



El futuro del trabajo, el empleo y las competencias en América Latina y el Caribe



José Manuel Salazar-Xirinachs*
Organización Internacional del Trabajo

Este artículo analiza los “hechos estilizados” de las realidades presentes del mundo de la producción y del trabajo en América Latina y el Caribe, y agrupa los principales factores que pueden verse como vectores de cambio y determinantes de futuro del trabajo en la región. Se sugiere la necesidad de una visión renovada y más integrada del nexo desarrollo productivo-tecnología-innovación-educación-competencias-empleo y empleabilidad. Y se argumenta que se requieren nuevos y amplios pactos que expresen esta visión y reformas institucionales que la traduzcan en acciones concretas y sostenibles como políticas de Estado.

Los determinantes del futuro del trabajo

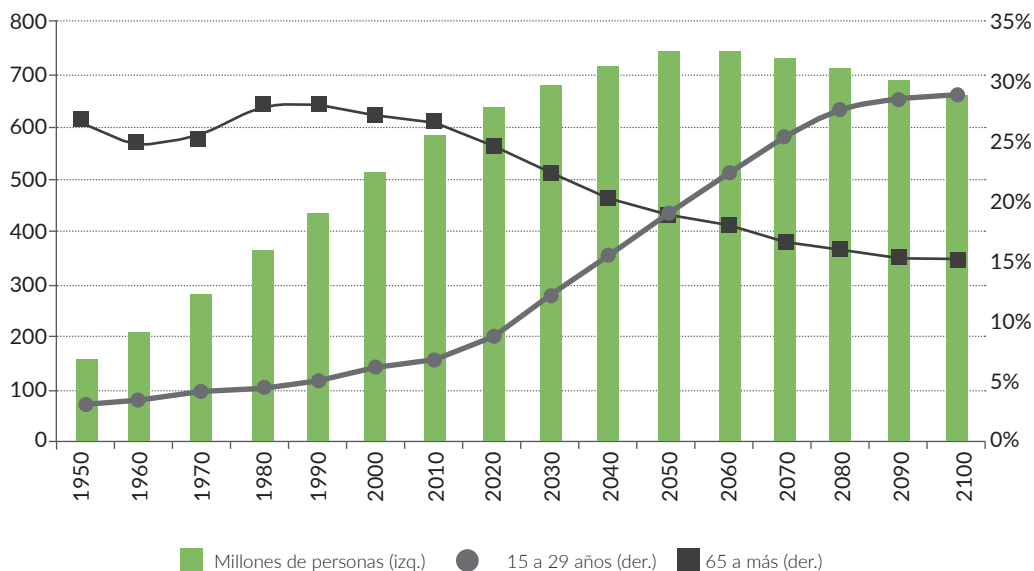
En un esfuerzo por ordenar ideas sobre la compleja realidad del mundo del trabajo es posible categorizar cinco grandes grupos de factores que influyen de maneras determinantes sobre el presente y el futuro: (1) factores demográficos y de población; (2) factores tecnológicos; (3) el desarrollo (o subdesarrollo) productivo de los países; (4) los nuevos modelos empresariales y formas de contratación; y (5) las visiones políticas de los actores sociales y los procesos de diálogo social.

* Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

Gráfico 1

América Latina y el Caribe: Tendencias Demográficas

(ALC: Tendencias demográficas)



Fuente: CELADE

1. Factores demográficos y de población

La demografía es una de las ciencias más exactas a causa de la ley de los grandes números y la estabilidad de las estructuras demográficas al menos en ausencia de catástrofes. En el gráfico 1 se puede apreciar la enorme transición demográfica de la región en los 150 años que van de 1950 a 2100. La tendencia al envejecimiento de la población es notable: en 1950 de una población total de 162 millones, el 3%, unos 5 millones, eran adultos mayores (65 años y más); en 2000 la población total había crecido a 512 millones de los cuales el 6% eran adultos mayores, unos 30 millones de personas; en

2050 se espera una población total de 776 millones de los cuales el 20%, 155 millones de personas, serán adultos mayores; y en 2100 el porcentaje de adultos mayores será del 30%, alrededor de 204 millones de personas, de un total de 680 millones de habitantes.

Por otro lado, la población joven (15 a 29 años) está experimentando una reducción desde fines de la década de los 90, que se vuelve más pronunciada a partir de 2010. Aunque todavía en la actualidad esa población es un 29% de la población total, se reducirá a un 22% en 2050. De hecho, el año 2050 marcará un hito en el sentido de que será el año en que la proporción de

adultos mayores de 65 años empezará a exceder la proporción de jóvenes entre 15 y 29 años de edad por primera vez en la historia de la región.

¿Qué significa esto para el mundo del trabajo en América Latina y el Caribe? Nada menos que cambios revolucionarios. El crecimiento vertiginoso de la población de adultos mayores traerá, y esto ya está sucediendo en varios países, un alto crecimiento de la demanda por ocupaciones en la economía de la salud y del cuidado, tales como doctores, enfermeras, fisioterapeutas, servicios hospitalarios y de “vida asistida”. Por otra parte, actualmente una mayoría de países en la región todavía está viviendo el llamado “bono demográfico”: la ventaja potencial de una amplia población joven que entra al mercado de trabajo. Pero esta posible *inyección* al crecimiento y al bienestar solo se concreta si los jóvenes se educan y hay bajas tasas de desempleo juvenil. Las altas tasas de desempleo juvenil, las altas proporciones de jóvenes *ninis* (ni estudian, ni trabajan) sugieren que los países no están aprovechando el bono demográfico en todo su potencial.

La transición que se está dando de ahora en adelante y hacia 2050 y más allá significa la desaparición de ese bono y el crecimiento de la “tasa de dependencia”: una proporción cada vez mayor de adultos mayores van a depender de una proporción cada vez menor de jóvenes para su nivel de vida e ingresos por pensiones, con la

concomitante presión financiera sobre los sistemas de protección social.

2. Factores tecnológicos

El mundo académico, las redes sociales y la prensa están saturados de artículos sobre lo que el Foro Económico Mundial ha llamado la 4ª Revolución Industrial. Y es cierto que una nueva ola de cambios tecnológicos está impactando casi todas las áreas de la producción: la manufactura, los servicios, la agricultura. Por ejemplo, un reporte de McKinsey en 2013 evaluó más de 100 posibles tecnologías candidatas con el objetivo de identificar doce con el más alto potencial de disrupción económica y social y la lista identificada es la siguiente:

- 1) Internet y su impacto en la información y las comunicaciones;
- 2) automatización del trabajo de conocimiento;
- 3) el internet de las cosas;
- 4) la tecnología nube;
- 5) la robótica avanzada;
- 6) los vehículos autónomos;
- 7) la biotecnología y genomas de próxima generación;
- 8) el almacenamiento de energía;
- 9) la impresión 3D;
- 10) los materiales avanzados;

11) la exploración avanzada de petróleo y gas;

12) las energías renovables.

Todas estas tecnologías van a tener, y están ya mostrando, impactos económicos y sociales masivos, en modelos de negocios y en la forma en la que la humanidad trabaja, innova, vive, interactúa y estudia o se educa.

Ahora bien, ¿cuáles son los impactos de la 4ª Revolución Industrial sobre el mundo del trabajo? Mucho se ha escrito y sin duda se continuará escribiendo para abordar esta pregunta. La conversación sobre impactos de las revoluciones tecnológicas tiene tres grandes temas:

Primero, **disrupción**, es decir, la dinámica de destrucción y de creación de empleo que siempre ha tenido el progreso tecnológico, pero esta vez acelerada por el hecho de que no es una revolución tecnológica sino varias a la vez, y de que la velocidad de cambio es, si no exponencial como argumentan muchos, sí al menos vertiginosa. El tema es si el balance neto entre creación y destrucción de empleos va a crear “desempleo tecnológico” o si los sistemas económicos van a poder absorber la disrupción sin un incremento del desempleo o el subempleo.

Al respecto, coexisten dos perspectivas, una pesimista, que argumenta que los cambios son exponenciales y que los sistemas

productivos y las instituciones de política no van a ser capaces de adaptarse y están retrasados con respecto a la velocidad de los cambios. Autores como McAfee y Brynjolfson (2014) y Martin Ford (2015) se ubican en esta perspectiva. En un trabajo ampliamente citado Frey y Osborne (2015) estiman que el 47% de las ocupaciones en los Estados Unidos están en riesgo de desaparecer en los próximos 10 a 15 años.

El debate sobre el impacto de las revoluciones tecnológicas tiene tres grandes temas: la disrupción, la transformación de ocupaciones y habilidades, y la desigualdad.

La perspectiva optimista enfatiza que ha habido otras revoluciones tecnológicas en el pasado que también han destruido empleos pero que han generado otros nuevos y que no hay razón para pensar que “esta vez es diferente”, y que lo que nos falta es “imaginación económica” o sociológica para anticipar el maravilloso mundo de nuevas posibilidades que se nos viene. En verdad, este debate está en el ámbito de la futurología. Ninguno de los dos campos puede aportar evidencia *hacia adelante*

para sustentar una u otra posición, y debe reconocerse que es fácil dibujar escenarios tanto de *armageddon* como de fantasía tecnológica.

De lo que sí se puede estar seguro es del fenómeno de cambio acelerado y disrupción y esto nos lleva al segundo grupo de impactos, la **transformación acelerada de ocupaciones y requerimiento de habilidades**: la demanda por nuevas calificaciones avanzadas aumenta, y la obsolescencia de habilidades existentes se acelera. Al respecto, se discute hasta qué punto las nuevas *máquinas inteligentes* sustituyen o más bien complementan el trabajo humano. Esta línea de argumento y análisis se ha basado en la distinción entre las tareas rutinarias de las ocupaciones, bajo el supuesto de que éstas son fácilmente automatizables, y las no-rutinarias, de más difícil o imposible automatización, o entre las manuales y las cognitivas, bajo supuestos similares. Sin embargo, el avance de la inteligencia artificial, el reconocimiento de voz y otras tecnologías continúan sorprendiendo en su capacidad o promesa de producir *máquinas* capaces de realizar tareas no-rutinarias, de aprender, y de entrar en zonas grises sobre la definición de lo cognitivo. Los optimistas señalan que aun así, lo que se abre es un amplio campo para que las máquinas inteligentes complementen y multipliquen las habilidades humanas, a la vez que se generan nuevos empleos y ocupaciones para los humanos.

En materia de robotización se está observando también un impacto en el balance entre *in-sourcing* y *out-sourcing* en las cadenas mundiales de valor, ya que algunos procesos susceptibles de robotización están regresando a países desarrollados (*in-sourcing*) en donde se pueden ahora desarrollar con bajo uso de mano de obra y alta productividad basada en la robotización.

El tercer grupo de impactos es el **riesgo de mayor desigualdad**: los trabajadores con altas calificaciones y *conectados* ganan, y aquellos con bajas calificaciones y *desconectados* tienden a perder.

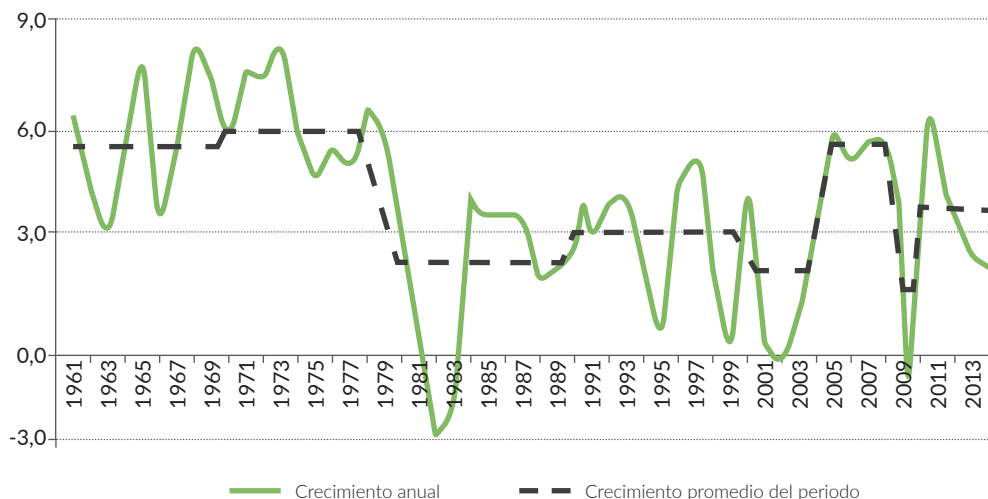
3. El desarrollo (o subdesarrollo) productivo de los países

En una región en la que el 47% de las personas que trabajan lo hacen en la informalidad, en la que la pobreza es todavía del 29%, en la que la productividad promedio es la mitad de la de los países líderes, con una brecha que en vez de reducirse se ensancha, y todavía altamente dependiente de la exportación de materias primas, un futuro del trabajo mejor depende de que los países pongan en práctica políticas de desarrollo productivo, innovación y talento humano que aceleren el crecimiento de la productividad, y de un patrón de crecimiento más sostenido, inclusivo y sostenible con más y mejores empleos. De aquí la importancia crítica del Objetivo

Gráfico 2

Volatilidad del crecimiento, 1961-2013

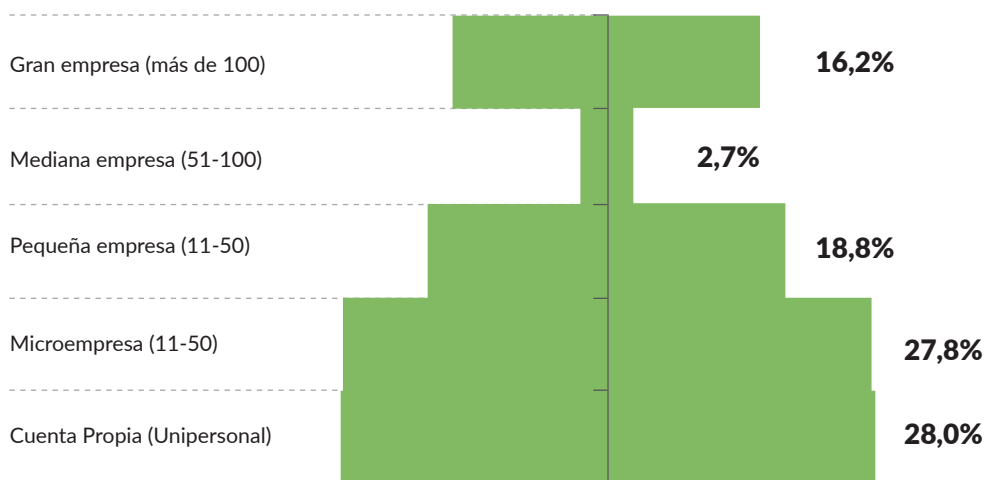
(ALC: Tasas de crecimiento)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de CEPAL.

Gráfico 3

Estructura del Empleo por Tamaño de Empresa



Fuente: OIT (2015) Pequeñas Empresas, Grandes Brechas, Lima, Perú.

8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Visto a través de los lentes de los tres calificativos del crecimiento que establece, es bastante evidente que el crecimiento de los países de la región no ha sido ni sostenido, ni suficientemente inclusivo y sostenible. El gráfico 2 muestra el patrón de alta volatilidad del crecimiento de a la región.

En cuanto a la inclusividad, los datos de informalidad y pobreza, así como las brechas de género y la exclusión de los pueblos indígenas, entre otros temas, dejan claro hasta qué punto el patrón de crecimiento dista de ser uno que genere mayor igualdad e inclusión, y no lo contrario. Por ejemplo, el gráfico 3 muestra el alto predominio del empleo por cuenta propia (28%) y en microempresas (otro 28%), en la estructura por tamaño de empresa en la región. Es en ese 56% del empleo por cuenta propia y en microempresas donde se concentra gran parte de la informalidad y la pobreza en la región. Y ese tipo de estructura con muy pocas empresas medianas y grandes constituye un freno para el crecimiento de la productividad. Tal como argumenta el Reporte de OIT *Pequeñas Empresas, Grandes Brechas*: para cerrar las brechas de trabajo decente sería importante tener más empleo formal en empresas medianas y grandes.

Es cierto que las clases medias han crecido en algunos países, pero los recurrentes ciclos de

desaceleración o la *nueva normalidad* de crecimiento mediocre decepcionan las expectativas de mejoramiento continuo y movilidad ascendente de las clases medias, complejizando la gobernabilidad y la política y elevando la conflictividad.

Por otra parte, debe comprenderse bien que la desigualdad, que cuando es extrema puede socavar la cohesión social y alimentar sentimientos de que “no todos los ciudadanos están en el mismo bote”, es un tema no solo de política social sino de subdesarrollo productivo, porque las desigualdades están arraigadas en lo que la CEPAL por décadas ha llamado la “heterogeneidad estructural”, es decir, ese perfil muy heterogéneo de crecimiento y productividad que combina unos cuantos sectores, actividades y áreas territoriales de alta productividad y salarios altos con una gran mayoría de sectores, actividades y áreas territoriales de baja productividad y salarios bajos. Los gobiernos y las sociedades han sido lentos en comprender que el combate a la desigualdad no es solo un tema de políticas sociales, sino que pasa por políticas de desarrollo productivo.

Afortunadamente la comprensión de este punto está mejorando y hay ahora un retorno, aunque todavía débil, a enfocar la atención en políticas para hacer crecer la productividad, acelerar la transformación productiva, invertir en innovación y en el desarrollo del talento humano.

4. Nuevos modelos empresariales y formas de contratación

Las nuevas tecnologías están permitiendo grandes innovaciones en los modelos de negocios. Se está dando una explosión en lo que se conoce con diversos nombres: la Economía de los Pequeños Encargos (*Gig Economy*); el Trabajo de Pedido (*On-demand Economy*); y la Economía Colaborativa (*Sharing Economy*). En el argot del jazz, *Gig* es un “compromiso musical” en el que se contratan músicos para actuaciones momentáneas y esto no es una descripción del todo errónea de lo que algunas *plataformas en línea o aplicaciones (apps)* hacen, ya que son ambientes en los que las posiciones temporales son comunes y las organizaciones contratan con trabajadores independientes para proveer servicios.

Lo que se ve venir, y de hecho ya está impactando fuertemente, es un cambio radical en las formas clásicas de empleo (relaciones de largo plazo con una empresa, reguladas por un contrato claro que especifica las condiciones de empleo y da derechos laborales bien definidos incluyendo acceso a seguridad social —salud y pensiones—) hacia una variedad de nuevas formas de contratación tales como el trabajo autónomo o por cuenta propia; el trabajo temporario y a tiempo parcial; el

trabajo por encargo o a pedido; y una variedad de formas de *tercerización*. Por ejemplo, varios estudios predicen que en 2020, entre el 30% y el 40% de los trabajadores norteamericanos serán contratistas independientes.

Estos nuevos desarrollos plantean las preguntas fundamentales de ¿cómo regular estas nuevas realidades?, ¿cómo asegurar que en ese nuevo mundo del trabajo todos los trabajadores tengan las protecciones básicas dadas por los derechos laborales clásicos?

Un ejemplo ilustra los dilemas. Omar, un conductor de Uber en Los Ángeles, fue atacado por un pasajero y tuvo que ir al hospital. Omar le pide a Uber que pague las facturas médicas y el hospital. Pero en la nueva economía colaborativa los trabajadores no tienen las protecciones clásicas asociadas con relaciones de trabajo estándar (horas de trabajo, seguro de desempleo, salario mínimo, seguro de salud, pensión). Situaciones como esta han generado un intenso debate legal y numerosos litigios, que giran alrededor de la pregunta sobre si los trabajadores de las nuevas plataformas colaborativas han sido erróneamente clasificados como “contratistas independientes”. En este debate se perciben dos opciones:

a) Establecer una nueva categoría de “trabajadores independientes” y protegerlos mediante legislación especial, o

b) reconocer que son empleados de facto, y protegerlos mediante legislación existente.

Este es un debate multifacético, dada la amplia variedad de situaciones y que apenas comienza.

Los riesgos y condiciones de la economía colaborativa (bajos ingresos, ausencia de seguridad social, de seguro de salud, de pensión) no aplican solo a los trabajadores de esta nueva economía, sino también a los trabajadores temporales, por contrato o a tiempo parcial, y por supuesto a los millones de trabajadores informales que hay en América Latina (en comercio al por menor y en la construcción). Así que el reto no es solo regular la “nueva economía colaborativa” sino asegurar que *todos* los trabajadores tengan protecciones básicas.

Esto incluye retos tales como: ¿cómo ampliar la cobertura y hacer más fácil para todos los trabajadores pagar contribuciones a la seguridad social y estar asegurados contra la discapacidad y enfermedad?; ¿cómo hacer que los beneficios de salud y pensión pertenezcan al trabajador y no estén vinculados con el empleador?; ¿qué mecanismos financieros y legales se pueden establecer para que esos beneficios sigan al trabajador a lo largo de su vida laboral sin importar el estatus en el empleo (portabilidad de beneficios)?; ¿cómo lograr

representación, libertad de asociación y de negociación colectiva para los trabajadores de la economía colaborativa?; ¿cómo pueden estos trabajadores hacer avanzar sus intereses? Al respecto ya está surgiendo una variedad de iniciativas en Estados Unidos y Europa. Para organizar la voz y participación de los trabajadores no-organizados de la nueva economía colaborativa, el nuevo llamado del “capitalismo de multitudes” (*crowd-based capitalism*) del siglo XXI parece ser “Trabajadores autónomos del mundo uníos!”.

5. Las visiones políticas de los actores sociales y los procesos de diálogo social

Los ritmos de penetración de las tecnologías y sus impactos, la posibilidad de tener procesos de aprendizaje, desarrollo productivo y transformación estructural acelerados, sostenidos e inclusivos, y los marcos regulatorios para cubrir a los nuevos modelos de negocios y formas de contratación no son *fuerzas de la naturaleza* sobre los que no se pueda influir. Son las instituciones sociales y políticas en un sentido amplio las que proveen los incentivos y las oportunidades para las innovaciones, tanto económicas como sociales. Tal como Acemoglu y Robinson (2012) argumentan, estas instituciones pueden ser inclusivas, beneficiando a las grandes mayorías, o exclusivas y extractivas, beneficiando a una élite relativamente reducida.

Que la realidad institucional de los países se incline en una u otra dirección está fuertemente influido por las visiones políticas de los principales actores sociales, y por la existencia y calidad de procesos de diálogo sobre las políticas públicas y las alianzas público-privadas para el logro de objetivos de desarrollo, que integran y definen los mecanismos de gobernanza de una sociedad.

En otras palabras, el futuro del trabajo no debe verse de manera determinista como resultado de fuerzas tecnológicas u otras sobre las que las sociedades no tienen control. Ese futuro dependerá mucho de la capacidad de las sociedades de dar respuestas colectivas adecuadas a los impactos que se puedan anticipar y de direccionar y acelerar los procesos de cambio en sentidos positivos.

Las competencias y la agenda para mejorar el talento humano

El capital humano y las competencias son vectores que conectan varios de los desafíos más importantes que enfrenta la región, mencionados arriba relacionados con el futuro del trabajo y el empleo: el lento crecimiento de la productividad, las bajas tasas de innovación, la desigualdad, la informalidad, la exclusión social y las oportunidades para sacar provecho de las revoluciones tecnológicas. Por

lo tanto, la agenda de inversión y de mejoramiento del talento humano es estratégica y está en el centro del desarrollo productivo y el empleo de calidad.

Esta agenda para mejorar las competencias y el talento humano para el desarrollo productivo y el crecimiento de la productividad en los países de la región debe abarcar al menos las siguientes cinco líneas de acción.

1. Alinear los sistemas de educación con las políticas de desarrollo productivo (PDPs)

Los países asiáticos de alto desempeño, incluyendo Corea, no solo han tenido una visión de transformación productiva a largo plazo, sino que también han alineado sus sistemas de educación y formación a dicha visión, incluyendo las estrategias sectoriales para el desarrollo de competencias con una estrecha cooperación entre la industria y las instituciones de formación profesional. En América Latina varios factores han impedido esta alineación y tal vez el principal ha sido precisamente la timidez en tener estrategias claras de transformación productiva e innovación, y la reticencia en los últimos 20 años a adoptar políticas industriales. No es de sorprender entonces que los países de la región exhiban indicadores bajos en materia de innovación y de productividad. Las deficiencias en las competencias y la innovación se

refuerzan mutuamente porque la falta de trabajadores calificados afecta negativamente a la innovación, mientras que los niveles bajos de innovación inhiben la demanda de trabajadores altamente calificados contribuyendo al círculo vicioso de la baja productividad. Y la baja productividad se explica también por la predominancia de micro y pequeñas empresas, que tienen recursos humanos con menores niveles educativos que las empresas medianas y grandes.

No es sorpresa entonces que predomine una preferencia cultural por los estudios en campos no científicos. Si no existe una visión nacional clara de desarrollo productivo en la que la política pública se compromete con el crecimiento de ciertos sectores o clústeres de alta tecnología, o de energías renovables, o de servicios como el turismo o de actividades agrícolas específicas, en alianza con las respectivas industrias, no habrá señales positivas sino más bien pocos incentivos para que los jóvenes, y sus familias, elijan estudiar materias como la ingeniería especializada u otras ciencias duras. Y esto se ve exacerbado por el hecho de que muchas universidades de la región tradicionalmente han hecho hincapié en las ciencias sociales y las humanidades y han sido indiferentes o incluso activamente han resistido un enfoque “productivista” o tecnológico en la selección de carreras y áreas de estudio. Las políticas para el desarrollo de competencias obtienen

resultados más satisfactorios cuando hay una visión clara y políticas sólidas para la transformación productiva y la innovación, incluyendo políticas sobre competencias sectoriales con la participación activa del sector privado.

2. Mejorar la cobertura, calidad y pertinencia de la educación y la formación profesional

América Latina y el Caribe han logrado notables avances en cuanto a cobertura y tasas de matrícula. No obstante, la tasa de matrícula en enseñanza preescolar sigue siendo baja: 66% frente al 83% de la OCDE. La matrícula también es baja en educación secundaria (74% frente al 91% de la OCDE) y en la terciaria (42% frente al 71% de la OCDE). Estas son grandes brechas que es preciso acortar. Preocupa especialmente la brecha en la educación secundaria, ya que las investigaciones recientes muestran que los países que tienen una estructura de logro educativo (ELE) con un nivel medio faltante (baja proporción de educación secundaria) tienen muchas menos capacidades y flexibilidad para alcanzar la transformación productiva y la diversificación.

Los problemas más graves se dan en cuanto a *calidad y pertinencia*. Los ocho países latinoamericanos que participaron en las pruebas PISA de la OCDE ocuparon el tercio inferior en la clasificación de 65 países en las tres materias examinadas (matemáticas, ciencias y lectura).

3. Modernizar los modelos de formación profesional

Son varios los diagnósticos que señalan serias deficiencias y vacíos en los sistemas de formación profesional en la región. El Banco Interamericano de Desarrollo es el más crítico y sostiene que estos sistemas “suelen estar desactualizados, desacreditados y desconectados de las necesidades del sector privado”, que “sus operaciones son ineficaces, sus tasas de cobertura son deficientes, y los niveles de calidad y pertinencia son bajos”. Señala además que estas deficiencias son un factor primordial que explica el déficit de competencias que caracteriza a la región. Otras evaluaciones realizadas por instituciones como la CAF, el Banco Mundial, la OIT y CEPAL son quizás menos drásticas en sus conclusiones, pero señalan déficits empíricos y problemas institucionales similares.

Algunas cifras hablan por sí solas. En promedio, el gasto público en formación llega apenas al 0,4% del PIB regional. Solo un pequeño porcentaje de los trabajadores recibe algún tipo de formación: 15% en Chile, 24% en Colombia, 10% en República Dominicana, 5,5% en Honduras, 4,3% en Panamá y 24% en Uruguay. Según las encuestas empresariales del Banco Mundial, solamente el 43% de las empresas ofrece formación a sus trabajadores. Revertir esta situación es uno de los principales desafíos para el desarrollo productivo de América Latina y esto requiere reformas muy

importantes en los modelos y sistemas de formación profesional, incluyendo mayor atención a las habilidades blandas o socioemocionales.

4. Se requiere más estrecha cooperación público-privada y una acción más proactiva del sector privado

Los problemas de la calidad y el desajuste de las competencias están vinculados con la *gran desconexión entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo*. Abordar estas desconexiones es un asunto de políticas públicas, pero no exclusivamente. También es en gran parte asunto de participación y responsabilidad del sector privado. Tradicionalmente, el sector empresarial ha dependido de los gobiernos para educar y formar a sus futuros empleados. Sin embargo, estas separaciones tradicionales ya no funcionan bien y deben cambiar: en parte porque los sistemas tradicionales de educación y formación por sí mismos ya no están en capacidad de ofrecer los graduados competentes que necesitan las empresas. Pero también, porque es poco realista que las empresas pretendan que los futuros trabajadores estén completamente listos para asumir sus puestos sin haber tenido una formación previa mediante prácticas en la empresa.

La participación de las empresas en la educación y la formación profesional puede asumir muchas formas y modalidades: formación de aprendices;

pasantías y otros programas de experiencia en el trabajo; observación del trabajo; charlas sobre carreras y establecimiento de contactos profesionales; visitas a centros de trabajo; mentores empresariales; concursos organizados por las empresas; enriquecimiento de los planes de estudios. El enfoque de la educación dual y los programas de aprendices son una modalidad de formación especialmente eficaz a la que se debe dar una prioridad mucho más alta en América que la que ha recibido hasta el momento

5. Redoblar esfuerzos en promover el empresarialismo como competencia

Hay evidencia de barreras culturales en América Latina y el Caribe que perjudican el espíritu emprendedor. La mayor parte de los estudiantes de maestrías en administración de empresas (MBA) en América Latina manifiesta que sus planes no son emprender un negocio sino conseguir trabajo en grandes empresas multinacionales. Por otra parte, la mayoría de las políticas públicas se ha enfocado en apoyar a las pymes ya establecidas y no a las empresas de reciente creación (*start-ups*). Es importante promover ecosistemas para el emprendimiento con una visión integrada: desde los servicios de desarrollo empresarial a las incubadoras

de negocios, desde marcos jurídicos que propicien el espíritu emprendedor hasta servicios de orientación y financiamiento. El talento empresarial es una de las competencias más valiosas y un recurso relativamente escaso, y América Latina y el Caribe no pueden darse el lujo de desperdiciarlo.

Conclusión

En síntesis, el futuro del trabajo en la región será mejor en la medida en que existan *políticas claras de desarrollo productivo y de talento humano*, para transformar un modelo de crecimiento todavía muy dependiente de productos primarios, bajo una visión común forjada en sólidos procesos de diálogo social. Las políticas de desarrollo productivo y talento humano deben también ir de la mano con políticas de mercado laboral, y viceversa. Una sin la otra son débiles.

Se requieren nuevos pactos que expresen esta visión renovada y más integrada del nexo desarrollo productivo-tecnología-innovación-educación-competencias-empleo y empleabilidad y reformas institucionales que las traduzcan en acciones concretas. Esto requiere fortalecer los espacios e instancias de diálogo sobre políticas, pero revisando a la vez las lógicas y las instituciones para la acción colectiva.