



Reformulando la narrativa sobre futuro del trabajo.

La perspectiva del Sur Global

JANUARY 2022

Ramiro Albrieu

 **FUTURE OF WORK
IN THE GLOBAL SOUTH**

CIPPEC [®]

Indice

1. El futuro del trabajo: nuevas tecnologías, nuevos empleos	2
2. La narrativa estándar sobre futuro del trabajo	5
3. Reformulando la narrativa: la perspectiva del Sur Global	7
4. Profundizando: las narrativas regionales	10
Sur y Sudeste de Asia	11
Medio Oriente y Norte de África	12
América Latina	14
Africa Subsahariana	16
5. Hacia un futuro laboral inclusivo e innovador en el Sur Global	19

El futuro del trabajo: nuevas tecnologías, nuevos empleos

"De vez en cuando ocurre algo -en última instancia vinculado a los cambios en la técnica industrial, aunque la conexión no siempre es evidente- y todo el espíritu y el ritmo de la vida cambian, y la gente adquiere una nueva perspectiva que se refleja en su comportamiento político, sus modales, su arquitectura, su literatura y todo lo demás."

George Orwell, 1942.

La descripción de George Orwell de las profundas transformaciones sociales y su innegable conexión con los métodos de producción que surgen, suena muy actual. Los tipos de bienes y servicios que producimos, comerciamos y consumimos -y la forma en que lo hacemos- están cambiando. La [confluencia](#) de un conjunto diverso de tecnologías organizativas y de la información y comunicación (TIC) -con la Inteligencia Artificial (IA), la nube y la proliferación de empresas de toma de decisiones basadas en datos a la cabeza- están en el centro de estas profundas transformaciones. Detrás de la destacada modernidad de la frase de Orwell está la idea de que estas tecnologías funcionan conjuntamente como una tecnología de propósito general (GTP, por sus siglas en inglés), es decir, aquellas que:

- Son altamente maleables y con margen de mejora.
- Son de uso generalizado en diferentes sectores de la economía.
- Generan efectos indirectos que fomentan la innovación.

A lo largo de la historia de la humanidad, ha habido una amplia gama de GPT. [Richard Lipsey y sus colaboradores](#) enumeran sólo unas 25 desde la domesticación de las plantas hace unos 12.000 años. Muchas de estas GPT redefinieron el mundo del trabajo: la revolución neolítica transformó a las personas cazadoras-recolectoras en agricultoras; la revolución industrial, convirtió a las autónomas en trabajadoras y trabajadoras de fábrica. Para el subconjunto de GPTs -que surgieron en los últimos 200 años-, las nuevas

relaciones laborales llegaron con el movimiento de los y las trabajadoras de los trabajos de baja productividad a los de alta productividad, lo que dio lugar a un mayor crecimiento económico y a mejoras sin precedentes en los niveles de vida.

Los países que escaparon de las trampas de bajo crecimiento y el desarrollo, han creado nuevos puestos de trabajo mejor pagos aprovechando las ventajas de las tecnologías emergentes en las pasadas revoluciones industriales. Consiguieron desarrollar, adoptar y adaptar nuevas soluciones tecnológicas con la suficiente rapidez y amplitud como para transformarlas en ganancias relativas en términos de productividad y nivel de vida. En el contexto actual de una nueva ola de innovación tecnológica, las sociedades están reorientando sus esfuerzos para aprovechar al máximo la nueva GPT. A medida que las empresas reimaginan sus productos y procesos y los/as trabajadores/as se entrelazan cada vez más con las herramientas digitales, el mundo del trabajo entra de nuevo en un proceso de redefinición. Los gobiernos son muy conscientes de estas mutaciones, y los marcos políticos relativos a los mercados laborales actuales y futuros -que abarcan una serie de cuestiones, desde las competencias hasta la tecnología y la regulación- se están revisando para dar forma a la trayectoria del cambio hacia un futuro con mayor productividad y mejores empleos para todos/as.

La narrativa estándar sobre futuro del trabajo

Las historias o relatos sustentan los marcos políticos. Al fin y al cabo, nuestros cerebros son procesadores de historias, no de datos ni de lógica. Las narrativas son importantes porque enmarcan los debates sobre los problemas complejos que nos rodean, influyendo en [lo que decimos, en lo que destacamos y en lo que dejamos de decir](#). Cuando es lo suficientemente poderosa, una narrativa puede convertirse en "sentido común", guiando las políticas y alimentando los marcos políticos Urbi et orbi.

Algo así está ocurriendo con los marcos políticos relativos al futuro del trabajo. La narrativa estándar en los círculos académicos y políticos de todo el mundo (véase por ejemplo [FMI, 2018](#); [WEF, 2020](#); [Autor et al., 2020](#)) dice que la innovación tecnológica centrada en la IA es inevitable, y, su crecimiento, exponencial. El futuro ya está aquí. El relato toma prestado el influyente trabajo de [Daron Acemoglu y Pascual Restrepo](#) para decir que una nueva revolución está irrumpiendo los mercados laborales a través de dos fuerzas. En primer lugar, se están creando nuevas oportunidades de empleo, sobre todo en el conjunto de tareas que complementan y aumentan el poder de estas tecnologías. En segundo lugar, se están amenazando puestos de trabajo que implican tareas que quedarán obsoletas debido a la adopción de las nuevas tecnologías. El reto, por tanto, es hacer coincidir la automatización de tareas con la creación de nuevos trabajos. Pero -como se verá luego en la tabla 1- el conjunto actual de instituciones no es adecuado para afrontar este reto.

Las instituciones laborales y educativas estaban bien para dar forma a la innovación tecnológica en la era anterior a las TIC, pero ya no lo están. Ahora, las regulaciones inadecuadas y los planes de estudio obsoletos están dando forma a la innovación tecnológica de una manera que crea ganadores y perdedores en el mercado laboral (es decir, la hipótesis de la polarización). En resumen, el relato estándar de los retos del futuro del trabajo plantea que el desajuste entre el cambio tecnológico exponencial y la adaptabilidad humana de menor velocidad está creando desigualdades de ingresos y, sugiere, que esto debe solucionarse mediante una reforma institucional, especialmente en las instituciones de desarrollo de habilidades.

Si la historia sirve de guía, concluye la narrativa, esta adaptación tendrá éxito, lo que conducirá a un aumento del empleo, de los salarios reales y de la calidad de los puestos laborales, como ha ocurrido con anteriores oleadas de cambio tecnológico. El Informe sobre el [Futuro de los Empleos 2020 del Foro Económico Mundial](#), por ejemplo, afirma que mientras la automatización destruirá unos 85 millones de puestos de trabajo en un futuro próximo, la aplicación y la IA y las tecnologías relacionadas crearán 97 millones de puestos de trabajo adicionales a la economía mundial. El [FMI \(2018\)](#) añadió una nota sobre los salarios: como los salarios reales siguen las tendencias de la productividad, se moverán al alza frente a la adopción de las tecnologías emergentes.

Reformulando la narrativa: una perspectiva del Sur Global

En un contexto en el que el campo conceptual está dominado por la ciencia ficción, esta narrativa sobre el futuro del trabajo representa un buen primer paso para orientar los marcos públicos, ya que rompe con los temores existentes e infundados de que los robots dominen a los humanos. Sin embargo, este marco tiene sus propias premisas, y reconocerlas es de extrema importancia para su propia evolución. A modo de ejemplo, la narrativa estándar toma como punto de partida la existencia del uso generalizado de tecnologías avanzadas en los procesos de producción y, por tanto, concluye que las instituciones deben ponerse al día. Esto tiene sentido para la mayoría de los países avanzados, pero no es el caso del Sur Global. En los países de ingresos bajos y medios, el escenario más peligroso es el status quo: una situación en la que la tecnología tarda demasiado en penetrar y extenderse por las empresas y los hogares. No adaptar el marco conceptual del futuro del trabajo a las realidades locales podría dar lugar a que se ponga demasiada preocupación en cuestiones que no son prioritarias y, lo que es peor, a que se pasen por alto importantes cuestiones políticas. Sería como [la historia del borracho que busca debajo de una farola una llave que ha perdido al otro lado de la calle](#), porque es ahí donde está la luz (lo que se conoce como la “búsqueda del borracho” o el “efecto de la farola”).

El siguiente paso natural es añadir contexto y diversidad a la narrativa existente. Por suerte, en la última década se han llevado a cabo numerosas investigaciones para evaluar cuál será el futuro del trabajo en el Sur Global. Como primer intento de sistematizar esta investigación y los datos, hemos identificado cuatro características estructurales clave en las que difieren el Sur Global y el Norte Global, y en las que hay que hacer hincapié en una narrativa significativa sobre el futuro del trabajo en el mundo en desarrollo.

En primer lugar, en el pasado el Sur Global no ha aprovechado al máximo las innovaciones tecnológicas globales, y sigue siendo un [seguidor en la era de la IA](#). Desde una perspectiva global, los periodos de adopción temprana de las tecnologías disruptivas fueron también fases [de grandes bifurcaciones en los ingresos, la productividad y el bienestar](#) entre países, es decir, la aparición de ganadores y perdedores a nivel global: el Norte Global y el Sur Global.

Esto significa que en muchos países no podemos dar por garantizada la innovación exponencial.

En segundo lugar, los retos de skilling y reskilling son más complejos en el Sur Global ya los/as trabajadores/as actuales y futuros están excluidos de las instituciones de educación y formación formales debido a la menor cobertura de la educación secundaria y terciaria y a la alta prevalencia de la informalidad. Además, los que están integrados en estas instituciones sufren las consecuencias de los sistemas educativos de menor calidad dando a entender que [escolarización no es lo mismo que el aprendizaje](#). La reforma de los planes de estudio debe abordarse, pero es necesario que entren en escena nuevos elementos de análisis -baja cobertura, mala calidad, escasa financiación-.

En tercer lugar, las instituciones del mercado laboral difieren de manera fundamental. Mientras que en el mundo desarrollado el cambio tecnológico está afectando los puestos de trabajo seguros y de larga duración, en el mundo menos desarrollado a estas amenazas hay que añadir las probables repercusiones en el sector informal. Esto se debe a que las formas de [empleo no estándar](#) son la norma (como las disposiciones de e-formalidad para los trabajadores poco cualificados).

En cuarto lugar, las diferencias estructurales entre los países más desarrollados y los menos desarrollados van mucho más allá de la tecnología, las habilidades o las instituciones. La desigualdad es un ejemplo de ello. Mientras que en el mundo desarrollado la transformación digital está alimentando la desigualdad de ingresos, en el Sur Global la desigualdad estructural es un factor clave que impide que se produzca la transformación estructural. Diversas fuentes de desigualdad estructural asociadas a una distribución desigual del capital digital, las habilidades y las capacidades de las empresas están bloqueando la introducción de tecnologías emergentes e ideas novedosas que tienen el potencial de crear mejores empleos. Adentrarse en la compleja cuestión de la desigualdad estructural es clave para los países del Sur Global.

¿Cómo podemos reformular la narrativa del futuro del trabajo para añadir estos elementos y captar la esencia de los retos a los que se enfrentan las regiones del Sur Global? ¿Cómo deberíamos cambiar el énfasis en el debate actual y qué deberíamos añadir? El cuadro 1 expone algunas ideas.

Tabla 1. Principales desafíos en el Norte y Sur Global por tema

Tema	Principales desafíos del Norte Global	Principales desafíos del Sur Global
Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación tecnológica -Infraestructura 	<ul style="list-style-type: none"> -Adaptación tecnológica -Technology en uso
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> -Reforma curricular -Aprendizaje permanente 	<ul style="list-style-type: none"> -Tasas de deserción -Aprendizaje vs escolarización
Instituciones del mercado laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilización del trabajo formal -Reforma de las instituciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> -E-formalidad en entornos informales -Calidad del trabajo con exceso de oferta
Demografía	<ul style="list-style-type: none"> -Población envejecida - Ingreso básico universal (UBI) 	<ul style="list-style-type: none"> -Bono demográfico -Necesidad de creación de empleo
Desigualdad	<ul style="list-style-type: none"> -Desigualdad en los ingresos laborales -Disminución de la participación en los ingresos. -Reacción política 	<ul style="list-style-type: none"> -Desigualdad de riqueza -Políticas públicas pro-ricos - Falta de competencia

Fuente: elaboración propia.

Profundizando: las narrativas regionales

Los elementos estructurales mencionados en la sección anterior son comunes a los países en desarrollo. Estos elementos conforman una agenda compartida para el futuro del trabajo en el mundo en desarrollo. Sin embargo, el Sur Global está compuesto por países muy diferentes en los que las características del mercado laboral difieren y cuentan con matices propios sobre cómo interactúan entre sí la demografía, la desigualdad, el cambio tecnológico y la formación de competencias, así como la cultura y la historia. Así, para ir un paso más allá de un marco único del Sur Global, hemos trabajado para entender los elementos más distintos que caracterizan los retos del futuro del trabajo en cuatro regiones del Sur Global: Sur y Sudeste Asiático, Oriente Medio y África del Norte, América Latina y África Subsahariana.

A continuación presentamos estos rasgos destacados y particulares que representan a cada región y que consideramos clave para dar sentido a los retos y oportunidades regionales del futuro del trabajo. Este es el último paso de un esfuerzo compartido que involucró a más de 80 expertos que participaron en los ["Diálogos sobre el futuro del trabajo en el Sur Global"](#), a cinco instituciones que coordinaron estos eventos regionales y a ocho autores que cristalizaron los mensajes clave y las recomendaciones surgidas de las conversaciones:

-[Technology, equality and the future of work in South and South East Asia](#) por Sabina Dewan, Apoorva Dhingra and Swati Rao en alianza con JustJobs Network.

-[The future of work in the MENA region: moving into the digital fast lane... with the breaks on](#) por Nader Kabbani en alianza con el Economic Research Forum (ERF).

-[The future of work in the garden of forking paths](#) por Ramiro Albrieu y Gonzalo Zunino en alianza con la Red Sudamericana de Economía Aplicada (Red Sur).

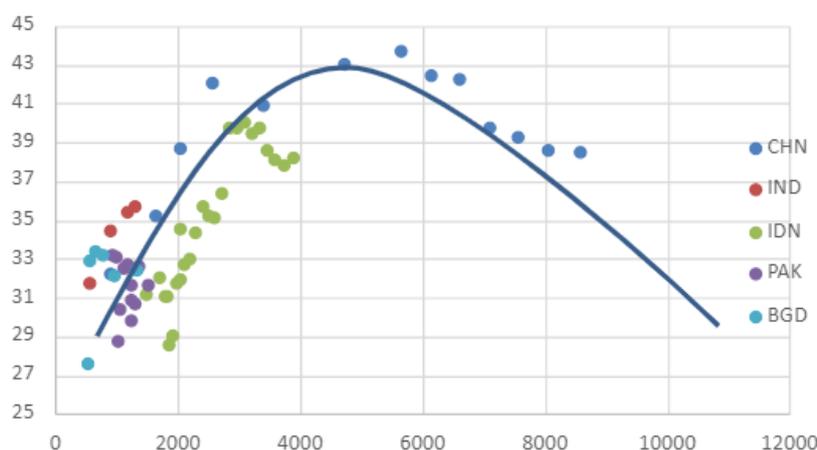
-[Regional views on the future of work in Sub-Saharan Africa](#) por Victor Okoruwa, Tomson Ogwang and Njuguna Ndung'u en alianza con el African Economic Research Consortium (AERC).

El futuro del trabajo en el Sur y Sudeste de Asia

La narrativa de esta parte de Asia difiere en un punto importante de la historia del resto de las regiones incluidas en este documento. Se trata de una región que ha experimentado un largo periodo de alto crecimiento económico sostenido en gran parte por la difusión de las innovaciones tecnológicas que hemos mencionado anteriormente (plataformas, inteligencia artificial y la "servificación" de la economía). Aunque el Sur y el Sudeste de Asia aún están lejos de alcanzar los niveles de vida y bienestar de las economías avanzadas, esta dinámica de crecimiento acelerado ha generado un fuerte aumento de la desigualdad dentro de los países, medida por el coeficiente de Gini.

Una forma de pensar en los principales retos de la región en el futuro es a través de la [curva de Kuznets](#). La curva de Kuznets muestra la relación entre el nivel de bienestar de una economía (aproximado por el PIB per cápita) y su nivel de desigualdad. Según la experiencia de la mayoría de las economías avanzadas hasta mediados del siglo XX, esta curva tiene forma de U invertida, de modo que una vez que un país alcanza un determinado nivel de PIB per cápita, modifica su modelo de crecimiento para hacerlo más inclusivo.

Figura 1. Curva de Kuznets



Fuente: elaboración propia.

Como puede verse en la figura 1, muchos países de esta región avanzan por la primera parte de la curva acelerando el crecimiento y la desigualdad al mismo tiempo. Por lo tanto, el gran reto que tienen por delante no es el nivel de crecimiento o el ritmo de la innovación tecnológica, sino la dirección del cambio. Se trata, por tanto, de replantear los marcos políticos para que el crecimiento sea más inclusivo por su diseño. Ahí el mercado laboral tiene un papel clave que desempeñar.

La narrativa sobre el futuro del trabajo en el Sur y Sudeste de Asia debería consistir entonces en [tratar de equilibrar el crecimiento: promoverlo pero hacerlo más justo](#). Hay cuatro elementos clave que deberían formar parte de esta narrativa. El primero tiene que ver con la transformación estructural, que se refiere a cambiar el enfoque de la manufactura a los servicios como el sector objetivo para liderar el camino, aumentar la productividad y crear empleos de calidad. La segunda está asociada al impacto de la alta penetración de las plataformas de intermediación laboral, particularmente en los segmentos de baja calificación. En este sentido, los impactos en términos de cantidad y calidad de los empleos son variados, pero tienden a ser más negativos cuanto mayor es la sobreoferta de mano de obra en estos mercados. El tercer punto se refiere a la necesidad de readaptar las competencias de las personas en el mercado laboral. Es necesario innovar en la educación y formación técnica y profesional para adaptarla a los entornos informales. Por último, la cuestión de la desigualdad en el mundo digital, que penaliza especialmente a las mujeres, no se aborda en gran medida en los marcos políticos.

El futuro del trabajo en Medio Oriente y Norte de África

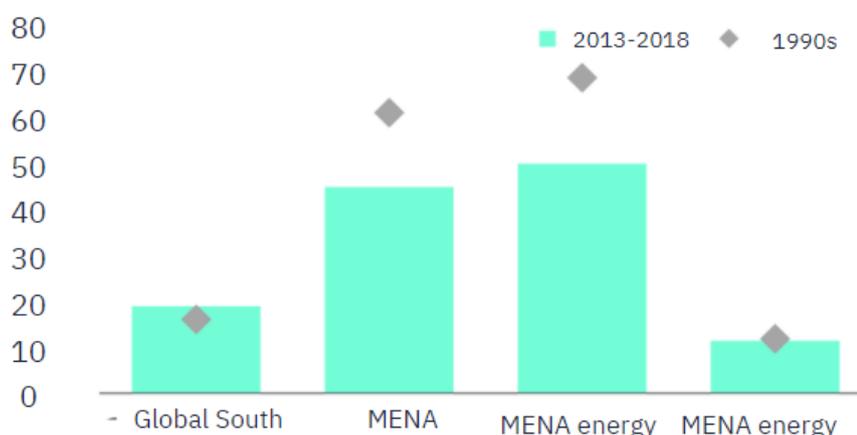
El proceso de cambio tecnológico y transformación estructural implica que un conjunto de innovaciones surgen y dejan obsoletas las tecnologías y formas de producir del pasado, automatizando así tareas específicas y creando nuevos puestos de trabajo en las actividades más dinámicas, con tecnologías más modernas y habilidades más sofisticadas.

Este proceso de cambio estructural fue descrito por Joseph Schumpeter como un proceso de [destrucción creativa](#) y es una de las principales fuerzas detrás de la innovación tecnológica y su impacto positivo en la productividad, la creación de empleo y los salarios reales.

La narrativa de Medio Oriente y Norte de África (MENA) se destaca, en relación con el resto de las regiones, por la relativa [ausencia de dinámicas de destrucción creativa](#) como la que acabamos de mencionar. La región sigue dependiendo en gran medida de las exportaciones de productos básicos para el crecimiento y la generación de empleo, y se ha logrado muy poco en términos de diversificación productiva.

El principal indicador de la anemia de innovación está relacionado con la dinámica del PIB por trabajador/a (véase la figura 2). Según los datos de productividad recopilados por el [Banco Mundial](#), el crecimiento del PIB por trabajador/a se debió casi exclusivamente a las nuevas inversiones de capital en sectores intensivos en recursos naturales. Al mismo tiempo, la Productividad Total de los Factores (PTF), el indicador de la innovación tecnológica, contribuyó negativamente (sólo en algunos años positivamente) al crecimiento del PIB por trabajador/a. En otras palabras, la asignación de nuevas inversiones fue perjudicial para la innovación y la creatividad.

Figura 2. Productividad relativa al Norte Global



Fuente: elaboración propia en base al Banco Mundial (2020).

Así, el principal desafío para el futuro del trabajo en MENA, en un contexto de repunte del tamaño de la población joven en relación con la población total, será cambiar fundamentalmente su modelo de crecimiento, que no ha aportado ni crecimiento positivo ni igualdad. En el pasado, los altos niveles de riqueza natural permitieron una expansión sustancial del sector público, hasta el punto de que acabó siendo el principal agente de decisión en términos de inversión e innovación además de ser uno de los principales empleadores de la economía especialmente en los segmentos de alta cualificación. Por otra parte, la combinación "gran riqueza natural - gran Estado" tuvo su contrapartida en el sistema educativo, donde los incentivos se centraron en la obtención de las credenciales necesarias para entrar en el sector público, en lugar de adquirir las habilidades para emplearse en los sectores más productivos.

La narrativa del futuro del trabajo para MENA debe entonces destacar la necesidad de encontrar vías para fomentar la innovación y la toma de riesgos en el sector privado. En pocas palabras, la región necesita volver a conectarse con la dinámica de innovación del crecimiento, es decir, encontrar a Schumpeter. Las cuestiones en las que hay que hacer hincapié en esta narrativa tienen que ver con un sector privado muy pequeño y protegido, un sector público demasiado grande, una gran dependencia de los recursos naturales, un sistema educativo basado más en el credencialismo que en las competencias del siglo XXI, así como una relación dañada entre el Estado y la ciudadanía.

El futuro del trabajo en América Latina

La literatura sobre estudios de futuro suele referirse a una [multiplicidad de futuros](#), reconociendo el hecho de que el futuro no está dado sino que depende de un conjunto de acciones a realizar. Pero en el caso de América Latina la multiplicidad es de otra naturaleza: se refiere a la dualidad creada por los altos niveles de desigualdad estructural que prevalecen.

Así, coexisten mercados laborales dinámicos y competitivos con otros en los que aún se utilizan viejas tecnologías y habilidades rutinarias. Los marcos políticos han fracasado sistemáticamente a la hora de conectar ambos mercados, lo que ha dado lugar a una bolsa de islas de modernidad en un mar de baja productividad.

Es por eso que uno de los elementos más importantes para construir una narrativa sobre el [futuro del trabajo en América Latina es la desigualdad](#). Pero no para referirse sólo a la inequidad en la distribución actual del ingreso, sino a las profundas asimetrías en las formas en que las sociedades latinoamericanas acumulan y utilizan diversas formas de capital.

Tomemos por ejemplo al sector privado. Hay muchas pruebas de la presencia de empresas dinámicas, sobre todo en sectores específicos como la agricultura y las finanzas. La agricultura, que fue considerada no innovadora durante décadas, ha experimentado un intenso proceso de incorporación de nuevas tecnologías en las últimas décadas, especialmente en la agricultura de precisión. En las finanzas, la transformación vino de la mano del creciente uso de los medios digitales para realizar todo tipo de transacciones bancarias y crediticias, especialmente por parte de un nuevo tipo de empresas denominadas "fintech": entidades de crédito totalmente automatizadas, impulsadas por IA y basadas en plataformas. Sin embargo, estos casos no pueden explicar por sí solos el rendimiento medio de la región. Se trata de sectores innovadores, pero todavía pequeños, o de segmentos particulares dentro de empresas preestablecidas. En Argentina, por ejemplo, [apenas el 4% de las empresas agrícolas utilizan tecnologías de precisión](#), y algo similar ocurre en los países vecinos. Además, la participación de las fintech en el crédito total es todavía mínima (menos del 1%). Las empresas rezagadas se caracterizan por ser establecimientos de [menor tamaño, no realizar actividades de I+D, operar en los sectores no comercializables de la economía y no contratar empresas de servicios digitales](#).

La desigualdad también está presente en la acumulación de habilidades. La cobertura en la educación infantil, por ejemplo, es baja y se centra en los niños de familias acomodadas. Las brechas en la formación de habilidades no se cierran con el paso de los años: mientras que las tasas de finalización de la secundaria superior se acercan al [80% en el quintil más rico, apenas superan](#)

[el 40% en el quintil más pobre](#). Y en términos de aprendizaje, un adolescente del quintil más rico tiene el doble de probabilidades de resolver problemas adecuados a su edad que uno del quintil más pobre.

Por último, los mercados laborales son duales en el sentido de que coexisten un sector formal que goza de los beneficios de la protección social y de las regulaciones legales con un sector informal que opera al margen de toda regulación. La informalidad va en detrimento de los derechos de los/as trabajadores/as y aumenta el riesgo de insostenibilidad de los sistemas de seguridad social, que es excepcionalmente alto en la región debido a una transición demográfica acelerada.

La narrativa sobre el futuro del trabajo en América Latina debe enfatizar la baja y desigual penetración de las nuevas tecnologías, la alta fragmentación y baja calidad de las instituciones educativas, la insostenibilidad de los sistemas de pensiones, y el sesgo del status quo en el comportamiento del sector privado y las políticas públicas.

El futuro del trabajo en África Subsahariana

La narrativa sobre el futuro del trabajo para el África Subsahariana difiere sustancialmente de las mencionadas anteriormente. Mientras que las sociedades del resto del mundo envejecen rápidamente, África Subsahariana es joven -a punto de entrar en la fase del bono demográfico- y la transición demográfica es [inusualmente suave](#). En contra de las tendencias mundiales, la tasa de dependencia (el número de personas dependientes de cero a 14 años y mayores de 65) disminuirá en las próximas décadas, alcanzando una meseta en 2070-2080.

En otras palabras, los retos de la creación de empleo a nivel mundial en las próximas décadas se concentrarán en el África Subsahariana. El mercado de trabajo del futuro estará condicionado por el stock de habilidades, las tecnologías y las regulaciones de los mercados laborales africanos.

Figura 3. Porcentaje de población en edad de trabajar por región

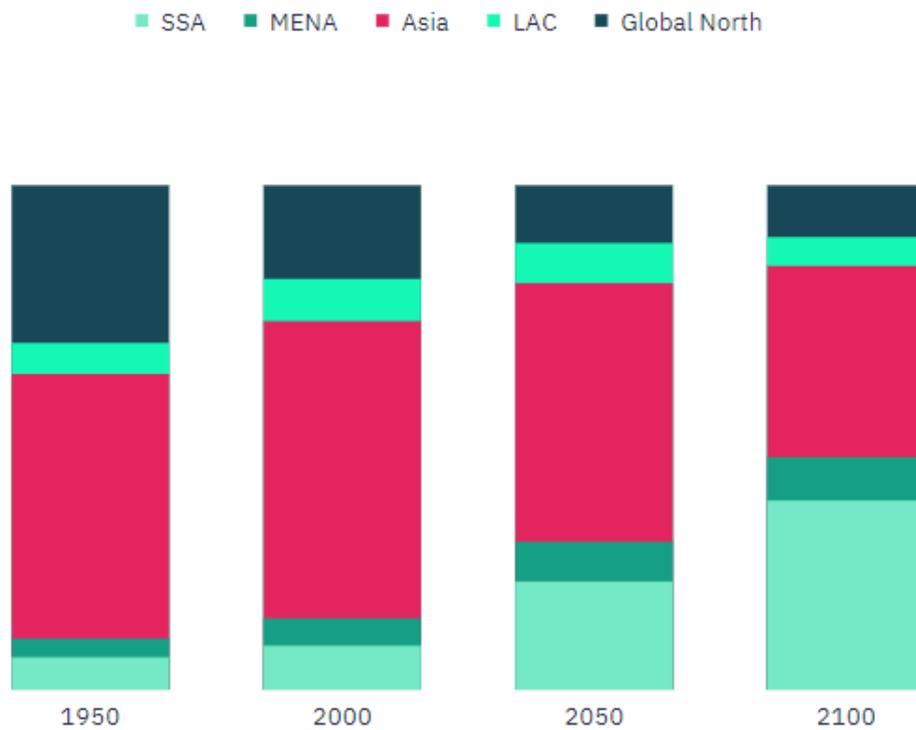
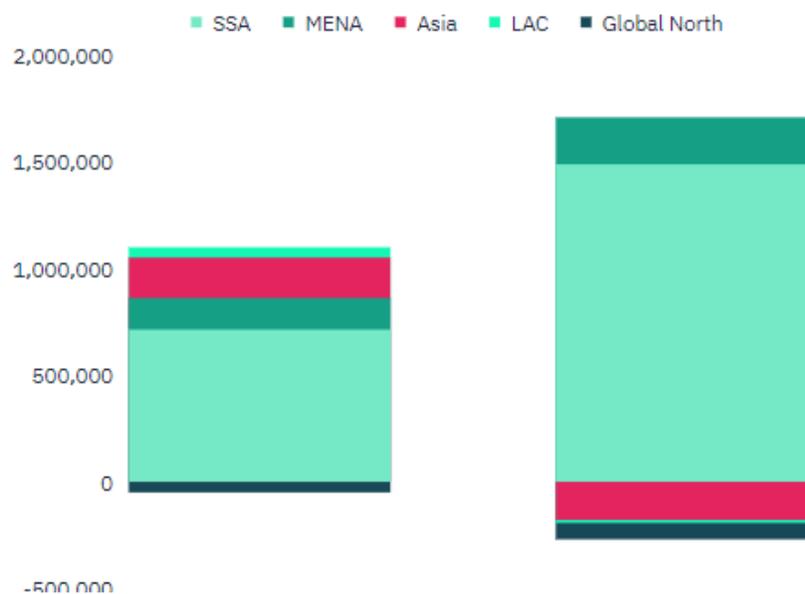


Figura 4. Cambio de población por grupos de edad (miles)



Fuente: elaboración propia en base al Banco Mundial (2020).

La necesidad de crear más de 700 millones de puestos de trabajo en las próximas tres o cuatro décadas se enfrenta a un panorama complejo en términos de adaptabilidad al cambio. En el ámbito de la tecnología se ha avanzado mucho en los últimos años, pero en aplicaciones relativamente sencillas para el usuario final. Todavía queda mucho por hacer para [difundir soluciones complejas de IA](#) a gran escala, y mucho menos para participar en su creación o adaptación. Por lo que respecta a las habilidades, hay una infrainversión en competencias críticas (siendo especialmente preocupante el nivel de la primera infancia, dados los retos demográficos), hay una inversión errónea en competencias rutinarias en lugar de creativas, y hay graves problemas de desigualdad, que van más allá de los ingresos o el género. Por último, el sesgo productivo hacia las actividades agrícolas implica una baja elasticidad del empleo en el crecimiento económico.

Por lo tanto, el mayor desafío para el África Subsahariana en lo que respecta al futuro del trabajo es hacer [coincidir la transformación estructural con la dinámica demográfica de una expansión duradera de la mano de obra](#). En las próximas décadas, las presiones para crear puestos de trabajo serán muy fuertes - la población activa se duplicará en sólo tres décadas - y los marcos políticos deben ser revisados para acelerar el cambio. Por ejemplo, en términos de tecnología, el objetivo debe ser ir más allá de los saltos en las tecnologías simples. En cuanto a las habilidades, es fundamental invertir con decisión en el sistema educativo actual. En materia de reglamentación, las políticas deben aumentar sus esfuerzos para fomentar el aumento de la productividad en el sector informal. Uno de los principales retos subyacentes para acometer las transformaciones necesarias es la limitada capacidad de los gobiernos en términos de recursos, capacidades e incentivos.

Hacia un futuro del trabajo inclusivo e innovador en el Sur Global

Hay un error fundamental al intentar predecir el futuro: aún no existe. No hay nada que revelar y todo por crear. En este sentido, asumir la capacidad de transformación del Sur Global es el primer paso para no predecir, sino para construir un futuro laboral mejor. No sólo para el Sur Global, sino para la economía mundial: los países en desarrollo representarán el 90% de la población mundial en edad de trabajar en 2050.

En este documento, hemos tratado de proporcionar un primer conjunto de elementos que sirvan para adaptar la narrativa estándar sobre el futuro del trabajo al contexto de las diferentes regiones del Sur Global. Esperamos que, en última instancia, ayude a los países en desarrollo a seguir trabajando en un marco que refleje sus propios antecedentes y desafíos, lo cual es esencial para desarrollar marcos políticos innovadores e inclusivos para la construcción del futuro.

Aunque el documento lo firma una sola persona, es el resultado de un ejercicio de inteligencia colectiva en el que han participado 80 investigadores de Asia, América Latina, Oriente Medio y Norte de África, y el África subsahariana. Volviendo al efecto farola, esperamos haber contribuido con el creciente número de farolas que nos ayudan a buscar la llave perdida en nuevos lugares.



FUTURE OF WORK IN THE GLOBAL SOUTH

SOBRE EL AUTOR

Ramiro Albrieu es el coordinador e investigador principal de la iniciativa global 'Futuro del Trabajo en el Sur Global' (FOWIGS). Es Profesor Asociado de Macroeconomía y Finanzas en la Universidad de Buenos Aires, y se desempeña como Investigador del Programa de Desarrollo Económico de CIPPEC. También es el Director del programa de investigación 'Recursos Naturales y Desarrollo Sostenible en América Latina' para la Red Sudamericana de Economía Empírica (Red Sur), Investigador Asociado del Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES), y del Commitment to Equity Institute de la Universidad de Tulane.

SOBRE FOWIGS

El Futuro del Trabajo en el Sur Global (FOWiGS, por sus siglas en inglés) es una iniciativa apoyada por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) y coordinada por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC).

Su objetivo es comprender las implicaciones del cambio tecnológico en los empleos desde una perspectiva del Sur Global aportando datos, conocimientos y marcos de políticas para construir narrativas basadas en evidencia sobre el futuro del trabajo en los países en desarrollo.

