mundial (2016), FMI (2016), CELADE (2015) y CEPALSTAT.

Nota: incluye Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, Uruguay y Venezuela. Se asume un crecimiento tendencial de 2,5% anual del PIB para el periodo 2016-2030 y una elasticidad empleo-producto constante en el periodo.

Evidentemente, estas tendencias podrían cambiar en la medida que la economía crezca a mayor o menor velocidad o se transforme estructuralmente, ya que esto afecta indicadores asociados a la relación entre empleo y producción, en particular, la productividad del trabajo, la elasticidad producto-empleo y la participación de los salarios en el producto²⁷.

Al respecto, lo que se ha observado en el largo plazo es un traslado masivo de empleo del sector primario –sobre todo agrícola– al sector de los servicios, con pocos cambios en el sector de la manufactura (gráfico 5). Es decir, ha habido una notable transformación en la composición del empleo por sectores económicos. A futuro, es probable que estas tendencias a la reducción del empleo agrícola y el incremento del empleo en el sector de los servicios se consoliden²⁸.

GRÁFICO 5. América Latina (9 países): estructura del empleo por sectores económicos. 1960-2011 (porcentajes)

Fuente: elaboración propia con base en datos de Timmer *et al.* (2014).

Nota: incluye Argentina, Bolivia (hasta 2000), Brasil, Chile, Colombia (hasta 2000), Costa Rica, México, Perú (a partir de 1960), y Venezuela.

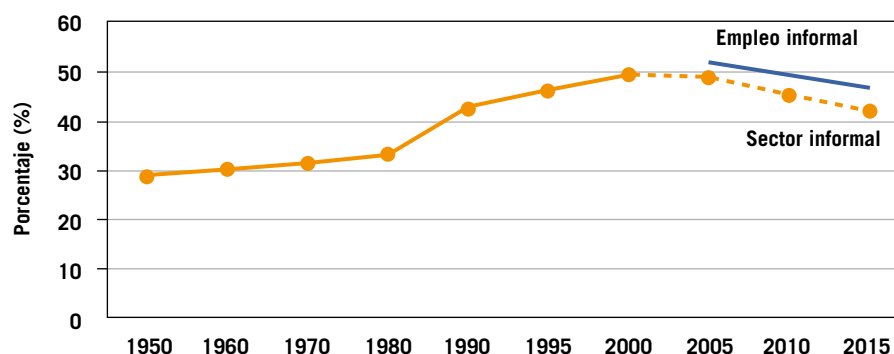
El bajo crecimiento económico en relación con el crecimiento de la fuerza laboral y su necesidad de empleos de calidad, así como también una estructura productiva poco diversificada y articulada, ayuda a explicar los rasgos más notables de los mercados laborales en la región. En el gráfico 6 se presentan datos de largo plazo sobre informalidad en América Latina, sobre todo aquellos relacionados al "sector informal" y "empleo informal". Según datos de Tokman (2004), el sector informal tuvo un crecimiento acelerado sobre todo entre la década de 1980 y 2000, periodo en que, como se ha visto

27 El uso de elasticidad variable por periodos no altera el resultado principal.

28 Véase WEF (2016) para los casos de Brasil y México.

anteriormente, coincidieron un escenario de muy bajo crecimiento económico y alto crecimiento demográfico²⁹. En cambio, la informalidad empezó a disminuir desde inicios del nuevo milenio³⁰.

GRÁFICO 6. América Latina y el Caribe: sector informal y empleo informal no agrícola. 1950-2015 (porcentajes)



Fuente: elaboración propia con información de Tokman (2004) hasta el año 2000. Para el periodo 2005 y 2010, las fuentes son OIT (2014) y OIT (2015e). Para el año 2015, la información proviene de las encuestas de hogares de los países.

La tendencia a la formalización del empleo en la región se ha asociado, por un lado, a un mayor dinamismo en la generación de nuevos puestos de trabajo en un contexto macroeconómico caracterizado por tasas de crecimiento elevadas y, por otro lado, a la implementación de políticas públicas deliberadas con el fin de reducir la informalidad. Según OIT (2014), algunas de las políticas utilizadas por los países de la región para promover la formalización son el incremento de la productividad; la difusión, simplificación y modificación normativa; la generación de incentivos al registro y la extensión de la protección social; y la modernización de los sistemas de fiscalización.

A pesar de la tendencia positiva a partir del año 2005, la informalidad continúa siendo una característica típica de los mercados laborales en la región, si bien con diferente incidencia y naturaleza dependiendo del país. El comportamiento futuro de este fenómeno, por lo tanto, dependerá principalmente de las tasas de crecimiento, de los avances o falta de ellos en materia de desarrollo y diversificación productiva, de los cambios en la estructura del empleo, y de las políticas específicas a ser implementadas en materia de normativa y de incentivos. En una perspectiva de largo plazo es natural esperar un mayor peso de los factores estructurales.

A este análisis hay que añadir el elemento disruptivo de las tecnologías de información y comunicación (TIC) y la automatización de la producción, cuyo efecto no es menor aunque sí difícil de predecir. La tecnología permite, por un lado, elevar la productividad e impulsar el crecimiento económico, generándose así más empleo. Sin embargo, también existe el riesgo de sustitución de trabajadores por las nuevas tecnologías.

La discusión reciente a nivel internacional se ha concentrado en este segundo efecto. Son muy conocidos los resultados de Frey y Osborne (2013) que encontraron que el 47% de los actuales empleos están en riesgo de ser desplazados a causa de la computarización³¹. El Banco Mundial aplicó esta metodología y estimó que en América Latina el porcentaje sería de 49% en promedio (el rango fluctúa entre 40% y 64%), ajustando por el rezago tecnológico de la región (y de 67% si no hay rezago tecnológico)³².

Si fuera cierto que la tecnología reduce el número de empleos, tendría que observarse un menor crecimiento del empleo en ocupaciones que utilizan tecnologías³³. Para aproximarnos a esta idea, en el gráfico 7 se muestra la evolución del empleo entre 1995 y 2015, según cualificación alcanzada

29 Vega (2005) destaca también el rol de los cambios en la legislación del trabajo en este periodo.

30 Según OIT (2014) en el periodo 2005-2013 el empleo informal no agrícola se redujo de 52% a 47%. Aun así, un 47% de informalidad implica que alrededor de 130 millones de trabajadores en la región tenían en 2013 un empleo informal, donde existen brechas notables de productividad, condiciones de trabajo y de representación.

31 Frey y Osborne (2013) utilizan información de O*NET (Red de Información Ocupacional del Departamento de Trabajo de Estados Unidos) que incluye la descripción de las tareas requeridas en 900 ocupaciones.

32 Banco Mundial (2016).

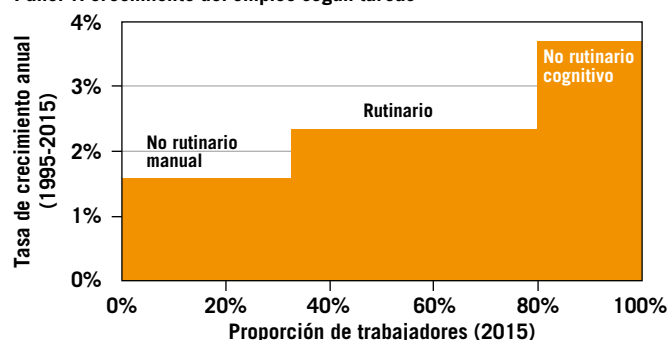
33 Bessem (2015).

(baja, media, alta) y según cualificación requerida por el puesto de trabajo (rutinaria, manual no rutinaria y cognitiva no rutinaria)³⁴.

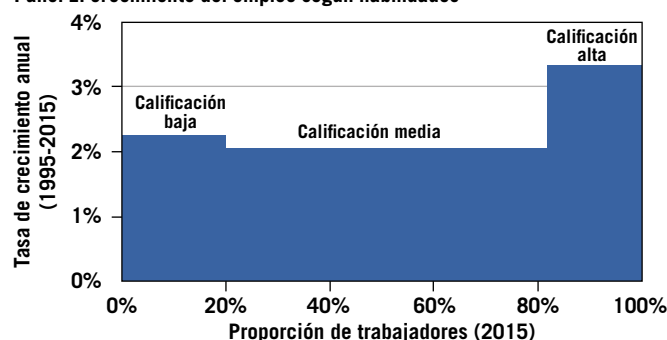
La información muestra que efectivamente el crecimiento del empleo no-rutinario cognitivo y de calificación alta en el periodo 1995-2015 ha sido mayor que el promedio. El problema es que estos empleos no son los que explican la mayor parte de los empleos en la región, los cuales se concentran más bien en las otras categorías: las que están creciendo menos que el promedio. Evidentemente, estas tendencias pueden enfrentar resistencias³⁵.

GRÁFICO 7. América Latina y el Caribe (30 países): crecimiento del empleo según tareas y tipo de habilidades. 1995-2015 (porcentajes)

Panel 1: crecimiento del empleo según tareas



Panel 2: crecimiento del empleo según habilidades



Fuente: elaboración propia con base en OIT (2015b).

La transformación acelerada de ocupaciones y la creciente demanda por nuevas calificaciones avanzadas –así como la obsolescencia de habilidades existentes– hace imperativo modernizar los sistemas educativos y de formación profesional, a la vez que poner más énfasis en la formación para el trabajo tanto con las habilidades técnicas y socioemocionales necesarias. El riesgo de mayor desigualdad surge del hecho de que los trabajadores con altas calificaciones y “conectados” tienden a beneficiarse de estos cambios, mientras que aquellos con bajas calificaciones y “desconectados” tienden a perder, lo cual también requiere respuestas que compensen o contrarresten esta tendencia en la brecha de habilidades.

3.2. Relaciones de trabajo

En la medida que se transforman las formas de producción –a través de la globalización y, sobre todo, con la adopción y diseminación de nuevas tecnologías– aparecen nuevos modelos

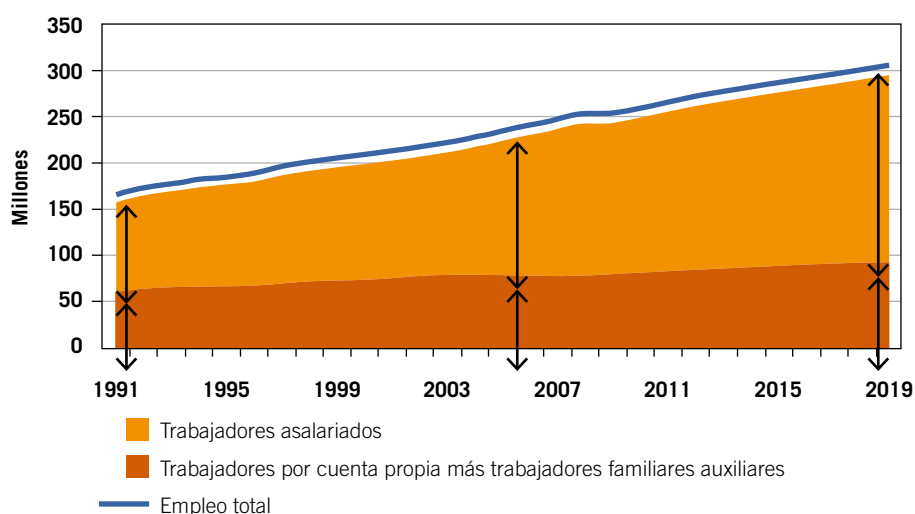
34 Las tareas rutinarias, tanto cognitivas (por ejemplo, aceptar depósitos bancarios o calcular impuestos) como manuales (contar y empacar píldoras, ordenar un centro de distribución, etc.) son las más fáciles de sustituir mediante la tecnología. Las tareas manuales no rutinarias (como manejar un camión de forma segura o colocar gemas en un anillo) son en general indiferentes, mientras que las tareas no rutinarias cognitivas (diagnosticar una enfermedad, motivar al personal o a los estudiantes, crear un nuevo plato) son más difíciles de reemplazar, pero la tecnología puede desempeñar un papel complementario (basado en Autor, Levy y Murnane 2003 y en Levy y Murnane, 2013).

35 Méda (2016) indica que cada revolución tecnológica ha enfrentado resistencias. Por ejemplo, en el siglo XV en la ciudad de Colonia (Alemania) se prohibió la rueda de hilar por miedo al reemplazo de los trabajadores manufactureros. En el siglo XIX los artesanos ingleses protestaron contra el uso de telares industriales por el temor a ser reemplazados.

empresariales y de hacer negocios³⁶. Deslocalización, producción o trabajo mediante plataformas digitales, economía colaborativa, trabajo por pedido, entre otros, se están convirtiendo en términos comunes. Hace solo dos décadas el comercio electrónico era inexistente en la región. Hoy no podríamos entender la economía sin este componente. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en 2015 existían unos 50 millones de negocios operando a través de Facebook en el mundo, cifra que seguramente se incrementará la próxima década³⁷.

Estas transformaciones, naturalmente, implican cambios en la forma de organizar el trabajo y en la relación laboral³⁸. Tradicionalmente, la relación de trabajo se basa en tres componentes bien definidos: la existencia de subordinación, la contraprestación económica del servicio prestado y la existencia de un lugar definido de trabajo, los cuales se están transformando rápidamente. La subordinación, el tema que más se ha analizado, se asocia a los estudios sobre el trabajo asalariado o en relación de dependencia³⁹. Al respecto, diversos autores han documentado que la proporción de empleo asalariado está cayendo secularmente en algunos países desarrollados, fenómeno que se ha asociado a las nuevas formas de empleo atípico⁴⁰. Sin embargo, en el caso de América Latina y el Caribe, la tendencia de largo plazo ha sido más bien hacia el incremento del empleo asalariado y a una reducción porcentual del empleo por cuenta propia (gráfico 8)⁴¹. En América Latina y el Caribe, esta discusión se ha asociado, más que al efecto de la tecnología, al escaso desarrollo productivo y de los mercados de trabajo, al desajuste estructural entre oferta y demanda de mano de obra y al predominio de la informalidad. El incremento del empleo asalariado es una tendencia positiva que ha permitido la mejora de diversos indicadores como la reducción de la informalidad y la extensión de la protección social.

GRÁFICO 8. América Latina y el Caribe (30 países): empleo por categoría ocupacional. 1991-2019 (millones)



Fuente: elaboración propia con base en OIT (2015b) y Torres (2016).

³⁶ Salazar-Xirinachs (2016).

³⁷ OCDE (2016a, b). Las nuevas tecnologías están transformando también las formas en que la gente busca trabajo. En el mundo, cada segundo se añaden dos CV a LinkedIn. En el caso latinoamericano, esta red incluye unos 63 millones de usuarios, que ciertamente deben ser más que los de los servicios públicos de empleo de todos los países sumados. Cabe indicar que todas estas innovaciones se desarrollaron en un contexto global de crecimiento económico y de expansión del comercio mundial. Una pregunta interesante es si estas nuevas modalidades de negocio van a continuar creciendo al mismo ritmo en un contexto de menor crecimiento global.

³⁸ Para una discusión comprehensiva al respecto, véase OIT (2015d).

³⁹ Respecto a las modalidades de pago y los cambios en el lugar de trabajo, los estudios son más escasos. Chacaltana y Ruiz (2016) reportan una tendencia al incremento del pago por producto y una reducción del pago por tiempo en Perú. Otros estudios reportan una creciente deslocalización de los empleos.

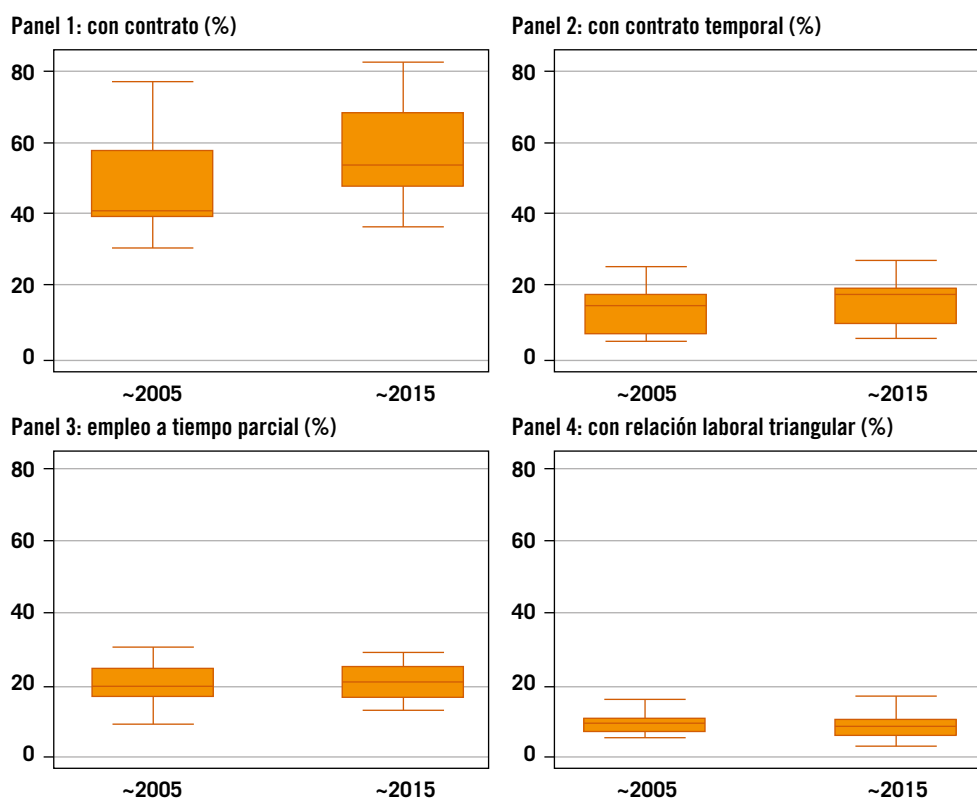
⁴⁰ OIT (2016a).

⁴¹ Los datos presentados en el gráfico provienen de las estimaciones de largo plazo de OIT (2015b), las cuales suavizan las variaciones de corto plazo. Esto nos permite tener una idea de las tendencias de largo plazo del empleo, pero no permite evidenciar los cambios recientes en el empleo.

Los debates actuales revelan optimismo por las oportunidades que se abren pero también preocupación por el efecto de estos cambios en el volumen y la naturaleza del trabajo.

Otro aspecto destacado en la discusión internacional es el uso de formas atípicas de empleo, entre ellas⁴²: el trabajo sin contrato, a tiempo parcial o temporal, relaciones triangulares de trabajo, trabajo a demanda, etc.^{43 44}. A nivel mundial, los empleos con contratos estándar representan menos de un cuarto del empleo total⁴⁵. Para el caso de América Latina y el Caribe, el gráfico 9 presenta información sobre empleo parcial, temporal y relaciones triangulares.

GRÁFICO 9. América Latina y el Caribe: evolución del empleo asalariado bajo distintas modalidades. Circa 2005 y 2015 (porcentajes)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares.

Notas:

1/ El gráfico sobre tenencia de contrato incluye Bolivia, Brasil, Colombia, República Dominicana, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, Paraguay y El Salvador. Los porcentajes se han calculado sobre el total de asalariados que reporta tener o no un contrato de trabajo.

2/ El gráfico sobre tenencia de contrato temporal incluye Bolivia, Colombia, República Dominicana, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay y Perú. Los porcentajes se han calculado sobre el total de asalariados que reporta tener o no un contrato de trabajo.

3/ El gráfico sobre empleo a tiempo parcial incluye Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Rep. Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, Paraguay y Uruguay. Los porcentajes se han calculado sobre el total de asalariados que declara horas de trabajo.

42 Según OIT (2015e), el empleo atípico se define como el trabajo que queda fuera de la relación típica (a tiempo completo, indefinido y se inscribe en una relación de trabajo subordinada); esto es, el empleo temporal, el empleo temporal a través de agencia, las relaciones de trabajo ambiguas, y el trabajo a tiempo parcial.

43 OIT (2016a); Maurizio (2015, 2016).

44 Existen diversas formas y clasificaciones de empleo no estándar. Por ejemplo, una tipología realizada para la Unión Europea distingue entre: trabajo compartido; contratación conjunta de empleados; trabajo por cupones; consultoría interna; trabajo casual; trabajo sin lugar fijo, trabajo basado en tecnologías modernas; trabajo de portafolio; colaboración abierta distribuida; y auto-empleo colaborativo (Mandl *et al.* 2015).

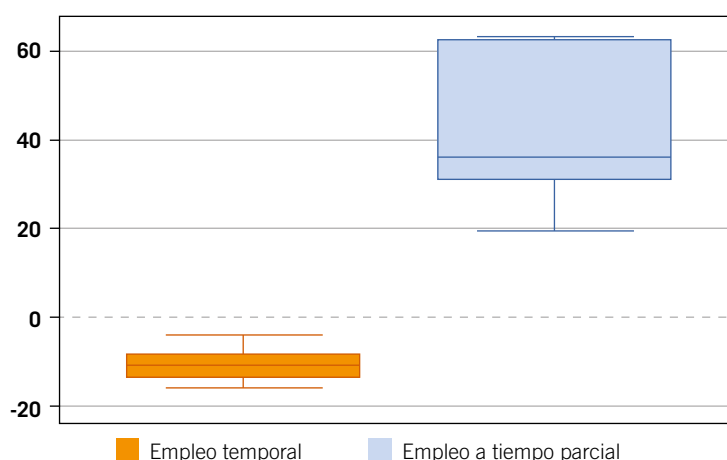
45 OIT (2015b).

4/ El gráfico sobre empleo en una relación triangular se realiza sobre el total de los asalariados privados que reporta tener o no una relación triangular de trabajo. Incluye Colombia, Ecuador, México, Perú y Uruguay.

Se observa que entre 2005 y 2015 la proporción de trabajadores asalariados con contrato escrito se ha incrementado en varios países de la región. El segundo y tercer panel muestran que la proporción de empleo temporal y empleo a tiempo parcial en el empleo asalariado se ha incrementado ligeramente en este periodo. Aunque aumenta la dispersión, en el último panel se observa una ligera reducción de las relaciones triangulares de trabajo que fluctúa alrededor del 9% en los países donde se pudo conseguir esta información. Cabe señalar que, según Maurizio (2016), en el grupo de trabajadores con empleo a tiempo parcial es necesario identificar aquellos que están en esa situación de manera involuntaria, proporción que, según sus cálculos, se ha reducido de forma importante (de 44% en 2004 a 28% en 2012).

Aunque varios países de la región cuentan con legislación nacional –además de las normas internacionales– que regulan estas formas de empleo⁴⁶, una preocupación asociada a su crecimiento es la medida en que pueden afectar las condiciones de trabajo. Esto se verifica en la región, en particular, para los trabajadores temporales (ver gráfico 10). En este caso, los datos de Maurizio (2016) muestran una penalidad en los ingresos por hora respecto de quienes tienen contratos indefinidos de entre –5% y –15%, dependiendo de los países. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial ocurre lo opuesto: en promedio, estos no tienen una penalidad, sino un premio en sus ingresos por hora, pues ganan más que quienes trabajan a tiempo completo⁴⁷. Maurizio (2016) argumenta que la penalidad en el empleo temporal es generalizada a nivel internacional, en tanto que la evidencia en torno a los diferenciales por empleo a tiempo parcial es mixta⁴⁸.

GRÁFICO 10. América Latina (6 países): brechas salariales para trabajadores temporales y trabajadores a tiempo parcial. Circa 2015 (porcentajes)



Fuente: elaboración propia con datos de Maurizio (2016).

Nota: incluye Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay y Perú. Las brechas para el empleo temporal se calculan con respecto al empleo permanente (contrato por tiempo indefinido). Las brechas para el empleo a tiempo parcial se calculan con respecto al empleo a tiempo completo.

46 Por ejemplo, en Ecuador, a diferencia del resto de los países, el Mandato Constituyente del año 2008 prohibió la tercerización y la intermediación laboral, entendiendo que estas formas contractuales precarizan el empleo, vulneran el principio de estabilidad laboral, impiden la organización sindical y desconocen los convenios internacionales. Respecto de los contratos temporales, en Perú el contrato escrito debe estipular las causas de este tipo de contratación, sus características y su duración. Sin embargo, las causas pueden ser muy diversas, con mayor amplitud de situaciones que en el resto de los países (Maurizio, 2016).

47 Cabe enfatizar que se trata de promedios de la región, lo cual implica que no siempre es así. De hecho, en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) existen algunos casos de trabajo a tiempo parcial donde la remuneración es proporcionalmente inferior al trabajo a tiempo completo.

48 Maurizio (2016) encuentra que la penalidad por empleo temporal existe a pesar de que la legislación laboral estipula en todos los países analizados que los trabajadores temporales deberían tener igual tratamiento que los permanentes en la determinación salarial. Como hipótesis explicativa señala que el uso de contratos temporales puede generar vulnerabilidad frente al incumplimiento de las normas laborales, lo que redundaría en menores salarios y menor cobertura de otros derechos laborales. Asimismo, podría suceder que los trabajadores temporales no reciban adicionales y premios que las empresas pagan a sus empleados permanentes.

La OIT (2016) ha advertido que una consecuencia macroeconómica de los contratos atípicos que generan menos ingresos a los trabajadores es que podría afectar el consumo agregado, pues la participación de salarios (o de las formas de compensación alternativas) en la producción tendería a caer y se dificultaría el acceso a servicios clave como, por ejemplo, el crédito. El motivo de preocupación es el hecho de que los sistemas económicos consisten en un flujo circular de la renta en el que tanto la inversión como el consumo importan, por lo que cualquier bloqueo en ese flujo circular reduciría el desempeño del sistema económico en su totalidad.

En general, en esta discusión se reconoce que las nuevas formas de empleo traen tanto efectos positivos como un mayor acceso a oportunidades laborales en particular para jóvenes así como mayor flexibilidad y autonomía, pero al mismo tiempo pueden conllevar efectos negativos tales como un menor pago, inseguridad sobre la remuneración, limitado acceso a protección social y otros beneficios, aislamiento, estrés y falta de diferenciación entre la vida privada y el trabajo⁴⁹ sobre todo para mujeres y otros grupos considerados vulnerables como las minorías étnicas y los migrantes⁵⁰. Por estas razones, las nuevas formas de empleo obligan a revisar los fundamentos socio-jurídicos del trabajo y de lo que implica ser empleador, empresa, trabajador, y hasta la noción misma de trabajo. Por ejemplo, con respecto a lo que implica ser empleador, Prassl (2016) sostiene que las funciones que este realiza en la actualidad –control sobre el fin y comienzo de la relación laboral, recibir el trabajo y sus frutos, proveer trabajo y un pago, administrar interna y externamente la empresa– pueden ser ejercitadas por una plataforma o incluso por el usuario final. Esto plantea el desafío de adecuar los marcos legales a estas nuevas realidades, en particular en lo que corresponde a las condiciones de trabajo, de manera de asegurar que el mismo se lleve a cabo con una protección adecuada.

A esto hay que añadir que un efecto adicional de las nuevas tecnologías es que tienen el potencial de generar una mayor vinculación entre las personas –y entre los trabajadores–, pero al mismo tiempo tienden a atomizar las relaciones de trabajo⁵¹. Según Park (2016) los horarios de trabajo, el lugar de trabajo y el salario están cada vez más individualizados; el trabajador ya no piensa en colegas sino en competidores; y el trabajador es responsable por el producto y el proceso. Esto tiene muchas implicaciones sobre las vidas de las personas, sus relaciones sociales y, sobre los mecanismos de negociación colectiva⁵². Los trabajadores en empleos atípicos pueden verse privados de los medios para negociar colectivamente, ya sea porque la ley no lo permite o porque la débil relación con su empleador lo dificulta. En ese sentido, fortalecer la libertad de asociación y de negociación colectiva es de vital importancia puesto que puede ayudar a mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores ya sea garantizando un mínimo de horas, extendiendo la protección de la maternidad o asegurando un buen ambiente de trabajo, entre otros temas⁵³.

3.3. Efectos sobre la oferta y demanda de cualificaciones

La OCDE predice que el aporte de la demografía (menor crecimiento de la fuerza laboral) y la educación (menor crecimiento de los años de educación) se reducirá en las próximas décadas en sus países miembros considerando los avances registrados en estos indicadores en las últimas décadas⁵⁴. En América Latina y el Caribe es poco probable que el escenario sea el mismo. Aunque las tendencias demográficas hacia el envejecimiento implican que el número de personas potencialmente usuarias de los proveedores de cualificación se reducirá⁵⁵, las tasas de matrícula en educación terciaria en la región aún muestran un gran rezago, por lo que hay espacio para la convergencia con el resto del mundo. Esto se puede apreciar en el gráfico 11 en el que se presenta la tasa bruta de matrícula en educación terciaria para América Latina y el Caribe en comparación con otros países y grupos de países. Si los países de la región se comportaran como los de la OCDE,

49 Mandl *et al.* (2015); Hwang (2016); Berg y Adams (2016).

50 OIT (2015e).

51 Van Wezel (2013) argumenta que también se observan cambios en los sistemas de solución de conflictos en el mundo del trabajo. Por ejemplo, muchos conflictos del pasado adoptaron la forma de huelgas y movilizaciones masivas mientras que hoy en día las personas presentan casos de conflicto a título individual.

52 Howcroft y Bergall (2016) y De Stefano (2016).

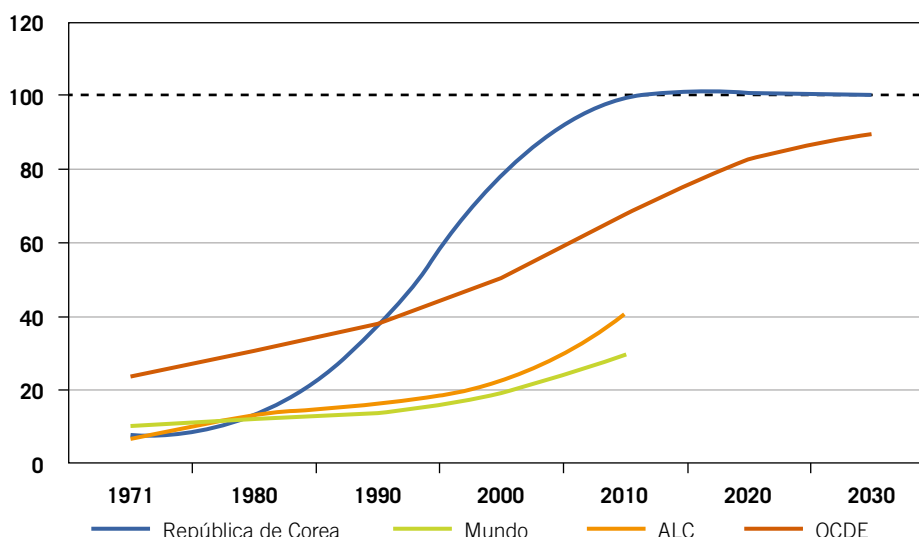
53 OIT (2016a).

54 OCDE (2015).

55 En la actualidad, hay aproximadamente 110 millones de niños y jóvenes en edad de educación básica (6 a 16 años), y unos 107 millones en edad de educación terciaria (17 a 24 años). En 2040, esos números se habrán reducido, en términos absolutos, a 96 y 100 millones respectivamente (datos de CELADE).

alcanzarían el nivel actual de educación terciaria de este grupo en el año 2040. Todo esto sin contar con los conocidos déficits de calidad en la educación en la región.

GRÁFICO 11. América Latina y el Caribe y resto del mundo: tasa bruta de matrícula en educación terciaria. 1971-2030 (porcentaje)



Fuente: elaboración propia con base en datos de UNESCO y Banco Mundial.

Nota: proyecciones de 2020 y 2030 sobre la base de OCDE (2008).

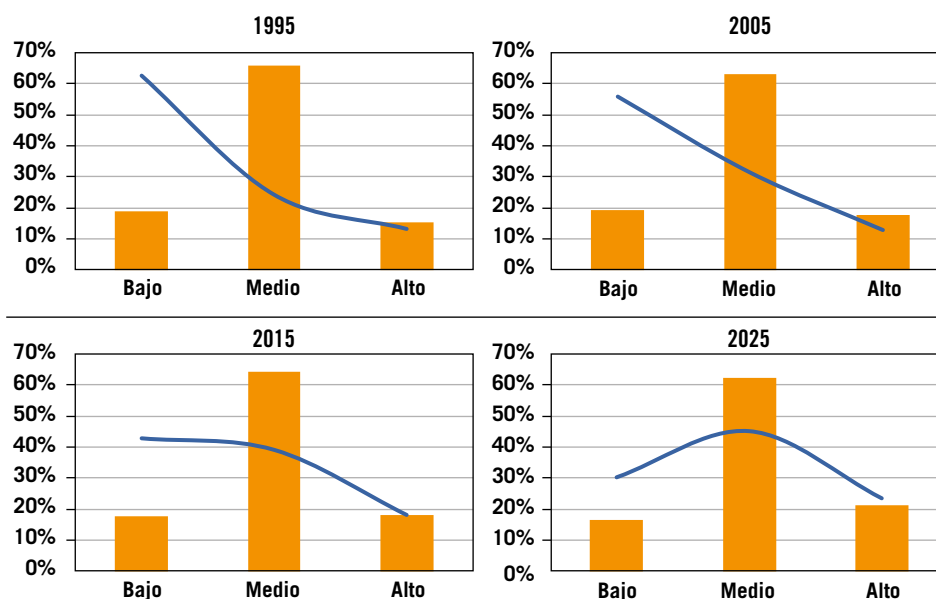
Existe cierta coincidencia en las predicciones acerca de que en el futuro habrá un permanente desajuste entre la oferta y demanda de cualificaciones. Una forma simple de aproximarse al análisis de este fenómeno es agrupando tanto los niveles educativos de la fuerza laboral (oferta) como los puestos de trabajo (demanda), según requerimientos de cualificaciones. La demanda de cualificaciones puede ser aproximada por el grupo ocupacional, que ordena, según complejidad, las tareas que se desempeñan en cada puesto. La oferta de cualificaciones se puede aproximar por el nivel educativo alcanzado (primario, secundario y terciario).

Esta tendencia por décadas se puede observar desde 1995 (ver gráfico 12). Por el lado de la demanda de cualificaciones, no se han observado cambios sustanciales. En 1995, casi el 65% de los ocupados laboraban en actividades donde la demanda de cualificaciones era media. Un 19,2% lo hacía en puestos de trabajo que demandaban un nivel bajo de cualificaciones y 16,5% en actividades que requerían un alto nivel de cualificaciones. Esto no ha variado notablemente 20 años después, pues en 2015 la distribución de puestos de trabajo era 19% para baja cualificación, 61% para cualificación media y 20% para alta cualificación. En términos dinámicos, de los 102 millones de empleos que se generaron en la economía latinoamericana entre 1995 y 2015, 18 millones fueron empleos que requieren baja cualificación, 56 millones empleos que requieren cualificación media y 26 millones empleos que requieren alta cualificación.

Donde sí se han observado cambios importantes es en la oferta de cualificaciones. La PEA ocupada con educación terciaria se ha incrementado de 13% en 1995 a 18% en 2015. Esto se debe fundamentalmente a factores como el incremento en la matrícula básica, media y superior; así como la expansión de los sistemas de educación técnica y universitaria en varios países de la región. El aumento de la oferta de trabajadores con una cualificación media, sin embargo, no ha sido suficiente para cubrir la alta demanda de trabajo en este nivel, aunque se espera que la brecha continúe cerrándose hasta 2025.

Las tendencias observadas en estas décadas permiten aproximarnos a un escenario donde la oferta en términos de cualificaciones se ha venido adecuando a la demanda, que no se ha alterado mucho en las últimas décadas. En alguna medida, esto puede ser una consecuencia de la interacción natural entre oferta y demanda de cualificaciones en el mercado laboral, además de a la expansión del acceso al sistema educativo ya mencionada.

GRÁFICO 12. América Latina y el Caribe (16 países): evolución de la oferta y demanda de cualificaciones. 1995-2025 (porcentajes)



Fuente: elaboración propia con base en KILM y OIT (2015b).

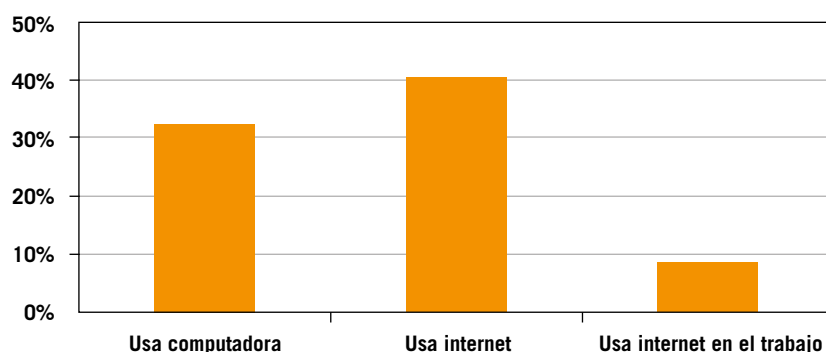
Nota: 2025 es una proyección basada en las tendencias de las décadas previas. Las barras expresan la distribución de la fuerza laboral ocupada según nivel de cualificación requerido (demanda). Las líneas expresan la distribución de la fuerza laboral según nivel educativo alcanzado (oferta). Los valores en cada gráfico corresponden al año más reciente.

Nota: incluye Bahamas, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guadeloupe, Martinique, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Trinidad y Tabago.

Las nuevas tecnologías están generando diversos cambios disruptivos en el ámbito educativo, entre los que se cuentan las nuevas formas de enseñanza (menos basadas en modelos presenciales, de aula) y la vinculación de los sistemas educativos y de formación profesional con el mundo del trabajo. En países muy desiguales como la mayor parte de los países de la región, esto puede generar brechas adicionales entre las personas con mayor facilidad de acceso a servicios de educación públicos y privados y las poblaciones que se ven marginadas.

En cualquier caso, la ola de la automatización y de penetración de tecnologías digitales y otras requerirá una mano de obra mucho mejor preparada que la actual. En la actualidad, pocas personas de la fuerza de trabajo de los países de la región parecen estar preparadas para los nuevos desafíos, tal como es posible observar en el gráfico 13 que ilustra el porcentaje de la fuerza laboral que usa computadora e internet.

GRÁFICO 13. América Latina (4 países): trabajadores que utilizan computadoras e Internet. 2015 (porcentajes)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

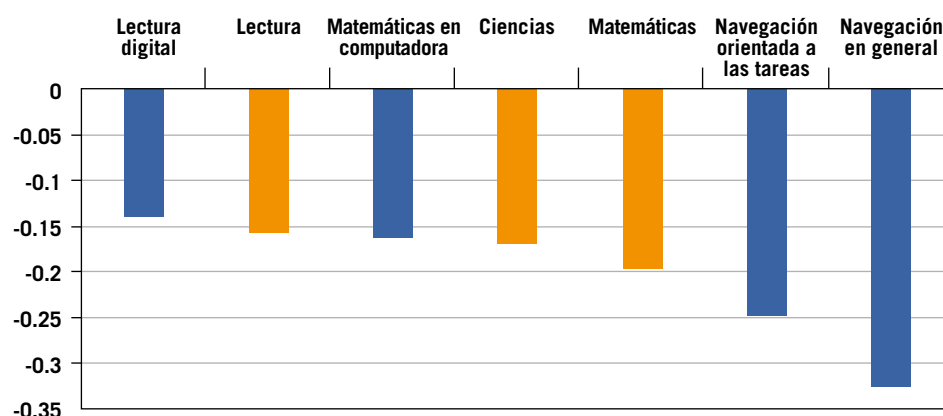
Nota: incluye Ecuador, El Salvador, Honduras y Paraguay.

El 35% de la fuerza laboral de una muestra de 4 países utiliza computadora y un 41% utiliza Internet. La diferencia se explica por el acceso a Internet a través de telefonía móvil. Lo interesante es que de ese 41%, menos de la cuarta parte lo hace en el trabajo. Esto indica que en éstos países muy pocos centros de trabajo emplean estas tecnologías. También sugiere que muchos trabajadores acceden por sus propios medios, pero usan la computadora o Internet para otros fines (comunicación,

búsqueda de información, entre otros). En 2014, el 78% de la población de la Unión Europea y el 87% de la de Estados Unidos utilizaba Internet en comparación con un 50% en América Latina (datos de la UIT).

Si los actuales trabajadores no están preparados, ¿quizás sí lo estarán los del futuro? Para responder a esta pregunta hay que observar lo que está ocurriendo con las habilidades del siglo 21 en los sistemas educativos de la región⁵⁶. No existe mucha información al respecto, pero en lo que se refiere a la educación básica, las pruebas PISA (Programme for International Student Assessment) del año 2012 incluyeron una dimensión asociada a la alfabetización digital, con resultados llamativos (ver gráfico 14)⁵⁷.

GRÁFICO 14. América Latina (3 países): brechas en los resultados de las pruebas PISA en relación con países OCDE. 2012 (puntos porcentuales)



Fuente: elaboración propia con base en datos de la OCDE.

Nota: se comparan promedios simples de países participantes. Participan Chile, Colombia y Brasil.

La conocida brecha entre los países de América Latina y el Caribe y los de la OCDE en cuanto a las habilidades fundamentales (matemática, lectura y ciencia, representadas en las barras amarillas) se reduce ligeramente cuando se incluye el uso de herramientas digitales. Esto es esperanzador porque muestra los beneficios de las nuevas tecnologías (seguramente adquiridas por los propios evaluados al margen de los sistemas educativos) en las formas de enseñar. Sin embargo, el gráfico 14 también muestra que las brechas se amplían mucho cuando se consideran áreas más genéricas como la exploración de Internet general o con un objetivo. Los sistemas educativos tienen mucho que avanzar en este terreno.

En cuanto a la educación post secundaria (técnica o universitaria), la información también es escasa. Se sabe que en varios países de la región el porcentaje de ocupaciones asociadas a ciencia, tecnología, ingeniería y matemática representa en la actualidad un porcentaje menor de la matrícula total en la educación universitaria y en el total de ocupados, situación que es poco probable que mejore en el corto plazo.

El desarrollo de habilidades que llevan a cabo las instituciones de formación profesional (IFP) se puede convertir en una herramienta de reducción de la brecha de cualificaciones en el mundo del trabajo: de una parte, por la generación de competencias técnicas demandadas en las nuevas ocupaciones, a partir de metodologías como los estudios prospectivos para anticipar las demandas de formación⁵⁸; de otra parte, propiciando la participación de las empresas en

56 Las habilidades del siglo 21 son un set de habilidades que permiten a las personas desarrollarse y tener éxito en la era de la información. Incluye tres tipos de habilidades: habilidades para el aprendizaje (pensamiento crítico, pensamiento creativo, colaboración, comunicación); habilidades de alfabetización (alfabetización en información, alfabetización en medios, alfabetización tecnológica) y habilidades para la vida (flexibilidad, iniciativa, habilidades sociales, productividad y liderazgo).

57 Para evaluar el desempeño de los estudiantes en lectura y matemática digital, la prueba PISA del año 2012 incluyó una serie de preguntas para ser resueltas haciendo uso de la computadora. En el caso de la lectura digital, se presentaron típicos textos que pueden ser encontrados en línea, los cuales requerían utilizar herramientas como hipervínculos, botones de búsqueda, entre otros. La evaluación matemática enfatizó el razonamiento matemático; sin embargo, también involucraba el uso de hojas de cálculo para recolectar datos o crear cuadros.

58 Actualmente más de 22 IFP tienen personal capacitado en tales metodologías y hay un acervo creciente de estudios, que ya totalizan más de 25.

mecanismos de aprendizaje que motiven el ingreso de jóvenes al trabajo y la capacitación. Aunque las tasas de ingreso a la educación técnica en la región son bajas comparadas con las que tienen países como Alemania, Austria, Suiza o España, que fomentan una mejor imagen de la educación para el trabajo y articulan más efectivamente la participación de las empresas, se está empezando a observar un crecimiento en iniciativas de aprendizaje en los lugares de trabajo que podrían extenderse en el futuro.

Las IFP están mostrando un creciente aprovechamiento de las nuevas tecnologías para la formación profesional. Por ejemplo, en la región, en las IFP públicas se incrementó notoriamente la educación a distancia con el uso de TIC: en total, en 2015, informaron haber capacitado por esta modalidad a más de 4 millones de participantes⁵⁹. Asimismo, buena parte de las innovaciones técnico pedagógicas en los países de la región en materia de *e-learning* y de generación de espacios virtuales de aprendizaje, formación por proyectos y ambientes educativos innovadores provienen de las instituciones nacionales de formación⁶⁰.

Aquí también hay que destacar que, más allá de las habilidades cognitivas, existen otros tipos de habilidades de similar importancia y que según estudios recientes serán requeridas por las ocupaciones del futuro (menos rutinarias): las habilidades socioemocionales y físicas. Al respecto, un reporte publicado por la CAF (2016) concluye que las habilidades socioemocionales –motivación, perseverancia y la capacidad de concentración y de establecer relaciones interpersonales efectivas– son las que tienen una mayor correlación con la participación laboral y con la probabilidad de estar empleado. Además, destaca que estas habilidades se pueden generar por medio de las instituciones educativas, la familia, el entorno físico y social y el mundo laboral, y se encuentran desigualmente distribuidas entre personas de distintos estratos socioeconómicos. Estos son elementos importantes a considerar en lo que es y será la "empleabilidad del siglo XXI" y sus efectos sobre la desigualdad en la región.

Finalmente, es claro que quienes vivirán el futuro del trabajo serán los jóvenes. Con el fin de tener una idea general sobre la visión y percepciones de la juventud al respecto, se aplicaron dos encuestas. La primera consistió en una encuesta virtual a más de 1.500 jóvenes entre 15 y 29 años de varios países de América Latina y el Caribe que reveló que el 62% de los encuestados ve su futuro laboral con mucha confianza⁶¹, 32% con incertidumbre y 6% con miedo. Sin embargo, el nivel de optimismo decrece con la edad pasando de 80% (15-17 años) a 52% (24-29 años)⁶².

Con miras a confirmar estos resultados, se diseñó y aplicó un cuestionario estructurado a 400 mujeres y hombres jóvenes en el Perú. Los principales resultados se presentan en el recuadro 1.

RECUADRO 1. Las expectativas de los jóvenes sobre el futuro del trabajo: el caso de Perú.

Las personas jóvenes de hoy son quienes vivirán el futuro del trabajo. Con la finalidad de conocer sus expectativas, la OIT realizó una encuesta piloto a 400 jóvenes en las tres principales ciudades del Perú (Lima, Arequipa y Trujillo). El cuestionario incluyó preguntas sobre escenarios futuros relacionados con el trabajo, considerando la evolución de la demografía, la tecnología, la economía y las relaciones laborales.

Una primera conclusión destacable de la encuesta es que casi tres cuartos de los hombres y las mujeres jóvenes ven su futuro laboral con mucha confianza y menos del diez por ciento expresa sentimientos de temor (gráfico R1). Nueve de cada diez jóvenes creen, además, que cuando lleguen a la edad de sus padres se encontrarán en mejor situación que ellos.

(continúa...)

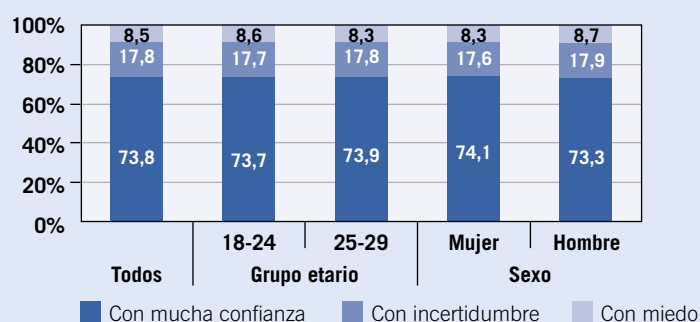
59 OIT/Cinterfor (2016).

60 Fischer y Blumschein (2007). Algunos ejemplos de estas IFP son SENAC, SENAI y SENAT de Brasil, SENCE de Chile, SENA de Colombia, INA de Costa Rica, INTECAP de Guatemala, HEART/NTA de Jamaica, INFOTEP de República Dominicana y SENATI de Perú. Una mayor discusión sobre estos temas se puede obtener en OIT/Cinterfor (2016).

61 Es importante, por su propio diseño, considerar que la encuesta virtual solo considera a aquellos jóvenes que usan internet, lo cual puede influir en los resultados.

62 Esto contrasta con una encuesta en Estados Unidos que encontró que la actual generación joven es la primera que piensa que tiene peores oportunidades que sus padres (Fortune 2016).

Gráfico R1. Perú: percepción de los jóvenes sobre su futuro laboral, según sexo y edad. 2016 (porcentajes)



Fuente: elaboración propia.

La encuesta analizó las percepciones de la población joven sobre cuatro dimensiones de sus vidas que podrían verse afectadas en el futuro: el trabajo, el estudio, las relaciones sociales y los planes familiares. Dos de cada tres jóvenes indicó que los mayores cambios se producirán en las oportunidades de trabajo, aunque la mitad consideró que serán positivos. Una conclusión posible es que existe un reconocimiento general de que el proceso generará ganadores y perdedores en el mundo del trabajo, pero la mayoría considera que se encontrará en el primer grupo.

¿Qué piensan hacer los jóvenes para enfrentar el futuro del trabajo? Más del 60% de los encuestados indicó que la solución es estudiar más y un 25% señaló la intención de crear su propio negocio. El 76% de los futuros emprendedores considera que la tecnología será muy o extremadamente importante para su negocio, sobre todo en el área de comercialización.

Los jóvenes consideraron que la relación de trabajo asalariado (en la actualidad, el 70% de los encuestados ocupados) perderá prevalencia en un plazo de diez años, mientras que el trabajo independiente aumentará de 21% a 36%. El 12% de los jóvenes considera que en diez años serán empleadores. Casi dos tercios de los jóvenes esperan encontrarse en un grupo ocupacional de alta cualificación, muy superior al 25% con esas características en la actualidad. Los jóvenes esperan que el tipo de pago más frecuente siga siendo el pago fijo por tiempo, aunque se observa un crecimiento del pago por producto o trabajo entregado, lo que podría asociarse a formas de empleo no estándar. Del mismo modo, la encuesta confirmó la idea de que los jóvenes tienen preferencia por el trabajo independiente al imaginarse trabajando en un negocio propio en 10 años (42%), comparado con el 6% actual. Este incremento sucede a costa de la disminución en el trabajo realizado en el local de la empresa (de 75% a 48%).

Cuadro R1. Perú: realidad y expectativa a 10 años de diversos indicadores laborales. 2016 (porcentajes)

	Ahora ^{2/}	En el futuro (10 años) ^{3/}
Categoría ocupacional		
Asalariado privado	70%	43%
Empleador	1%	12%
Trabajador independiente	21%	36%
Grupo ocupacional^{1/}		
Alta cualificación	25%	64%
Media cualificación	66%	34%
Baja cualificación	9%	2%
Tipo de pago		
Pago fijo (por tiempo)	70%	61%
Pago fijo más comisiones	9%	12%
Por producto o trabajo entregado	19%	25%
Lugar de trabajo		
Local de la empresa/empleador	75%	48%
Negocio propio, oficina o taller	6%	42%
Casa	4%	5%
Sin lugar fijo	12%	3%

Elaboración propia. **Nota:** 1/ Los grupos ocupacionales se determinaron con base en la CIUO-08 del siguiente modo: categoría alta (1-3); categoría media (4-8); categoría baja (9). 2/ Los porcentajes de la situación actual se han calculado tomando en cuenta únicamente a los ocupados. 3/ Los porcentajes

(continúa...)

de la situación futura se han calculado considerando las expectativas de todos los encuestados. En algunos casos los porcentajes no suman 100% porque se omite la categoría “otros”.

La encuesta también revela que los medios de búsqueda de empleo están cambiando. De los jóvenes que están buscando empleo, el 31% lo hace por medio de contactos personales, 31% a través de una bolsa virtual o redes sociales y 16% por medio de una bolsa de trabajo presencial. El tercio de jóvenes que se encuentra buscando empleo por medio de una bolsa virtual o redes sociales es superior al 12% que ya está ocupado y utilizó esta modalidad. Es decir, los mecanismos tradicionales de búsqueda de empleo se están transformando rápidamente y esto debe ser tomado en cuenta a la hora de diseñar las políticas de mercado de trabajo.

3.4. Gobernanza, instituciones y diálogo social.

En los países de América Latina y el Caribe existen numerosos retos en la aplicación efectiva de algunas normas internacionales del trabajo (NIT), así como dificultades para hacer cumplir la legislación nacional vigente⁶³. Entre los principales retos se han identificado tanto a los patrones cambiantes de la producción y el trabajo como a las debilidades en el papel regulador de los Estados nacionales en el ámbito socioeconómico, así como la menguada capacidad de los sindicatos para la representación colectiva.

En relación con la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, las organizaciones de trabajadores y de empleadores han señalado reiteradamente que la violación de este derecho fundamental ha dado lugar al debilitamiento del sistema de relaciones laborales en algunos de los ámbitos nacionales, y ha dado origen a numerosas quejas presentadas ante la OIT. Para las organizaciones de trabajadores éste es el principal problema que enfrenta la región en materia de cumplimiento de la legislación y de aplicación de las NIT. América Latina y el Caribe tienen el mayor número de quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical. Por ejemplo, en el año 2015, de los 44 nuevos casos en trámite ante ese Comité, 28 procedieron de la región mientras los otros 16 procedieron del resto del mundo. Si bien esto no significa que en esta región se viole más la libertad sindical que en otras partes del mundo, estas quejas hacen evidente que, además de los problemas de libertad sindical, hay escasa cobertura de negociación colectiva en la mayoría de los países y sectores de las economías.

Otro desafío tiene que ver con la capacidad estatal de detectar, sancionar y reparar las violaciones a las normas laborales, lo cual a su vez depende en gran medida del diseño y efectividad de la inspección del trabajo. En la actualidad hay debilidades en las administraciones del trabajo y en especial de las inspecciones del trabajo para contribuir efectivamente a la aplicación y el respeto de la legislación laboral. No sólo hay desconocimiento de la legislación laboral tanto por parte de trabajadores como empleadores, sino que la inspección del trabajo enfrenta desafíos mayores ante condiciones (nuevas y antiguas) de informalidad pues muchas veces los trabajadores no se encuentran registrados y tampoco están organizados. Esto se ve agudizado ante la proliferación de nuevas formas de empleo y la complejidad de las cadenas de distribución. Para los empleadores y trabajadores es prioritario que la administración e inspección del trabajo sea capaz de desarrollar procedimientos y procesos que sean claros, eficientes, predecibles y fundamentalmente libres de toda discrecionalidad por parte de los funcionarios del servicio de inspección en particular.

También existe un gran desafío en el terreno de una cultura de diálogo social. Varios países de la región se caracterizan por un importante grado de conflictividad social y alta desconfianza en los gobiernos, en las instituciones públicas y entre sectores. La cultura de diálogo para reducir el conflicto social no está bien institucionalizada, y más bien existe una cultura de confrontación y situaciones de gran desconfianza. Algunos analistas políticos hablan de que la región está viviendo una *era de desconfianza*, y un período de una *governabilidad muy compleja*⁶⁴. El diálogo social es uno de los principios fundacionales de la OIT desde su constitución en 1919. Es el modelo de gobernanza que

63 Véase OIT (2016b).

64 Zovatto (2015).

El papel del diálogo social como mecanismo de gobernanza democrática y de desarrollo de visiones compartidas... es hoy más importante que nunca.



promueve la OIT para el logro de mayor justicia social, promoción del empleo, buenas relaciones laborales y estabilidad social y política⁶⁵.

El diálogo social encarna el principio democrático de que los afectados por las políticas deben tener voz en la toma de decisiones, pero sobre todo puede ser un medio para el progreso económico y social porque puede facilitar el consenso sobre las políticas económicas, sociales y laborales, además de fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones del mercado de trabajo. Las investigaciones sobre los efectos económicos de las instituciones de diálogo social, especialmente la negociación colectiva, demuestran que –cuando ésta funciona– se producen resultados positivos. Esto se verifica en la negociación de los salarios, por ejemplo, que, en situaciones en que el diálogo social y la negociación colectiva funcionan apropiadamente, se alinean bien con los aumentos de productividad y se genera una reducción de la desigualdad salarial. También hay una rica experiencia internacional de diálogo social en temas de formación ocupacional para resolver cuellos de botella de calificaciones, así como para efectos de aumentos en la productividad, y en materia de políticas de desarrollo productivo en general, así como en cadenas de valor, clústeres o sectores específicos. A la luz de las grandes y crecientes brechas de América Latina y el Caribe en materia de productividad y de falta de desarrollo productivo y diversificación, es importante fortalecer, y cuando sea necesario, crear, instancias de diálogo social para estos efectos de desarrollo productivo y mejora de las calificaciones.

Cuando no existen organizaciones de trabajadores y de empleadores representativas, libres, organizadas y con capacidad de acción, es más difícil que el diálogo social se produzca y sea relevante. El fomento de la sindicalización y la agremiación son por lo tanto objetivos importantes para la acción de la OIT en materia de diálogo social. El diálogo social también es un reto cuando

65 La fortaleza del diálogo social, su relevancia y utilidad han sido reconocidas por distintos instrumentos universales: la Declaración de Filadelfia de 1944, que forma parte de la Constitución de la OIT; la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998 y la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa. Son relevantes también El Pacto Mundial para el Empleo de 2009 y los Convenios: 87 sobre Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 98 sobre la negociación colectiva, 151 sobre relaciones de trabajo en el sector público, 154 de fomento de la negociación colectiva, 135 sobre protección de los representantes de los trabajadores y el 144 sobre la consulta tripartita atañen al diálogo social. En el año 2002 la CIT adoptó una Resolución relativa al tripartismo y el diálogo social, en la cual se reafirma "que el diálogo social sea un elemento central de las sociedades democráticas" y en 2013, analizó en profundidad la situación del diálogo social, en la discusión recurrente prevista en la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008).

los gobiernos no están suficientemente comprometidos con un proceso genuino de consulta o cuentan con poca confianza y credibilidad por parte de los interlocutores sociales⁶⁶.

Los cambios en el mundo del trabajo –asociados a la discusión del futuro del trabajo– afectarán sin duda todos estos procesos. OIT (2016c) señala que estos cambios tienen el potencial de afectar el contrato social, el cual puede ser definido como *“un arreglo implícito que define la relación entre los gobiernos y ciudadanos, entre el capital y el trabajo, o entre diferentes grupos de población .. [y] .. refleja un entendimiento común de cómo distribuir el poder y los recursos a fin de lograr la justicia social”*.

Sin embargo, como ha señalado Salazar-Xirinachs (2016), los ritmos de penetración de las tecnologías y sus impactos, la posibilidad de tener procesos de aprendizaje, desarrollo productivo y transformación estructural acelerados, sostenidos e inclusivos, y los marcos regulatorios para cubrir a los nuevos modelos de negocios y formas de contratación no son “fuerzas de la naturaleza” sobre los que no se pueda influir. Son las instituciones sociales y políticas en un sentido amplio las que proveen los incentivos y las oportunidades para las innovaciones, tanto económicas como sociales. La realidad de los países está fuertemente influida por las visiones políticas de los principales actores sociales, y por la existencia y calidad de procesos de diálogo sobre las políticas públicas y las alianzas público privadas para el logro de objetivos de desarrollo, que integran y definen los mecanismos de gobernanza de una sociedad. En otras palabras, el futuro del trabajo no debe verse de manera determinista como resultado de fuerzas tecnológicas u otras sobre las que las sociedades no tienen control. Ese futuro dependerá mucho de la capacidad de las sociedades de dar respuestas colectivas adecuadas a los impactos que se puedan anticipar y de direccionar y acelerar los procesos de cambio en sentidos positivos.

4. Balance y agenda

El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe está influenciado por varios factores, algunos de los cuales están caracterizados por tendencias con impactos bastante claros como la demografía, y otros de los cuales están rodeados de bastante incertidumbre, tanto sobre su evolución como sobre sus impactos. Estos últimos incluyen la evolución de las nuevas tecnologías, el ritmo y profundidad de su adopción, así como el grado en que los países puedan desarrollar capacidades de innovación. El otro gran determinante del futuro del trabajo en la región es el futuro del crecimiento, de la producción y de la productividad. Es decir, hasta qué punto el crecimiento futuro va a ser sostenido e inclusivo, lo cual a su vez está fuertemente influenciado por las políticas de desarrollo y diversificación productiva, y las políticas que puedan acelerar el ritmo de crecimiento de la productividad. La tecnología también está generando importantes cambios en los modelos de negocios y formas de contratación, que se suman a otros factores que explican la tendencia hacia formas no estándar de empleo:

- La demografía presenta dos extremos con oportunidades y retos: países con una alta proporción de población joven presentan el reto urgente de generar empleos de calidad para los jóvenes, aprovechando así el bono demográfico. El no aprovechamiento de la fuerza de trabajo joven sería, en el mejor de los casos, una oportunidad perdida para los jóvenes, para las empresas y para el crecimiento y prosperidad de las sociedades, y en el peor escenario, una fuente de inestabilidad, criminalidad e inseguridad ciudadana a causa de una población joven frustrada y sin oportunidades. No obstante, como se ha visto, luego de las altas tasas de natalidad en las últimas décadas, la población en edad de trabajar empezará a crecer a tasas más bajas, de modo que la presión demográfica para la generación de puestos de trabajo se atenuará. Por otra parte, aunque a diferentes velocidades, las poblaciones de todos los países de América Latina y el Caribe experimentarán en las próximas décadas un proceso de envejecimiento, en algunos casos muy acelerado, lo cual lleva asociado una alta demanda por ocupaciones y oportunidades de trabajo en el sector salud y la economía del cuidado. Pero el envejecimiento también implica una elevación importante de las tasas de dependencia a la vez que aumenta la demanda por seguridad social, creando

⁶⁶ Hay diversas modalidades de diálogo social, que dependen en muchos casos de situaciones nacionales. La negociación colectiva está sin duda en el corazón del diálogo social, pero las consultas organizadas –por ejemplo mediante consejos económicos y sociales–, los intercambios de información y otras formas de diálogo son también importantes. Es preciso entonces analizar las circunstancias en cada caso para definir la mejor estrategia de promoción del diálogo social, adecuada a la realidad de cada país.

retos financieros y de gestión para los sistemas de salud y de pensiones. La demografía se convierte así en un elemento clave a ser tomado en cuenta en el diseño de las políticas de empleo, de educación y formación profesional y de protección social.

- ▶ No es previsible que en las siguientes décadas los precios de los principales productos de exportación de la región retomen una tendencia como la observada en la década anterior. Sin embargo, es factible un escenario en que América Latina y el Caribe retome su tendencia histórica posterior a las reformas de la década de 1990, para crecer alrededor del 2,5%. Esto bastaría para incorporar a las nuevas generaciones al mercado de trabajo en las próximas décadas, pero será insuficiente para reducir de manera rápida el amplio excedente estructural de mano de obra existente en la región, incluyendo la informalidad. Solo para tener un orden de magnitud: para incorporar al excedente de mano de obra que se generó en la década de 1980, la región necesitaría crecer de manera sostenida al 3% anual durante al menos dos décadas.
- ▶ Un escenario de crecimiento de entre 4% y 5% anual sostenido requeriría encender nuevos motores de crecimiento. Esto sólo sería posible a través de una combinación de ambientes propicios para la inversión con políticas acertadas de desarrollo productivo e innovación tecnológica que incluyan modernización de los sistemas de educación y formación y su mejor alineamiento con los sectores productivos y las nuevas tendencias tecnológicas, mejoramiento en los ecosistemas empresariales y para los nuevos emprendimientos⁶⁷, y reducción de brechas en infraestructura básica y logística. Las políticas modernas de promoción de clústeres y de inserción en cadenas mundiales de valor también jugarían un papel importante para desarrollar estos nuevos motores de crecimiento y acelerar los procesos de aprendizaje, adopción de nuevas tecnologías e innovación⁶⁸.
- ▶ Las condiciones de trabajo, aunque mejoraron en la última década de crecimiento económico, son inferiores en comparación con la situación de países más avanzados. Lo que se considera "no estándar" o "atípico" en otras partes del mundo, en algunos países de la región es relativamente común. Aunque la región es pródiga en normas, tiene una asignatura pendiente en lo que se refiere a su aplicación efectiva.
- ▶ La irrupción de las nuevas tecnologías hace más inciertos todos los pronósticos. A diferencia de otros episodios de innovación del pasado, los riesgos son que la automatización reduzca la intensidad de uso de la mano de obra en la producción y que se polarice la estructura de la demanda de cualificaciones. Si ello ocurre, disminuirá la cantidad de empleo que se genera por cada punto de crecimiento económico y el tiempo para observar mejoras se prolongará aún más. Además, si ocurre un traslado masivo de trabajadores con empleos estándar por empleos no estándar, se puede poner en riesgo el nivel de ingresos y, con ello, el consumo agregado y el sistema económico mismo. Las nuevas tecnologías también abren importantes oportunidades. En materia de producción industrial y servicios relacionados se anticipa la posibilidad de un nuevo paradigma de producción en pequeña escala, de ciclo más corto y más ajustado a las demandas del consumidor, lo cual abrirá importantes oportunidades de competitividad y productividad para las pequeñas y medianas empresas. Se avizora también un escenario de "manufactura distribuida" con menor concentración en jerarquías de grandes corporaciones y mayor amplitud en la base de las cadenas de suministro. Mientras que la "economía de plataformas digitales" presenta los riesgos citados, también abre oportunidades para la multiplicación de proveedores y el acortamiento de las cadenas de suministro con la posibilidad de capturar mayor valor en las mismas. En resumen, el grado de incertidumbre que rodea la evolución e impacto de las nuevas tecnologías es alto, y mucho dependerá no sólo de las tendencias de las tecnologías como tales sino del grado de preparación de los países para adoptarlas, y de sus capacidades (*capabilities*) individuales y colectivas para sacar provecho de ellas.

Los cambios que se avecinan sin embargo, no son "fuerzas de la naturaleza" sobre los que no se pueda influir. Son las instituciones sociales y políticas, en un sentido amplio, las que proveen los incentivos y las oportunidades para las innovaciones, tanto económicas como sociales. Es preciso entonces desarrollar políticas para abordar, desde ahora mismo, las potenciales consecuencias

67 Ver OCDE-CAF-CEPAL (2016) y OIT-PNUD (2016).

68 Ver OIT (2016d) y Monge González y Salazar-Xirinachs (2016).

negativas de los factores descritos en el mercado de trabajo a la vez que se aprovechan las oportunidades y se construyen las capacidades para maximizar el potencial de impactos positivos. Es en este contexto que cobra vital relevancia la Iniciativa del Centenario relativa al Futuro del Trabajo de la OIT ya mencionada. Esta iniciativa contempla una reflexión en torno a cuatro conversaciones esenciales, que son descritas a continuación.

- ▶ Trabajo y sociedad: el análisis sobre el futuro del trabajo en nuestras sociedades debe considerar que su función no es solamente proporcionar recursos para el bienestar material, sino generar un sentido social, de auto-realización como parte de un grupo mayor. De hecho, para la mayoría de los adultos, el trabajo define su lugar en la sociedad.
- ▶ Trabajo decente para todos: la pregunta a responder es cuál será la procedencia de los empleos del futuro, en el que se deberán insertar los 7 millones de personas de América Latina y el Caribe que se incorporan al mercado de trabajo cada año.
- ▶ La organización del trabajo y la producción: la producción se organiza en formas que no se habían visto antes. Las nuevas tecnologías permiten distintas formas de encuentro entre alguien que proporciona un bien y alguien que lo demanda. No hay empleado ni empleador, no hay empresa ni cliente, sólo dos individuos cuya relación dura el tiempo que dura la transacción, sea comercial o laboral. ¿Cuáles son las consecuencias de esta nueva organización en el trabajo, en la cantidad de empleos, en su calidad, en los derechos y la protección social? ¿Cómo se puede asegurar que las nuevas formas de organización del trabajo no entrañan una desprotección de los trabajadores?
- ▶ La gobernanza del trabajo: finalmente, ¿qué debemos hacer como sociedad respecto a la nueva y cambiante realidad?, ¿cómo debe evolucionar la gobernanza e instituciones del mundo del trabajo?, ¿cuáles son las formas creativas de regular y gestionar esta nueva realidad a nivel nacional e internacional?

El Tema Especial del *Panorama Laboral 2016* espera contribuir a la discusión de estos importantes temas entre funcionarios de los gobiernos, trabajadores, empleadores, académicos y políticos en la región sobre la base de la identificación de tendencias e información aportada.

5. Referencias

- Autor, D., Levy, F. y Murnane, R.** (2003). "The skill content of recent technological change: an empirical exploration". *The Quarterly Journal of Economics*. En: <http://economics.mit.edu/files/569>
- Banco Mundial** (2016). *World Development Report 2016: Digital Dividends*. En: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/2016/01/13/090224b08405ea05/2_0/Rendered/PDF/World0developm0000digital0dividends.pdf
- Beltrán, L.** (2015). *The future of energy: Latin America's path to sustainability*. Presentación en Power Point.
- Berg, J. y Adams, A.** (2016). *Income security for crowdworkers*. Presentación en Power Point.
- Bessem, J.** (2015). *Learning by doing*. En: http://www.econtalk.org/archives/2016/05/james_bessen_on.html
- BID - Banco Interamericano de Desarrollo** (2016). *Empleos en tiempos inciertos*. En: <http://events.iadb.org/calendar/eventDetail.aspx?lang=es&id=5057>
- BID, OCDE y Banco Mundial** (2015). *Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe*. En: https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6892/Panorama_de_las_Pensiones_America_Latina_y_el_Caribe.pdf
- Cahuc, P., Carcillo, S., y Zylberberg, A.** (2014). *Labor Economics*. The MIT Press.
- CEPAL** (2015). *Latin America and the Caribbean and China: towards a new era in economic cooperation*. En: http://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/s1500388_en.pdf

- _____ (2016). *Horizontes 2030: la igualdad en el centro del desarrollo sostenible*. En: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40159/S1501359_es.pdf?sequence=1
- Chacaltana, J. y Ruiz, C.** (2016). *Futuro del trabajo: el caso peruano*. Mimeo.
- De Stefano, V.** (2016). "Labour is not a technology" - the on-demand economy and the Declaration of Philadelphia, today. Presentación en Power Point.
- Ffrench-Davis, R.** (2015). "Neoestructuralismo y macroeconomía para el desarrollo". En: Bárcena y Prado (Eds.) *Neoestructuralismo y corrientes heterodoxas en América Latina y el Caribe a inicios del siglo XXI*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Fischer, M. y Blumschein, P.** (2007). *E-learning en la formación profesional, diseño didáctico de acciones de e-learning*. Montevideo: OIT/CINTERFOR.
- Ford, M.** (2015). *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. New York: Basic Books.
- Fortune** (2016). Most Millenials Think They'll Be Worse Off Than Their Parents. En: <http://fortune.com/2016/03/01/millennials-worse-parents-retirement/>
- Frey, C., y Osborne, M.** (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation*. Oxford University. En: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Howcroft, D. y Bergvall-Kareborn, B.** (2016). *Making sense of crowdwork platforms*. Presentación en Power Point.
- Hwang, D.** (2016). *Working conditions of platform workers in Korea*. Presentación en Power Point.
- Infante, R.** (2011). *América Latina en el umbral del desarrollo: un ejercicio de convergencia productiva*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). En: <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/35447>
- Infante, Chacaltana e Higa** (2014). "Perú. Aspectos estructurales del desempeño macroeconómico. Situación actual, perspectivas y políticas". En: Infante y Chacaltana (Eds.) *Hacia un desarrollo inclusivo. El caso de Perú*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Levy, F. y Murnane, R.** (2013). *Dancing with robots: human skills for computerized work*. Third Way.
- Mandl, I; Curtarelli, M.; Riso, S.; Vargas, O. y Gerogiannis, E.** (2015). *New forms of employment*. European Monitoring Centre on Change. En: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>
- Maurizio, R.** (2015). *Non-Standard forms of employment in Latin America. Prevalence, characteristics and impacts on wages*. En: http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/36/Non-standard_forms_of_employment_Maurizio.pdf
- _____ (2016). *Características y tendencias de las relaciones de trabajo en América Latina*. Mimeo.
- Méda, D.** (2016). *The future of work: the meaning and value in Europe*. ILO Research Paper N° 18. Ginebra: OIT. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_532405.pdf
- Monge González, R. y Salazar-Xirinachs, J.M.** (2016). *Políticas de clústeres y de desarrollo productivo en la Comunidad Autónoma del País Vasco: Lecciones para América Latina y el Caribe*. OIT Américas, Informes Técnicos N° 3. Lima: OIT. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_522350.pdf
- Moore, G.** (1965). *Cramming more components onto Integrated Circuits*. En: <https://www.cs.utexas.edu/~fussell/courses/cs352h/papers/moore.pdf>
- OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** (2008). *Higher Education to 2030 (Vol. 1): Demography*. En: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/highereducationto2030vol1demography.htm>
- _____ (2015). *The Future of Productivity*. Paris: OECD Publishing.
- _____ (2016a). *New Markets and New Jobs. 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy*. Cancún: OECD Digital Economy Papers.

- _____ (2016b). *Skills for a Digital World. 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy*. Cancún: OECD Digital Economy Papers.
- OCDE-CAF-CEPAL** (2016) *Perspectivas Económicas de América Latina 2017: Juventud, Competencias y Emprendimiento*. Paris: OECD Publishing.
- OIT** (2014). *Panorama Laboral Temático: transición a la formalidad en América Latina y el Caribe*. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_315054.pdf
- _____ (2015a). *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Memoria del Director General. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf
- _____ (2015b). *World Employment Social Outlook: The changing nature of jobs*. Ginebra: OIT.
- _____ (2015e). *Panorama Laboral 2015 de América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo (OIT): En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf
- _____ (2015d). *El Futuro Incierto de las Relaciones Laborales*. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/134-1sumario.pdf>
- _____ (2015e). *Las formas atípicas de empleo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf
- _____ (2016a). *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT): En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
- _____ (2016b). *Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo: áreas prioritarias de trabajo de la OIT en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT. En: http://ilo.org/global/docs/WCMS_534139/lang--en/index.htm
- _____ (2016c). *Social contract and the future of work: inequality, income security, labour relations and social dialogue*. The Future of Work Centenary Initiative. Issue Note Series 4. Ginebra: OIT.
- _____ (2016d). *La promoción del Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro en América Latina y el Caribe: Principales problemas, buenas prácticas, lecciones aprendidas y visión política*. OIT Américas, Informes Técnicos N° 1. Lima: OIT. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_503753.pdf
- OIT/CINTERFOR - Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional** (2016). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe en el S. XXI*. Mimeo.
- OIT/PNUD - Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo** (2016). *Promoción del Emprendimiento y la Innovación Social Juvenil en América Latina, Estudio Regional*. En: http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_533609/lang--es/index.htm
- Park, J.** (2016). *Role and principles of labor law to regulate new employment relations: with focus on digital platform work*. Presentación en Power Point.
- Picado, G; Mendoza, W. & Durán, F.** (2008). *Viabilidad de las pensiones no contributivas en el Perú: proyecciones demográficas y financieras*. Lima: Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos y Fondo de la Población de las Naciones Unidas.
- PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo** (2013). *Export dependence and export concentration*. En: http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Poverty%20Reduction/Inclusive%20development/Towards%20Human%20Resilience/Towards_SustainingMDGProgress_ChapterI.pdf
- Prassl, J.** (2016). *The concept of the employer. Old problems, new perspectives*. Presentación en Power Point.
- Saad, P, Miller, T., Martinez, C., y Holz, M.** (2012). *Juventud y Bono Demográfico en Iberoamérica*. CEPAL. En: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1495/S2012103_es.pdf?sequence=1

- Salazar - Xirinachs, J. M.** (2016). *El futuro del trabajo, el empleo y las competencias en América Latina y el Caribe*. Pensamiento Iberoamericano, n° 2/2016, 3ª época. Madrid.
- Salazar-Xirinachs, J.M., Nubler, I., y Kozul-Wright, R.** (2014). *Transforming Economies: Making industrial policy work for growth, jobs and development*. Ginebra: OIT. En: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242878/lang--en/index.htm
- Samaniego, J.** (2015). *The Economics of Climate Change. What to Do?* Presentación en Power Point.
- Schwab, K.** (2016). *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond*. WEF. En: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
- Solar, A.** (2015). *The future of energy. SunEdison experience in Chile*. Presentación en Power Point.
- Tokman, V.** (2004). *Una voz en el camino. 40 años de búsqueda*. Lima: OIT.
- Torres, R.** (2016). *El futuro del trabajo: tendencias emergentes y planteamientos para las políticas públicas*. Presentación en Power Point.
- Van Wezel, K.** (2013). *Brotes incipientes en el mercado de trabajo: Una cornucopia de experimentos sociales*. Organización Internacional del Trabajo. En: http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2013/symp/greenshoots_labourmarket_sp.pdf
- Vega, M.** (2005). *La reforma laboral en América Latina. Quince años después*. Lima: OIT.
- Wolf, M.** (2016). *The tide of globalisation is turning*. Financial Times. En: <https://www.ft.com/content/87bb0eda-7364-11e6-bf48-b372cdb1043a>
- WEF - World Economic Forum** (2016a). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. En: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- _____ (2016b). *Seven innovations that could shape the future of computing*. En: <https://www.weforum.org/agenda/2016/09/7-innovations-that-could-shape-the-future-of-computing>
- Zovatto, D.** (2015). Presentación en Oficina Regional de OIT, Lima, 8 de Diciembre, 2015. Ver <https://youtu.be/-HLv9cM6hHk>

Bases de datos utilizadas

Banco Mundial

<http://datos.bancomundial.org/>

CELADE - División de Población de la CEPAL

Estimaciones y proyecciones de población a largo plazo 1950-2100. En: <http://www.cepal.org/es/estimaciones-proyecciones-poblacion-largo-plazo-1950-2100>

CEPALSTAT - Base de datos estadísticas e indicadores de América Latina y el Caribe

<http://estadisticas.cepal.org/>

Feenstra, R., Inklaar, R. y Timmer, M. (2015). "The Next Generation of the Penn World Table" forthcoming in *American Economic Review*. En: www.ggd.net/pwt

FMI - Fondo Monetario Internacional

Base de datos de las Perspectivas Económicas. En: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/01/weodata/index.aspx>

IFR - International Federation of Robotics

<http://www.ifr.org/industrial-robots/statistics/>

The Maddison-Project (2013)

<http://www.ggd.net/maddison/maddison-project/home.htm>.

Naciones Unidas

División de Población. En: <http://www.un.org/en/development/desa/population/>

OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

Programme for International Student Assessment (PISA). En: <https://www.oecd.org/pisa/>

KILM - Key Indicators of the Labour Market

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>

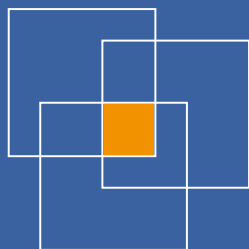
Timmer, de Vries y K. de Vries (2014). "Patterns of Structural Change in Developing Countries". GGDC research memorandum 149.

UNESCO - Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

<http://www.uis.unesco.org/Pages/default.aspx>

UIT - Unión Internacional de Telecomunicaciones

<http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/default.aspx>



Tema Especial /
**El futuro del trabajo en
América Latina y el Caribe**

Panorama
Laboral 2016

América Latina y el Caribe



Organización
Internacional
del Trabajo

