

6

El futuro del trabajo

en América Latina
y el Caribe



¿Cómo puede la
tecnología facilitar
la recuperación
del empleo tras
el COVID-19? ?

Oliver Azuara

Especialista sénior de la División de Mercados Laborales del BID



María Victoria Fazio

Especialista sénior de la División de Mercados Laborales del BID



Anne Hand

Consultora de la División de Mercados Laborales del BID



Lukas Keller

Exconsultor de la División de Mercados Laborales del BID



Catalina Rodríguez

Consultora de la División de Mercados Laborales del BID



María Teresa Silva-Porto

Consultora de la División de Mercados Laborales del BID



Los autores agradecemos las contribuciones de Gabriela Aguerrevere, Mikel A. Alcázar, Verónica Alaimo, Guillermo Bracciaforte, Albert Cañigueral, Illin Carrillo, Elizabeth Mishkin, Graciana Rucci, Mateo Samper y Luis Simon, así como la edición de Irene Larraz, el diseño gráfico de Jesús Rivero, el trabajo del equipo audiovisual encabezado por Santiago Capuz y los valiosos comentarios de Carmen Pagés y Laura Ripani.

Copyright © [2020]. Banco Interamericano de Desarrollo.

Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND).(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo, ni de los países que representa.



Tabla de contenidos

1	En pocas palabras	7
2	¿Por qué este tema?	9
3	¿Qué está pasando?	13
4	¿Qué hay de nuevo?	21
5	¿Qué sigue?	35
	Referencias	37



Puedes acceder a la versión interactiva de esta nota
y a sus materiales audiovisuales en la página web

www.iadb.org/futurodeltrabajo



1 | En pocas palabras

La pandemia de COVID-19 representa el mayor desafío para la sociedad de las últimas décadas. Además de afectar a la salud de millones de personas, también está generando [una crisis económica y de desempleo en todo el mundo](#)¹. La pandemia está cambiando tanto la manera de producir como de consumir bienes y servicios, por lo que es muy probable que estos efectos puedan ser permanentes y que distintas ocupaciones cambien radicalmente o, incluso, desaparezcan.

Este fenómeno está afectando severamente a América Latina y el Caribe, pues es la región más desigual del mundo, lo que la hace más vulnerable. La mayor parte de los trabajadores de nuestra región trabajan en el sector informal y carecen de una red de protección social. Pese a que nuestros países han enfrentado diversas y profundas crisis, la naturaleza de la crisis generada por el COVID-19 y sus efectos sobre el empleo son diferentes. Las medidas de confinamiento y distanciamiento social establecidas por los gobiernos para mitigar la propagación del virus han afectado a la mayoría de los empleos y es muy probable que varios millones se destruyan de forma permanente. De acuerdo con el [Observatorio Laboral COVID-19](#) del Banco Interamericano de Desarrollo, los niveles de desempleo y pobreza laboral han incrementado: En junio de este año llegaron a perderse casi 24 millones de empleos, lo que representa el mayor número registrado para la región².

La tecnología se ha convertido en una alternativa viable para facilitar la recuperación de los empleos perdidos. Durante el confinamiento, una parte de la fuerza laboral se ha podido mantener activa gracias a ella. La pandemia ha actuado como un catalizador de las tecnologías disponibles, que habían tenido una adopción lenta hasta hace algunos meses: **el teletrabajo, la capacitación a distancia y la utilización de plataformas digitales bajo demanda** se han

convertido en los protagonistas. En el primer caso, el confinamiento obligatorio ha venido acompañado de una gran demanda de aplicaciones para poder teletrabajar que permiten llevar a cabo reuniones virtuales, trabajar documentos en línea o incluso ventas. Las descargas de estas aplicaciones se multiplicaron 20 veces entre enero y marzo de este año, pasando de 750.000 descargas mensuales a 15 millones. Las personas también han aprovechado esta coyuntura para mejorar sus habilidades a través del aprendizaje en línea al punto que las aplicaciones de capacitación a distancia aumentaron un 183% en marzo de 2020 respecto al mismo mes de 2019. En el caso de las plataformas digitales, la tecnología también ha creado oportunidades para la recuperación de fuentes de ingreso que ya ocurrían en algunas industrias, como hemos visto con el uso de plataformas como Uber. Por ejemplo, en [un estudio del BID](#) se muestra que la flexibilidad de horas y la oportunidad que ofrecen las plataformas de transporte para generar ingresos son muy valorados por quienes las utilizan para generar ingresos³.

Como se explica en esta nueva entrega de la serie *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe*, las tecnologías digitales pueden ser un gran aliado de los mercados laborales en la región, permitiendo generar valor y riqueza. Estas tecnologías pueden compensar los impactos negativos de la pandemia. Sin embargo, esto conlleva superar muchos desafíos para su expansión masiva e inclusiva, así como para la adopción permanente de estas tecnologías por parte de empresas y trabajadores. De igual forma, resulta imprescindible adaptar la regulación laboral vigente y las reglas de funcionamiento de los sistemas de seguridad en la región. Hoy más que nunca se requiere generar oportunidades de empleo y cobertura efectiva a la población, y las tecnologías digitales representan un aliado para ello.

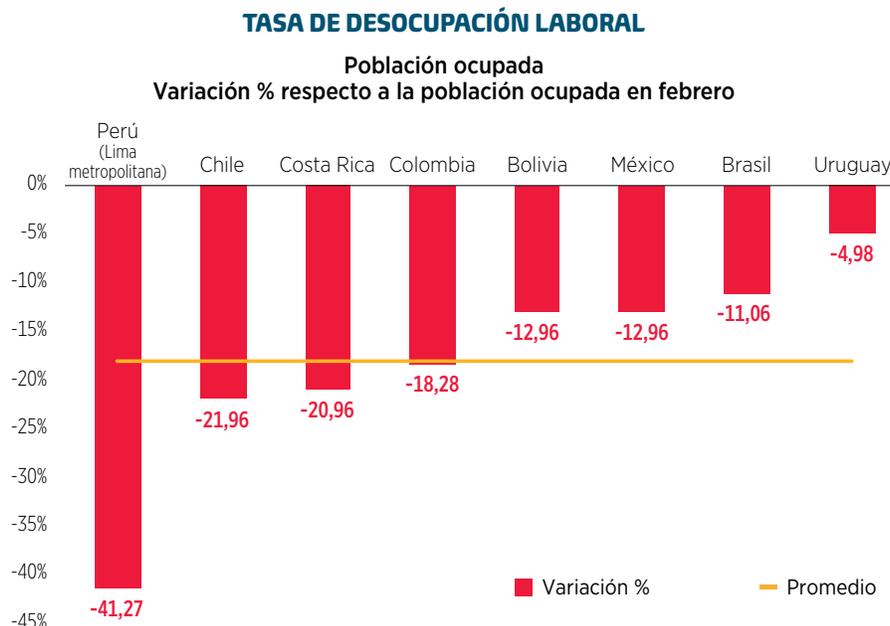


2 | ¿Por qué este tema?

El COVID-19 no solamente ha causado una crisis sanitaria, también ha generado una crisis en los mercados laborales de la región. Para limitar la propagación del virus, los países ordenaron cuarentenas o medidas de confinamiento obligatorio que han provocado una reducción dramática de la actividad económica, haciendo que millones de personas no puedan ejercer sus trabajos⁴. En solo unos meses ya se han observado efectos negativos en todos los indicadores tradicionales: aumento del desempleo, caída de la participación laboral y del empleo, y reducción tanto de horas trabajadas como de ingresos. Se estima que se podrían [perder hasta 17 millones de empleos formales](#) y el nivel de informalidad podría llegar al 62% en la región, lo que equivaldría a perder todos los avances logrados entre 2000 y 2013⁵.

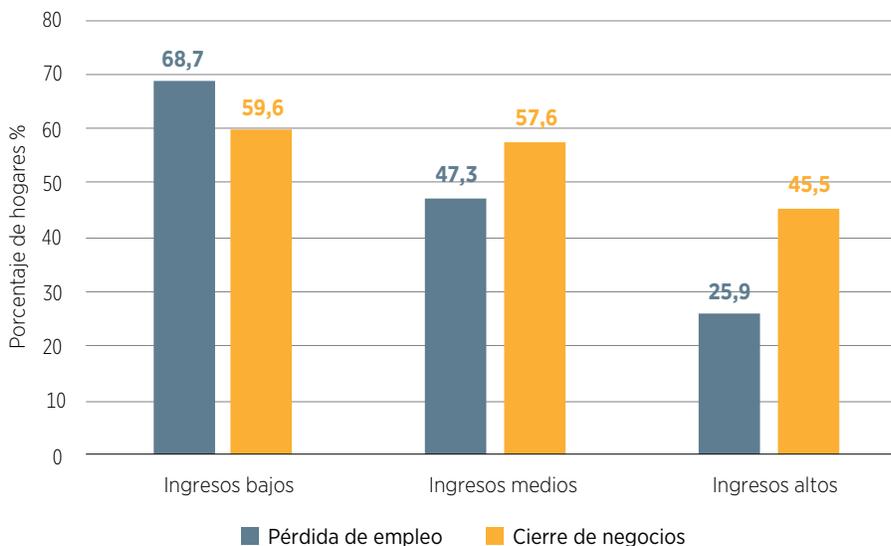
Esta pérdida de empleos ya ha comenzado a materializarse en la región. El 45% de los participantes en una [encuesta realizada por internet a más de 200.000 personas](#) en 17 países de América Latina y el Caribe afirma que al menos uno de los miembros de su hogar perdió su empleo durante la pandemia⁶. El 57% de los hogares con pequeñas empresas ha tenido que cerrarlas. De manera similar, las encuestas de hogares de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Uruguay indican que entre febrero y junio de 2020 se perdieron más de 29 millones de trabajos, según recoge el [Observatorio Laboral del BID](#)⁷. De todos ellos, los jóvenes y trabajadores informales son los que más han perdido sus empleos.

FIGURA 1. EL EFECTO DEL COVID-19 EN EL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



Fuente: [Observatorio Laboral COVID-19](#). Encuestas de hogares.

PÉRDIDA DE EMPLEOS Y FUENTES DE INGRESOS



Fuente: Bottan, N., Hoffmann, B. y Vera-Cossio, D. 2020. "The Unequal Burden of the Coronavirus Pandemic: Evidence from Latin America and the Caribbean". Mimeo.

En los registros administrativos de varios países que miden el desempeño del empleo formal se muestra la pérdida de, al menos, 3,4 millones de empleos. Por ejemplo, en México, entre enero y junio se perdieron más de 1,1 millones de empleos formales⁸. En República Dominicana, en apenas un mes (entre marzo y abril) se perdieron casi 443.000 empleos como consecuencia de las medidas adoptadas para contener el brote de COVID-19⁹. En total, entre febrero y junio de 2020, los registros administrativos de Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México, República Dominicana y Uruguay muestran que se perdieron 3,4 millones de empleos formales en la región.

Hay diferencias sustanciales en las repercusiones en el mercado laboral entre los trabajadores de distintos niveles de ingresos en cada país. Los hogares que pertenecían al grupo de ingresos más bajos antes de la pandemia (con ingresos totales familiares por debajo del salario mínimo nacional) registraron las tasas más altas de pérdida de empleo (68%), más de 40 puntos porcentuales por

encima de las de los hogares de ingresos más altos, lo que contribuirá a aumentar las desigualdades. En el caso del cierre de empresas se observa un patrón similar, aunque [menos drástico hasta el momento](#)¹⁰.

En algunos países, las mujeres perderán empleos de manera desproporcionada debido a dos factores principales. Primero, tanto a nivel mundial como en la región la mayoría de las mujeres se emplean en dos de los sectores potencialmente más golpeados por la crisis: comercio y servicios. Segundo, las [mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial, el autoempleo, la informalidad](#), el empleo a plazo fijo de menor duración y el empleo en empresas pequeñas con menor productividad¹¹. Es decir, las mujeres tienen empleos más precarios, que son los más golpeados por la pandemia. Además, ante el cierre de escuelas y centros de cuidado, las tareas de cuidados tanto infantiles como de adultos mayores recayeron en su [mayoría en las mujeres](#)¹². Por ejemplo, las mujeres en la región dedican más del doble de

horas a responsabilidades domésticas y de cuidado no remuneradas que sus pares masculinos: 38 horas semanales frente a las 16 horas que emplean los hombres¹³. Esta tendencia limita aún más sus posibilidades para trabajar, buscar empleo o capacitarse en línea.

La crisis sanitaria que ha creado el COVID-19 llegó en un momento desfavorable para la región.

Luego de un periodo de expansión, la creación de empleos de calidad en América Latina y el Caribe se ha estancado en los últimos cinco años: los países no han logrado avances significativos en la reducción de la informalidad (más de la mitad de los trabajadores, el 56%, sigue sin tener acceso al sistema de pensiones, entre otros aspectos) ni tampoco en el porcentaje de trabajos que proporcionan un [ingreso suficiente para superar la pobreza](#)¹⁴. Es decir, la falta de sistemas de aseguramiento social universal y de estabilizadores automáticos hacen que la mayoría de los trabajadores de la región

sean particularmente vulnerables cuando pierden su fuente de ingresos laborales.

La pandemia ha exacerbado el viejo desafío crónico de la región: cómo generar más y mejores empleos.

La pandemia ha puesto de manifiesto los problemas de mantener el funcionamiento de la seguridad social ligada a los mercados de trabajo. Como lo describe el economista [Santiago Levy](#), los sistemas de seguridad social implementados en la región se basaron en los de otros países con pocas similitudes, por lo que existe un problema estructural en su financiamiento y organización¹⁵. Esto ha provocado que la respuesta a emergencias como la del COVID-19 sea difícil de organizar dada la fragmentación de los sistemas. Paradójicamente, la evidencia de estas fallas podría representar una oportunidad para enfrentar esta deuda pendiente y desarrollar un nuevo sistema de aseguramiento social acorde con la demografía de la región, el funcionamiento de sus mercados laborales y las tecnologías digitales.

Nuevas oportunidades de trabajo y capacitación tras el COVID-19

Mirando a futuro, la adopción de tecnologías digitales para el trabajo puede contribuir a tener trabajadores mejor preparados, más resilientes y productivos.

Por ejemplo, [una encuesta a trabajadores de distintas plataformas digitales en Argentina](#) encontró que las razones más citadas para el uso de estas plataformas es la generación de ingresos y facilidad y flexibilidad para manejar sus horarios¹⁶. En el caso de las plataformas de transporte, [las razones principales para usarlas](#) son generar más ingresos (76%) y tener flexibilidad laboral (66%)¹⁷. Por su parte, el teletrabajo puede contribuir a mejorar la conciliación entre el trabajo y la vida e incrementar la participación laboral de la mujer y de personas con discapacidad física, quienes a menudo se enfrentan con la falta de accesibilidad en la vía pública y en los lugares de

trabajo¹⁸. Sin embargo, estas nuevas oportunidades también conllevan desafíos como, por ejemplo, lograr que el acceso a la tecnología sea incluyente y que no incremente las brechas entre trabajadores altamente calificados que pueden teletrabajar y capacitarse en línea, y aquellos de baja calificación que carecen de habilidades y herramientas digitales básicas (acceso a internet, computador, teléfono inteligente, etcétera). Ante estos desafíos y oportunidades surgen distintas preguntas. Por ejemplo, ¿cómo se puede convertir el impulso que está dando el COVID-19 al uso de tecnologías en una oportunidad para hacer más productivo el mercado laboral? ¿Cómo puede contribuir esta situación a impulsar un cambio de paradigma para lograr un aseguramiento social universal, independientemente de la condición laboral?

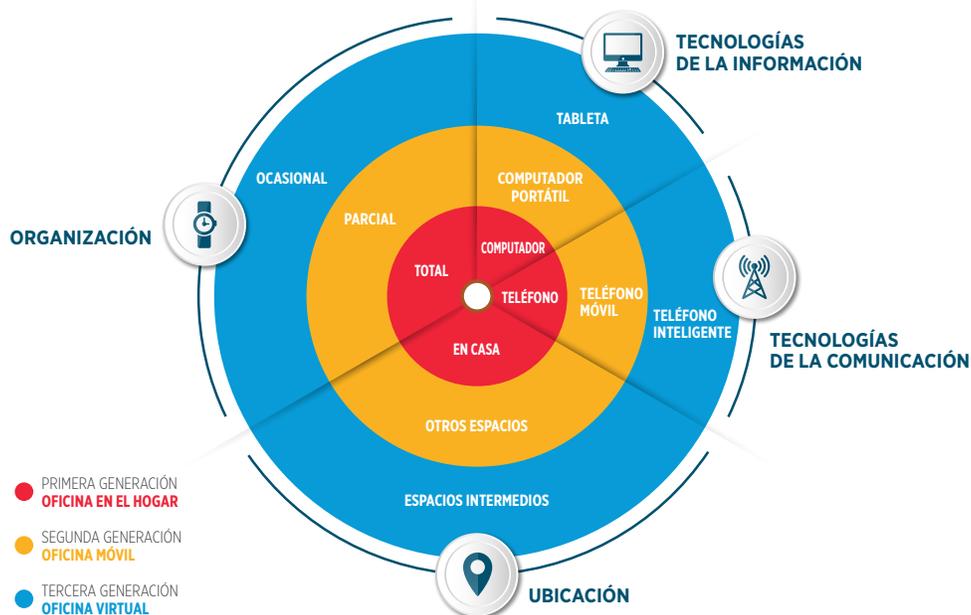


3 | ¿Qué está pasando?

Desde hace algunos años la tecnología comenzó a cambiar la organización del trabajo¹⁹. Al principio, tener una computadora e internet en casa abrió la oportunidad de trabajar fuera de la empresa y comenzó a hablarse de una ‘oficina en el hogar’. Luego se pasó al concepto de ‘oficina móvil’, en la que los teléfonos celulares, laptops y tabletas permitieron que el teletrabajo no tuviera que ser exclusivamente desde el hogar, sino que se pudiera hacer desde cualquier lugar con una conexión a internet o a una red de datos. La última etapa de esta evolución es la ‘oficina virtual’, que expande el concepto anterior con la aparición de los teléfonos inteligentes y la capacidad de tener información en la nube, como señala la OIT²⁰. Hoy en día, todo lo que muchos profesionistas necesitan para teletrabajar entra en la palma de la mano.

Como se abordó en la quinta entrega de esta serie, existen distintas **modalidades del trabajo fuera de la empresa**: el teletrabajo es el que se da en el marco de una relación laboral utilizando como elemento diferencial y característico las tecnologías de la información y comunicación (TIC). El teletrabajo se puede dar en el sector público o privado, se realiza total o parcialmente fuera de las instalaciones del empleador y en su origen pudo o no haber sido trabajo presencial. Esta modalidad de trabajo se origina en 1970 y, hasta 2019 diez países de la región habían impulsado algún esfuerzo para regularla y formalizar a los trabajadores que venían realizando distintas modalidades de trabajo remoto²¹. La pandemia permitió que Bolivia, Chile, Panamá y Paraguay aprobaran sus leyes de teletrabajo en 2020.

EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO



Fuente: Messenger, J., & Gschwind, L. (2016). *Three Generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*.

Ahora, la rapidez del cambio tecnológico hace más apremiante la necesidad de acelerar el aprendizaje en el trabajo, incluyendo mecanismos como la capacitación a distancia. Existe incertidumbre sobre los posibles cambios que traerá la cuarta revolución industrial en las [estructuras del trabajo](#)²². Lo que hemos mostrado en la serie de publicaciones sobre *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe* es que el uso de la tecnología está remplazando a los trabajadores con [bajas calificaciones](#)²³, pero [no está generando los efectos de desempleo masivo](#) que se anticipaban con el cambio del siglo²⁴. En este sentido, la [re-conversión laboral](#) de los trabajadores es crucial para evitar despidos²⁵. Otro impacto que cada vez se hace más evidente son las dificultades para que los jóvenes puedan encontrar empleo porque no alcanzan a cubrir los perfiles requeridos por el sector productivo. De igual forma, los empleadores hacen cada vez más patente que la [brecha de habilidades](#)²⁶ (entendida como la diferencia entre las habilidades demandadas por los empleadores y aquellas con las que cuentan los trabajadores) es grande o que el costo de brindar [capacitación a las personas que ingresan a sus empresas](#) es cada vez mayor²⁷. La articulación entre las habilidades que los jóvenes adquieren en la escuela y las que el mercado laboral requiere no mantienen una relación perfecta ni fija por la velocidad con la que las innovaciones tecnológicas y organizativas revolucionan el trabajo y las dificultades de todo tipo que enfrentan los sistemas [educativos para actualizar sus contenidos](#) para quienes ya están en la fuerza de trabajo²⁸.

Las empresas más exitosas se encuentran en un proceso de reinención permanente de su negocio, [basado en las nuevas tecnologías de la información y acompañado de una mejora sostenible de su capital humano](#)²⁹. Las industrias que han logrado adoptar más rápidamente a las nuevas tecnologías participan del diseño de planes de capacitación para empoderar a sus empleados y

convertirlos en el pilar de sus procesos de transformación³⁰. La innovación tecnológica en la entrega de credenciales educativas está aumentando el acceso al mercado laboral y creando una amplia gama de nuevas opciones para el desarrollo del talento y la capacitación corporativa. Dado que una mayor parte del aprendizaje corporativo también se entrega en línea, es probable que los límites entre la educación que ocurre en entornos institucionales y en el trabajo continúen difuminándose.

Esto se da en un contexto de flexibilización de la oferta educativa y de capacitación. Alrededor del mundo, el sector público, los institutos y los proveedores de formación están enfocados en asegurar la continuidad del aprendizaje durante la pandemia y promover un acceso más amplio a plataformas y herramientas de aprendizaje [a través de diferentes tecnologías](#)³¹. De hecho, en años recientes se han desarrollado plataformas que ofrecen educación de [licenciatura](#)³². Los programas MicroBachelors, diseñados para estudiantes adultos que buscan progresar en su carrera, han sido creados por las mejores universidades e influenciados por compañías líderes en distintas industrias. De igual forma, se han desarrollado programas de [MicroMasters](#), que proporcionan un aprendizaje profundo en un campo profesional específico y son reconocidos por los empleadores³³. Esta nueva oferta educativa ha llegado a los [nanogradados](#), que no están ligados necesariamente a programas académicos, sino que se obtienen como señal de capacitación específica puntual para las industrias que así lo demandan³⁴. Mucho se ha hablado de que el COVID-19 puede acelerar la demanda de habilidades digitales y socioemocionales, que facilitarían el aprendizaje continuo y mejorarían la empleabilidad. Aún no se sabe si la aceleración provocada por la crisis permanecerá, pero, sin duda, son habilidades transversales críticas para mejorar el bienestar de los trabajadores, no solo en tiempos de crisis. Además, existe [evidencia de que son cada vez más demandadas por el mercado laboral](#)³⁵.

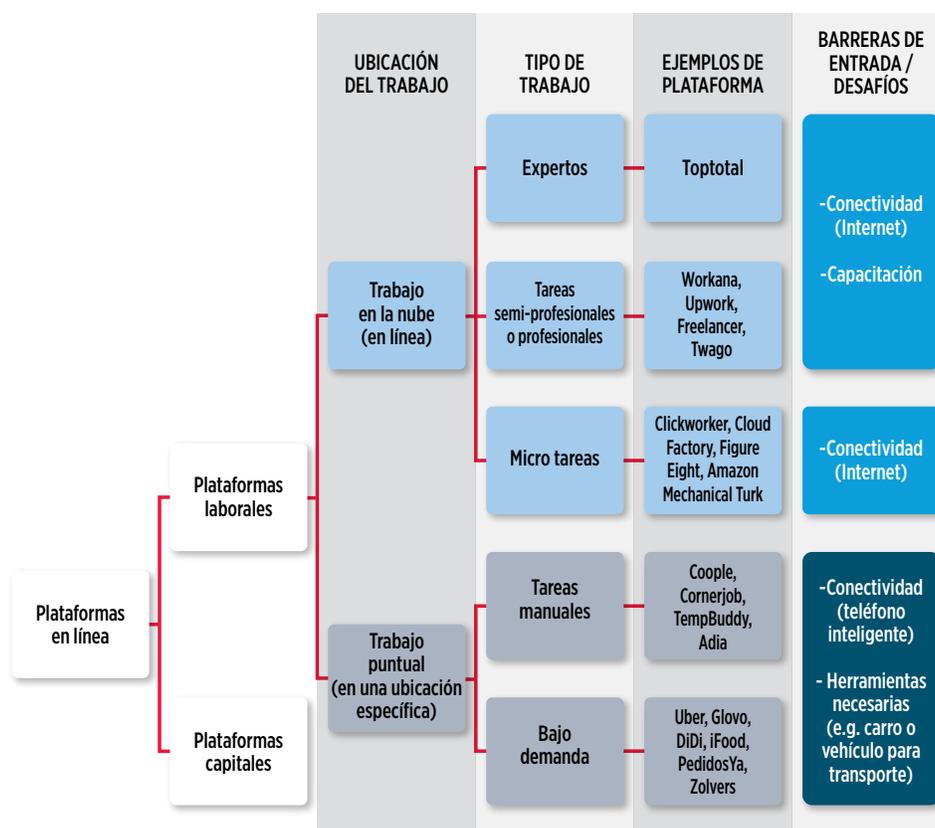
El uso de plataformas y la evolución del trabajo en línea

Las plataformas en línea pueden definirse como mercados digitales que facilitan las transacciones entre compradores y vendedores de un bien o servicio. Este documento se concentra en las plataformas laborales digitales, que se pueden dividir en dos dimensiones: trabajo en la nube y trabajo en una ubicación específica.

Los trabajos en la nube utilizan plataformas de teletrabajo y van desde la alta especialización hasta operaciones mecánicas elementales. Estos trabajos se pueden clasificar en tres categorías. Primero, los ‘expertos’, que requieren habilidades

avanzadas y de experiencia en un área específica, como finanzas, desarrollo de *software* o gerencia de proyectos. Segundo, los ‘profesionales independientes’ (*freelance*), que incluyen actividades con nivel intermedio de habilidades, tales como la traducción o el diseño gráfico. Tercero, las ‘micro-tareas’, que no requieren de educación ni capacitación específica, ya que consisten en tareas básicas que se pueden realizar con el celular, por ejemplo, el trabajador que realiza una tarea rápida en la que categoriza ciertas palabras o imágenes en distintos grupos. El rol de las plataformas en estos niveles es conectar tareas con trabajadores que pueden

FIGURA 2. TAXONOMÍA DE PLATAFORMAS LABORALES



Nota: Elaboración propia a partir del marco conceptual basado en Schmidt (2018), Gray & Suri (2019) y Cañigueral (2020).

estar en cualquier parte del mundo y que deseen realizarlas por un determinado precio dentro de las condiciones de la persona o empresa que publicó este trabajo.

Los trabajos puntuales, conocidos como *gig-work*, incluyen tareas que deben realizarse de forma rápida, puntual y en un lugar específico.

Estas plataformas se dividen en otras dos subcategorías: bajo demanda y de tareas manuales. Las primeras requieren un servicio instantáneo, ya sea transporte (por ejemplo, Uber, Cabify o Didi) o entrega a domicilio (como Glovo o Rappi). Las segundas requieren de alguna habilidad básica, como arreglar un trabajo en casa, ayuda personal o servir como mesero, entre otras tareas. En ambos casos, las plataformas aumentan su valor cuando atraen a nuevos usuarios y [profundizan la relación con los ya existentes](#)³⁶. Por ejemplo, las plataformas de transporte permiten dar seguimiento a la

ruta, verificar la ubicación en tiempo real, el enfoque del conductor y el uso de pagos electrónicos. Los usuarios aprecian estas características y promueven su adopción, lo que a su vez invita a más personas a prestar el servicio.

Las características de estos empleos tienen implicaciones importantes para el funcionamiento de las plataformas, la situación de los trabajadores independientes y el marco legal que se aplica además de las posibles medidas regulatorias.

Las plataformas que facilitan el trabajo en la nube son, generalmente, más difíciles de regular porque no siempre está claro qué normas legales nacionales aplican cuando las tres partes interesadas residen en países diferentes. Las plataformas para trabajos puntuales basadas en la ubicación, por otro lado, comúnmente operan en áreas urbanas y son mucho más visibles que los servicios basados en la web.

Plataformas laborales: tendencias recientes en América Latina y el Caribe

Durante la última década, la innovación tecnológica y la mejora de la conectividad a internet han ampliado el alcance de las plataformas de intermediación, tanto en términos geográficos como en la variedad de bienes y servicios que ofrecen. ¿Cuál es el grado de adopción de estas plataformas laborales en la región?, ¿qué tipos de plataformas tienen mayor penetración?, ¿cómo se compara con otras regiones?

Para responder a estas preguntas, utilizamos los datos de descargas de las aplicaciones de [Sensor Tower](#)ⁱ. Estos datos tienen la ventaja de que permiten monitorear la evolución de las plataformas desde sus orígenes a la fecha, incluyendo a 84

países, lo cual facilita las comparaciones entre regiones y países³⁷. Sin embargo, solo se puede medir la evolución de plataformas que cuentan con aplicaciones digitales (apps), excluyendo a plataformas que operan únicamente en páginas web. En consecuencia, solo se puede monitorear las categorías de “tareas semiprofesionales o profesionales”, “tareas manuales” y “trabajo bajo demanda”.

Antes del COVID-19, la adopción de plataformas laborales en América Latina y el Caribe había sido lenta, tanto para tareas semiprofesionales o profesionales como para tareas puntuales. En 2019, las descargas de aplicaciones de tareas se-

i. SensorTower proporciona información de descargas e ingresos para todas las aplicaciones disponibles en Apple App Store y Google Play Store. Los datos se estiman cada día por país y por tipo de dispositivo. Las aplicaciones deben superar un determinado umbral de Usuarios Activos Diarios (DAU, por sus siglas en inglés) para ser incluidas en la base de datos. Por lo tanto, es probable que se excluyan aplicaciones de nicho cuya utilización no es generalizada.

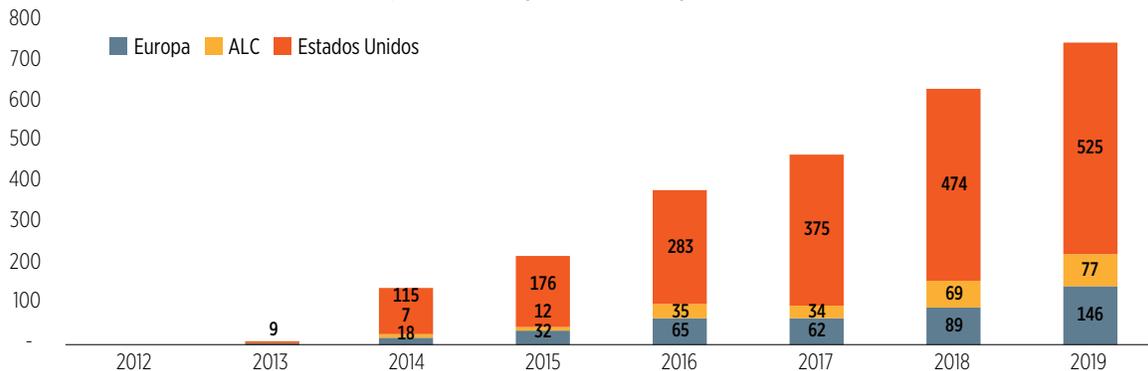
miprofesionales o profesionales en Estados Unidos alcanzaban las 525 por cada 100.000 habitantes, mientras que en América Latina la tasa era de 77. Sin embargo, aunque las tasas en la región todavía no alcanzan las de Estados Unidos, su adopción en los últimos años ha crecido a un ritmo mucho más rápido. Por su parte, las descargas de aplicaciones de tareas manuales han tenido una mayor adopción en Estados Unidos, con 1.556 descargas por cada 100.000 habitantes en 2019, mientras que en Europa y América Latina estas cifras son de

292 y 35 descargas por cada 100.000 habitantes, respectivamente. Otra alternativa que ha surgido, aunque todavía no se ha establecido en la región, es el uso de microtareas (tareas simples que se realizan en línea). Aunque solo se puede medir el número de descargas de Clickworker, en 2019 se vieron indicios del uso de estas plataformas por primera vez en América Latina y el Caribe (con ocho descargas por cada 100.000 habitantes), aunque a menor escala que en Estados Unidos (35 descargas) o Europa (18).

FIGURA 3. TENDENCIAS HISTÓRICAS EN DESCARGAS ANUALES DE APLICACIONES ENTRE 2012 Y 2019 (POR 100.000 HABITANTES)

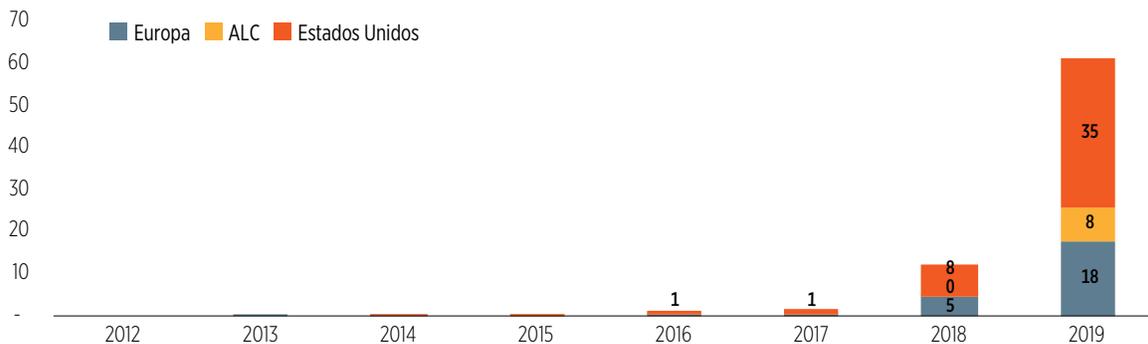
I. TRABAJO EN LA NUBE (EN LÍNEA)

A) Tareas semi-profesionales o profesionales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sensor Tower.
 Nota: Las plataformas incluyen Fiverr, Freelancer, Microworkers, twago, Upwork, Workana.

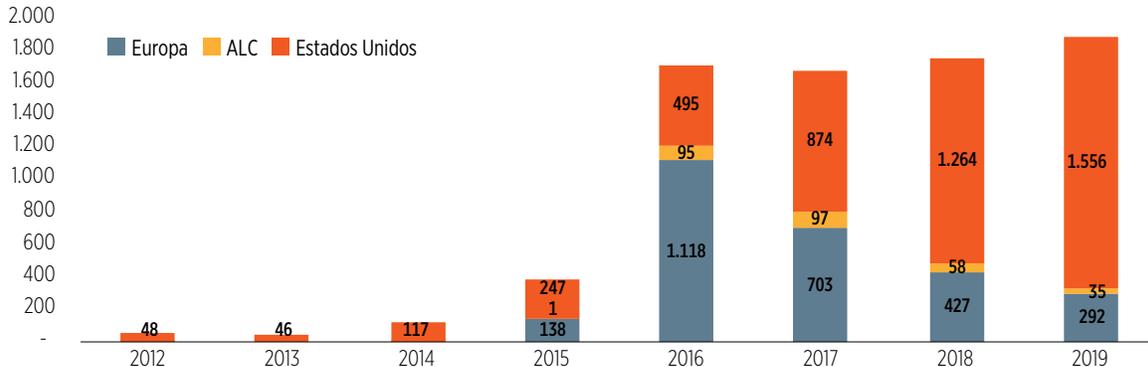
B) Microtareas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sensor Tower.
 Nota: Las plataformas incluyen Clickworker.

II. TRABAJO PUNTUAL (EN UNA UBICACIÓN ESPECÍFICA)

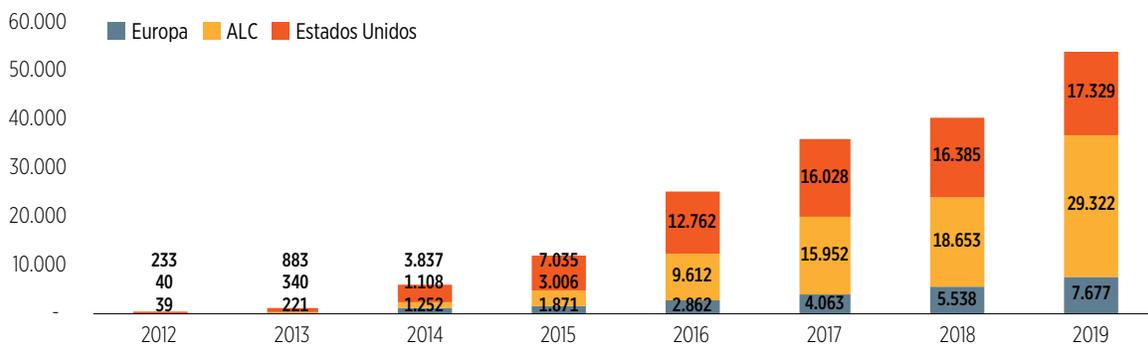
A) Tareas manuales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sensor Tower.

Nota: Las plataformas incluyen Adia, Coople, CornerJob, Handy, HomeAdvisor, IguanaFix, Job Today, StaffyApp, TempBuddy, TaskRabbit, Thumbtack.

B) Bajo demanda



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de Sensor Tower.

Nota: Las plataformas incluyen Alba, AllDelivery, Appetito24, BA Taxi, Beat Driver, BlaBlaCar, Bolt, Cabify, CarpooleAR, Carpool World, Delivery RD, Didi, DogHero, Domicilios.com, easy Taxi, Glovo, iFood, Jelp Mi, Mi Dulce Hogar, PedidosYa, Postmates, Rappi, Scharff, Shippify, SinDelantal, TruckPad, Uber, Uber Eats, Urbaner, Urbvan, Wappa, Zolvers.

Las plataformas digitales de trabajo bajo demanda, como Uber o Glovo, son las mejor establecidas en la región. En 2019, las descargas de plataformas bajo demanda en América Latina y el Caribe alcanzaron las 29 por cada cien habitantes, casi el cuádruple que en Europa y cerca del doble que en Estados Unidos. Este tipo de plataformas son una opción de empleo atractiva para muchos trabajadores, ya que ofrecen trabajos a los que es relativamente fácil acceder y tienen un alto grado de flexibilidad. Por eso mismo, también pueden ser la puerta de entrada para grupos con dificultades

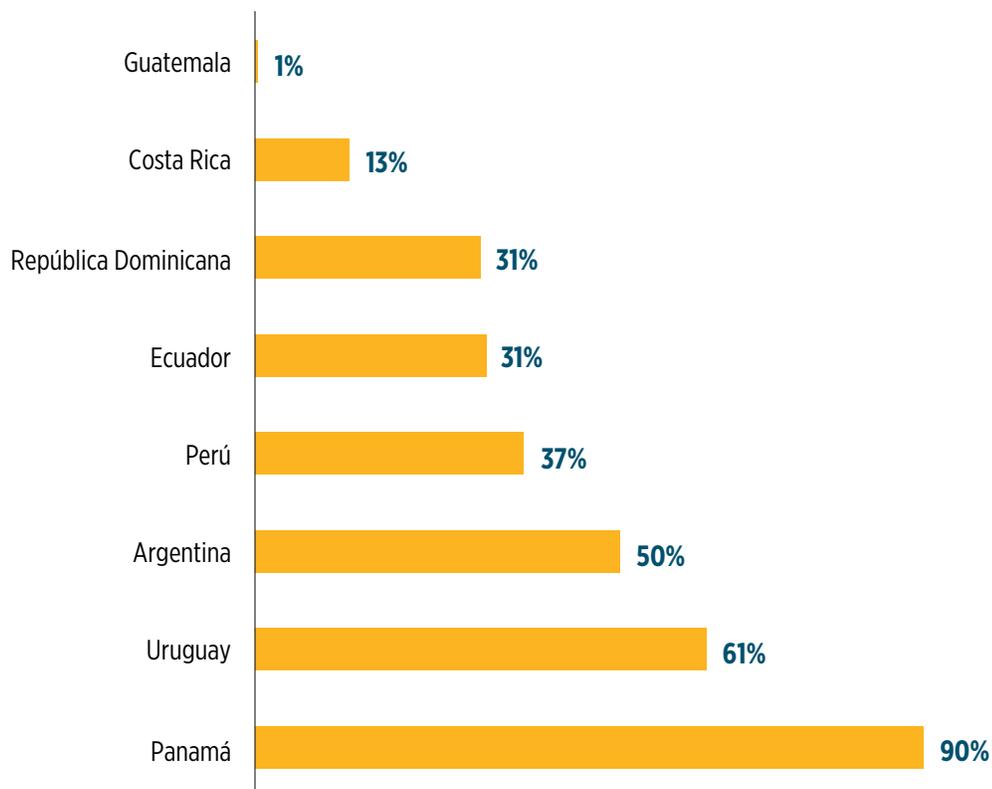
para encontrar empleo, como migrantes, mujeres, jóvenes y adultos mayores. Además, en una región que carece de mecanismos universales de protección contra el desempleo, pueden fungir como un “seguro de desempleo alternativo”, brindando fuentes de trabajo e ingreso a múltiples trabajadores que han perdido su ocupación a causa de la pandemia y la crisis económica.

La flexibilidad y las bajas barreras de entrada son los principales atractivos de las plataformas digitales de trabajo bajo demanda. En particular, destaca que reducen barreras de entrada a un

mercado; constituyen una opción atractiva para trabajadores buscando empleo o ingresos adicionales; y hacen viable una actividad económica de baja rentabilidad, reduciendo los costos para poder participar que en otras condiciones solo empresas grandes podrían pagar. Por ejemplo, los trabajadores de distintas plataformas en Argentina resaltaron la facilidad de entrar a este tipo de plataforma³⁸. Asimismo, para los migrantes las plataformas han surgido como una alternativa.

Tal es el caso de los repartidores que utilizan la plataforma de Glovo, pues el 39% nació en un país distinto al del lugar donde trabajan. Aunque esta proporción varía significativamente entre países, por ejemplo, en Guatemala solo un 1% es de origen extranjero, mientras que en Panamá la cifra llega al 90%. Del total de repartidores extranjeros de Glovo, un 82% son venezolanos, seguidos de colombianos (6%), peruanos (3%), nicaragüenses (2%) y haitianos (1%).

FIGURA 4. REPARTIDORES DE GLOVO DE ORIGEN EXTRANJERO (PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a repartidores de Glovo, 2019.

4 | ¿Qué hay de nuevo?

La pandemia ha actuado como un catalizador de procesos de adopción tecnológica que hasta ahora habían tenido una incorporación lenta: el teletrabajo, la capacitación a distancia y la utilización de plataformas laborales digitales

Las cuarentenas y el impacto en el teletrabajo

El incremento del teletrabajo se ve reflejado, en parte, en el incremento de descargas de aplicaciones como Zoom, Skype for Business o Microsoft Teams que, entre otras cosas, facilitan la realización de videoconferencias y el trabajo entre equipos remotos. Entre enero y abril de 2020, la tasa de descargas de estas aplicaciones incrementó de manera sustancial: 3.340% en América Latina y el Caribe, 2.433% en Europa y 1.509% en Estados Unidos. Dentro de la región, los países con mayor penetración de las aplicaciones de teletrabajo son Ecuador, Costa Rica, Chile Panamá y Perú, donde las descargas en mayo oscilaron entre cinco y ocho por cada 100 habitantes. Como se puede observar en la Figura 6, el pico de descargas de teletrabajo ocurrió en abril de 2020, coincidiendo con el mes de mayor confinamiento obligatorio a nivel mundial, dado que en mayo algunas economías comenzaron el proceso de desconfinamiento.

Una gran parte de las personas de la región que están teletrabajando lo han hecho por primera vez durante la pandemia. En mayo de 2020, en una encuesta a 1.192 trabajadores promovida en redes sociales en [Uruguay](#) se mostró que solo un 5% trabajaba de manera remota previo al COVID-19, un 17% estaba trabajando a distancia a raíz del coronavirus y un 78% no trabajaba remotamente³⁹. En Perú, un [14% de las personas mayores de 18 años](#) entrevistadas en abril de 2020 indicaron estar trabajando desde casa⁴⁰.

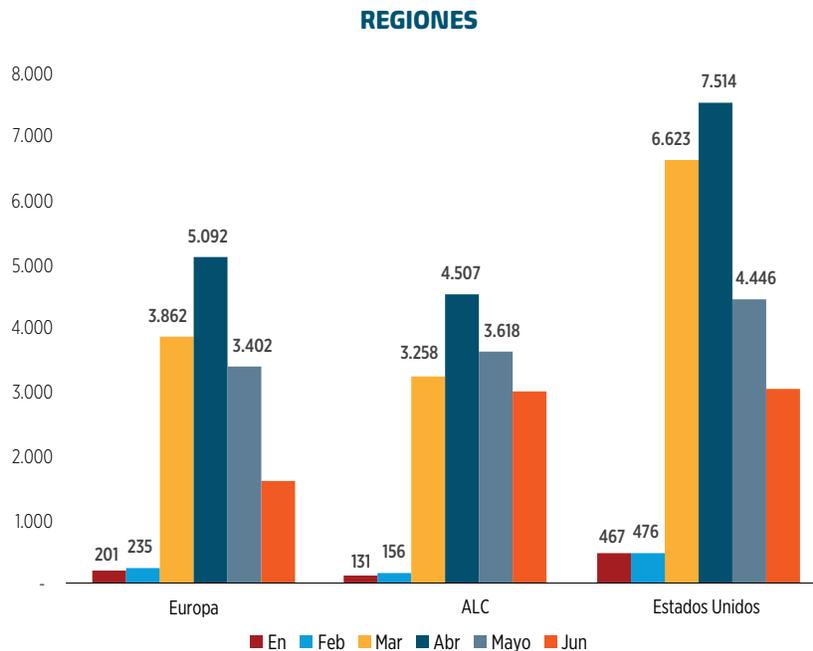
más allá de las de trabajo bajo demanda. En esta sección se analiza cuáles son las principales tendencias, oportunidades y desafíos de estas modalidades de trabajo y formación basados en el número de descargas de aplicaciones.

En Chile, un 24,9% de los ocupados hizo al menos una hora de teletrabajo la última semana de mayo de 2020 (alrededor de 1,8 millones de personas). Aunque también hay diferencias importantes por género. En México, según los datos de la [Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral \(ECOVID-ML\)](#) de abril 2020, el promedio del 23,5% de personas que trabajaron desde casa en realidad no muestra que el 34,7% fueron mujeres y el 16,6% hombres⁴¹.

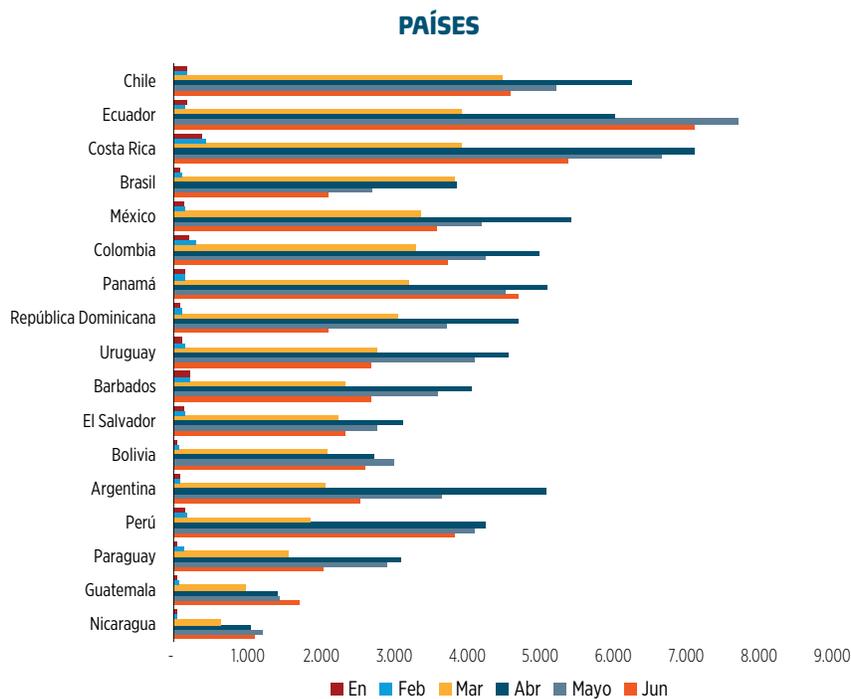
Las personas que trabajaban desde casa antes del COVID-19 son muy distintas a las que comenzaron a hacerlo a raíz de la pandemia. En la encuesta de [Uruguay](#) se indica que los trabajadores remotos prepandemia eran, en su mayoría, trabajadores por cuenta propia (60%), realizaban tareas manuales y creativas, principalmente informales (58%) y tenían más de 50 años (42%). En cambio, los trabajadores que se quedaron trabajando en casa a raíz de la pandemia son asalariados (74%), realizan tareas intelectuales (77%), tienen un nivel educativo terciario (66%) y se emplean en el sector formal (86%)⁴².

Los trabajadores destacan varias ventajas y desventajas de teletrabajar. El [teletrabajo es atractivo porque permite adaptar los horarios de trabajo](#), el equilibrio personal y profesional, y la productividad⁴³. Pero, a pesar de que da mayor flexibilidad de horarios, también hace más difícil definir de qué hora a qué hora trabajamos, lo que puede tener

FIGURA 6. DESCARGAS DE APLICACIONES DE TELETRABAJO POR CADA 100.000 HABITANTES (2020)



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de Sensor Tower para el número de descargas y datos del Banco Mundial para la población.
 Nota: Plataformas de Telework incluyen Zoom, Teams, Skype for Business, Slack.



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de Sensor Tower para el número de descargas y datos del Banco Mundial para la población.
 Nota: Plataformas de Telework incluyen Zoom, Teams, Skype for Business, Slack.

efectos negativos en nuestra salud mental y física. Por ejemplo, en [una encuesta con agentes de un centro de atención telefónica](#) que teletrabajan en Brasil muestra que el 98% reporta una mejor calidad de vida, particularmente porque se ahorran tiempo de viaje (93%) y tienen más tiempo con sus familias (91%)⁴⁴. Sin embargo, la mitad reportó

que el teletrabajo interfería en sus hogares⁴⁵. En cuanto a la productividad, los efectos del teletrabajo dependerán de factores como la agilidad de los sistemas de información y comunicación de la empresa, la cultura corporativa y la capacidad de los supervisores de apoyar al trabajador.

El confinamiento y la capacitación a distancia

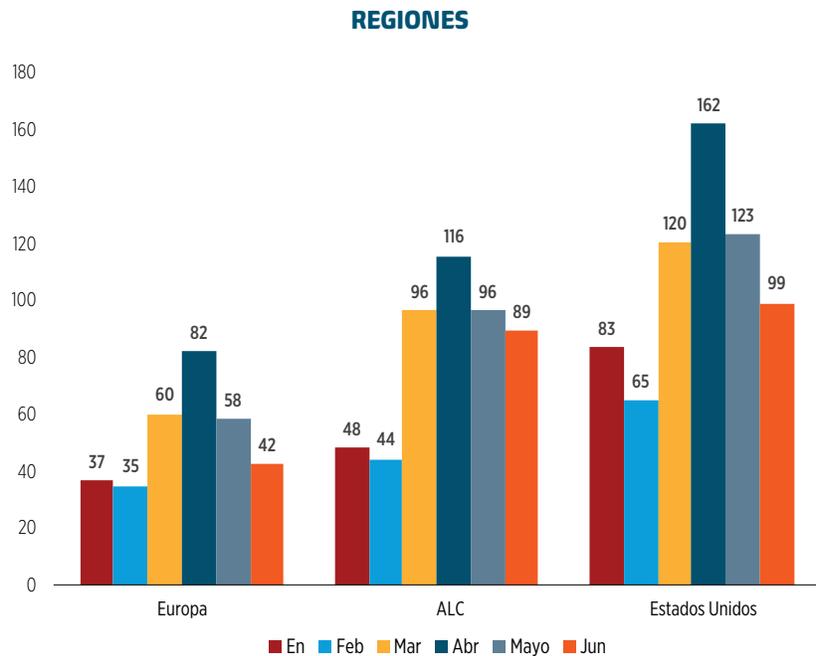
La información de las descargas sugiere que muchas personas han aprovechado el confinamiento sanitario para capacitarse en nuevas habilidades, o al menos lo han intentado. En marzo de 2020, mes en el que empezó el confinamiento para limitar la propagación del COVID-19, hubo 96 descargas de aplicaciones de capacitación por cada 100.000 habitantes en América Latina y el Caribe, el doble que las 44 en febrero o las 48 de enero. El número de descargas en marzo fue incluso mayor que en Europa (60 descargas por cada 100.000 habitantes). Esta tendencia continuó en abril y se ha estabilizado a partir de mayo tanto en América Latina y el Caribe, como en Europa y en Estados Unidos. Sin embargo, continúa siendo mayor que en los meses de enero y febrero, antes de la pandemia.

En casi todos los países de América Latina y el Caribe hubo un incremento en las descargas de aplicaciones de capacitación entre el mes de febrero y marzo de 2020, cuando se desencadenó la pandemia. En marzo de 2020, Costa Rica fue el país con mayor número de descargas por cada 100.000 habitantes, con 188, seguido por Panamá (136).

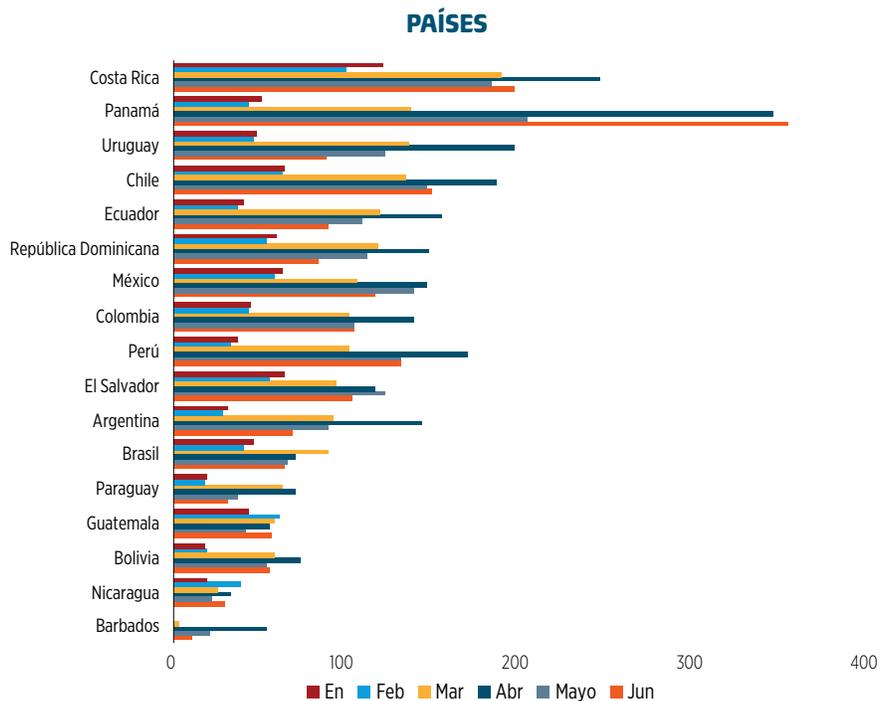
Esta tendencia en la descarga de aplicaciones para la capacitación a distancia puede ser también un reflejo de iniciativas impulsadas por los gobiernos de la región. Algunos países han puesto a disposición del público cursos gratuitos en línea a través de plataformas abiertas (MOOCs) de los institutos nacionales de formación (como INTECAP en Guatemala e INSAFORP en El Salvador). Además, varios países están tratando de dar continuidad a la formación técnico-profesional mediante estrategias multicanal que incluyen el uso de plataformas LMS (como Moodle, Blackboard y Google Classroom), correo electrónico y WhatsApp, entre otros, para llegar a diferentes poblaciones con menos conectividad. Algunos ejemplos son los talleres móviles de INFOTEP en República Dominicana, el uso de aplicaciones móviles y redes sociales por el SENA en Colombia y de aulas de Zoom en el Centro de Formación en Turismo de Perú. En algunos casos, estas [estrategias](#) también incluyen la disposición de herramientas y microformaciones a docentes para capacitarlos en la enseñanza en línea, como en Uruguay y Costa Rica⁴⁶.

ii. Sincrónico y asincrónico son modalidades de aprendizaje que difieren en la naturaleza de interacción entre el tutor y el alumno. Para la modalidad sincrónica, ambos están trabajando en el mismo momento, independiente de que estén en espacios físicos distintos. Es decir, trabajan de manera simultánea. Por el contrario, en la modalidad asincrónica, el tutor y el alumno interactúan en momentos distintos. El tutor prepara los materiales de aprendizaje, y luego el alumno puede utilizar este material sin necesidad de interactuar directamente con el tutor.

FIGURA 7. DESCARGAS DE PLATAFORMAS DE CAPACITACIÓN POR CADA 100.000 HABITANTES (2020)



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de Sensor Tower para el número de descargas, y datos del Banco Mundial para la población.
 Nota: Las aplicaciones incluyen edX, Coursera, LinkedIn Learning, Udemy, aprende.org, Cell-Ed, Crehana, Domestika, Tutellus, DataCamp, SkillShare.



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de Sensor Tower para el número de descargas, y datos del Banco Mundial para la población.
 Nota: Las aplicaciones incluyen edX, Coursera, LinkedIn Learning, Udemy, aprende.org, Cell-Ed, Crehana, Domestika, Tutellus, DataCamp, SkillShare.

La tecnología abre oportunidades para recuperar fuentes de ingreso

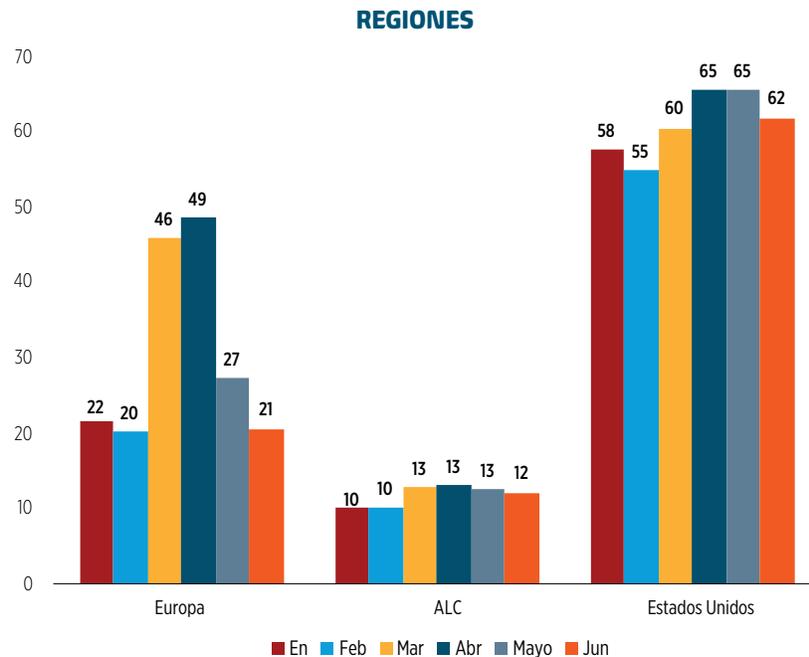
Como consecuencia de la pandemia se incrementó el uso de plataformas de trabajo bajo demanda en América Latina. El uso de plataformas de entrega a domicilio como Glovo, Rappi, iFood y UberEats [incrementó un 50% en promedio entre la primera y última semana de marzo, aunque con diferencias entre los países, dependiendo de las medidas de confinamiento](#)⁴⁷. Mientras que en El Salvador se quintuplicaron las descargas en este periodo, en Bolivia se redujeron un 76%. En este sentido, las restricciones del contacto físico mostraron el uso de plataformas para realizar trabajos en la nube de tareas semiprofesionales o profesionales y microtarefas. Estas últimas, como Amazon Mechanical Turk, son una opción para que trabajadores poco calificados complementen sus ingresos laborales, ya que se trata de tareas simples y que se pueden completar en línea, sin contacto con nadie.

Las plataformas de tareas semiprofesionales o profesionales no tienen tanta cobertura ni volumen como las de transporte y logística en la región, pero han incrementado su presencia a raíz del COVID-19. Si bien América Latina y el Caribe parte de una muy baja penetración de aplicaciones de trabajo profesional independiente (10 por cada 100.000 habitantes) comparado con Europa (22) o Estados Unidos (58), entre enero y marzo de 2020, las descargas se incrementaron un 30%. Dentro de la región, destaca Panamá, donde entre febrero

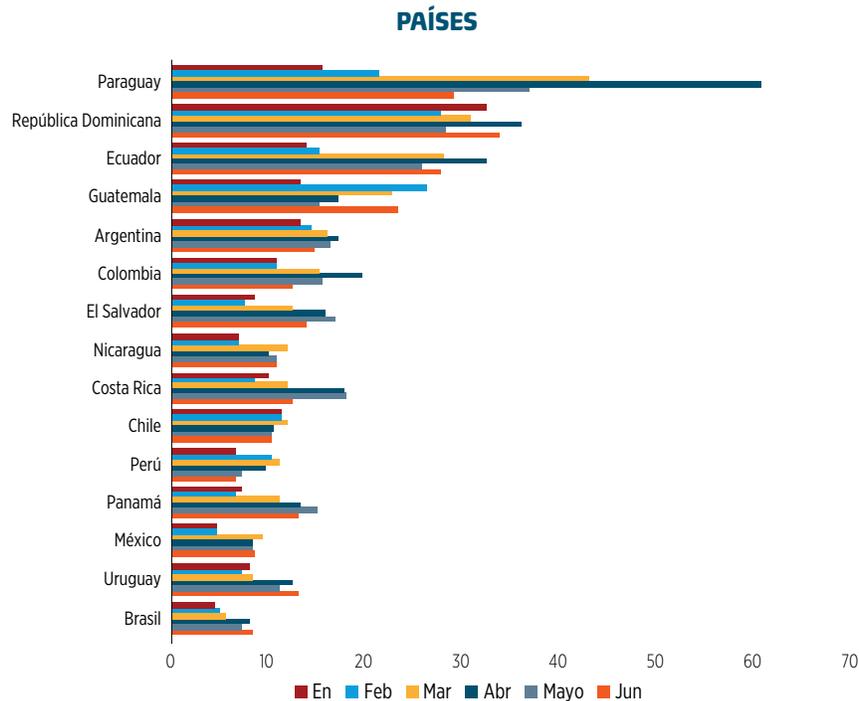
y abril de 2020 pasaron de 21 a 60 descargas de aplicaciones para *freelance* por cada 100.000 habitantes (un incremento del 186%). Sin embargo, la mayoría de los países de la región solamente han presenciado cambios modestos.

Uno de los desafíos para trabajar en plataformas semiprofesionales o profesionales es que requieren un nivel de capacitación o educación en un área especializada. De acuerdo con Freelancer.com, una de las plataformas más importantes de trabajos semiprofesionales o profesionales en línea, en México, Colombia, Argentina y Chile el tipo de trabajo más solicitado es [programación de código abierto](#)⁴⁸. Otros trabajos solicitados son escritura de artículos, traducciones y herramientas de mercadeo digital. Por eso mismo, las barreras de entrada son mayores que en el caso de plataformas bajo demanda, que han logrado mayor alcance en América Latina y el Caribe. En este sentido, el incremento del uso de plataformas de capacitación en la región, como edX, Coursera o Udemy, es un paso positivo para derribar algunas de las barreras de entrada, ya que estas plataformas ofrecen cursos de computación, programación e, incluso, negocios y mercadeo. Sin embargo, continúa existiendo un desafío importante para que un mayor volumen de trabajadores pueda aprovechar las plataformas de trabajo semiprofesional o profesional: la conectividad de internet.

FIGURA 8. DESCARGAS DE PLATAFORMAS DE TAREAS SEMIPROFESIONALES O PROFESIONALES POR CADA 100.000 HABITANTES (2020)



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de Sensor Tower para el número de descargas, y datos del Banco Mundial para la población.
 Nota: Las plataformas incluyen Fiverr, Freelancer, Microworkers, Twago, Upwork, Workana, People per hour, Bark, Envato, Truelancer.



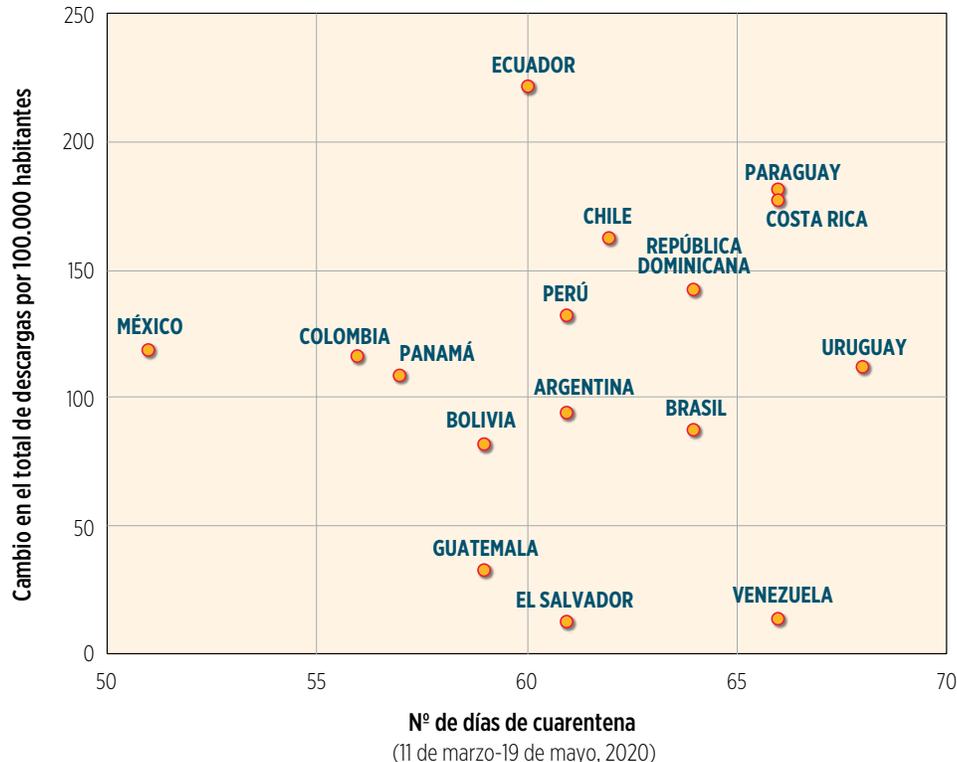
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de Sensor Tower para el número de descargas, y datos del Banco Mundial para la población.
 Nota: Las plataformas incluyen Fiverr, Freelancer, Microworkers, Twago, Upwork, Workana, People per hour, Bark, Envato, Truelancer.

Desafíos para expandir las nuevas herramientas tecnológicas

Las descargas de estas aplicaciones parecen haber alcanzado su potencial, ya que más días de confinamiento no se han traducido en más descargas. Esto se muestra en la Figura 9, y apunta a que existen importantes desafíos que superar para ampliar el alcance de las plataformas de una manera inclusiva. Entre ellos, destaca la falta de acceso a herramientas básicas para beneficiarse de la economía digital (internet, teléfono inteligente, computador), el insuficiente desarrollo de habilidades digitales de los trabajadores y también la falta de preparación tecnológica por parte de las empresas.

Aunque la penetración de las TIC en la región está por encima del promedio mundial, existen rezagos importantes. En la Tabla 1 se muestra la gran variación de acceso a los distintos servicios de las tecnologías para países de la región. El acceso a la telefonía celular es casi universal, aunque hay más de una tercera parte de la población que no cuenta con acceso a internet. Asimismo, el nivel de acceso a banda ancha es muy reducido, por lo que el tipo de actividades que se pueden llevar a cabo es muy limitado.

FIGURA 9. RELACIÓN ENTRE DÍAS DE CUARENTENA Y USO DE PLATAFORMAS DE TELETRABAJO



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de Sensor Tower y datos gubernamentales sobre la cuarentena.

Nota: Cambio en el total de descargas diarias de plataformas de teletrabajo por duración de cuarentenas. Se incluyen datos para Skype for Business, Teams y Zoom.

TABLA 1. ACCESO A TIC EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

PAÍS	CELULARES POR CADA 100 HABITANTES	INDIVIDUOS USANDO INTERNET (%)	SUSCRIPTORES DE BANDA ANCHA POR CADA 100 HABITANTES
Argentina	132	74	19
Bahamas	99	85	23
Barbados	115	82	31
Belize	86	47	6
Bolivia	93	48	4
Brasil	99	70	15
Canadá	90	91	39
Chile	134	82	17
Colombia	130	64	13
República Dominicana	84	75	7
Ecuador	92	57	11
El Salvador	147	34	8
Guatemala	119	65	3
Guyana	83	37	8
Haití	58	32	na
Honduras	79	32	4
México	95	66	15
Nicaragua	115	28	3
Panamá	137	58	13
Paraguay	107	65	5
Perú	124	53	7
Trinidad y Tobago	142	77	25
Estados Unidos	129	87	34
Uruguay	150	75	28
Venezuela	72	72	9
América Latina y el Caribe	110	77	14
Mundo	108	54	12
Países de ingreso alto	129	88	36

Fuente: *Measuring digital development: Facts and figures* (2019). ITU Publications.

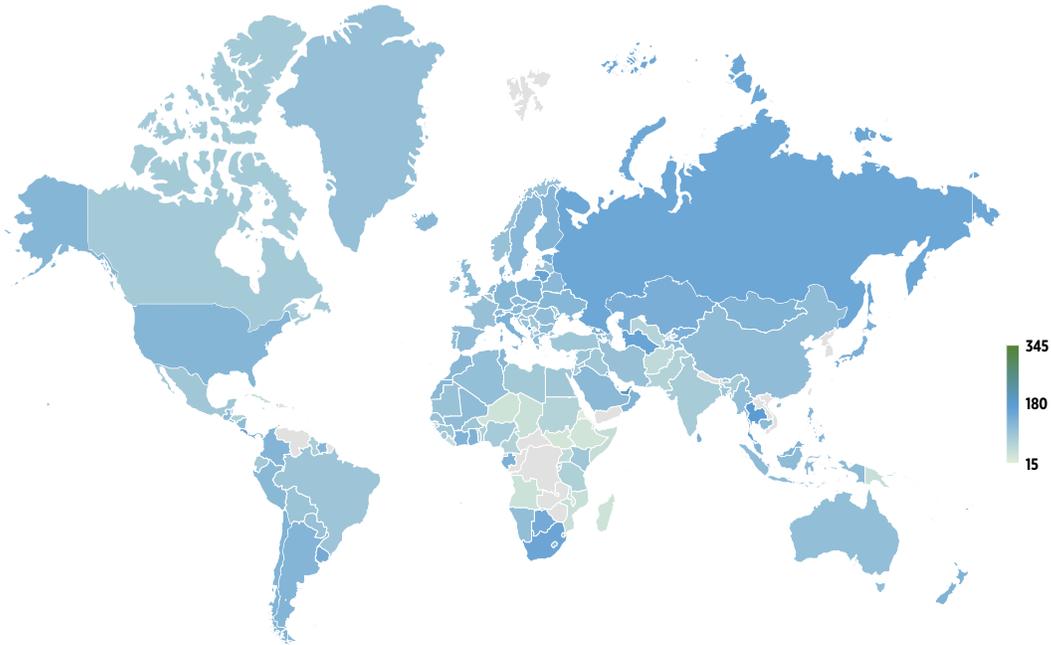
El acceso a internet en América Latina y el Caribe está por encima de otras regiones del mundo. Sin embargo, la mayoría se da mediante dispositivos móviles, lo que limita el tipo de actividades que pueden llevarse a cabo. La población con acceso a internet se sitúa en el 60%, por encima de Asia-Pacífico, África y Oriente Medio. La banda ancha tiene un acceso limitado en comparación con países más desarrollados: una tercera parte de la población cuenta con suscripciones de banda ancha fija los países de ingresos altos, mientras que en América Latina y el Caribe apenas llega al 14%. Esto reduce el tipo de actividades que se pueden llevar a cabo por parte de los usuarios.

Las diferencias en el acceso a TIC pueden exacerbar las desigualdades entre los países y dentro de ellos si no se implementan políticas que aseguren una mayor adopción. Sin duda, es una

gran noticia que las tecnologías digitales sean una herramienta eficaz para lograr mantener el empleo de millones de personas en circunstancias tan complicadas como las que ha generado el COVID-19. Sin embargo, en un [estudio](#) basado en encuestas en 53 países⁴⁹ se muestra que el potencial del teletrabajo aumenta con el nivel de desarrollo económico del país. Los trabajos en los países de bajos ingresos son más intensivos en tareas físicas o manuales, utilizan menos tecnología de información y comunicaciones, y tienen una baja conectividad. El estudio también concluye que las mujeres, los graduados universitarios y los trabajadores asalariados y formales tienen más facilidad para teletrabajar que el trabajador promedio, al contrario que los trabajadores de hoteles y restaurantes, construcción, agricultura y comercio.

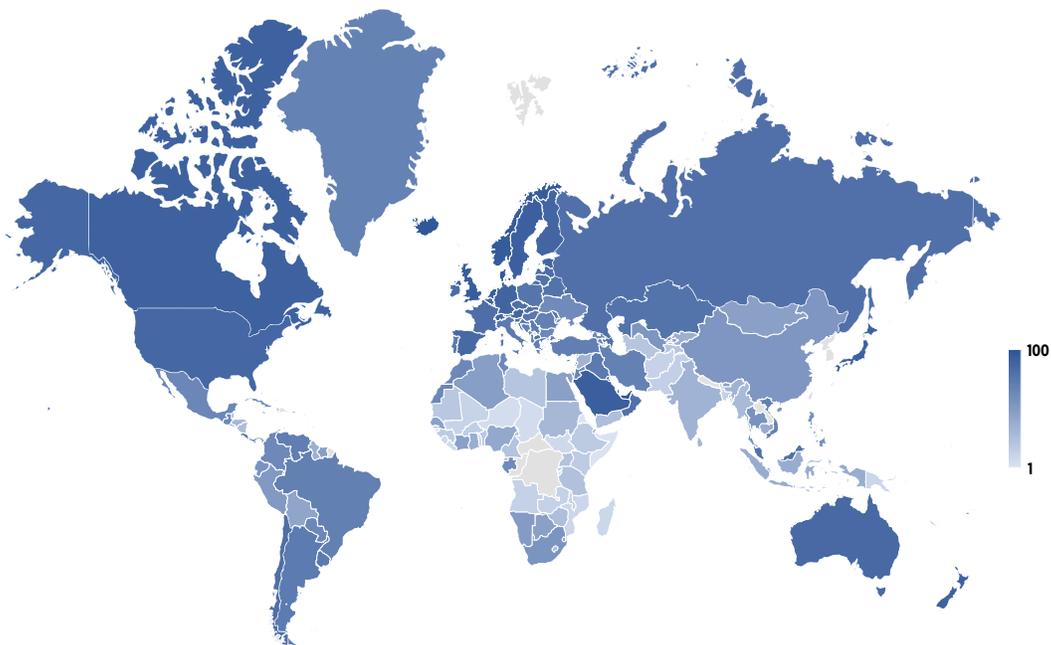
FIGURA 10. ACCESO GLOBAL A LAS TIC

LÍNEAS CELULARES POR CADA 100 HABITANTES



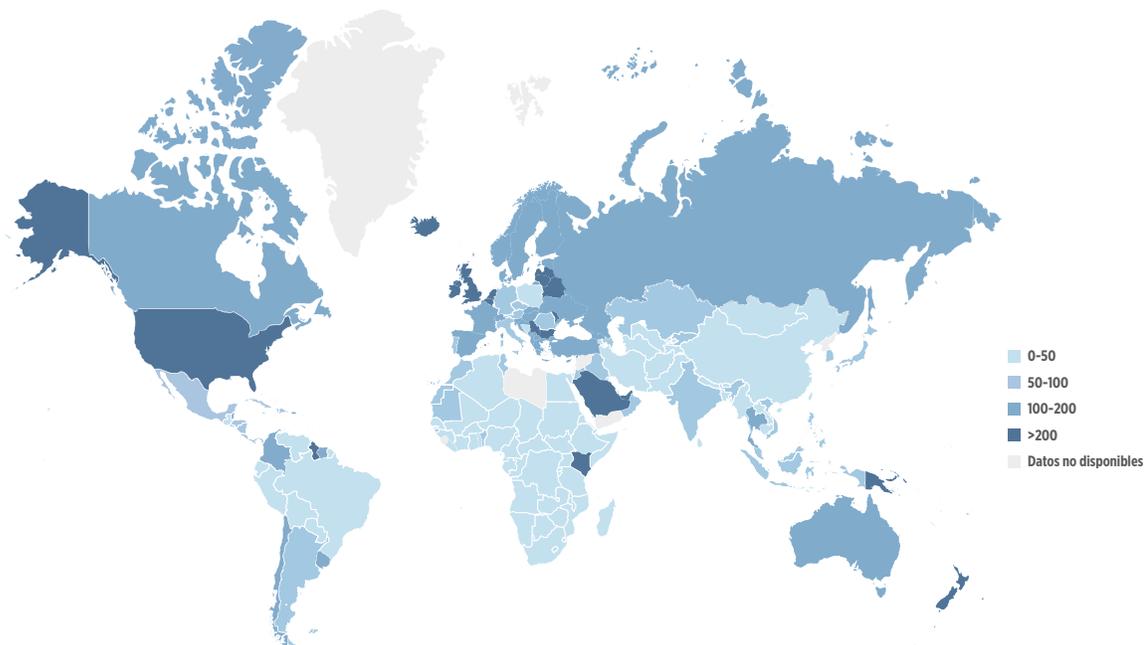
Fuente: *Measuring digital development: Facts and figures* (2019). ITU Publications.

PORCENTAJE DE POBLACIÓN CON ACCESO A INTERNET



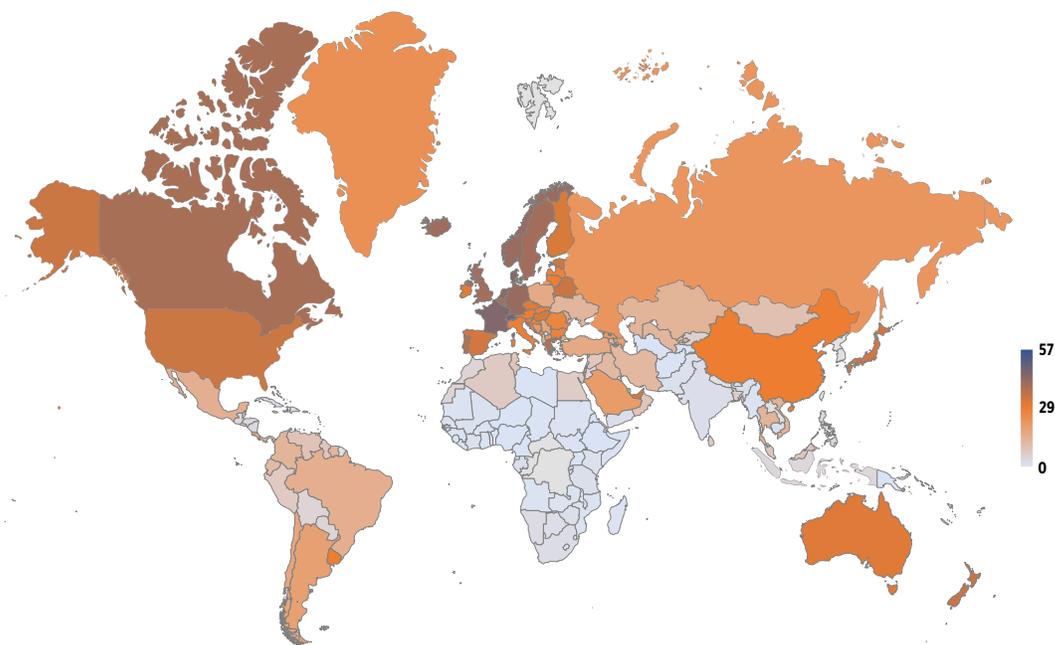
Fuente: *Measuring digital development: Facts and figures* (2019). ITU Publications.

ANCHO DE BANDA PARA USUARIOS DE INTERNET (KILOBITS/SEGUNDO)



Fuente: [Measuring digital development: Facts and figures](#) (2019). ITU Publications.

SUSCRIPCIONES DE BANDA ANCHA POR CADA 100 HABITANTES



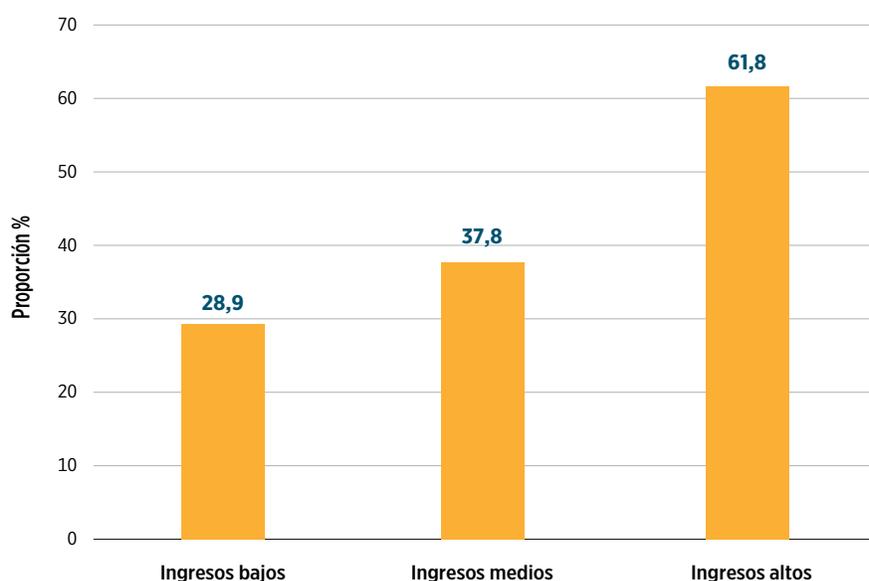
Fuente: [Measuring digital development: Facts and figures](#) (2019). ITU Publications.

En América Latina y el Caribe las tendencias en descargas de plataformas de teletrabajo, capacitación a distancia y plataformas de intermediación muestran un panorama prometedor, pero su alcance es aún limitado. Si bien la coyuntura del COVID-19 ha permitido materializar el potencial del teletrabajo, según un análisis de encuestas de hogar de 23 países de América Latina y el Caribe, la proporción de ocupados que pueden teletrabajar varía entre 7% y 16%, con las tasas más bajas en Guatemala y Honduras y las más altas en Costa Rica y Bahamas. Además, la probabilidad de trabajar desde casa está correlacionada positivamente con ocupaciones de habilidades especializadas⁵⁰. En otro estudio del BID se muestra que mientras que un 62% de los trabajadores de altos ingresos de la región pueden teletrabajar, solo un 29% de los de bajos ingresos lo hacen⁵¹. De manera similar, las plataformas de trabajo bajo demanda han ampliado su alcance de manera considerable, aunque aún representan una pequeña proporción del trabajo total en América Latina y el Caribe. En Argentina, el

conjunto de usuarios y proveedores de servicios en plataformas que han generado ingresos (activos) en el último año representan solo un 1% del total de ocupados. Además, las aplicaciones que más han crecido son las intensivas en mano de obra poco calificada (“tareas manuales”), por lo que existe un importante potencial por explorar las aplicaciones más intensivas en capital humano (plataformas “semiprofesionales o profesionales”).

Aun si se tiene acceso a internet, un segundo reto es que pocos trabajadores están preparados para beneficiarse de las oportunidades que brinda la tecnología. En la región, la brecha de habilidades digitales es abrumadora. El 43,6% de los adultos en Perú no tiene experiencia utilizando computadoras o falló una prueba básica sobre el uso de tecnologías de información, por encima de México (39,3%), Ecuador (32,9%) y Chile (25,2%). En estos países, la proporción de adultos con bajas habilidades es mayor que el promedio de la Organización para el Desarrollo y Cooperación Económicos (OCDE), de 16,3%.

FIGURA 11. TRABAJADORES QUE TELETRABAJARON DURANTE LA CUARENTENA POR NIVEL DE INGRESO



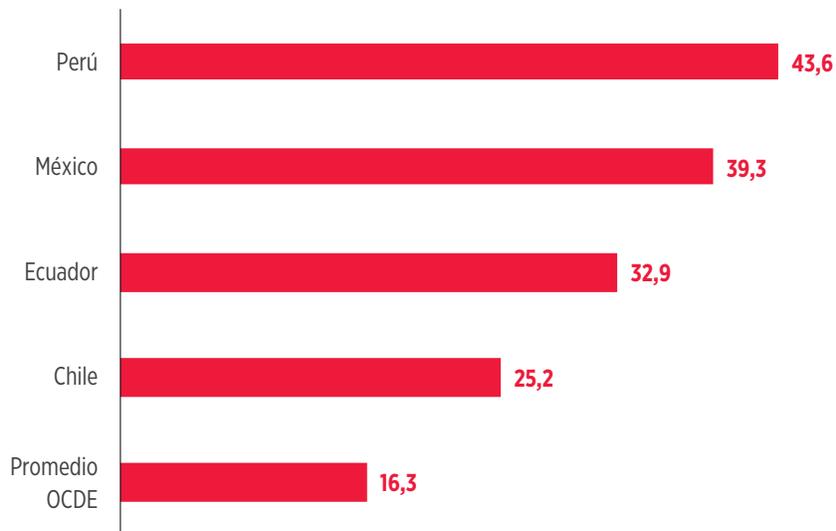
Fuente: Bottan, N., Hoffmann, B. y Vera-Cossio, D. 2020. “The Unequal Burden of the Coronavirus Pandemic: Evidence from Latin America and the Caribbean”. Mimeo.

FIGURA 12. HABILIDADES DE LA POBLACIÓN PARA EL MANEJO DE LAS TIC

HABILIDADES TIC

BAJAS HABILIDADES TIC: SIN EXPERIENCIA USANDO COMPUTADORA O REPROBÓ PRUEBA BÁSICA EN USO TIC

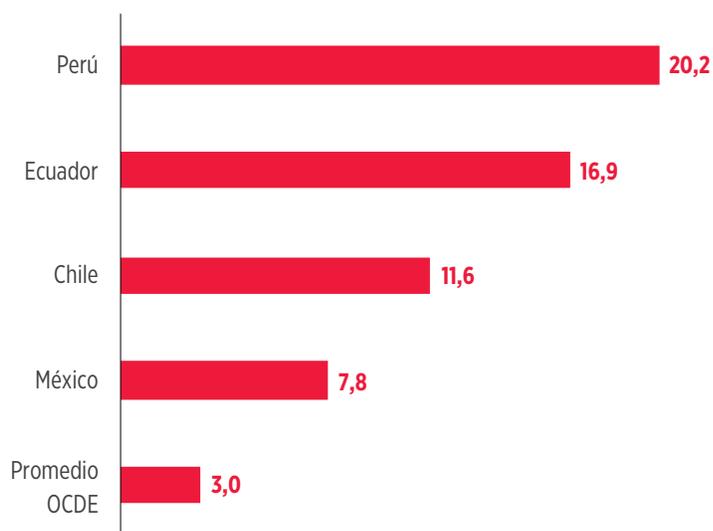
Población en edad de trabajar (%)



HABILIDADES PARA PROCESAR INFORMACIÓN

BAJAS HABILIDADES PARA PROCESAR INFORMACIÓN: REPROBÓ TEST BÁSICO

Población en edad de trabajar (%)



Fuente: Encuesta PIAAC 2018, OCDE⁵².

Muy pocas empresas de la región estaban preparadas para beneficiarse de las TIC, aunque la emergencia ha forzado a muchas a adoptarlas. [La Encuesta Nacional de Habilidades para el Trabajo en Perú \(ENHAT\)](#) revela que el uso de nuevas tecnologías (servicios avanzados en redes e inteligencia artificial) no está muy extendido en las empresas peruanas⁵³. Tan solo un 27% de las empresas ha adoptado al menos una tecnología. Los servicios avanzados en redes, como la tecnología de la nube, resultan clave para el trabajo remoto,

pues permiten almacenar, acceder y compartir información desde cualquier lugar. Si bien es la tecnología más adoptada por las empresas, en Perú tan solo el 23,6% la utiliza actualmente. Esto se debe, en parte, a que las pequeñas y medianas empresas (pymes) tienen menos recursos y capacidad de transformación necesarios para incorporar el teletrabajo. En la región, el 60% del empleo se da en las pymes. Garantizar el acceso inclusivo al teletrabajo requiere avanzar en la transformación digital de las pymes.

Desafíos para ofrecer a los trabajadores aseguramiento contra riesgos de salud y vejez

La realidad laboral de los trabajadores de la región es plural y muchas veces lejana al esquema del trabajador asalariado, para el cual se diseñó la seguridad social existente. Ese esquema no solo falló en el pasado en dar una adecuada cobertura a los trabajadores de la región, sino que, mirando al futuro, es muy posible que muchos de los nuevos trabajos que se generen no sean trabajos asalariados, con lo cual la situación de desprotección solo se agravará. En el contexto de las plataformas digitales, es probable que muchos de sus trabajadores se encuentren en empleos informales o precarios, remarcando [la urgencia de que las nuevas tecnologías no perpetúen este viejo problema](#)⁵⁴. Resulta indispensable buscar alternativas para modificar el funcionamiento de la seguridad social de tal forma que se pueda adaptar a las necesidades de la población, logrando que las tecnologías sirvan para generar nuevas fuentes de ingresos laborales.

La realidad laboral hace evidente la necesidad de desvincular la situación laboral del asegu-

miento. El mal funcionamiento de los mercados laborales se refleja en el nivel de informalidad observado y tiene multitud de causas. Una de las principales es el diseño de la seguridad social ligado al estado laboral de las personas. En la práctica esto ha segmentado a la fuerza laboral e incrementado las diferencias de productividad. Existen diversas propuestas para lograr un aseguramiento universal contra riesgos de salud y vejez, y el común denominador de las propuestas es [desvincular los sistemas de seguridad social de la relación laboral](#)⁵⁵.

Rediseñar los sistemas de aseguramiento de la región es importante para garantizar la protección de los trabajadores, pero también para el crecimiento económico. La informalidad supone un [freno a la productividad](#)⁵⁶. En un contexto en el que la prioridad es reactivar la economía y generar empleos de calidad, la informalidad laboral que resulta de un esquema de aseguramiento basado en la relación obrero patronal, es como querer avanzar con el “freno de mano puesto”.



5 | ¿Qué sigue?

El COVID-19 está acelerando la transformación del mundo del trabajo a través de un uso más intensivo de la tecnología. Sin embargo, enfrentamos los problemas estructurales descritos en la sección anterior. En este contexto, ¿qué podemos hacer para acelerar la transformación tecnológica en la región para la recuperación del empleo?

¿cómo podemos consolidar las formas de trabajo facilitadas por la tecnología para materializar sus beneficios y minimizar sus riesgos?, ¿cuál es el alcance de esta transformación para un mundo post-COVID-19? A continuación algunas sugerencias.

El futuro del trabajo en el mundo post-COVID-19

El teletrabajo se mantendrá como un aliado para combatir la propagación del virus. En tanto no se logre resolver la pandemia, esta modalidad será clave para seguir produciendo y consumiendo, minimizando el contacto humano y la propagación del virus. Para facilitar el teletrabajo, será importante revisar el marco normativo con el fin de ajustarlo a las necesidades de empleadores y trabajadores de cada país en particular. De hecho, en la región han surgido algunas preguntas que no tienen respuesta en la legislación actual: ¿es responsabilidad de la empresa dotar al trabajador de la conectividad adecuada y del equipo para realizar el teletrabajo?, ¿el teletrabajo se puede desarrollar desde cualquier lugar o tiene que ser en la misma ciudad donde tiene sede la empresa?, ¿qué medidas deben tomarse para garantizar un balance entre la vida y el trabajo? Las regulaciones laborales del futuro tendrán que responder a estas preguntas.

La capacitación a distancia permite mejorar la empleabilidad y facilitar la búsqueda de empleo de los que han perdido su ingreso laboral. Los programas de aprendizaje acelerado permiten equipar a los trabajadores con mejores habilidades y facilitar su regreso al mercado laboral en menos tiempo. Esto incluye módulos cortos y simples en

habilidades básicas de cuidado, digitales y socioemocionales. Una manera de multiplicar el alcance a nivel de individuos y empresas sería diseminar los contenidos por canales de comunicación masiva. En contextos con [brechas de conectividad](#) se puede promover la entrega de aprendizaje en formato analógico (vía celular, redes sociales, radio o televisión)⁵⁷.

Ante la falta de seguros de desempleo en la región, las plataformas de trabajo bajo demanda ofrecen fuentes de ingreso accesibles. Las bajas barreras de entrada que caracterizan a las plataformas de trabajo bajo demanda pueden brindar fuentes de ingreso a millones de personas que han perdido su trabajo o han visto sus ingresos laborales reducidos. Por otro lado, la flexibilidad de horarios que ofrecen también las convierte en una alternativa para muchas personas que tienen la responsabilidad del cuidado de menores.

El COVID-19 está acelerando la transformación del mundo del trabajo a través de un uso más intensivo de la tecnología

Más allá de la emergencia sanitaria y la crisis del empleo

Fomentar el acceso inclusivo a las oportunidades que brinda el teletrabajo y la capacitación a distancia requiere de una mejora en el acceso a las TIC y la alfabetización digital. Reducir estas brechas requiere realizar inversiones para lograr un acceso efectivo a nuevas tecnologías, disminuyendo los costos de la conectividad. También es importante desarrollar herramientas que fomenten la alfabetización digital efectiva entre la población en edad de trabajar y las nuevas generaciones. Sin embargo, el mundo post-COVID-19 enfrentará una mayor restricción fiscal, por lo que la disponibilidad de recursos públicos puede ser limitada. Ante este escenario, será importante consolidar sinergias con el sector privado para afrontar la brecha digital en favor de la productividad.

Beneficiarse de la flexibilidad laboral que brindan las plataformas de trabajo bajo demanda y proteger a los trabajadores de riesgos de salud, enfermedad y vejez, requiere un replanteamiento

de los esquemas de aseguramiento social. Probablemente, el mayor reto será adaptar las instituciones de seguridad social a la realidad de los mercados laborales de la región luego de la crisis del COVID-19. Las herramientas tecnológicas pueden ayudar a esta transición. La pandemia ha mostrado las falencias estructurales de los esquemas de aseguramiento, cobertura de salud y riesgos de desempleo de la población en América Latina y el Caribe. [El COVID-19 ha hecho evidente la necesidad de transitar hacia un sistema de aseguramiento social universal, eliminando la segmentación entre el sector formal y sector informal⁵⁸](#). Es muy posible que muchos de los nuevos trabajos que se generen no sean trabajos asalariados, con lo cual la situación de [desprotección de los trabajadores de la región solo se agravará⁵⁹](#). Desvincular los sistemas de aseguramiento social del trabajo no solo es deseable, sino posible. El futuro nos ha alcanzado y debemos modificar nuestras instituciones a la nueva realidad.



Referencias

1. [Observatorio Laboral COVID-19. \(2020\)](#). Banco Interamericano de Desarrollo.
2. [Observatorio Laboral COVID-19. \(2020\)](#). Op. Cit.
3. Azuara Herrera, O., Keller, L., González, S. (2019). [¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina?: Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México](#). Banco Interamericano de Desarrollo.
4. Pagés, C. (2020). [Cómo superar el golpe e ir más allá: el trabajo después de la COVID-19](#). Banco Interamericano de Desarrollo.
5. Altamirano Montoya, A., Azuara Herrera, O., González, S. (2020). [¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo?: Posibles escenarios para América Latina y el Caribe](#). Banco Interamericano de Desarrollo.
6. Bottan, N., Hoffmann, B. y Vera-Cossio, D. (2020). [Resultados de encuesta sobre el coronavirus revelan importantes impactos, vínculos entre la desigualdad y los mercados laborales](#). Banco Interamericano de Desarrollo.
7. [Observatorio Laboral COVID-19. \(2020\)](#). Op. Cit.
8. [Puestos de trabajo. \(2020\)](#). Gobierno de México.
9. [Estadística Previsional. \(2020\)](#). Superintendencia de Pensiones, República Dominicana.
10. Bottan, N., Hoffmann, B. y Vera-Cossio, D. (2020). [IDB/Cornell Coronavirus Survey: Methodological Notes](#). Banco Interamericano de Desarrollo.
11. Jaramillo, M., Ñopo, H. (2020). [Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú](#). Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
12. Piras, C. (2020). [Women in Latin America and the Caribbean face greater risks from coronavirus](#). Banco Interamericano de Desarrollo.
13. Bustelo, M. Suyaya, A. Viollaz, M. (2019). [The future of Work in Latin America and the Caribbean: What Will the Labor Market Be Like for women?](#) Banco Interamericano de Desarrollo.
14. [Índice de mejores trabajos. \(2017\)](#). Banco Interamericano de Desarrollo
15. Levy Algazi, S. (2018). [Esfuerzos mal recompensados](#). Banco Interamericano de Desarrollo.
16. Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). [Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una aplicación en Argentina?](#) CIPPEC-BID-OIT. Buenos Aires.
17. [Azuara Herrera, O., Keller, L., González, S. \(2019\)](#). Op. Cit.

Referencias

18. [Personas con discapacidad ante la enfermedad por coronavirus \(COVID-19\) en América Latina y el Caribe: situación y orientaciones. \(2020\).](#) CEPAL.
19. Ripani, L. (2020). [Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial.](#) Banco Interamericano de Desarrollo.
20. Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, M. (2018). [Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world.](#) Organización Internacional del Trabajo.
21. Alaimo, V. Chaves, M., Soler, N. (2019). [El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?](#) Banco Interamericano de Desarrollo.
22. Novella, R., Repetto, A., Robino, C., Rucci, G. (2018). [Millennials en América Latina y el Caribe: ¿Trabajar o estudiar?](#) Banco Interamericano de Desarrollo.
23. [La naturaleza cambiante del trabajo.](#) (2019). Banco Mundial.
24. Azuara Herrera, O., Pagés, C., Rucci, G., Amaral, N., Ospino, C., Torres, J., González, S. (2019). [El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cuáles son las ocupaciones y las habilidades emergentes más demandadas en la región?](#) Banco Interamericano de Desarrollo.
25. Maxwell, J., Pavón, F. (2019). [Consejos sectoriales para promover la adopción de tecnología.](#) Banco Interamericano de Desarrollo.
26. Novella, R., Alvarado, A., Rosas-Shady, C., González-Velosa, C. (2019). [Encuesta de habilidades al trabajo \(ENHAT\) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú.](#) Banco Interamericano de Desarrollo.
27. Busso, M., Bassi, M., Urzúa, S. (2011). [Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina.](#) Banco Interamericano de Desarrollo.
28. [Technical Report of the Survey of Adult Skills \(PIAAC\) \(3rd Edition\).](#) (2019). OECD.
29. Acemoglu, D., Autor, D. (2012). [What Does Human Capital Do? A Review of Goldin and Katz's The Race between Education and Technology.](#) Journal of Economic Literature, 50:2, 426–463.
30. [Estrategia integrada para un mejor futuro.](#) (2016). CEMEX.
31. Aguerrevere, G., Bentata, C., & Rucci, G. (2020). [Desarrollo de habilidades para el mercado laboral en el contexto de la COVID-19.](#) Banco Interamericano de Desarrollo.
32. [MicroBachelors® Programs for Undergraduate Education.](#) edX.
33. [MicroMasters®.](#) edX.
34. [Nanodegree.](#) Udacity.
35. Pagés, C. (2013). [¿La formación acaba al salir de la escuela? No en los países exitosos.](#) Banco Interamericano de Desarrollo.
36. [United States Securities and Exchange Commission: Form S-1 Registration Statement. Uber Technologies, Inc.](#) (2019).

37. App Analysis. [Sensor Tower](#).
38. [Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. \(2019\)](#). Op. Cit.
39. [El mundo de trabajo no perdona](#). (2020). Equipos Consultores.
40. [Encuesta de Opinión: Cuarentena COVID-19](#). (2020). Ipsos, Perú.
41. [Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral \(ECOVID-ML\)](#). (2020). Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México.
42. [El mundo de trabajo no perdona](#). (2020).Op. Cit.
43. [Ripani, L. \(2020\)](#). Op. Cit.
44. [Telework in the 21st century: An evolutionary perspective](#). (2019). Organización Internacional del Trabajo.
45. [Telework in the 21st century: An evolutionary perspective](#). (2019). Organización Internacional del Trabajo.
46. [Aguerrevere, G., Bentata, C., & Rucci, G. \(2020\)](#). Op. Cit.
47. Hand, A., Rodríguez Tapia, C., Silva-Porto, M. (2020). [¿Qué dicen nuestras descargas de apps sobre la vida y el trabajo en cuarentena?](#) Banco Interamericano de Desarrollo.
48. Llorente, Analía. (27 de agosto de 2019). [Freelancers: los empleos en internet para trabajadores autónomos más demandados en América Latina](#). BBC News Mundo.
49. Hatayama, M., Viollaz, M., Winkler, H. (2020). [Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for 53 Countries](#). Policy Research Working Paper; No. 9241. World Bank.
50. Álvarez, F., Argente, D., Lippi, Francesco. (2020). [A simple planning problem for COVID-19 lockdown](#). Centre for Economic Policy Research Press, Issue 14.
51. [Bottan, N., Hoffmann, B. y Vera-Cossio, D.](#) (2020). Op. Cit.
52. [Programme for the International Assessment of Adult Competencies \(PIAAC\)](#). (2018). OECD.
53. [Novella, R., Alvarado, A., Rosas-Shady, C., González-Velosa, C.](#) (2019). Op. Cit.
54. [Alaimo, V. Chaves, M., Soler, N.](#) (2019). Op. Cit.
55. [Levy Algazi, S.](#) (2018). Op. Cit.
56. Hsieh, C., Olken, B. (2014). [The Missing "Missing Middle."](#) National Bureau of Economic Research.
57. [Aguerrevere, G., Bentata, C., & Rucci, G. \(2020\)](#). Op. Cit.
58. Tuesta, D. (2020). [La seguridad social del futuro en América Latina: superando los mitos](#). Banco Interamericano de Desarrollo.
59. González-Velosa. (2020). [Seguridad social después del COVID-19: opciones de reforma en los países andinos](#). Banco Interamericano de Desarrollo.

El futuro del trabajo

en América Latina
y el Caribe

**NUESTRO
PRÓXIMO NÚMERO**

¿Cuál es el
impacto de la
automatización
en el empleo?

¿Tienes dudas, comentarios, sugerencias?

Contacta con los editores de esta publicación en: factortrabajo@iadb.org



Puedes acceder a los materiales audiovisuales
de esta nota interactiva en la página web:

www.iadb.org/futurodeltrabajo