



EL FUTURO DEL TRABAJO Y NECESIDAD DE ANTICIPACIÓN DE LAS DEMANDAS DEL SECTOR PRODUCTIVO

MARTA NOVICK

HACIA UNA MEJOR INCLUSIÓN SOCIAL Y PRODUCTIVA DE LOS JÓVENES
DOMINICANOS
EL PAPEL DEL SISTEMA DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN TÉCNICA
PROFESIONAL

SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA
3 Y 4 DE MAYO 2018



EL FUTURO DEL TRABAJO

De contexto

- Cambios demográficos
- Migraciones
- Globalización post crisis (económica y de empleo)

Internas al trabajo y al sistema productivo

- Cambios tecnológicos y Convergencia de disciplinas y nuevos desarrollos sectoriales
- Formas de empleo (no clásicas/ Empleos no estandarizables)



**RIESGOS DE MAYOR
SEGMENTACIÓN Y AUMENTO DE
LA DESIGUALDAD**

INTERNAS AL TRABAJO Y AL SISTEMA PRODUCTIVO

- **Nueva revolución tecnológica?**
 - Qué la diferencia de las anteriores? Mayor potencial y velocidad ? Su carácter disruptivo?
 - Se trata de: (IA) Inteligencia artificial, Internet de las cosas, tecnología 3D, automatización/ robotización; desarrollo de nuevas combinaciones tecnológicas y nuevos avances científicos : nanotecnología, biotecnología, etc
 - Mayor aplicación en la Industria, aunque hay un fenomenal crecimiento de los servicios
 - Nuevos criterios de las nuevas CGV/CMS para la subcontratación

VISION PESIMISTA DE LAS CONSECUENCIAS SOBRE EL MERCADO DEL TRABAJO

- Centrada sobre las consecuencias de un eventual “desempleo tecnológico”
- Mirada focalizada en la destrucción de puestos de trabajo sobre todo los más rutinarios.
- Automatización podría mejorar la productividad al eliminar los errores (aumento de la PDTV internacional de 0.8 a 1.4 a nivel internacional)
- Estudios más afinados señalan más riesgos sobre tareas que sobre ocupaciones (cambio de puestos y/o perfiles: desaparición/ disminución de tareas repetitivas o rutinarias)

**POLARIZACIÓN DEL RIESGO Y DE LAS
CALIFICACIONES**

OTRAS MIRADAS SOBRE LA INCORPORACION DEL CAMBIO TECNOLÓGICO

- Estudios que muestran –sin minimizar la importancia del cambio tecnológico- que no hay tal sustitución y que se trata de una pantalla para ocultar los verdaderos problemas
- Resaltan la importancia y dinámica de las instituciones y de la respuesta social, de las estrategias de las empresas y de sus modelos organizacionales;
- Insisten en analizar como juegan las estrategias macroeconómicas; rol del Estado vs mercado. Carácter de las instituciones tangibles e intangibles, sobre todo vinculadas con las *capacidades y competencias de las regiones, las firmas y las personas*
- Otro problema: hay difusión de TIC a escala global, pero sin embargo, no existe una globalización de las capacidades de los países, las empresas y las personas

NUEVAS MODALIDADES DE EMPLEO (mayor riesgo en países y regiones con alta informalidad)

La OIT identifica como formas no estandarizadas de empleo (Berg, 2016) las siguientes:

- **empleo temporal**, trabajo y contratos por tiempo determinado, incluidos Proyecto por tareas, trabajo estacional, trabajo "casual" incluido el cotidiano;
- **a tiempo parcial**: tareas con una jornada inferior a las horas de trabajo : de un trabajador full -time o empleo por tiempo parcial marginal o trabajo por " llamada" incluido contratos " o hora"
- **trabajo por agencia** ; trabajo subcontratado a través de una agencia o institución empleadora diferente de la empresa o lugar donde desarrolla su tarea ;
- **auto empleo dependiente** ; relaciones de empleo ocultas o "fraudulentas", o figuradas ; o encubiertas;



Organización no-estándar del tiempo de trabajo; 2) Contratos atípicos de empleo; 3) Relaciones laborales atípicas y 4) los denominados trabajos " on demand" o " O horas" , "gig work", etc .

ALC: HETEROGENEIDAD ESTRUCTURAL= HETEROGENEIDAD SOCIAL=NECESIDAD DE REDUCIR AMBAS

- Informalidad;
- Desigualdad creciente;
- Relación entre inversión en formación ,
productividad e innovación;
- Triple pertinencia de los sistemas de FTP
(Weller, Gontero)
 - a las demandas del aparato productivo,
 - a las necesidades y preferencias de las personas y
 - a la estrategia de desarrollo del país de que se
trate

DEMANDA DE NUEVAS COMPETENCIAS SABERES Y HABILIDADES

Demanda de nuevos perfiles ocupacionales hacia puestos con habilidades y conocimientos multidimensionales, cambiantes, que no se limita a la obtención de calificaciones o grados académicos, sino a procesos de “formación continua” o de “educación y capacitación permanente” a lo largo de la vida.

EXPERIENCIAS EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN MATERIA DE ANTICIPACIÓN DE DEMANDAS

- Estudios macroeconómicos con utilización de la matriz insumo-producto; econometrías
- Encuestas a empresas;
- Observatorios laborales;
- Estudios sectoriales (en el que se debe destacar el modelo SENAI y la difusión realizada por CINTERFOR /OIT)
- Certificación de competencias (no es exactamente prospectiva pero la metodología puede utilizarse en el proceso)

La experiencia dominicana

- Estudio macro (información dispersa)
- Estudio prospectivo sobre demandas (2015-2021) de las cualificaciones técnico- profesionales en República Dominicana del 2015 www.educa.org.do/.../Estudio-Prospectivo-Sobre-Demandas-Cualificaciones-Tecnico-Profesionales en República Dominicana.
- Observatorio laboral (EMLAD)
- Certificación de competencias
- Modelo SENAI-CINTERFOR : Construcción, Hotelería, Comunicaciones, Empleos verdes

Ustedes los conocían? A todos? A algunos?
Es suficiente?

PROBLEMAS LOCALES : SIMILARES A LA DE LA MAYORÍA DE LOS PAÍSES DE ALC

- En general, escasa preocupación nacional estratégica y falta de mandato ;
- Carencia de sistemas estadísticos y de información continua que permitan la realización sistémica y permanente de este tipo de estudios ;
- Los esfuerzos por anticipar demandas de habilidades se realizan de manera aislada, poco coordinada, y sin procesos estandarizados. Baja articulación y diversidad de actores públicos y privados involucrados
- Los resultados tampoco son informados de manera sistemática ni para las decisiones de política ni para los ofertantes ni para las inversiones privadas

. REFLEXIONES FINALES

- Importancia de Incentivar la producción de información para lograr sistemas de prospectiva sistemáticos, articulados, útiles para la futura fuerza de trabajo, para los hacedores de política y que respondan a las demandas a futuro del sector productivo;
- Necesidad de flexibilizar las instituciones del SFTP para responder a la demanda (triple pertenencia) ;
- Importante necesidad de mejorar la subcalificación de la fuerza de trabajo de la región (informalidad vs productividad)

**SON LOS REQUISITOS PARA RESPONDER DE MANERA ÁGIL Y
DINÁMICA A LOS DESAFÍOS DE LOS CAMBIOS
TECNOLÓGICOS Y ORGANIZACIONALES PARA LOGRAR
MAYOR DESARROLLO CON MENOR DESIGUALDAD**



MUCHISIMAS
GRACIAS!!!!