

El futuro del trabajo que queremos

La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe*

I. ¿QUÉ PIENSAN LOS Y LAS JÓVENES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO? RESULTADOS DE ENCUESTAS RECIENTES

Juan Chacaltana, Guillermo Dema y Claudia Ruiz¹

1. Introducción

En el mundo del trabajo están ocurriendo cambios que no sólo destacan por el ritmo en que se desarrollan, sino por la magnitud de su impacto. Entre estos cambios se encuentran el avance de la tecnología, los cambios demográficos, el cambio climático, y la fragmentación y globalización de la producción y del empleo.

El cambio tecnológico es un proceso complejo, no lineal y progresivo, y se encuentra impulsado por fuerzas de diversa índole. El progreso tecnológico se ha observado anteriormente en la historia con resultados positivos —en términos netos— en el empleo, pero hay indicios de que esta revolución es de una escala aún mayor, puesto que los cambios en las tecnologías de la información y la automatización llevarían a un crecimiento exponencial de la productividad y a delinear otros aspectos de nuestras vidas, más allá del laboral. Esto puede tener impactos de diverso tipo, como el desplazamiento de la mano de obra (de manera extensiva o intensiva), la reconfiguración de las ocupaciones o de las tareas, la

relocalización y fragmentación de la producción, entre otros (OIT, 2016a).

Los cambios demográficos comprenden principalmente el envejecimiento generalizado de la población, la progresiva reducción del porcentaje de jóvenes en la población y el incremento de las migraciones laborales (OIT, 2016b). Las nuevas formas de la organización del trabajo pueden reconfigurar las relaciones laborales: cada vez es más común que los trabajadores participen en una forma de empleo atípica (empleo temporal, empleo triangular, relaciones ambiguas y el trabajo a tiempo parcial), y esto puede resultar en un desafío para la aplicación de marcos normativos, ya sea en materia de protección o representación (OIT, 2016c). Todo lo anterior acompaña a una creciente desigualdad y baja seguridad en los ingresos, lo cual pone en riesgo la legitimidad y la eficacia del contrato social, entendido como el logro de los objetivos a los que aspiramos como sociedad, tales como la equidad, la justicia, la libertad y la seguridad (OIT, 2016d).

La relevancia de esta discusión llevó a que el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Ryder, lanzara durante la 104ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2015 la “Iniciativa del Centenario relativa al Futuro del Trabajo”. La iniciativa se concentra en cuatro “conversaciones del centenario” que permitan contribuir a la causa de la justicia social: trabajo y sociedad,

* N. del E. Reproducimos en esta ocasión los dos primeros apartados y las conclusiones del primer capítulo (“El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe”), del libro *El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe*, publicado en Lima (Perú) por la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2017. Esta obra forma parte de la colección *Américas Informes Técnicos 2017/7*. Puede consultarse en: http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_561498/lang-es/index.htm

¹ Juan Chacaltana es especialista senior del Departamento de Políticas de Empleo de la sede de la OIT en Ginebra. Guillermo Dema es especialista en Empleo Juvenil y Migración Laboral de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Claudia Ruiz es oficial de programas de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Los autores desean agradecer la asistencia de Daniela Campos, Lorena Dellepiane y Carlos Machuca.

empleos decentes, la organización del trabajo y de la producción, y la gobernanza del trabajo (OIT, 2015a). En el marco de dicha iniciativa, y con miras a la celebración del centenario de la OIT, se viene realizando una fase de investigaciones y debates intensivos en los países integrantes de la OIT. Se espera que esta fase desemboque en un informe para la conferencia del centenario de la OIT en 2019, preparado por una comisión de alto nivel sobre el futuro del trabajo. De este modo, este ejercicio sería la base que ayudará a definir la manera en que la OIT cumplirá su mandato sobre la justicia social cuando entre en sus segundos 100 años.

La discusión sobre el futuro del trabajo se ha concentrado en analizar factores de cambio asociados a la demografía, la tecnología, el clima y la globalización, entre otros.² Un aspecto hasta ahora poco analizado es el de los actores de los mercados de trabajo del futuro, es decir, los niños y jóvenes actuales. En cualquier momento, las características de las generaciones jóvenes ayudan a definir el futuro de por lo menos las siguientes dos décadas.

El tema asume centralidad cuando se toma en cuenta que es en la juventud cuando ocurren las principales transiciones o cambios que definirán el futuro de cada generación. En la juventud las personas dejan de ser hijos y se transforman en padres, dejan de vivir con los padres y empiezan a vivir solos, culminan los estudios básicos e inician estudios superiores, transitan de la educación al trabajo, y al encontrarse empleados, inician carreras o emprendimientos según sus propias características. Estas transiciones ocurren en cada generación y son el inicio de trayectorias laborales futuras.

El tema es que la generación actual de jóvenes —la que nació en la última década de fines del siglo pasado— está enfrentando cambios a una velocidad que probablemente no hayan

observado otras generaciones, por lo menos en tiempos recientes. Entre ellos, los cambios en las formas de organizar la producción y el trabajo, la incertidumbre económica, los cambios tecnológicos y demográficos, entre otros.

En América Latina y el Caribe, la OIT, en conjunto con sus constituyentes, viene promoviendo investigaciones y debates sobre el particular. En el “Tema Especial” del *Panorama Laboral 2016* se presenta un primer análisis para la región de algunas de las tendencias mencionadas y se discute sobre sus posibles impactos en el volumen y composición del empleo, en las relaciones de trabajo, en la oferta y demanda de cualificaciones, y en la gobernanza, las instituciones y el diálogo social (OIT, 2016e).

De este modo, tomando en cuenta que quienes vivirán el futuro del trabajo serán los jóvenes, se desarrolló una estrategia que permita contar con la visión y percepciones de los jóvenes latinoamericanos y caribeños, y que nos permita responder preguntas como: ¿qué piensan los jóvenes latinoamericanos sobre la educación y el empleo?, ¿cómo ven su presente y cómo se proyectan al futuro?, ¿cómo vislumbran el futuro del mundo del trabajo, y su futuro en el mundo del trabajo?

A tal efecto, en junio de 2016, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, en coordinación con la Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU), realizó un evento en Lima, Perú, denominado “Conversatorio ‘La juventud y el futuro del trabajo’”, el cual contó con reconocidos expertos nacionales en diversas materias³ y jóvenes líderes entre 18 y 29 años. Esto permitió conocer sus opiniones, percepciones y expectativas sobre el futuro del trabajo y cómo ellos se ven inmersos en éste. Con la información recopilada, y con el objetivo de recoger las

² Estos temas han sido tratados en diversos reportes como Banco Mundial, 2016; BID, 2016; BID/The Atlantic Council of the United States, 2016; CEPAL, 2014; CEPAL, 2016; CEPAL/CAF/Fundación Telefónica, 2015; WEF, 2016; entre otros.

³ Las exposiciones estuvieron relacionadas con tres temas: 1) los cambios en la economía, el empleo y la demografía; 2) los cambios en las relaciones de trabajo; y 3) el futuro de la educación y la formación para el trabajo, y la tecnología.

opiniones y percepciones de los jóvenes latinoamericanos y caribeños acerca de su futuro laboral y perspectivas hacia el 2030, la Oficina Regional desarrolló dos encuestas dirigidas a jóvenes. Durante el último trimestre de 2016, dicha Oficina elaboró una encuesta en Perú, en colaboración con el Instituto de Opinión Pública (IOP) de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), y una encuesta en línea a nivel regional.

2. Percepciones de la juventud en América Latina y el Caribe: resultados de una encuesta en línea

Metodología

Para conocer las percepciones de los y las jóvenes de la región de América Latina y el Caribe sobre el futuro del trabajo, se realizó una encuesta en línea (virtual) dirigida a jóvenes entre 15 y 29 años. El cuestionario fue diseñado por especialistas de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, el cual cuenta con seis secciones:

- Perfil del entrevistado: datos demográficos, pertenencia a organizaciones (sindicatos, voluntariados, asociaciones sociales o políticas), y ocupación.
- Educación y empleo: situación académica y laboral (nivel educativo alcanzado, nivel educativo esperado, la carrera elegida y los motivos de esta elección). También explora el sector y ocupación en que se ha insertado la persona, y los motivos por los cuales la persona joven actualmente no estudia ni trabaja.
- El futuro del trabajo y la educación: recoge las percepciones sobre la importancia que tiene la educación en sus vidas, las expectativas sobre los posibles

cambios en la educación y de qué manera los podría afectar, y el vínculo entre la formación educativa que hayan recibido y el trabajo que desempeñan.

- El futuro de las relaciones laborales: recoge los aspectos que valoran más en un trabajo, las percepciones sobre la importancia de la experiencia laboral, y sus condiciones laborales actuales y sus expectativas sobre las mismas a futuro.
- El futuro de la tecnología: recoge las percepciones sobre las maneras en que las nuevas tecnologías afectarán su futuro laboral.
- Las oportunidades a futuro: identifica los factores que coadyuvan u obstaculizan las oportunidades actuales y futuras laborales, estudiantiles, o económicas.

La convocatoria para participar en la encuesta se realizó por medio de la página web de la OIT y también se contactó por correo electrónico a diversas asociaciones juveniles de la región. El cuestionario en línea fue respondido por 1 mil 544 personas jóvenes residentes en 26 países de la región entre el 8 de septiembre y el 11 de noviembre de 2016. La distribución entre hombres y mujeres es balanceada.

Resultados de la encuesta en línea en América Latina y el Caribe

Un primer resultado de la encuesta era esperado. Los jóvenes que respondieron tienen un perfil de mayor calificación que el promedio de la región. Esto se puede apreciar en el Cuadro 1, donde un 80 por ciento de los jóvenes que respondieron se encontraba estudiando y un 55 por ciento estaba trabajando. Sólo un 4 por ciento era Ni Ni, lo cual contrasta con el porcentaje real de Ni Ni en la región, que se ubica más bien cerca del 20 por ciento.

Cuadro 1. América Latina y el Caribe: situación académica y laboral de los jóvenes encuestados (porcentajes)

	Género		Edad			Total
	Hombre	Mujer	15 a 17	18 a 24	25 a 29	
Estudia y trabaja	45	37	12	38	47	40
Sólo estudia	34	44	87	54	13	40
Sólo trabaja	17	14	0	5	34	15
No estudia ni trabaja (Ni Ni)	4	5	1	3	7	4
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

Este sesgo era esperado y, por eso, la encuesta realizó preguntas específicas a jóvenes que estudian y otro grupo de preguntas a jóvenes que trabajan. Para todo fin práctico, hay que tratar los siguientes resultados con cautela y con validez sólo indicativa al interior del colectivo de quienes respondieron la encuesta, y en cada sección al interior de cada uno de los grupos analizados. En general, el análisis que sigue desagrega la información sólo para aquellos que estudian y aquellos que trabajan.

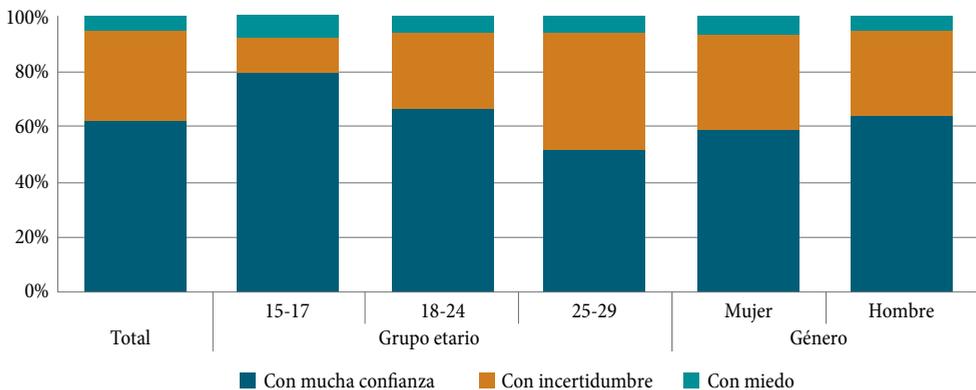
Apreciación general sobre el futuro

Con esta realidad en mente, un primer interés de la encuesta fue conocer la expectativa general de los y las jóvenes sobre el futuro. De manera interesante, más del 60 por ciento

de los jóvenes latinoamericanos ve su futuro laboral con mucha confianza (Gráfico 1). A la inversa, cerca del 40 por ciento ve su futuro con incertidumbre o miedo.

Según edades, las expectativas son muy distintas, siendo los más jóvenes los más optimistas con respecto a su futuro. Las razones detrás de esto pueden ser diversas: ¿los grupos de jóvenes son estructuralmente diferentes?, ¿el mayor conocimiento del mercado laboral ha llevado a que algunos se sientan menos optimistas sobre su futuro? Las expectativas entre los hombres y mujeres son muy parecidas, siendo los primeros ligeramente más optimistas que las segundas (64 versus 59 por ciento).

Gráfico 1. América Latina y el Caribe: confianza en el futuro al año 2030 de los jóvenes encuestados (porcentajes)



Fuente: OIT a partir de la encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

*Realidad y expectativas
de los jóvenes que estudian*

Entre los jóvenes que estudian interesa primero saber qué estudian actualmente, pues ello repercutirá en su futuro. Esto se puede apreciar en el Cuadro 2, que muestra las carreras que los jóvenes que respondieron la encuesta declaran estar estudiando, agrupadas en cinco ramas. Más de un tercio de los que respondieron la encuesta está estudiando una carrera relacionada

con las ciencias empresariales, seguido de carreras relacionadas con el arte y las humanidades (incluyendo derecho). Se ha documentado en varios lugares que una de las ramas de carreras más pertinentes para la revolución tecnológica es la de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). En la encuesta en línea, sólo uno de cada diez jóvenes que respondieron estudia una carrera de este tipo.

Cuadro 2. América Latina y el Caribe: carrera técnica o universitaria que actualmente estudia (porcentajes)

	Género		Edad			Total
	Hombre	Mujer	15 a 17	18 a 24	25 a 29	
Ciencias empresariales	34	37	31	42	21	36
Ciencias sociales	14	13	17	10	21	13
Arte y humanidades	23	27	25	21	37	26
CTIM	20	6	16	12	12	12
Otros	8	17	11	15	9	13
Total	100	100	100	100	100	100

Nota: CTIM: matemática, física, química e ingeniería. Otros: agricultura, gastronomía, medicina y nutrición. Sólo se considera a jóvenes estudiantes.

Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

La distribución de los grupos de carreras entre hombres y mujeres es similar, con excepción de las carreras CTIM, las cuales son estudiadas por el 6 por ciento de las mujeres, en contraste con el 20 por ciento de los hombres. Esta brecha —que requiere mayor estudio— se intensifica luego en el mercado laboral y lleva a una segregación de ocupaciones entre hombres y mujeres. Según el tipo de área, también se encuentra una clara distinción: la preferencia por una carrera empresarial se encuentra en las zonas urbanas, donde 42 por ciento de los jóvenes estudia una carrera de este tipo, comparado con el 13 por ciento de los jóvenes en zonas rurales. En cambio, estos últimos se inclinan en mayor medida a una carrera CTIM (21 por ciento) que los jóvenes de zonas urbanas (10 por ciento). Este resultado podría evidenciar el desarrollo de algunas industrias

en zonas rurales, lo cual podría estar demandando profesionales de este tipo.

Es probable que esta estructura tenga algún sesgo por el tipo de informante que respondió la encuesta, pero el orden de importancia de las carreras sí parece ser consistente. Más interesante aun, la encuesta preguntó por qué eligieron la carrera que se encuentran estudiando. Destaca que entre los que eligieron ciencias empresariales, y entre los que eligieron las carreras más vinculadas a la ciencia y tecnología, hay más jóvenes que lo hicieron porque vieron buenas oportunidades. Entre los que eligieron ciencias sociales, arte y humanidades, las principales razones tienen que ver con el altruismo o el interés personal. En el agregado, en esta muestra de jóvenes hay un similar porcentaje de jóvenes que buscan buenas oportunidades y jóvenes altruistas (Cuadro 3).

**Cuadro 3. América Latina y el Caribe:
¿Por qué eligió la carrera que se encuentra estudiando? (porcentaje)**

	Ciencias empresariales	Ciencias sociales	Arte y humanidades	CTIM	Otros	Total
Buenas oportunidades	53	26	24	48	21	37
Altruismo	12	47	54	27	55	35
Aptitudes personales	26	37	34	21	15	27
Interés personal	27	45	25	29	12	27
Carrera pionera	23	17	17	33	20	21
Padres/entorno	8	9	7	11	8	8

Nota: sólo se considera a jóvenes estudiantes. La pregunta es de respuesta múltiple, por lo que las columnas no suman 100 por ciento.

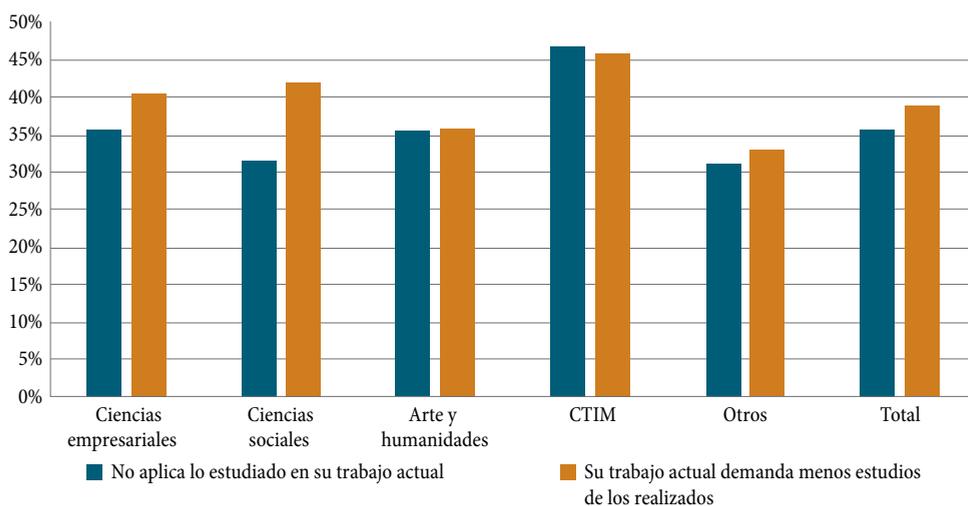
Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

La pregunta aquí es si estas expectativas juveniles más tarde se cumplen en el mercado de trabajo. Esto se puede apreciar en el Gráfico 2, que da cuenta de dos indicadores de *mismatch*,⁴ siempre, por supuesto, desde la perspectiva juvenil. En primer lugar, la encuesta preguntó si aplica o no lo que estudió en su trabajo. Alrededor de 36 por ciento de los jóvenes declaró que no. Otra pregunta relacionada fue si su trabajo demanda menos estudios que

los realizados. La respuesta fue de 39 por ciento. Sorprendentemente estos porcentajes no son inusuales. Estudios basados en otros tipos de metodologías en la región, dan cuenta de alrededor de un tercio de casos de *mismatch*.

Lo sorprendente surge cuando se desagrega esta información por carreras estudiadas. Los mayores niveles de percepción de *mismatch* están en las carreras que justamente no deberían mostrarlas, es decir, aquellas relacionadas con

Gráfico 2. América Latina y el Caribe: percepciones de *mismatch* en el trabajo (porcentaje de jóvenes en cada categoría)



Nota: CTIM: matemática, física, química e ingeniería. Otros: agricultura, gastronomía, medicina y nutrición.

Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

⁴ Desajuste entre lo estudiado y las demandas del mercado laboral.

la ciencia, tecnología, ingeniería y matemática. En teoría, éstas son las carreras del futuro y muchos documentos y estudios están sugiriendo a los jóvenes que las estudien. De hecho, un creciente número de jóvenes de la región se está matriculando en estas carreras.

Se puede discutir si una percepción es un buen indicador de inadecuación ocupacional. Pero sin duda, esto preocupa porque es con base en percepciones y expectativas que los jóvenes eligen qué estudiar y en qué trabajar. Se necesitan más estudios, entonces, no sólo para confirmar esta percepción, sino para explorar en sus causas. Éstas pueden tener que ver con una diversidad de factores como, por ejemplo, el hecho que, siendo estas carreras “de frontera”, no necesariamente todas las entidades formadoras en la región están aún en capacidad de brindarlas con la mejor calidad; o que quizás el aparato productivo regional —poco diversificado y caracterizado por la existencia de pequeños segmentos de alta productividad, junto con amplios segmentos de baja productividad— aún no se haya adaptado completamente a estas nuevas carreras. La inadecuación, en general, se ha asociado también a la rápida expansión de la educación terciaria en la región.

Finalmente, otra pregunta de la encuesta fue sobre el grado de instrucción que les gustaría alcanzar en el futuro: un 18 por ciento espera culminar la educación terciaria y un 78 por ciento espera contar con posgrado. La intención de contar con un posgrado es mayor para las mujeres (81 por ciento) que para los hombres (73 por ciento) y, según edades, es mayor para aquellos que son mayores de 18 años, probablemente porque ya tienen una visión más clara del mercado laboral y de su proyecto de vida. Estas perspectivas son coherentes con la percepción que tienen las personas jóvenes sobre la importancia de la educación: el 97 por ciento considera que la educación que recibió o está recibiendo está influyendo en su día a día. El único grupo con menor porcentaje de jóvenes que esperan

alcanzar un posgrado es el de Ni Ni (60 por ciento); el resto tienen porcentajes similares de expectativas para secundaria, terciaria y posgrado (aproximadamente 80 por ciento).

Realidad y expectativas de los jóvenes que trabajan

Una discusión clave en relación al futuro del trabajo tiene que ver con los cambios en la forma de trabajo. Y es que la relación de trabajo se viene transformando rápidamente. Las relaciones de trabajo típicas se definen a partir de la subordinación al empleador, el trabajo en un lugar determinado y una forma específica de pago, usualmente por tiempo. Se ha documentado que, a nivel global, este tipo de relación laboral está disminuyendo en importancia, dando lugar a las formas atípicas o no estándar de empleo. Entre las formas no estándar de empleo se encuentran el empleo temporal, la jornada a tiempo parcial o el trabajo a demanda, la relación laboral triangular y las relaciones ambiguas de empleo (OIT, 2016f). Para muchos trabajadores estos tipos de relaciones son una elección voluntaria con resultados positivos, pero para algunos podría representar inseguridad en el trabajo, limitado acceso a protección social u otros beneficios, aislamiento, estrés y la falta de diferenciación entre la vida privada y el trabajo (Mandl *et al.*, 2015; Hwang, 2016; Berg y Adams, 2016; entre otros). Esto es particularmente relevante para los países de la región puesto que muchas de estas formas no estándar, las cuales también se intersecan con otros fenómenos como el empleo informal, ya se encuentran presentes desde hace muchos años en la región.

En ese sentido, entre los jóvenes que trabajan se buscó, en primer lugar, conocer qué es lo que valoran en un trabajo. En el Cuadro 4 se presentan las características más valoradas de un empleo, ordenadas según su puntaje promedio. Contar con un buen salario lidera el *ranking*, seguido de un buen ambiente de trabajo y tener la oportunidad de crecer en la empresa.

**Cuadro 4. América Latina y el Caribe:
¿qué valora más en un empleo? (puntaje del 1 al 10)**

	Género		Edad			Total
	Hombre	Mujer	15 a 17	18 a 24	25 a 29	
Contar con un buen salario	7.4	7.3	7.3	7.1	7.7	7.3
Un ambiente de trabajo cálido y amigable (buenos compañeros, jefes motivadores)	6.9	6.9	7.2	7.0	6.7	6.9
Oportunidad de crecer y desarrollarme en la empresa	6.4	6.7	6.2	6.7	6.4	6.6
Capacitación continua en mi área de desempeño	6.2	6.3	6.2	6.3	6.1	6.2
Contar con seguridad social (seguro médico y pensión jubilatoria)	5.8	5.8	5.5	5.6	6.3	5.8
Horarios flexibles y hechos a mi medida	5.8	5.4	5.5	5.8	5.3	5.6
Tener un fácil acceso a mi trabajo	5.5	5.3	6.1	5.3	5.3	5.4
Asegurarme vacaciones pagadas y pago de horas extras	5.4	5.2	5.5	5.2	5.5	5.3
Constante reconocimiento por mis logros	4.6	4.8	4.5	4.7	4.6	4.7
Existencia de representación sindical y convenio colectivo	3.8	3.6	2.7	3.4	4.2	3.7

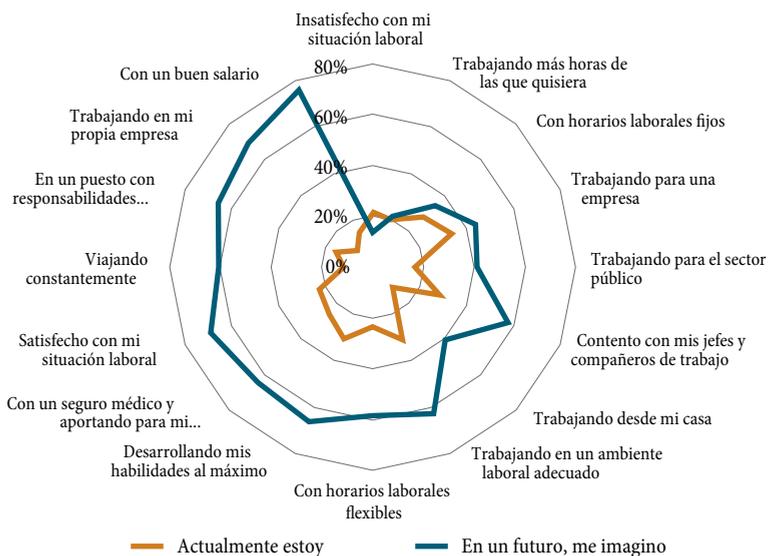
Nota: se pidió a los encuestados que asignen un puntaje del 1 (menos importante) al 10 (más importante) a diversas características de un trabajo.

Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

Todos estos aspectos son importantes para los jóvenes, pero entre ellos existe un ordenamiento. Cuando estos resultados son desagregados por género, no se encuentran mayores variaciones, salvo por la mayor valoración de las mujeres por la oportunidad de crecer y desarrollarse en la empresa, y por la mayor valoración de los hombres por horarios flexibles y fácil acceso al trabajo. Sin embargo, cuando es desagregado por edad, se cae en cuenta que existe una gran diferencia entre las expectativas laborales de los más jóvenes (15-17) en relación con los mayores (25-29) del estudio. En particular, la importancia de la protección social y de la representación sindical se va incrementando conforme avanza la edad, mientras que se reduce la importancia de la facilidad de acceder al trabajo y de un ambiente de trabajo cálido y amigable.

Adicionalmente, se buscó explorar la perspectiva juvenil sobre sus condiciones laborales actuales y una comparación con el futuro (Gráfico 3). Se puede destacar la preferencia por trabajar en sus propias empresas en el futuro (69 por ciento) aunque en la actualidad menos del 10 por ciento de los jóvenes encuestados lo hacen. También hubo un porcentaje considerable de jóvenes que quisiera trabajar en el sector público (41 por ciento), mientras que en la actualidad sólo 16 por ciento efectivamente lo hace. Se observa también optimismo con respecto a las condiciones laborales: 63 por ciento espera trabajar en un ambiente laboral adecuado, 66 por ciento espera desarrollar sus habilidades al máximo, 64 por ciento espera contar con seguro médico y aportes a su jubilación, 76 por ciento espera tener un buen salario y 69 por ciento espera

Gráfico 3. América Latina y el Caribe: actualidad y expectativas sobre las condiciones laborales (porcentajes)



Nota: la pregunta es de respuesta múltiple.

Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

encontrarse satisfecho con su situación laboral. En línea con la tendencia de las relaciones atípicas de trabajo, 40 por ciento espera trabajar desde su casa y 59 por ciento espera tener horarios laborales flexibles. En menor medida se observan jóvenes que esperan trabajar con horarios fijos en empresas, aunque ésta sea la realidad de la mayoría de jóvenes ocupados.

En síntesis, los datos indican una realidad de doble filo. Por un lado, refleja una perspectiva optimista y una lectura positiva por parte de los jóvenes de las oportunidades que el futuro inmediato les pueda deparar y cómo mejorar sus expectativas de movilidad social a partir de ellas. Todo ello basado en la confianza de que sus países generarán los empleos de calidad que ellos esperan. Por otro lado, estas altas expectativas de avance hacia las clases medias que se reflejan en los datos sugieren que si esto no se cumple —la generación de empleo de calidad— no sólo habrá un desperdicio de talento, sino una generación que verá sus altas expectativas frustradas, con lo que

ello conlleva para las dinámicas políticas y los pactos sociales.

Efectos de los cambios en la tecnología

La encuesta indagó también sobre las percepciones juveniles respecto de la tecnología (Cuadro 5). Al respecto, el 61 por ciento de los jóvenes encuestados cree que en un futuro la inserción de las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán su futuro laboral. Un 20 por ciento piensa que no le afectará y un 19 por ciento no sabe. De manera consistente con la apreciación general mencionada previamente, un 59 por ciento piensa que estos cambios le afectarán, pero positivamente. Un 31 por ciento no sabía cómo le iba a afectar, y sólo un 10 por ciento pensaba que le iba a afectar de manera negativa.

¿Cómo le afectará? Una mayoría (73 por ciento) señala que esto le impone la necesidad de tener que capacitarse constantemente en áreas o especialidades respecto a la tecnología.

También piensan que podrán optimizar los procesos productivos y trabajar menos (33 por ciento), tendrán acceso a nuevos mercados laborales y a mejores maneras de intercambio con sus compañeros (30 por ciento)

y, finalmente, piensan que se volverán menos importantes, pues la tecnología podrá reemplazar lo que hacen (29 por ciento). En el Cuadro 5 se resumen estos resultados, desagregados por género y grupos de edades.

Cuadro 5. América Latina y el Caribe: percepciones sobre los impactos de los cambios tecnológicos en el trabajo (porcentajes)

	Hombre	Mujer	18-24	25-29	Total
En un futuro, ¿crees que la inserción de las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán tu futuro laboral?					
Sí	63	59	61	62	61
No	19	21	20	21	20
No sé	18	20	20	17	19
En líneas generales, ¿consideras que estos cambios serán algo positivo o negativo en tu vida laboral?					
Positivo	63	57	59	60	59
Negativo	9	10	9	11	10
No sé	27	33	32	29	31
¿De qué manera crees que te afectarán? *					
Deberé capacitarme constantemente en áreas o especialidades respecto a la tecnología	74	73	76	70	73
Tendré mejores y mayores maneras de intercambio y conectividad con compañeros	32	28	28	32	30
Tendré mayores y mejores oportunidades laborales	24	21	24	19	23
Me volveré menos importante, pues la tecnología podrá reemplazar lo que hago	28	30	28	29	29
Podré optimizar los procesos productivos y trabajar menos	34	31	33	33	33
Tendré acceso a nuevos mercados laborales	32	28	32	27	30

Nota: (*) respuestas múltiples sobre aquellos que contestaron que habrá un efecto.

Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

Evidentemente, los cambios en el empleo irán de la mano con cambios en la formación para el trabajo. De hecho, el 79 por ciento de los jóvenes encuestados declararon que, de haber cambios en la educación, éstos los afectarán un poco o completamente. En el Cuadro 6 se observan los seis cambios en la educación que los encuestados destacaron más, tales como nuevos métodos de enseñanza (51 por ciento), nuevas tecnologías en las aulas de clase (43 por ciento), currículos adaptados a nuevos entornos (37 por ciento), nuevas carreras (35 por ciento), necesidad de

más cursos de especialización (32 por ciento) y optimización de las aptitudes del estudiante para desarrollarse en áreas específicas (31 por ciento). Otros cambios mencionados son los siguientes: desaparecerán carreras (19 por ciento), se buscará contar con profesores más jóvenes y actualizados (19 por ciento), se dejará de ir a salones de clases, puesto que se contará con otras plataformas para aprender (15 por ciento), se incluirá el tema de derechos laborales en el currículo (13 por ciento) y las clases serán dictadas por robots (3 por ciento).

Cuadro 6. América Latina y el Caribe: expectativas sobre cambios en la educación (porcentajes)

	Género		Edad			Total
	Hombre	Mujer	15 a 17	18 a 24	25 a 29	
Existirán nuevos métodos de enseñanza	56	47	64	51	49	51
Se incluirán nuevas tecnologías en las aulas de clase	44	42	49	41	44	43
Los currículos educativos de las clases y las carreras se adaptarán a las necesidades del entorno	37	36	22	35	42	37
Se crearán nuevas carreras	39	32	34	36	35	35
Se darán y necesitarán mayores cursos de especialización	33	32	30	31	35	32
Se buscará optimizar más las aptitudes del estudiante y desarrollarlo en áreas específicas de su interés	32	30	35	31	31	31
Desaparecerán carreras	20	18	18	16	23	19
Se buscará contar con profesores más jóvenes y actualizados	20	17	21	19	18	18
Se dejará de ir a salones de clases, pues se contará con otras plataformas para aprender	17	13	19	12	18	15
Se incluirá el tema de derechos laborales en los currículos	16	10	12	11	15	12
Las clases serán dictadas por robots	3	2	6	2	2	2

Nota: la pregunta es de respuesta múltiple, por lo que las columnas no suman 100 por ciento.

Fuente: OIT a partir de encuesta en línea a jóvenes de América Latina y el Caribe.

3. Conclusiones

Este documento es una primera aproximación a las percepciones y expectativas de los jóvenes sobre el futuro del trabajo. Dicho futuro estará definido por cambios de diverso tipo, como el avance de la tecnología, el desarrollo y diversificación productiva de los países, los cambios demográficos, el cambio climático, y la fragmentación y globalización de la producción y del empleo. Las investigaciones, de carácter cuantitativo, cuyos hallazgos más sobresalientes fueron expuestos en las secciones anteriores, así como las recientes investigaciones llevadas a cabo por la OIT en América Latina (OIT, 2014; OIT, 2015b)

permiten extrapolar unas primeras conclusiones que se exponen a continuación:

1. A pesar de los importantes avances realizados en múltiples áreas, los jóvenes de América Latina y el Caribe siguen enfrentando obstáculos para su plena inclusión en la sociedad, y las brechas que enfrentan en el mercado laboral continúan siendo mucho más significativas que las que enfrentan los adultos en la región. Los avances y las brechas son desiguales entre los países. Algunos grupos de jóvenes son especialmente vulnerables: las

mujeres jóvenes, los jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación, los jóvenes con escasa formación o que trabajan en el sector informal, y los jóvenes que viven en áreas rurales.

2. Es común y natural que los jóvenes piensen en el futuro. En mayor o menor medida, es un ejercicio que deben hacer, por ejemplo, cuando eligen qué estudiar, en qué sector especializarse o incluso con quién iniciar una vida en común. Una particularidad de la actual generación de jóvenes es no sólo que es la generación más educada, sino que le ha tocado vivir cambios sustantivos en el mundo del trabajo asociados con la modificación de las formas en que se organizan la producción y el trabajo, y la evolución de las tecnologías, entre otros factores. Por ejemplo, hay ahora mayor rotación entre trabajos y se hace imperativo el aprendizaje a lo largo de la vida. Esto afectará las trayectorias laborales de los jóvenes, que además serán más largas porque la esperanza de vida ha aumentado.
3. Los jóvenes que respondieron las encuestas (en línea y presencial) tienen un sesgo urbano y un perfil de mayor calificación que el promedio de la región. Más de 60 por ciento de los jóvenes que respondieron a la encuesta ve su futuro laboral con mucha confianza, porcentaje que se reduce con incrementos en la edad y no difiere significativamente entre mujeres y hombres, siendo los segundos ligeramente más optimistas que las primeras (64 *versus* 59 por ciento). Según edades, las expectativas son muy distintas; los más jóvenes son los más optimistas con respecto a su futuro. A la inversa, alrededor de 38 por ciento ve su futuro con incertidumbre (33 por ciento) o miedo (5 por ciento). Las razones detrás de estos
- datos pueden ser diversas: ¿los grupos de jóvenes son estructuralmente diferentes?, ¿el mayor conocimiento del mercado laboral ha llevado a que algunos se sientan menos optimistas sobre su futuro?
4. En América Latina y el Caribe, a pesar de los malos augurios —económicos y laborales— para los próximos años, los jóvenes perciben la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida y de empleo en relación con la generación de sus padres. Si bien es cierto que reconocen que los cambios producen ganadores y perdedores, la mayoría de los jóvenes se ve del lado de quienes aprovecharán las oportunidades generadas por el cambio. Los datos expuestos contrastan con las percepciones en los países más avanzados del mundo, en los que, como producto de la crisis económica y de empleo, se ha instalado la idea de que la generación de jóvenes que ha comenzado su etapa laboral con el nuevo milenio “por primera vez en la historia, vivirán peor que sus padres” (IFS, 2013). En América Latina la perspectiva de una mayoría de los jóvenes entrevistados es más bien optimista. Se pueden derivar dos mensajes de esta perspectiva: por un lado, el optimismo es una actitud natural o intrínseca de la juventud. Refleja una lectura positiva por parte de los jóvenes sobre las oportunidades de empleos de calidad en sus países y sus expectativas de que esto los llevará a estar mejor que sus progenitores y de ascender en la escala de las clases medias. Por otra parte, si los países no logran crear la infraestructura de oportunidades de empleo necesarias para satisfacer estas altas expectativas, lo que los resultados de la encuesta sugieren es que no sólo puede generarse un desperdicio de talento, sino que habrá una generación, o

parte de ella, que verá sus expectativas frustradas, con lo que esto puede significar para las dinámicas políticas y los pactos sociales.

5. Las diferentes opciones de estudio y formación (grupos de carreras) entre hombres y mujeres jóvenes que respondieron a los cuestionarios, es similar, con excepción de las carreras CTIM,⁵ las cuales son estudiadas por 6 por ciento de las mujeres, en contraste con el 20 por ciento de los hombres. Esta brecha —que requiere mayor estudio— se intensifica luego en el mercado laboral y lleva a una segregación de ocupaciones entre hombres y mujeres. Según el tipo de área, también se encuentra una clara distinción: la preferencia por una carrera empresarial se encuentra en las zonas urbanas, donde 42 por ciento de los jóvenes estudia una carrera de este tipo, comparado con el 13 por ciento de los jóvenes en zonas rurales. En cambio, estos últimos se inclinan en mayor medida a una carrera CTIM (21 por ciento) que los jóvenes de zonas urbanas (10 por ciento). Este resultado, que también ameritaría mayor estudio, podría evidenciar el desarrollo de algunas industrias en zonas rurales, lo cual podría demandar profesionales de este tipo, y/o bien podría estar influenciado por la oferta de formación y educación actualmente existente.
6. A la pregunta por qué eligieron la carrera que están estudiando, destaca que entre los que eligieron ciencias empresariales, y entre los que eligieron las carreras más vinculadas a la ciencia y tecnología, hay más jóvenes que lo hicieron porque vieron buenas oportunidades. Entre los que eligieron ciencias sociales, arte y humanidades, las principales razones tienen que ver

con el altruismo o el interés personal. Esto plantea preguntas importantes sobre hasta qué punto sería positivo para las perspectivas de empleo de los jóvenes tener más información y capacitación sobre las tendencias actuales y futuras de los mercados de trabajo, y hasta qué punto conviene que la decisión de selección de carrera esté más influida por las tendencias del desarrollo productivo y las oportunidades abiertas por la demanda laboral. La respuesta a esta pregunta tiene elementos culturales, pero también muy prácticos en materia de tener un mejor alineamiento entre los sistemas educativos y de formación profesional con las políticas y tendencias tecnológicas, del desarrollo productivo y del empleo en los países.

7. El punto anterior se refuerza por el hallazgo de que existe un desajuste entre lo que han estudiado los jóvenes y lo que demanda el mercado de trabajo. Un 36 por ciento de los jóvenes respondió que no aplica los conocimientos y destrezas adquiridos en su formación en su realidad laboral. A la pregunta de si en su trabajo se requerirán menos estudios que los realizados, la respuesta fue afirmativa en 39 por ciento de los casos. Sorprendentemente, estos porcentajes no son inusuales. Estudios basados en otros tipos de metodologías en la región, dan cuenta de alrededor de un tercio de casos de *mismatch*.
8. No obstante, 94 por ciento de las personas jóvenes considera que lo que estudió, o lo que está estudiando, le será de utilidad para conseguir un buen trabajo; y 91 por ciento de los jóvenes considera que su experiencia laboral influirá crucialmente —o bastante— en su éxito personal.

⁵ CTIM: matemática, física, química e ingeniería. Otros: agricultura, gastronomía, medicina y nutrición.

9. Los mecanismos modernos de búsqueda de empleo mediante mecanismos *on line* cada vez cobran mayor importancia entre la juventud. Esto se verifica para los jóvenes que están desocupados (que buscan empleo). La búsqueda mediante bolsas de trabajo virtual es de similar importancia a la búsqueda mediante contactos personales. En otras palabras, estos métodos están incrementándose entre la juventud. Una pregunta distinta es sobre la efectividad de estos métodos. Entre los jóvenes que ya están trabajando (que ya encontraron trabajo) aún predomina la búsqueda mediante contactos personales o búsqueda directa con el empleador; en este caso la búsqueda institucionalizada (bolsas virtuales o presenciales) tiene un rol menor. Sin embargo, es notorio que la búsqueda virtual haya tenido más efectividad que la búsqueda mediante bolsa presencial, pues más ocupados reportan haber encontrado su actual empleo mediante el primer método. Este es un mensaje que los servicios de empleo, sobre todo los públicos, deberían tomar en cuenta.
10. A la hora de elegir —o pensar en un trabajo/empleo— los jóvenes latinoamericanos valoran: i) contar con un buen salario (lidera el *ranking*); ii) seguimiento de un buen ambiente de trabajo; y iii) tener la oportunidad de crecer en la empresa. Todos estos aspectos son importantes para los jóvenes. Cuando estos resultados son desagregados por género, no se encuentran mayores variaciones, salvo por la mayor valoración de las mujeres por la oportunidad de crecer y desarrollarse en la empresa, y por la mayor valoración de los hombres por horarios flexibles y fácil acceso al trabajo. Sin embargo, cuando es desagregado por edad, se encuentra que existe una gran diferencia entre las expectativas laborales de los más jóvenes (15-17) en relación con los mayores (25-29) del estudio. En particular, la importancia de la protección social y de la representación sindical se va incrementando conforme avanza la edad mientras que se reduce la importancia de la facilidad de acceder al trabajo y de un ambiente de trabajo cálido y amigable.
11. En cuanto a las expectativas laborales de los jóvenes, existe una preferencia por trabajar en sus propias empresas en el futuro (69 por ciento), aunque también un porcentaje considerable de jóvenes (41 por ciento) quisiera trabajar en el sector público. Se observa también optimismo con respecto a cómo perciben que serán sus condiciones laborales: 63 por ciento espera trabajar en un ambiente laboral adecuado, 66 por ciento espera desarrollar sus habilidades al máximo, 64 por ciento espera contar con seguro médico y aportes a su jubilación, 76 por ciento espera tener un buen salario y 69 por ciento espera encontrarse satisfecho con su situación laboral.
12. En línea con la tendencia de las relaciones atípicas de trabajo, un número muy elevado de jóvenes (40 por ciento) aspiraría a trabajar desde su casa y a tener horarios laborales flexibles (59 por ciento). En cuanto a la relación de trabajo, los datos parecen indicar que, si bien la juventud trabaja principalmente como asalariada, aspira a trabajar más por cuenta propia, a trabajar en un local de negocio propio, y a que su pago se relacione más con lo producido. Asimismo, aspira a tener ocupaciones que requieran una calificación profesional.
13. Respecto a las percepciones sobre los impactos de los cambios tecnológicos

en el trabajo, 61 por ciento de los jóvenes encuestados cree que en un futuro la inserción de las nuevas tecnologías, la robotización y la automatización de los procesos afectarán su futuro laboral. Un 20 por ciento piensa que no le afectará, y 19 por ciento no sabe. De manera consistente con la apreciación general mencionada previamente, 59 por ciento piensa que estos cambios le afectarán, pero positivamente. Un 31 por ciento no sabía cómo le iba a afectar y sólo 10 por ciento pensaba que le iba a afectar de manera negativa.

14. ¿Cómo le afectará? Una mayoría (73 por ciento) señala que esto le impone la necesidad de tener que capacitarse constantemente en áreas o especialidades respecto a la tecnología. También piensan que podrán optimizar los procesos productivos y trabajar menos (33 por ciento), tendrán acceso a nuevos mercados laborales y a mejores maneras de intercambio con sus compañeros (30 por ciento) y, finalmente, piensan que se volverán menos importantes, pues la tecnología podrá reemplazar lo que hacen (29 por ciento). No existen marcadas diferencias cuando cruzamos estos datos por edad o por género.
15. Los cambios en el empleo irán de la mano con cambios en la formación para el trabajo. De hecho, 79 por ciento de los jóvenes encuestados declararon que, de haber cambios en la educación, éstos los afectarán en mayor o menor medida. Los seis cambios más importantes que esperan los jóvenes son: nuevos métodos de enseñanza (51 por ciento), nuevas tecnologías en las aulas de clase (43 por ciento), currículos adaptados a nuevos entornos (37 por ciento), nuevas carreras (35 por ciento), necesidad de más cursos de especialización (32 por ciento) y optimización de las aptitudes del estudiante para

desarrollarlo en áreas específicas (31 por ciento). Además, 19 por ciento de jóvenes piensa que desaparecerán carreras, habrá profesores más jóvenes y actualizados (19 por ciento), se dejará de ir a salones de clases, puesto que se contará con otras plataformas para aprender (15 por ciento), se incluirá el tema de derechos laborales en el currículo (13 por ciento) e incluso las clases serán dictadas por robots (3 por ciento).

En síntesis, las encuestas realizadas encuentran una actitud bastante positiva y optimista de los jóvenes de la región en cuanto a los cambios tecnológicos y las perspectivas del empleo en el futuro. Hay también conciencia elevada entre los jóvenes de que ellos mismos deben hacer un esfuerzo personal en educación y capacitación para aprovechar las oportunidades futuras. Sin embargo, una proporción importante de jóvenes toma su decisión de carrera por razones altruistas o de gusto personal, y no con base en razones de oportunidad laboral y de ingresos futuros.

Para que las altas expectativas de las mujeres y hombres jóvenes se transformen en realidad es importante que las economías de la región generen una sólida infraestructura de oportunidades de empleo, educación y movilidad social para los jóvenes. Esto requiere acciones en al menos tres ámbitos: 1) por el lado de la demanda, un entorno propicio para las inversiones y las empresas, para el desarrollo del empresarismo, y políticas para el desarrollo y la diversificación productiva; 2) por el lado de la oferta se requieren esfuerzos para aumentar la calidad y pertinencia de la educación y de la formación profesional, con vistas a incrementar la empleabilidad de los jóvenes; 3) en materia de infraestructura institucional y de los mercados laborales, también es esencial fortalecer los marcos institucionales y de políticas para la juventud que consideren los análisis de prospectiva (demográfica, tecnológica y productiva) y los pongan al servicio de

los jóvenes para que puedan tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias laborales, considerando la evolución de la economía, las empresas y la sociedad.

Sólo el trabajo combinado en estos tres ámbitos será capaz de crear la infraestructura de oportunidades necesaria para ayudar a las

generaciones jóvenes a mejorar su participación económica, política y social, y a tener el futuro al que aspiran en el trabajo, a la vez que se convierten en los motores indispensables para el avance socioeconómico y político en la región.

REFERENCIAS

- Banco Mundial (BM) (2016), *World Development Report 2016: Digital Dividends*, Washington, DC, Banco Mundial.
- BERG, Janine y A. Adams (2016), "Income Security for Crowdworkers", presentación en Power Point.
- BID (2016), *Empleos en tiempos inciertos*, Washington, DC, BID.
- BID/The Atlantic Council of the United States (2016), *América Latina y el Caribe en 2030: escenarios futuros*, Washington, DC, BID/The Atlantic Council of the United States.
- CEPAL (2014), *Las tendencias mundiales y el futuro de América Latina 2014*, Santiago de Chile, CEPAL.
- CEPAL (2016), *Horizontes 2030: la igualdad en el centro del desarrollo sostenible*, Santiago de Chile, CEPAL.
- CEPAL/CAF/Fundación Telefónica (2015), "El ecosistema y la economía digital en América Latina", Fundación Telefónica, en: https://www.fundaciontelefonica.com/artes_cultura/publicaciones-listado/pagina-item-publicaciones/itempubli/430/
- HWANG, D. (2016), "Working Conditions of Platform Workers in Korea", presentación en Power Point.
- Institute for Fiscal Studies (IFS) (2013), *The Economic Circumstances of Cohorts Born between the 1940s and the 1970s*, Report No. 89, Londres, IFS.
- MANDL, Irene, Maurizio Curtarelli, Sara Riso, Oscar Vargas y Elias Gerogiannis (2015), *New Forms of Employment*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014), *Trabajo decente y juventud en América Latina: políticas para la acción*, Lima, OIT, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015a), *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Memoria del Director General*, Ginebra, OIT, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015b), *¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de Primer Empleo en América Latina?*, Lima, OIT, en: http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_369021/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016a), "Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: cómo lograr que la tecnología beneficie a todos", *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota informativa*, núm. 1, Ginebra, OIT, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_543154.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016b), "El futuro de la oferta de mano de obra: datos demográficos, migración y trabajo no remunerado", *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota informativa*, núm. 2, Ginebra, OIT, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_543158.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016c), "Un futuro lleno de retos para las relaciones de trabajo: ¿es momento de consolidar o de buscar alternativas?", *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota informativa*, núm. 3, Ginebra, OIT, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_543159.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016d), "El contrato social y el futuro del trabajo: desigualdad, seguridad de los ingresos, relaciones laborales y diálogo social", *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Nota informativa*, núm. 4, Ginebra, OIT, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_543160.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2016e), *Panorama laboral 2016. América Latina y el Caribe*, Lima, OIT, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_537803.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016f), *Non-Standard Employment around the World: Understanding challenges, shaping prospects*, Ginebra, OIT, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

World Economic Forum (2016), *The Future of Jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*, Ginebra, WEF.