



Trabajo y promoción de empleo: Tendencias sectoriales al 2050

Trabajo y Promoción de Empleo: Tendencias sectoriales al 2050

Giofianni Diglio Peirano Torriani

Presidente del Consejo Directivo
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

Luis Enrique de la Flor Saenz

Director Ejecutivo
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

Jordy Vílchez Astucuri

Director Nacional de Prospectiva y Estudios Estratégicos

Equipo técnico:

Katherine Guadalupe Muñoz, Milagros Estrada Ramos y Yiem Ataucusi Ataucusi

Editado por:

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
Av. Canaval y Moreyra 480, piso 21
San Isidro, Lima, Perú
(51-1) 211-7800
webmaster@ceplan.gob.pe
www.ceplan.gob.pe
@Derechos reservados
Primera edición, diciembre 2023

Contenido

Introducción	5
Tendencias sectoriales	6
1 Mayor fuerza laboral en la micro, pequeña y mediana empresa	8
2 Incremento de trabajadores independientes	12
3 Mayor oferta laboral en el sector servicios	16
4 Mayor adopción del teletrabajo en América Latina y el Caribe	19
5 Incremento de empleos en energía renovable	23
6 Menor incidencia del trabajo infantil	26
7 Mayor preocupación por la seguridad y salud laboral	29
8 Incremento de violaciones de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras	33
9 Mayor dificultad para encontrar talento calificado	38
10 Mayor movilidad laboral	42
Consideraciones finales	46

Contenido de figuras

Figura 1. Mundo: pequeñas y medianas empresas (PYME), en el periodo 2010-2021 (millones).	9
Figura 2. Perú: micro y pequeñas empresas (MYPEs), en el periodo 2007-2021 (millones).	9
Figura 3. Perú: población económicamente activa ocupada en micro y pequeñas empresas (MYPEs), en el periodo 2007-2021 (millones de personas).	10
Figura 4. Mundo, América y el Caribe: trabajadores por cuenta propia, en el periodo 2010-2021 (millones de trabajadores).	13
Figura 5. Perú: población económicamente activa ocupada independiente, en el periodo 2007-2021 (millones de personas).	13
Figura 6. Perú: población ocupada trabajador independiente, en el periodo 2012-2022 (porcentaje).	14
Figura 7. Mundo, América y el Caribe: trabajadores en el sector terciario (servicios), en el periodo 2010-2021 (millones).	17
Figura 8. Perú: población económicamente activa ocupada, en el periodo 2010- 2021 (millones).	17
Figura 9. América Latina y el Caribe: teletrabajo según datos de LinkedIn, en el periodo enero 2020-abril 2022 (porcentaje).	20
Figura 10. Perú: trabajadores en el sector formal privado mediante modalidad de teletrabajo, en el periodo enero 2020-mayo 2023 (número).	20
Figura 11. América del Sur: Los talentos creen que en un futuro va a ser más común ser nómada digital, 2023.	21
Figura 12. Mundo: evolución del empleo en energía renovable por tecnología, en el periodo 2012-2022 (millones).	24
Figura 13. Mundo: empleos en el sector energético, en el periodo 2019-2030 (millones).	24
Figura 14. Mundo: niños de 5 a 17 años en trabajo infantil y trabajo peligroso, en el periodo 2000-2020 (millones).	27
Figura 15. Mundo: niños de 5 a 17 años en trabajo infantil y trabajo peligroso, en el periodo 2020-2030 (millones).	27
Figura 16. Perú: niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años en actividad económica, en el periodo 2012-2021 (porcentaje).	28
Figura 17. Mundo: personas empleadas que han experimentado violencia y acoso en el trabajo y la última vez que lo experimentaron, 2021 (porcentaje).	30
Figura 18. Mundo y América del Sur: personas que alguna vez sufrieron lesiones graves mientras trabajaban, 2019 (porcentaje).	30
Figura 19. Perú: notificaciones de accidentes en el trabajo, en el periodo 2015-2022 (número).	31
Figura 20. Mundo: países que violan los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en el periodo 2014-2023 (porcentaje).	34
Figura 21. Mundo: Índice Global de los Derechos, en el periodo 2014-2023 (porcentaje).	35
Figura 22. América del Sur: Índice Global de los Derechos, en el periodo 2014-2023 (porcentaje).	35
Figura 23. América del Sur: nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales, en el periodo 2015-2021 (puntos).	36
Figura 24. Mundo: organizaciones que luchan por encontrar talento calificado, en el periodo 2010-2023 (porcentaje).	39
Figura 25. Mundo: países con mayor escasez de talento, en el periodo 2022-2023 (porcentaje).	39
Figura 26. América Latina: escasez de talento, en el periodo 2022-2023 (porcentaje).	40
Figura 27. Mundo: personas que cambiaron a un nuevo trabajo, en el periodo 2019-2022 (porcentaje).	43
Figura 28. Mundo: estado laboral según cuándo las personas cambiaron de empleo por última vez, en el periodo 2019-2022 (porcentaje).	43
Figura 29. Mundo: personas dispuestas a tener un nuevo empleo, 2023 (porcentaje).	44

Introducción

El Plan Estratégico Sectorial Multianual es un instrumento de planeamiento sectorial que presenta estrategias de uno o más sectores a cargo de un ministerio para el logro de los objetivos nacionales que se priorizan en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional. El proceso de formulación o actualización de los planes estratégicos sectoriales multianuales se enmarca dentro del ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua. En ese sentido, en un primer momento, el sector debe de comprender plenamente la realidad en la que se encuentra, tanto las características de las personas a las que atiende y sus necesidades, como las características de los servicios que brinda. Esta comprensión debe estar reflejada en la imagen actual del sector, que responde a la pregunta de cómo vivimos hoy. Luego, tomando como insumo el resultado anterior, se responde a la pregunta cómo queremos vivir en el futuro, y esa respuesta se refleja en la imagen deseada del futuro del sector, que detalla las mejoras que el sector espera lograr en la provisión de servicios y en la calidad de vida de las personas. Esto motivará el accionar del Estado, representado por diversos actores públicos, privados y de la sociedad civil.

No obstante, **el futuro deseado del sector** puede verse influenciado por **una serie de elementos** que afectan su desarrollo, como las tendencias. Las tendencias sectoriales **son fuerzas o fenómenos consistentes en el tiempo** que se manifiestan en un sector específico. Estas tendencias impactan o afectan el desarrollo sectorial y territorial a mediano y largo plazo, además de caracterizar el entorno global, regional y nacional, los mismos que están experimentando cambios

rápidos y que se vuelven cada vez más complejos. En ese sentido, se identificaron y analizaron **diez tendencias** que impactan en el **sector trabajo y promoción de empleo** y/o que alteran su curso de acción para lograr el futuro deseado del sector. Las tendencias analizadas en este reporte son: mayor fuerza laboral en la micro, pequeña y mediana empresa, incremento de trabajadores independientes, mayor oferta laboral en el sector servicios, mayor adopción del teletrabajo en América Latina y el Caribe, incremento de empleos en energía renovable, menor incidencia del trabajo infantil, mayor preocupación por la seguridad y salud laboral, incremento de violencias de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, mayor dificultad para encontrar talento calificado y mayor movilidad laboral.

Como metodología para la identificación de las tendencias, primero se revisó información secundaria para priorizar las tendencias que **presentan evidencia, comportamiento tendencial histórico, y estimación futura (cuantitativa o cualitativa)**; además de estar alineadas con el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050. El resultado fue consultado y validado por los especialistas de la Dirección Nacional de Prospectiva y Estudios Estratégicos (DNPE) del Ceplan. Finalmente, como parte del análisis de las tendencias, se describió los datos históricos que demuestran el comportamiento pasado y presente del fenómeno tendencial del sector, ya sea a nivel mundial y/o regional y/o nacional, así como una estimación de su comportamiento futuro.

TENDENCIAS
SECTORIALES
SECTOR TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Tendencias sectoriales

El panorama laboral está experimentando transformaciones significativas, influenciadas por una serie de tendencias interconectadas que remodelan tanto la estructura de empleo como las actitudes hacia el trabajo.

Una transformación significativa se observa en el **crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (PYMEs)**, que se están convirtiendo en pilares fundamentales para la creación de empleo. A nivel mundial, el número de estas empresas ha aumentado, siendo ese crecimiento también evidente en América del Sur y en países como el Perú, donde el número de MYPEs y sus empleados han mostrado un incremento sustancial, pasando de 12 millones de trabajadores en 2007 a 14 millones en 2021 aproximadamente.

Paralelamente, el trabajo autónomo está ganando terreno, con una tendencia hacia un **mayor número de trabajadores independientes**. Esta transformación, observable a nivel mundial y en regiones específicas como América Latina, sugiere un cambio en la naturaleza del empleo, con más personas optando por carreras autónomas. El **sector servicios muestra un crecimiento significativo a nivel mundial**, reflejando el cambio en la naturaleza de las economías modernas hacia sectores más orientados a los servicios. En países como el Perú, la población empleada en servicios está aumentando, demostrando una transición económica y laboral hacia actividades de servicio.

El **teletrabajo ha experimentado un auge**, especialmente desde el año 2020, debido a la pandemia y la creciente presencia de nómadas digitales. En América Latina y el Caribe, se ha registrado un aumento significativo en esta modalidad de trabajo, con países como Colombia y México liderando la tendencia con casi el 80 % y el 55 % de los empleos realizados de forma remota, respectivamente.

El sector de las **energías renovables está experimentando un notable aumento en el empleo**, reflejando la importancia creciente de las energías sostenibles en la economía global.

Este crecimiento es un indicador de los esfuerzos por abordar el cambio climático y la transición hacia fuentes de energía más limpias y renovables.

En cuanto al **trabajo infantil**, se proyecta una disminución hacia 2030, especialmente en regiones como América Latina, lo que sugiere un progreso en la lucha contra esta problemática a nivel mundial. **La seguridad y salud laboral están ganando atención**, con un enfoque creciente en la creación de entornos de trabajo más seguros y saludables. Esto refleja una mayor conciencia sobre la importancia del bienestar de los trabajadores y la prevención de riesgos laborales.

Pese a ello, a nivel de los derechos legales, existe **mayores violaciones a los derechos de los trabajadores**, con un aumento en las restricciones a los derechos laborales a nivel mundial. Este fenómeno subraya la importancia de los sindicatos y la lucha por los derechos laborales en un contexto global cambiante.

Por otro lado, se identifica una **mayor dificultad para encontrar talento calificado**, marcando un desafío significativo para los empleadores. Esta situación se refleja de manera variada en América Latina. Otros países como Costa Rica, Perú, México y Colombia también han visto incrementos en esta problemática, aunque en diferentes magnitudes. Esta tendencia pone de manifiesto la necesidad de estrategias más efectivas para atraer y retener talento en un mercado laboral cada vez **más móvil y competitivo**.

Estas tendencias, desde el crecimiento de las PYMEs y el trabajo autónomo hasta el auge del sector servicios, el teletrabajo, y las energías renovables, junto con una mayor atención a la seguridad laboral y los derechos de los trabajadores, destacan la evolución dinámica del trabajo y la necesidad de adaptación en un entorno laboral en constante cambio.

1. Mayor fuerza laboral en la micro, pequeña y mediana empresa

Hacia 2030, se prevé la necesidad de crear millones de empleos adicionales para dar cabida al crecimiento de la fuerza laboral mundial, lo que convierte la promoción de las PYME (pequeña y mediana empresa) en una prioridad fundamental para numerosos gobiernos a nivel global. A escala mundial, se aprecia un aumento en la estimación del número de PYMEs, que ha evolucionado de 260,37 millones en 2010 a 332,98 millones en 2021. En América del Sur, también se ha evidenciado una tendencia creciente respecto al número de PYMEs, pasando de alrededor de 15,46 millones en 2010 a 17,94 millones en 2021. En el caso de Perú, el número de Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) experimentaron un incremento, pasando de 4,79 millones en 2007 a 5,46 millones en 2021, esto se acompaña de un aumento en su número de trabajadores al comparar los años 2007 y 2021; es decir, la cantidad de empleados se elevó de 11,68 millones a 14,16 millones, respectivamente.

Las micro y pequeñas empresas, desempeñan un papel preponderante en la fuerza laboral en numerosas regiones. Sin embargo, se enfrentan a desafíos como limitaciones en el acceso a financiamiento y deficiencias en la infraestructura digital. En el caso de Perú, las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) han mantenido un crecimiento constante. En economías en desarrollo, las PYMEs formales contribuyen hasta un 40 % al Producto Interno Bruto (PIB), y se prevé la importancia de apoyar su desarrollo, a pesar de los obstáculos relacionados con el financiamiento.

Las micro y pequeñas empresas, así como los trabajadores autónomos, forman la mayor parte de la fuerza laboral en numerosos países, superando el 90 % en diversas áreas geográficas, que incluyen África oriental, central y occidental, el sur de Asia y América Latina. Incluso en economías desarrolladas, representan más del 50 % de los empleados. No obstante, estas entidades enfrentan desafíos como la limitación en el acceso a financiamiento, carencias en infraestructura digital y escaso respaldo gubernamental. Su vulnerabilidad ante crisis económicas y eventos naturales, como se evidenció en la pandemia de la COVID-19, subraya la necesidad de recibir apoyo por parte del gobierno y el sector privado (Organización Internacional del trabajo, 2023).

A nivel global, se observa un incremento en la estimación del número de pequeñas y medianas empresas, evolucionando de 260,37 millones en 2010 a 332,98 millones en 2021, a pesar de una disminución registrada en 2020 (327,80 millones). En el continente africano,

las pymes exhiben un crecimiento sostenido, ascendiendo de aproximadamente 51,43 millones en 2010 a 62,88 millones en 2021, a pesar de un revés puntual en 2020 (61,35 millones). Por su parte, en Asia la tendencia fue significativamente creciente y sostenida en el tiempo, con un aumento que va desde aproximadamente 132,07 millones de pymes en 2010 hasta 186,1 millones en 2021. Australia ha experimentado un crecimiento modesto en la cantidad de pymes, pasando de 0,84 millones en 2010 a un millón en 2021. En Europa, el número de pymes ha crecido de manera constante, desde alrededor de 28,4 millones en 2010 hasta 33,21 millones en 2021. América del Sur también ha mostrado una tendencia al crecimiento, pasando de aproximadamente 15,46 millones en 2010 a 17,94 millones en 2021. América del Norte, por otro lado, ha experimentado una tendencia mixta, con ciertas fluctuaciones a lo largo de los años, pero en términos generales, se ha producido una disminución, pasando de 32,17 millones en 2010 a 31,85 millones en 2021, como se muestra en la Figura 1.

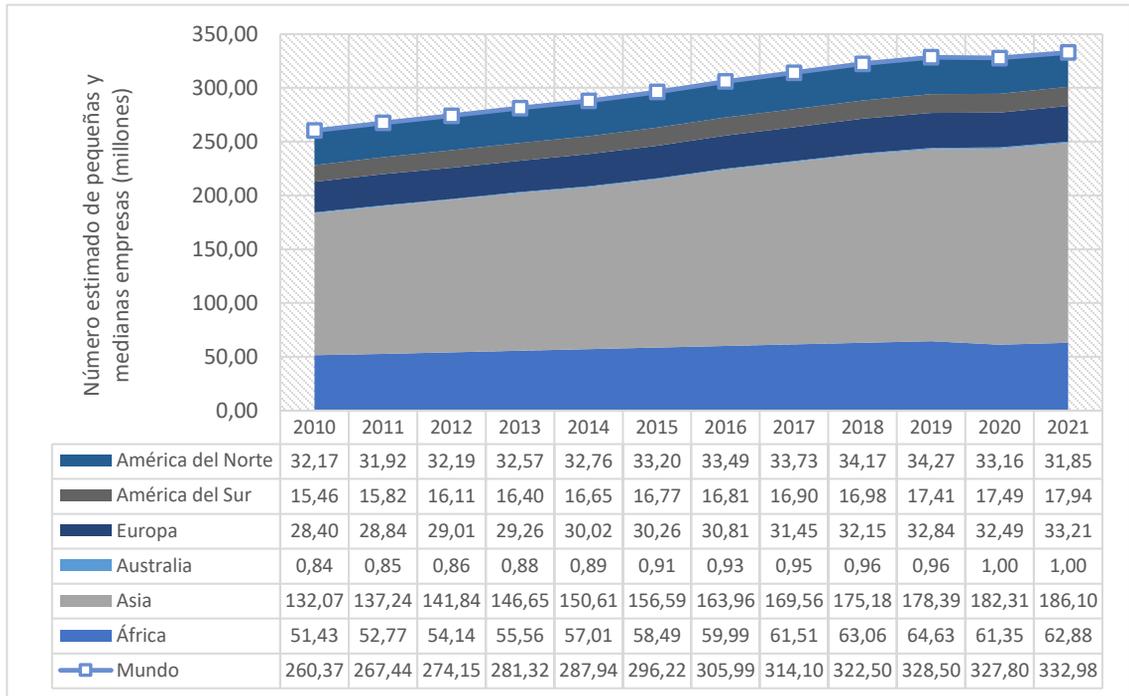


Figura 1. Mundo: pequeñas y medianas empresas (pyme), en el periodo 2010-2021 (millones).

Nota. Datos recopilados por Statista, aproximadamente el 75 % de las cifras se sustentan en fuentes nacionales. Adaptado de "Economy & Politics", de Statista (2022).

En cuanto al Perú, en la Figura 2, el número de micro y pequeñas empresas (mypes) tuvo una tendencia general al alza en el periodo 2007-2019, con un crecimiento constante que lleva a la cifra a pasar de 4,79 millones a 6,06 millones de mypes. No obstante, en 2020, se produce una marcada disminución a 3,11 millones de mypes; y en 2021, se observa una recuperación significativa, alcanzando los 5,46 millones de mypes.

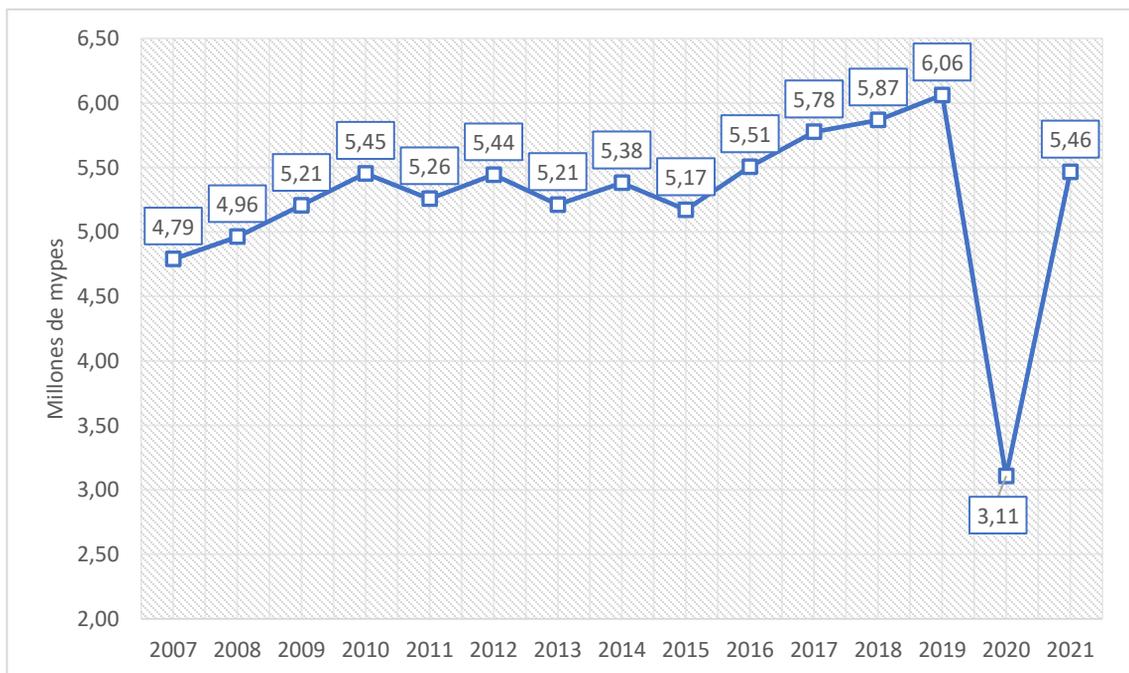


Figura 2. Perú: micro y pequeñas empresas (MYPES), en el periodo 2007-2021 (millones).

Nota. Adaptado de "El panorama de las MYPE en el Perú", de Comex Perú (Comex Perú, 2022).

Por otro lado, en el Perú, las micro y pequeñas empresas, comprendiendo las microempresas como aquellas que tiene como máximo hasta 10 trabajadores, y pequeñas empresas a las que tienen entre 11 y 100 trabajadores, exhibieron una tendencia de crecimiento en cuanto a la cantidad de empleo que generaron en el periodo 2007-2021. En 2007, la Figura 3 muestra el número de trabajadores en mypes que ascendía a 11,68 millones, experimentando un aumento progresivo hasta llegar a 13,64 millones en 2019. A pesar de una reducción en la fuerza laboral en el año 2020, que se situó en 12,11 millones debido a los efectos adversos de la pandemia de la COVID-19, la tendencia general se mantuvo creciente, llegando a 14,16 millones en 2021.

En el ámbito de las microempresas, se registró una cantidad de empleos de aproximadamente 10,69 millones de personas en 2007; y, al término de 2021, esta cifra ascendió significativamente a 13,03 millones, lo que representa un incremento considerable en la fuerza laboral de las microempresas. En cuanto a las pequeñas empresas, se observó un patrón similar de crecimiento. En 2007, alrededor de 0,99 millones de personas se encontraban empleados en este segmento empresarial, y a pesar de fluctuaciones ocasionales a lo largo de los años, la tendencia general fue ascendente. En 2021, se contabilizaron alrededor de 1,12 millones de personas empleadas en pequeñas empresas, como se muestra en la Figura 3.

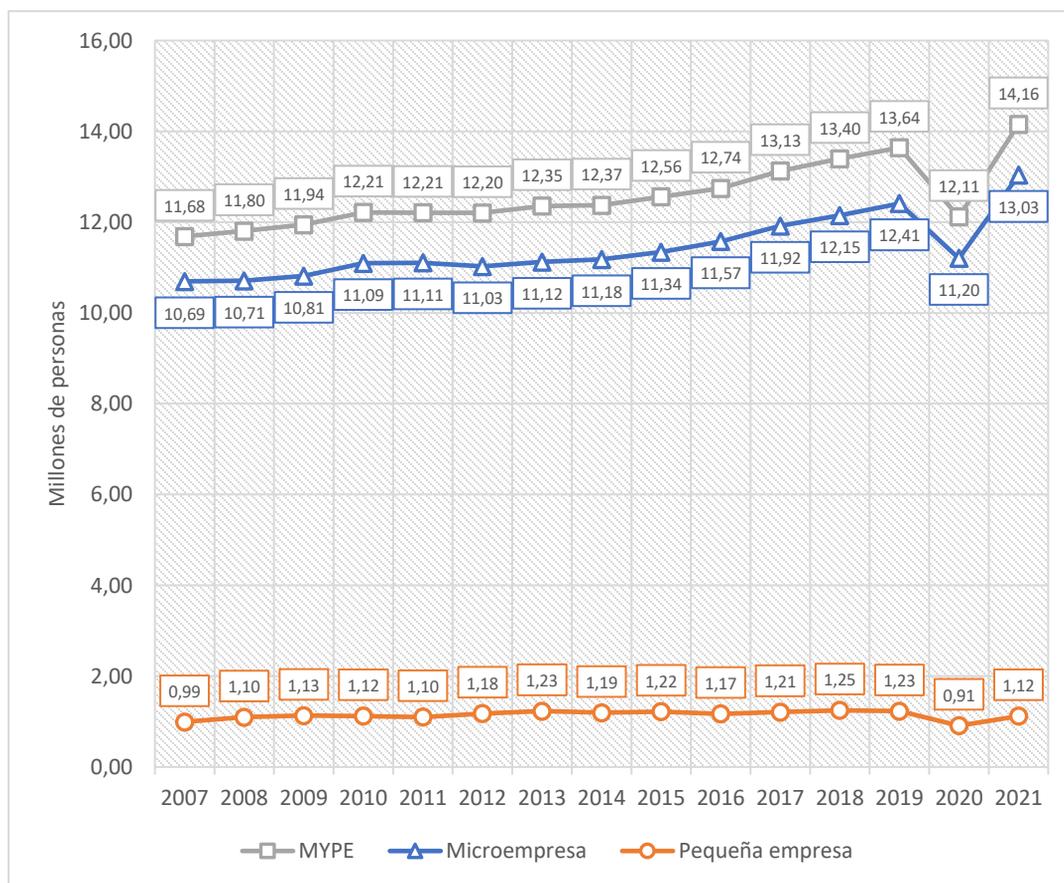


Figura 3. Perú: población económicamente activa ocupada en micro y pequeñas empresas (MYPEs), en el periodo 2007-2021 (millones de personas).

Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos del INEI (2023).

En economías en desarrollo, las pequeñas y medianas empresas formales representan una parte considerable del Producto Interno Bruto (PIB), contribuyendo hasta el 40 %. Cuando se incorporan las pequeñas empresas informales, este porcentaje se vuelve aún más significativo. Se proyecta que para el año 2030, se requerirán 600 millones de empleos adicionales para acomodar el crecimiento de la fuerza laboral global, lo que convierte el fomento de las pymes en una prioridad fundamental para numerosos gobiernos a nivel mundial. En los mercados emergentes, la mayoría de los empleos formales son generados por las pymes, siendo responsables de siete de cada diez empleos. No obstante, el acceso a la financiación se erige como una barrera crucial para el desarrollo de estas empresas, siendo el segundo obstáculo más mencionado que enfrentan las pymes al intentar expandir sus operaciones en economías en desarrollo y mercados emergentes (The World Bank, 2023).

Finalmente, para impulsar el crecimiento de las pymes, es esencial contar con una sólida gobernanza, promover el diálogo social, mantener estabilidad macroeconómica, brindar apoyo cultural y social, contar con una infraestructura adecuada, adoptar tecnologías de la información, promover la educación y garantizar equidad económica. Aunque las pymes enfrentan persistentes obstáculos de acceso a financiamiento, formación e información, se debe trabajar en la promoción de la transición a la formalidad para prevenir la competencia desleal y protegerlas en situaciones de crisis económicas. Además, se considera crucial implementar incentivos y mecanismos de cumplimiento para fortalecer la calidad y transparencia en la inspección del trabajo, asegurando así la seguridad jurídica (Organización Internacional del trabajo, 2022).

Referencias

- Comex Perú. (2022). El panorama de las MYPE en el Perú. Obtenido de <https://www.comexperu.org.pe/dashboards/mype>
- INEI. (octubre de 2023). Sistema de Información regional para la toma de decisiones. Obtenido de <https://systems.inei.gob.pe/SIRTOD/app/consulta>
- Organización Internacional del trabajo. (27 de junio de 2022). Guía de la Recomendación 189: Creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/small-enterprises/WCMS_849435/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del trabajo. (23 de junio de 2023). Microempresas y pequeñas empresas: motores de creación de empleo. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/micro-and-small-enterprises-engines-of-job-creation/>
- Statista. (agosto de 2022). Economy & Politics. Obtenido de <https://www.statista.com/statistics/1261598/global-smes-by-region/>
- The World Bank. (2023). Small and Medium Enterprises (SMEs) Finance. Obtenido de <https://www.worldbank.org/en/topic/smefinance>

2. Incremento de trabajadores independientes

Hacia 2028, se prevé que la proporción de trabajadores autónomos superará a la de empleados a tiempo completo. A nivel global, se ha observado un incremento en el número de trabajadores autónomos del año 2010 (1010,1 millones) al año 2021 (1130,9 millones). En el caso de América Latina y el Caribe, se ha experimentado un crecimiento significativo, en el número de trabajadores autónomos en el periodo 2010-2021, pasando de 68,8 a 83,9 millones, mientras que, en América del Norte, el incremento ha sido más moderado, aumentando de 8,2 a 8,7 millones en el mismo periodo. En el contexto peruano, la población económicamente activa independiente ha mostrado un aumento moderado del año 2007 (4,94 millones) al año 2021 (6,54 millones); además, el porcentaje de la población ocupada que trabaja como independientes ha aumentado del 34,8 % en 2012 al 37,7 % en 2022.

En el Perú, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat) ha definido específicamente a los trabajadores independientes como aquellos que ofrecen servicios de manera personal e individual sin estar subordinados. A nivel mundial, se observó un aumento constante en el número de trabajadores autónomos, aunque se vio interrumpido en 2020 debido a la pandemia de la COVID-19. En América Latina y el Caribe y en América del Norte experimentan el mismo comportamiento. La rápida adopción de la tecnología en América Latina y el Caribe está transformando el mercado laboral; sin embargo, la mayoría de los trabajadores independientes carecen de seguridad social, lo que requiere soluciones adaptadas a la evolución del trabajo en la región, incluyendo sistemas de aseguramiento y productos flexibles que aprovechen la tecnología.

En el Perú, se ha establecido definiciones específicas para los trabajadores independientes. La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat) identifica a los trabajadores independientes como aquellos que ofrecen servicios de manera personal e individual sin estar subordinados, incluyendo profesionales, directores de empresas, síndicos, mandatarios y otros. Además, las rentas de cuarta categoría se refieren a ingresos obtenidos de la práctica independiente de una profesión u oficio. Según la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), los trabajadores independientes se dividen en dos categorías: aquellos que trabajan por cuenta propia y los empleadores, este último abarca a quienes administran sus propios negocios, oficios o empresas, con o sin trabajadores remunerados a su cargo (Azua Herrera, Carmona, Mondragón, & Vivanco, 2023, pág. 50).

En el periodo 2010-2021, se ha observado a nivel global un incremento general en la cantidad de trabajadores independientes, tal como se ilustra en la Figura 4. Partiendo de una cifra de 1010,1 millones en 2010, se ha experimentado un crecimiento progresivo que ha llegado en el año 2021 a una cifra de 1130,0 millones. No obstante, este progreso sostenido se vio momentáneamente interrumpido en el año 2020, con una cifra de 1079,4 millones, atribuible a la pandemia de la COVID-19. En el contexto de América Latina y el Caribe, los trabajadores independientes ascendieron desde 68,8 millones hasta 83,9 millones en el mismo periodo de análisis, manifestando un crecimiento destacado, a pesar también de una caída temporal en el año 2020, cuando descendió a 76,8 millones. Por otro lado, en América del Norte, se registró un incremento más moderado, pasando de 8,2 millones a 8,7 millones trabajadores independientes en el periodo 2010-2021, pese a evidenciarse una leve disminución en el año 2020, con una cifra de 8,3 millones.

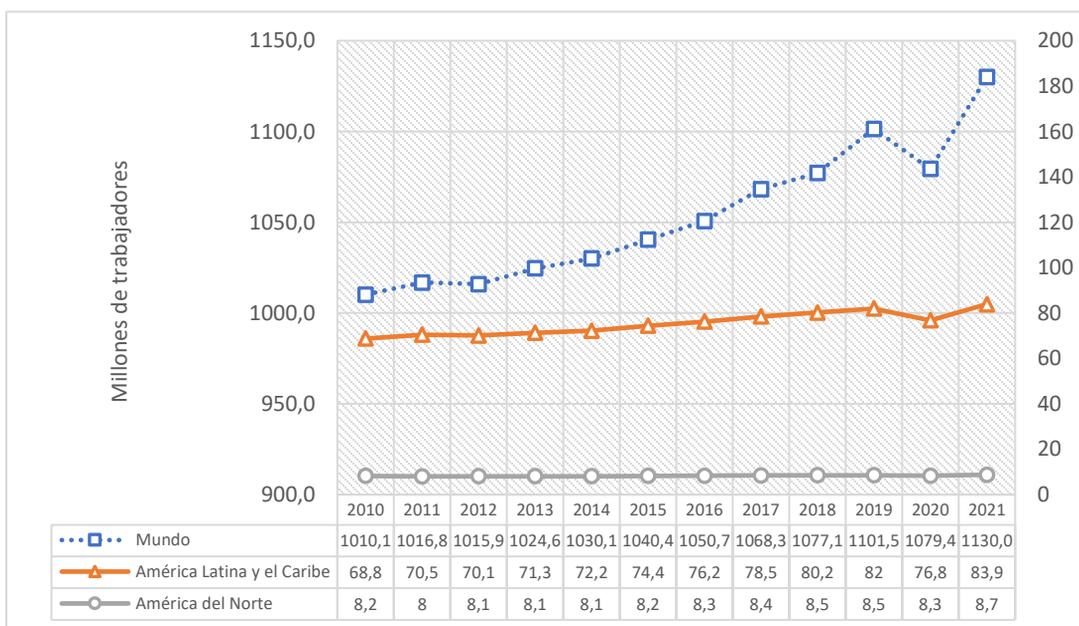


Figura 4. Mundo, América y el Caribe: trabajadores por cuenta propia, en el periodo 2010-2021 (millones de trabajadores).
Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo (2023).

En el contexto peruano, la Figura 5 presenta la evolución constante de la población económicamente activa (PEA) independiente a lo largo del periodo 2007-2021. En el año 2007, esta cifra se situaba en 4,94 millones de personas y, desde entonces, ha mostrado un incremento sostenido, alcanzando su punto más alto en 2021, con un total de 6,54 millones de PEA independiente. A pesar de una marcada disminución en 2020, que la llevó a 5,70 millones, la tendencia general se ha mantenido ascendente.

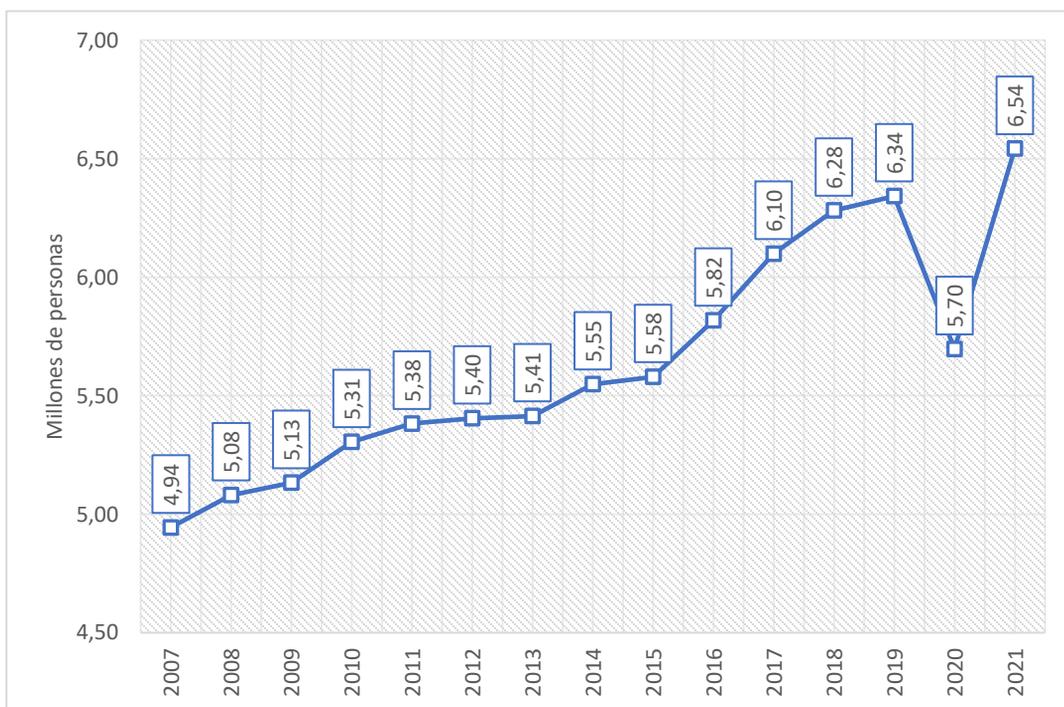


Figura 5. Perú: población económicamente activa ocupada independiente, en el periodo 2007-2021 (millones de personas).
Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos del INEI (2023a).

Por su parte, la tendencia del porcentaje de población ocupada trabajadora independiente también mostró un aumento en el periodo 2012-2022, donde se observa que pasó de 34,8 % a 37,7 %. No obstante, en 2019, esta tendencia experimentó una ligera disminución y llegó a 37 %, pero retornó al alza en 2020, alcanzando su máximo porcentaje, es decir, a

38,2 %. En 2021, el porcentaje del año anterior se mantuvo. Sin embargo, en 2022, la tendencia exhibe un retroceso, es decir, disminuyó a 37,7 %, como se muestra en la Figura 6. En ese sentido y bajo un análisis integral, los datos reflejan un aumento en el porcentaje de población ocupada trabajadora independiente entre 2012 y 2022.

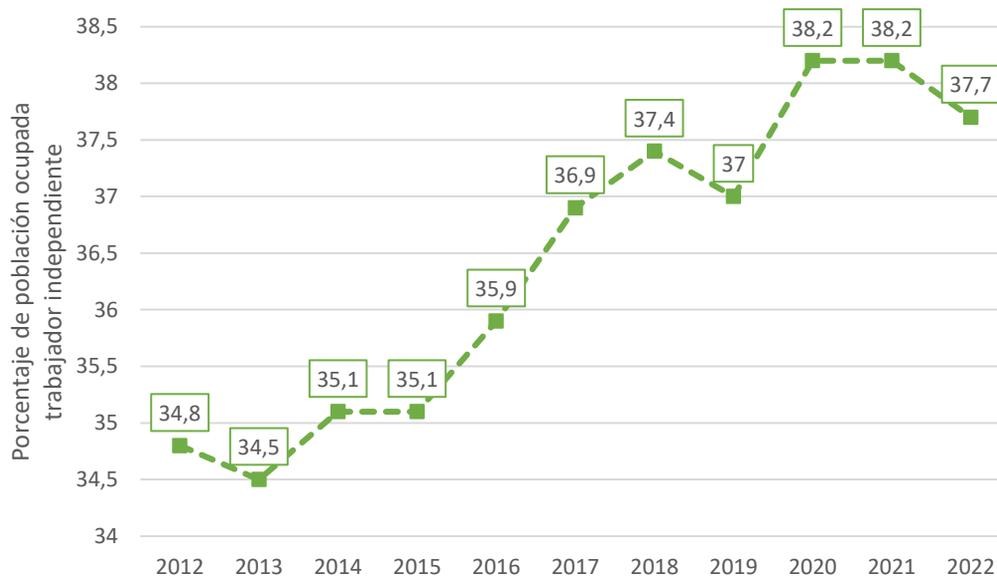


Figura 6. Perú: población ocupada trabajador independiente, en el periodo 2012-2022 (porcentaje).
Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos del INEI (2023b).

Además, es notable la predominancia de los trabajadores independientes en el sector de servicios en el contexto peruano. En el año 2021, el 46,5 % de los autoempleados involuntarios (quienes optan por la independencia debido a necesidades económicas) y el 43,0 % de los independientes voluntarios (quienes eligen ser independientes) desempeñaron sus actividades en esta área específica. Esta tendencia se replica en el ámbito comercial, donde el 37,3 % de los independientes involuntarios y el 38,8 % de los independientes voluntarios llevaron a cabo sus labores en 2021 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

Cabe mencionar que, la rápida adopción de la tecnología en América Latina y el Caribe está ejerciendo un impacto significativo en el mercado laboral. Aunque a menudo se destacan las consecuencias negativas como ingresar a la informalidad, esta transformación conlleva oportunidades substanciales. Debido

a que, la integración de la tecnología puede impulsar la productividad y fomentar un crecimiento económico más inclusivo, al facilitar una coincidencia eficiente entre la oferta y la demanda de empleo. No obstante, la mayoría de los trabajadores independientes operan en contextos informales y carecen de seguridad social. Además, la flexibilidad laboral y la naturaleza de tener muchas ocupaciones independientes serán cada vez más comunes, por lo que resulta crucial encontrar soluciones para prevenir que las personas enfrenten riesgos de falta de cobertura social. Por lo que se necesita ajustar los regímenes de seguridad social a las demandas de los trabajadores (Azuara Herrera, Carmona, Mondragón, & Vivanco, 2023, págs. 67-70).

Hacia 2028, es probable que la proporción de trabajadores independientes supere a la de empleados a tiempo completo. Esto se debe a que las empresas están recurriendo cada vez más a las habilidades de los trabajadores autónomos, pese a que se enfrentan a un desafío significativo: las herramientas necesarias para contratar y remunerar a estos trabajadores son diversas y se encuentran dispersas en línea y fuera de línea (Drenik, 2023).

Según un estudio en el Perú, se destaca la necesidad de impulsar un sistema de pensiones obligatorio para trabajadores independientes, especialmente en un contexto de alta informalidad laboral. La propuesta incluye una reforma con incentivos fiscales para fomentar la formalización, la creación de una cuenta de ahorro previsional, respaldada por un subsidio estatal para asegurar una pensión universal vitalicia que combine una pensión mínima otorgada por el Estado y un componente de ahorro individual privado (Bianchi Sarmiento, 2022).

Referencias

- Azuara Herrera, O., Carmona, L., Mondragón, M., & Vivanco, F. (julio de 2023). Mejorar las vidas de los trabajadores independientes: el camino hacia su aseguramiento efectivo. Obtenido de BID: <http://dx.doi.org/10.18235/0005030>
- Bianchi Sarmiento, A. (2022). Trabajadores independientes económicamente activos y su afiliación al Sistema Privado de Pensiones peruano. Obtenido de Quipukamayoc: <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v30i63.22927>
- Drenik, G. (13 de abril de 2023). In The Future, Freelance Workers Will Dominate Over Full-Time Employees. Obtenido de Forbes: <https://www.forbes.com/sites/garydrenik/2022/04/13/in-the-future-freelance-workers-will-dominate-over-full-time-employees/?sh=18726b1e4e81>
- INEI. (octubre de 2023a). Estadísticas Empleo. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>
- INEI. (octubre de 2023b). Sistema de Información regional para la toma de decisiones. Obtenido de <https://systems.inei.gob.pe/SIRTOD/app/consulta>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). La dinámica del trabajador independiente en el Perú 2016-2021. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3623793/BEL%20N%C2%B0%2052%20-%20Trabajador%20%20independiente.pdf?v=1666113603>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Perspectivas Sociales Y Del Empleo en el Mundo. Obtenido de <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJOdW1iZXIiJnNlY3Rvcj1bXSZ5ZWYyRnJvbT0xOTkxJmluY29tZT1bXSZpbmRpY2F0b3I9WyJ2dWx1uZlJhYmxlRW1wbG95bWVudCJdJnN0YXR1cz1bIldvcmtpbmdGb3JPd24iXSZyZWdpb249WyJXb3JsZCJdJmNvdW50cnk9W10md29ya2luZ1BvdmV>

3. Mayor oferta laboral en el sector servicios

Hacia el futuro, el Banco Mundial propone fomentar la expansión del comercio de servicios, promover la adopción de tecnologías, elevar las competencias de los trabajadores y destacar aquellos servicios que generen beneficios para la economía en su conjunto. A nivel mundial, entre 2010 y 2019, se ha registrado un constante incremento de la cantidad de trabajadores del sector servicio, pasando de 1322,3 millones a 1663,7 millones. En el caso de Perú, se observa una tendencia creciente en la población empleada en el sector de servicios, aumentado de 8,60 millones en 2010 a 9,39 millones en 2021.

El sector de servicios se ha transformado en un elemento fundamental para el progreso económico en las naciones en desarrollo, brindando oportunidades de crecimiento, innovación y empleo de alta calidad. A nivel mundial, el empleo en el ámbito de servicios experimentó un crecimiento sostenido. Por su parte, la exportación de los servicios en América Latina requiere de seguimiento y respaldo político más sólidos, para impulsar su crecimiento. El Banco Mundial propone impulsar la adopción de tecnologías, mejorar las competencias de los trabajadores y resaltar servicios que beneficien a la economía en general, con un enfoque particular en los servicios digitales, destacando la relevancia de los datos precisos para un desarrollo económico efectivo.

El sector manufacturero ha sido tradicionalmente considerado como la principal vía para reducir la pobreza y crear empleos de calidad en economías de ingreso bajo y medio. No obstante, las naciones en desarrollo están cada vez más enfocadas en el sector de servicios como un medio para competir con las economías desarrolladas. Las transformaciones económicas impulsadas por los servicios ofrecen nuevas oportunidades en términos de escala, innovación y efectos indirectos similares a los que impulsaron la productividad en el sector manufacturero en el pasado. La tecnología digital permite la prestación de servicios a través de la atención a distancia, sucursales y franquicias, lo que amplía el alcance de los proveedores y les permite llegar a mercados más grandes. Por lo tanto, las tecnologías digitales también están mejorando los procesos de negocios (Banco Mundial, 2021).

La tendencia global del número de trabajadores en el sector terciario (servicios), a lo largo de los años, muestra un crecimiento al alza como se evidencia en la Figura 7. Desde 2010 hasta 2019, se observa un aumento constante en el número de trabajadores en este sector, pasando de 1322,3 millones a 1663,7 millones. Esta tendencia alcista indica un aumento significativo de la fuerza laboral en el sector de servicios durante la última década. Pese a que, en 2020, se registró un descenso en el número de trabajadores, con una cifra de 1601,9 millones, lo que pudo deberse a la influencia de eventos como la pandemia de la COVID-19, que afectó a la economía en todo el mundo. A pesar de esta disminución, la tendencia general de crecimiento se reanuda en 2021, con un número de trabajadores en el sector servicios de 1652,6 millones. La situación de empleo del sector servicios en América del Norte y en América Latina y el Caribe, se caracteriza por un incremento en el periodo 2010-2021. La cifra de América del Norte aumentó de 126,5 a 141,7 millones de trabajadores en sector servicios; mientras que en América Latina y el Caribe aumentó de 156,6 a 180,4 millones.

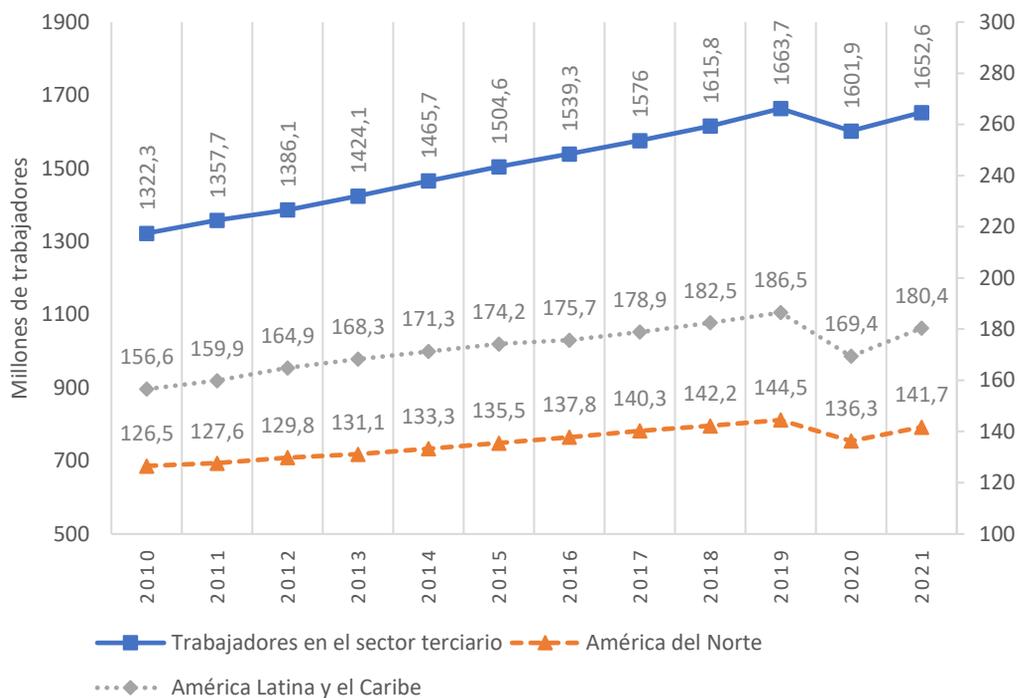


Figura 7. Mundo, América y el Caribe: trabajadores en el sector terciario (servicios), en el periodo 2010-2021 (millones).
Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo (2023).

Con respecto al Perú, la Figura 8 muestra la tendencia de la población ocupada en el sector de servicios. Donde se observa un aumento progresivo en el número de personas empleadas en el sector de servicios, pasando de 8,60 millones en 2010 a 10,22 millones en 2019. Sin embargo, en 2020, se registra una disminución significativa en el número de personas empleadas en dicho sector, con una cifra de 7,78 millones. La tendencia se recupera en 2021, con un número de personas empleadas en el sector de servicios de 9,39 millones. Por lo tanto, a pesar de la caída en 2020, la tendencia integral a lo largo de estos años sigue siendo positiva, con un crecimiento constante en la población ocupada en el sector de servicios.

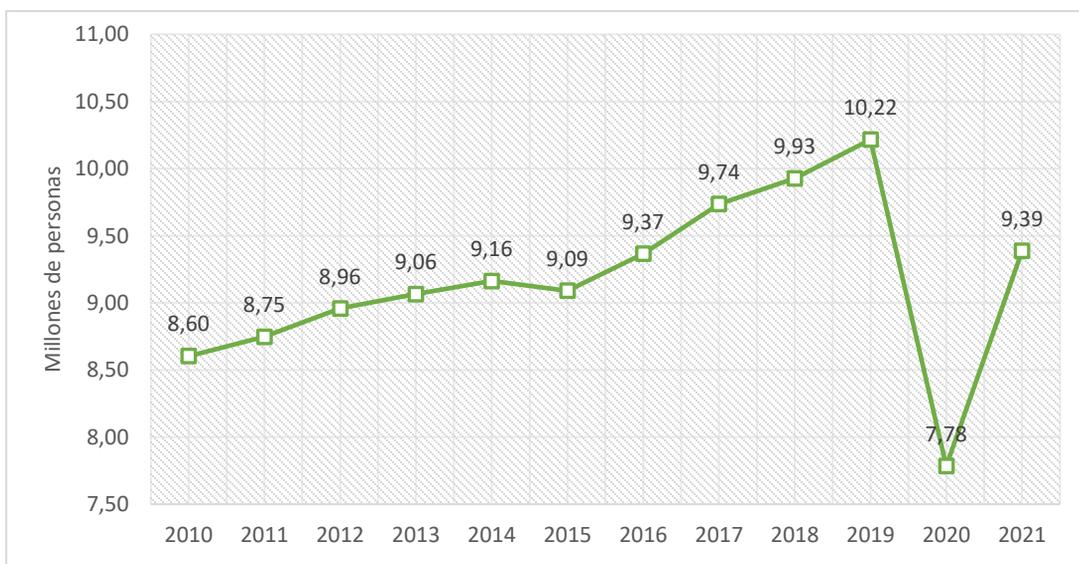


Figura 8. Perú: población económicamente activa ocupada, en el periodo 2010- 2021 (millones).
Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos del INEI (2022).

Sin embargo, la exportación de servicios en América Latina no está siendo adecuadamente rastreada, lo que lleva a subestimar su contribución. En el Perú, esto se debe a la falta de políticas públicas y a la rápida evolución tecnológica. La revalorización y la creación de políticas para el sector de servicios son esenciales para mejorar la competitividad del país. El Acuerdo de Comercio de Servicios (TISA) es un paso importante para apoyar el comercio de servicios en el Perú. Este acuerdo busca eliminar restricciones al comercio de servicios y proporcionar acceso a nuevos mercados. A pesar de los desafíos causados por la pandemia, el sector de servicios modernos ha demostrado ser resistente y capaz de generar oportunidades de empleo en el futuro (Comex Perú, 2021).

El Banco Mundial propone expandir el comercio de servicios, promover la adopción de tecnologías, mejorar las habilidades de los trabajadores y resaltar servicios que beneficien a la economía en general. Se recomienda replicar el éxito del comercio de bienes en el comercio de servicios, especialmente en el ámbito digital. Además, se subraya la importancia de políticas científicas y tecnológicas que impulsen los servicios, destacando el potencial de las tecnologías digitales, evidenciado por la aceleración durante la pandemia de la COVID-19. Se enfatiza la necesidad de fortalecer las habilidades de los trabajadores y se aboga por un enfoque de políticas que aborde las limitaciones en toda la cadena de valor de producción, promoviendo servicios como insumos para diversas industrias. Por último, se destaca la importancia de recopilar datos precisos sobre servicios con un análisis riguroso, dada su relevancia para el desarrollo económico. Por ende, ignorar esta perspectiva ya no es una opción viable (Banco Mundial, 2021).

Referencias

- Banco Mundial. (27 de setiembre de 2021). ¿A su servicio? Las economías en desarrollo apuestan por el sector de servicios para crecer. Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/es/voces/su-servicio-las-economias-en-desarrollo-apuestan-por-el-sector-de-servicios-para-crecer>
- Comex Perú. (6 de agosto de 2021). Una mirada al futuro: exportación de servicios. Obtenido de <https://www.comexperu.org.pe/articulo/una-mirada-al-futuro-exportacion-de-servicios>
- INEI. (2022). Compendio Estadístico. Perú 2022. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1872/COMPENDIO2022.html
- Organización Internacional del trabajo. (2023). Perspectivas Sociales Y Del Empleo en el Mundo. Obtenido de <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJOdW1iZXIiJnNlY3Rvcj1bIiNlcnZpY2VzIl0meWVhckZyb209MjAxMCZpbmNvbWU9W10maW5kaWNhdG9yPVsiZW1wbG95bWVudERpc3RyaWJ1dGlvbiJdJnN0YXR1cz1bXSZyZWdpb249WyJXb3JsZCJdJmNvdW50cnk9W10md29ya2luZ1BvdmVydHk>

4. Mayor adopción del teletrabajo en América Latina y el Caribe

Hacia el futuro, se prevé un aumento significativo del trabajo remoto debido a la creciente presencia de nómadas digitales. A inicios del año 2020, en América Latina y el Caribe, la proporción de empleos ofrecidos en modalidad de teletrabajo estaba por debajo del 10 %. Sin embargo, al comparar estos datos con los de abril 2022, el incremento fue significativo en casi todos países de la región, tal es así que, se destaca un aumento notable en Colombia, donde casi el 80 % de los empleos se realizan de forma remota, seguido de México con alrededor del 55 %. Argentina también experimentó un aumento significativo, llegando a casi el 50 %; mientras que, Perú y Brasil se situaron por debajo del 50 %, y Costa Rica y Chile se mantuvieron en cifras inferiores al 30 %. En cuanto al número de trabajadores que utilizan la modalidad de teletrabajo en el sector formal privado en el Perú, se reportó un incremento significativo, que pasó de 3000 empleados en enero de 2020 a 212 000 en mayo 2023.

El teletrabajo es una forma de empleo que se desprende de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC). En esta modalidad, los trabajadores ejecutan sus labores desde lugares distintos a los de sus empleadores. En América Latina y el Caribe, la adopción del teletrabajo experimentó un incremento notorio debido a la pandemia de la COVID-19. La presencia de nómadas digitales, profesionales que trabajan de forma remota mientras llevan un estilo de vida nómada, está en aumento en América del Sur. La mayoría de las personas en países como Argentina, Chile, Ecuador y Perú anticipan que el nomadismo digital será más frecuente en el futuro. En el contexto postpandemia, el teletrabajo se ha convertido en una opción viable en más sectores económicos, lo que plantea la necesidad de implementar políticas de respaldo para los trabajadores, adaptación de habilidades y estrategias por parte de las agencias de empleo, y atención a las poblaciones vulnerables para evitar su rezago.

El concepto de teletrabajo se establece como una modalidad laboral que se forja con el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). En esta modalidad, los individuos, comúnmente conocidos como "teletrabajadores" ejecutan sus tareas de manera subordinada sin necesidad de compartir espacio físico con la entidad empleadora, manteniendo un lazo laboral definido. En su lugar, hacen uso de recursos informáticos y de telecomunicaciones para llevar a cabo sus responsabilidades, mientras son sometidos a supervisión y control (MTPE, 2023a).

En el año 2020, los países de América Latina y el Caribe analizados en la Figura 9 experimentaron una tendencia notablemente similar en lo que respecta a la adopción del teletrabajo. Se observó un aumento significativo en los primeros meses después del inicio de la pandemia, alcanzando sus tasas máximas en el mes de agosto y posteriormente, experimentando una disminución marcada durante el último trimestre del año 2020 (Prada, Rucci, & Saavedra Caballero, 2023, pág. 4). En enero de 2020, la proporción de puestos de trabajo ofrecidos en modalidad de teletrabajo en los países analizados rondaba el 10 % o menos. Sin embargo, al comparar estos datos con los de abril de 2022, se resalta un incremento sobresaliente en Colombia, que alcanzó casi el 80 % de trabajos en modalidad virtual, seguido por México con alrededor del 55 %. Argentina también mostró un aumento significativo, llegando a casi el 50 %; mientras que, Perú y Brasil se ubicaron por debajo del 50 %, y Costa Rica y Chile, por su parte, se mantuvieron en cifras inferiores al 30 %.

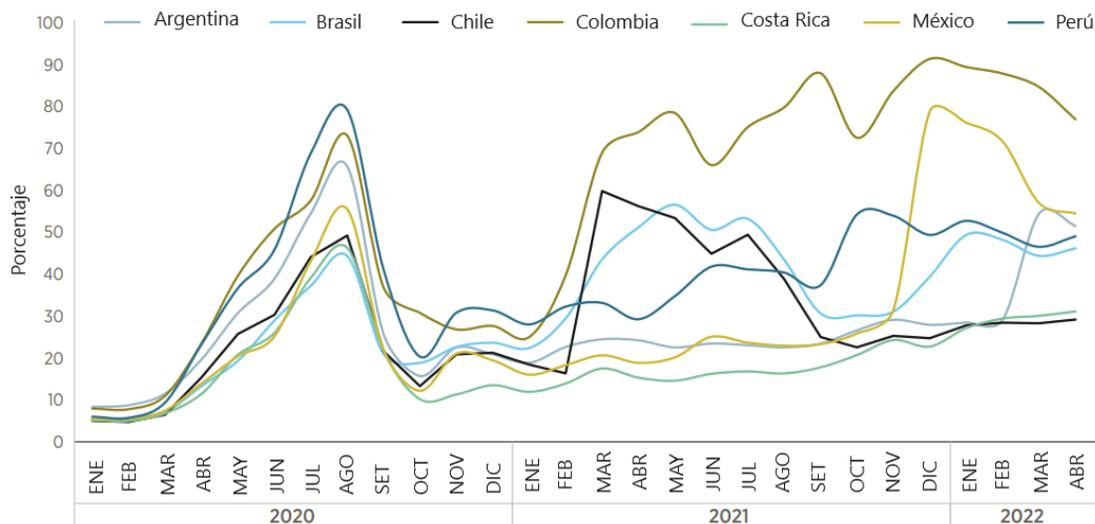


Figura 9. América Latina y el Caribe: teletrabajo según datos de LinkedIn, en el periodo enero 2020-abril 2022 (porcentaje).
Nota. Adaptado de "The Transition to Telework in Latin America and the Caribbean: Key Findings using LinkedIn data", de Prada, Rucci, & Saavedra Caballero (2023).

Por otro lado, la tendencia en el número de trabajadores en el sector formal privado que emplean la modalidad de teletrabajo en el Perú muestra un incremento a partir de abril de 2020, marcado por un significativo salto en las cifras, pasando de 5000 empleos en modalidad de teletrabajo en marzo del año 2020 a 69 000 en abril del mismo año; debido principalmente a las restricciones sanitarias de la COVID-19. A partir de ese punto, la cantidad de trabajadores que optan por el teletrabajo muestra un crecimiento continuo hasta su punto máximo en noviembre de 2021, cuando alcanza los 257 000 empleados. Sin embargo,

a partir de diciembre de 2021 (251 000), se presenta una ligera disminución en el número de trabajadores que adoptan el teletrabajo, y esta tendencia a la baja persiste hasta junio de 2022 (225 000). Posteriormente, se observa una leve recuperación en julio de 2022 (228 000), seguida de fluctuaciones a lo largo de 2022 y 2023. En términos generales, se puede afirmar que el teletrabajo experimentó un marcado aumento durante la pandemia de COVID-19 en 2020, pero posteriormente se estabilizó en un nivel más bajo en comparación con los picos alcanzados en 2021, como se muestra en la Figura 10.

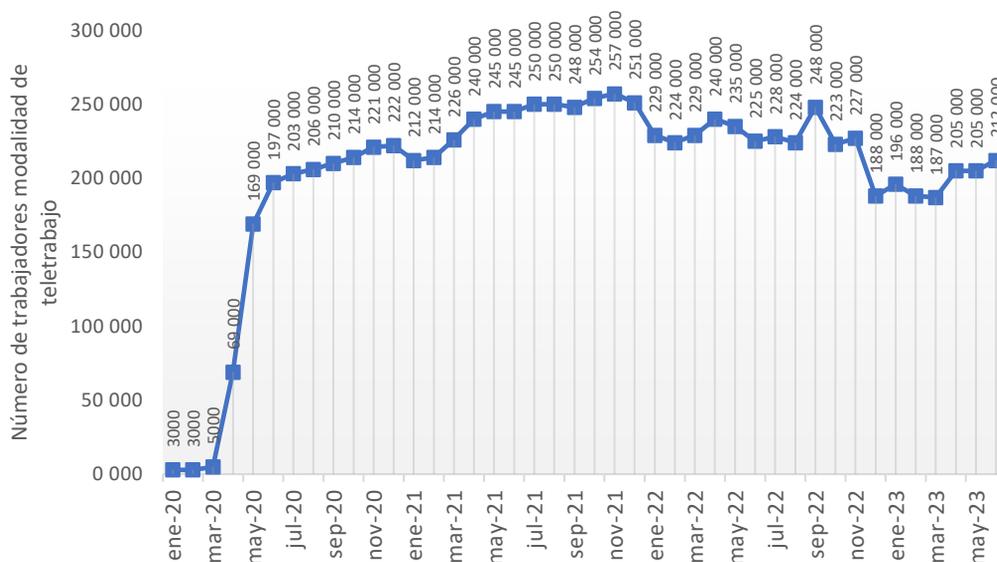


Figura 10. Perú: trabajadores en el sector formal privado mediante modalidad de teletrabajo, en el periodo enero 2020-mayo 2023 (número).
Nota. Elaboración Ceplana a partir de "Perú, ¿y cómo vamos? N° 42 y N° 60", de MTPE (2022; 2023b).

Un indicador adicional del ascenso del trabajo remoto es la presencia de nómadas digitales. Estos profesionales emplean las últimas tecnologías para desempeñar su labor mientras adoptan un estilo de vida nómada, en contraposición a laborar desde una ubicación fija. Datos recopilados en la Figura 11 señalan una predisposición positiva hacia el nomadismo digital en todos los países mencionados de América del Sur. En

Argentina, por ejemplo, un 93 % de los encuestados creen que en el futuro será más común ser nómada digital. Chile, Ecuador y Panamá exhiben porcentajes similares, con un 94 %, 93 % y 93 % de personas que confían en la creciente popularidad del nomadismo digital, respectivamente. En el Perú, la tendencia es aún más sólida, con un 95 % de personas que anticipan un aumento del nomadismo digital en el futuro.

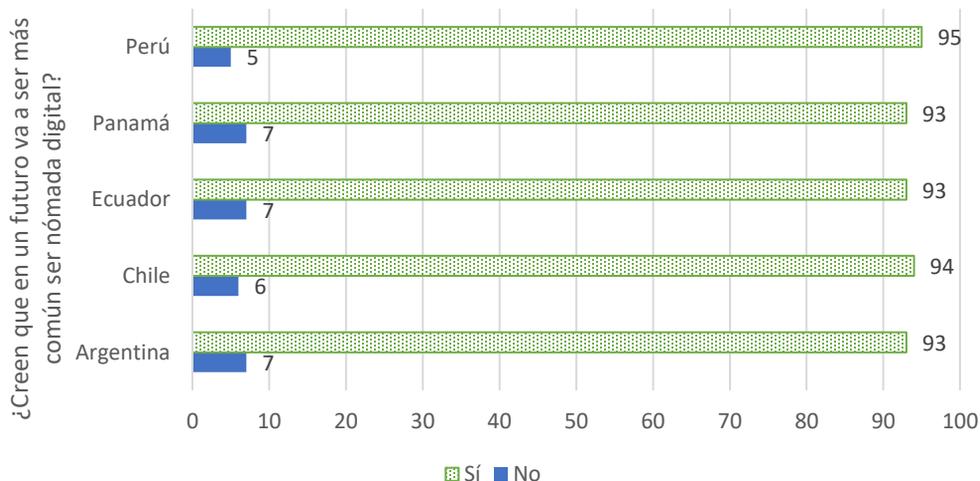


Figura 11. América del Sur: Los talentos creen que en un futuro va a ser más común ser nómada digital, 2023.
Nota. Adaptado a partir de "100% nómadas digitales: los argentinos quieren trabajar viajando por el mundo", de Bumeran (2023).

El Índice Global de Trabajo Remoto evalúa el potencial de 108 países para destacar como destinos principales para el trabajo remoto. Este Índice se fundamenta en la evaluación de tres dimensiones principales: ciberseguridad, economía e infraestructura y, a partir de este año se incorpora un nuevo criterio, la seguridad social, con el fin de asegurar la calidad del trabajo remoto. Durante el primer semestre de 2023, según este Índice, Dinamarca se erige como el país ideal para trabajar, seguido por los Países Bajos, Alemania, España y Suecia. En el contexto de América Latina, Uruguay ocupa la posición 43, la más alta de la región, seguido por Chile en la 50, Costa Rica en la 54, Argentina en la 55, Perú en la 60, México en la 62 y Panamá en la 63 (NordLayer, 2023).

En este contexto posterior a la pandemia, donde el teletrabajo se ha convertido en una opción viable en más sectores económicos que antes de la COVID-19, surge la oportunidad de implementar políticas de respaldo para los trabajadores. Asimismo, es probable que las normativas laborales asociadas al teletrabajo requieran actualizaciones, dado que han sido identificadas como el segundo obstáculo más común para la adopción de modalidades laborales flexibles (Prada, Rucci, & Saavedra Caballero, 2023, pág. 15).

Referencias

- Bumeran. (25 de agosto de 2023). 100% nómadas digitales: los argentinos quieren trabajar viajando por el mundo. Obtenido de <https://www.bumeran.com.ar/noticias/bumeran-index/encuestas/%F0%9F%93%A2-100-nomadas-digitales-los-argentinos-quieren-trabajar-viajando-por-el-mundo-%F0%9F%93%A2/>
- MTPE. (5 de abril de 2022). Perú, ¿y cómo vamos? N° 42. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2896363-peru-y-como-vamos-n-42>
- MTPE. (2023a). Teletrabajo. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gob.pe/que-es/>
- MTPE. (27 de setiembre de 2023b). Perú, ¿y cómo vamos? N° 60. Obtenido de Perú, ¿y cómo vamos? N° 60
- NordLayer. (2023). Global Remote Work Index 2023. Obtenido de <https://nordlayer.com/global-remote-work-index/#countries-score-table>
- Prada, M. F., Rucci, G., & Saavedra Caballero, F. (febrero de 2023). The Transition to Telework in Latin America and the Caribbean: Key Findings using LinkedIn data. Obtenido de BID: <http://dx.doi.org/10.18235/0004738>

5. Incremento de empleos en energía renovable

Hacia 2030, a nivel global se prevé que el número total de empleos en el ámbito de las energías renovables se incremente a 17,4 millones de empleos en el escenario energético planificado y a 38,2 millones en un escenario de 1,5°C. Hasta 2022, a nivel mundial el sector de energía renovable aumentó el número de empleos de 7,3 millones en 2012 a 13,7 millones. Los empleos relacionados con la energía solar fotovoltaica pasaron de 1,36 millones en 2012 a 4,9 millones en 2022. La bioenergía también experimentó un incremento, pasando de 2,4 millones en 2012 a 3,58 millones en 2022. El empleo en energía eólica creció de 0,75 millones en 2012 a 1,4 millones en 2022, aunque la calefacción/refrigeración solar registró una ligera disminución, pasando de 0,89 millones en 2012 a 0,71 millones de empleos en 2022. Por último, la hidroenergía aumentó de 1,66 millones de empleos en 2012 a 2,49 millones en 2022.

En la era contemporánea, se ha evidenciado el reconocimiento de las empresas debido a su papel destacado en la promoción de un entorno ambiental saludable y su compromiso en la lucha contra el cambio climático. La perspectiva futura augura un crecimiento sustancial del empleo en el ámbito energético a nivel mundial, con incrementos significativos en el empleo relacionado con fuentes de energía renovable y tecnologías vinculadas a la transición energética, tales como la eficiencia energética, las redes eléctricas, la flexibilidad y el uso del hidrógeno. Estas tendencias macroeconómicas impulsan la expansión del empleo que incluye la transición hacia prácticas más sostenibles, la adopción de criterios medioambientales, sociales y de gobernanza, y la reestructuración de las cadenas de suministro. En el horizonte del futuro, se anticipa que esta transición hacia prácticas más ecológicas conllevará la creación de empleos adicionales en todo el mundo, particularmente en áreas como las energías limpias, la eficiencia energética y las tecnologías de bajas emisiones.

En los últimos tiempos se valora cada vez más el papel que desempeñan las empresas en la promoción de un medio ambiente saludable y su contribución a la lucha contra el cambio climático. Se ha forjado un consenso en torno a la importancia de una transición justa y equitativa, en la que todos los interesados participen activamente. A menudo, las empresas que se embarcan en esta senda experimentan beneficios económicos sustanciales al reducir los costos de producción y, generan empleo en sectores relacionados con la sostenibilidad (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

En el periodo 2012-2022, se ha evidenciado un constante y positivo crecimiento global en el empleo en el sector de energía renovable a nivel global pasando de 7,3 millones en 2012 a 13,7 millones en 2022, como se muestra en la Figura 12. En 2012, el empleo en tecnologías como la energía solar fotovoltaica era de 1,36 millones, pero para el año 2022, este número se había incrementado significativamente a 4,9 millones, destacando un auge en esta área. La bioenergía también experimentó un aumento de 2,4 millones en 2012 a 3,58 millones en 2022. A pesar de ser más moderado, el empleo en energía eólica creció de 0,75 millones en 2012 a 1,4 millones en 2022. Sin embargo, la calefacción o refrigeración solar disminuyó ligeramente, pasando de 0,89 millones en 2012 a 0,71 millones en 2022. Por último, la hidroenergía tuvo un incremento de 1,66 millones en 2012 a 2,49 millones en 2022.

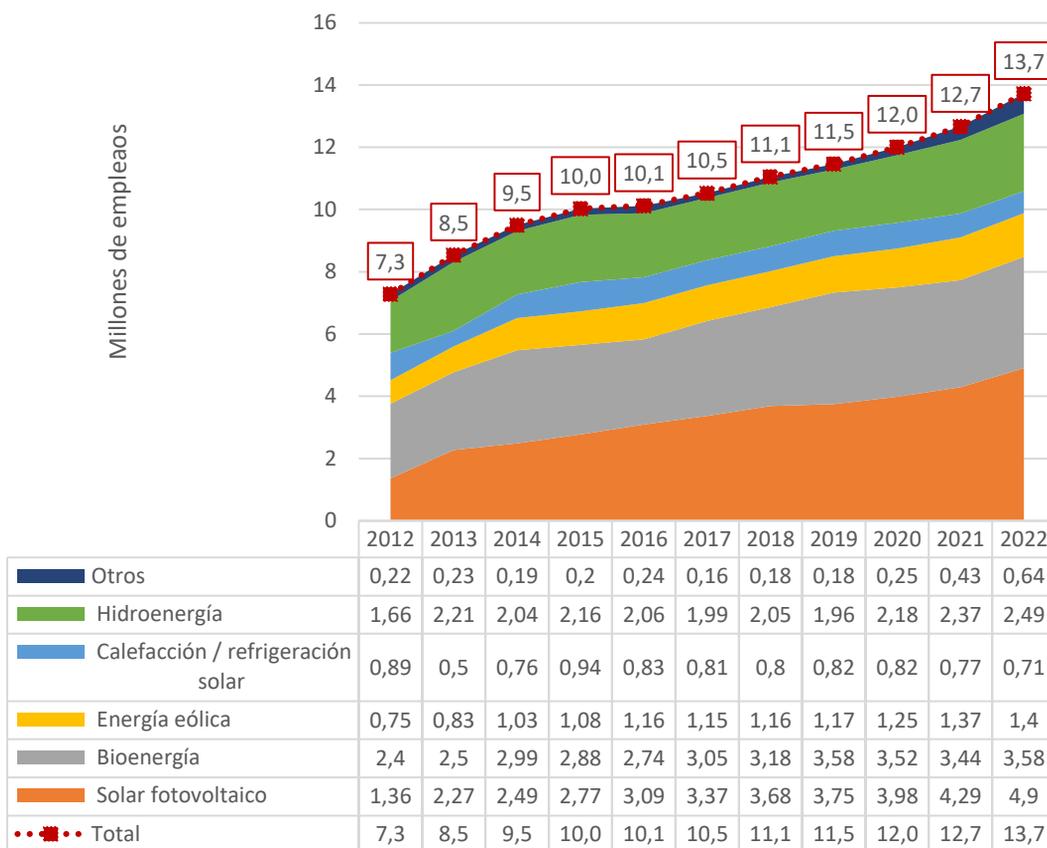


Figura 12. Mundo: evolución del empleo en energía renovable por tecnología, en el periodo 2012-2022 (millones).
Nota. Adaptado de "Renewable energy and jobs: Annual review 2023", de Irena & ILO (2023).

En ese sentido, se estima que en el año 2030, el empleo global en el sector energético podría experimentar un aumento, pasando a 106 millones empleos en el escenario energético previsto, y a 139 millones de empleados en el escenario de 1,5°C. Cabe destacar que, las pérdidas de empleo en la industria de la energía convencional, que incluye los combustibles fósiles y la energía nuclear, se ven compensadas por los incrementos en empleo en energías renovables y otras tecnologías relacionadas con la transición energética, como la eficiencia energética, las redes eléctricas, la flexibilidad y el hidrógeno. Por lo tanto, para el año 2030, se espera que el número total de empleos en energía renovable se incremente a 17,4 millones en un escenario energético planificado, y en un escenario que logre la meta de 1,5 °C, el número de empleos llegaría a 38,2 millones. Asimismo, otros sectores vinculados a la transición energética también experimentan un incremento, pasando a 45,8 millones en el escenario energético planificado y a 74,2

millones en el escenario de 1,5°C, como se presenta en la Figura 13 (Irena, 2022, pág. 144).

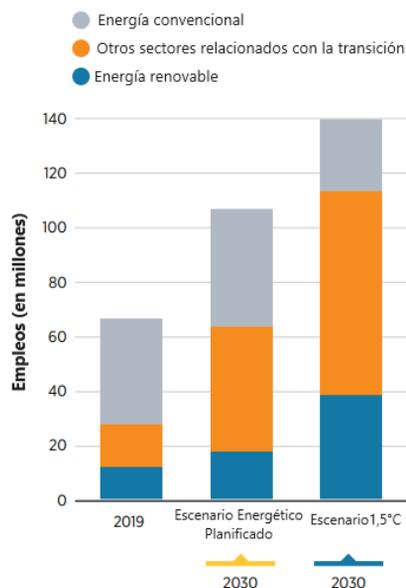


Figura 13. Mundo: empleos en el sector energético, en el periodo 2019-2030 (millones).
Nota. Adaptado de "World Energy Transitions Outlook: 1.5°C Pathway", de Irena (2022, pág. 144).

Las principales macro-tendencias que impulsan el crecimiento del empleo son la transición hacia prácticas más sostenibles, la adopción de criterios medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG), y la reconfiguración de las cadenas de suministro. Es así que, en respuesta a la crisis climática, los esfuerzos globales de descarbonización están generando numerosos empleos verdes en diversos sectores e industrias, lo que podría contribuir a un crecimiento adicional del 3,5 % en el PIB mundial y la creación neta de 9 millones de nuevos empleos anualmente. Se espera que la

transición hacia prácticas más ecológicas genere 30 millones de empleos en todo el mundo en áreas como energías limpias, eficiencia y tecnologías de bajas emisiones para 2030. Sin embargo, la capacitación y el desarrollo de habilidades en ámbitos sostenibles no avanzan al mismo ritmo; por lo que, tanto los gobiernos como las empresas deben dedicar recursos para respaldar la transición hacia los empleos mediante iniciativas educativas, programas de reconversión y estructuras de apoyo social (Foro Económico Mundial, 2023).

Referencias

- Foro Económico Mundial. (2 de mayo de 2023). Futuro del empleo 2023: Estos son los trabajos en los que más aumenta o disminuye la demanda. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2023/05/futuro-del-empleo-2023-estas-son-las-funciones-que-mas-crecen-y-las-que-mas-disminuyen/>
- Irena. (2022). World Energy Transitions Outlook: 1.5°C Pathway. Obtenido de <https://www.irena.org/Publications/2022/Mar/World-Energy-Transitions-Outlook-2022>
- Irena, & ILO. (2023). Renewable energy and jobs: Annual review 2023. Obtenido de International Renewable Energy Agency: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_895772/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (29 de mayo de 2023). La ecologización de las empresas : Transformar los procesos y los lugares de trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_883248/lang--es/index.htm

6. Menor incidencia del trabajo infantil

Hacia 2030, se proyecta una disminución del trabajo infantil en América Latina y el Caribe, donde se espera que la cifra se reduzca a 5,3 millones, en comparación con los 8,2 millones registrados en 2020. Al respecto, la región de Asia y el Pacífico se destacaría por experimentar la disminución más pronunciada, pasando de 48,7 millones en 2020 a 22,7 millones en 2030. En contraste, en África Subsahariana la cifra total aumentaría ligeramente de 86,6 millones en 2020 a 90 millones en 2030. Por otro lado, a nivel mundial se observó una reducción constante en el número de niños de 5 a 17 años involucrados en el trabajo infantil y ocupaciones peligrosas en todo el mundo, disminuyendo de 245,5 millones en el año 2000 a 160 millones en 2020. Asimismo, en el Perú, la proporción de niños que participan en actividades laborales disminuyó de 31,7 % en 2012 a 25,3 % en 2021.

En un mundo donde la educación es esencial, pero a menudo inaccesible para los más desfavorecidos, la pandemia de la COVID-19 ha aumentado el riesgo de que los niños, especialmente los provenientes de familias marginadas, sean atraídos hacia el trabajo infantil. En lo que concierne a la prevalencia del trabajo infantil en el Perú, la proporción de niños involucrados en actividades laborales perjudiciales para su desarrollo ha disminuido.

Para abordar eficazmente el trabajo infantil, se enfatiza la importancia de implementar programas de protección social.

En un mundo donde la educación es esencial, pero a menudo inaccesible para los más vulnerables, la crisis educativa provocada por la pandemia de la COVID-19 ha elevado el riesgo de que los niños, particularmente aquellos de familias marginadas, se vean arrastrados hacia el trabajo infantil. Para abordar esta compleja problemática, se destaca la necesidad de establecer un equilibrio entre la edad mínima para el trabajo y la obligación de asistir a la escuela, así como de garantizar un acceso universal a la educación preescolar. Además, se resalta la importancia de mejorar la calidad de la educación, comprometerse con inversiones sustanciales en el sistema educativo y proporcionar beneficios universales por hijo para aliviar la carga económica de las familias. Promover la asistencia escolar y crear entornos seguros en las escuelas se perfilan como estrategias esenciales para contrarrestar esta tendencia alarmante (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Un análisis detenido de las tendencias en el trabajo infantil a lo largo de los años arroja datos reveladores. En el periodo 2000-2016, se observa una disminución constante en el número de niños de 5 a 17 años involucrados en el trabajo infantil y ocupaciones peligrosas, pasando de 245,5 millones a 151,6 millones en todo el mundo. No obstante, en el año 2020, se detecta un ligero aumento, alcanzando los 160 millones de niños de 6 a 17 años de edad involucrados en el trabajo infantil. Aunque esta cifra supera la registrada en 2016, sigue siendo significativamente inferior a la del año 2000. La tendencia general apunta a una disminución, como se muestra en la Figura 14.

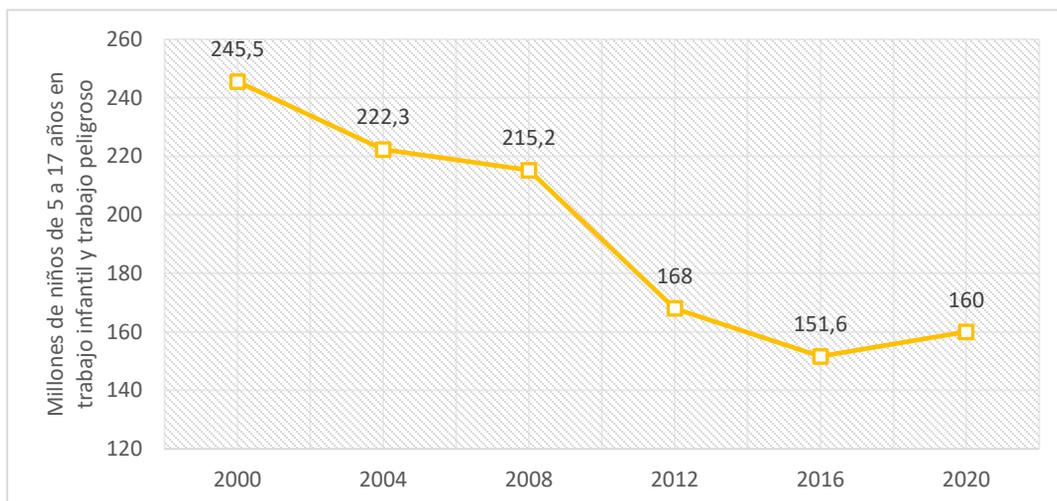


Figura 14. Mundo: niños de 5 a 17 años en trabajo infantil y trabajo peligroso, en el periodo 2000-2020 (millones).
Nota. Adaptado de "Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward", de ILO & Unicef (2021).

Además, es fundamental contextualizar las tendencias regionales. En la Figura 15, se proyecta una disminución en la cantidad de niños de 5 a 17 años involucrados en trabajo infantil y ocupaciones peligrosas en todas las regiones entre los años 2020 y 2030. La región de Asia y el Pacífico destaca por su disminución más pronunciada, pasando de 48,7 millones en 2020 a una proyección de 22,7 millones en 2030, lo que podría atribuirse

a políticas y esfuerzos regionales. Por otro lado, en América Latina y el Caribe, a pesar de una disminución, la cifra se mantiene relativamente constante en comparación con otras regiones, con 8,2 millones en 2020 y 5,3 millones en 2030. Mientras tanto, en África Subsahariana, la cifra total aumenta ligeramente, pasando de 86,6 millones en 2020 a 90 millones en 2030.

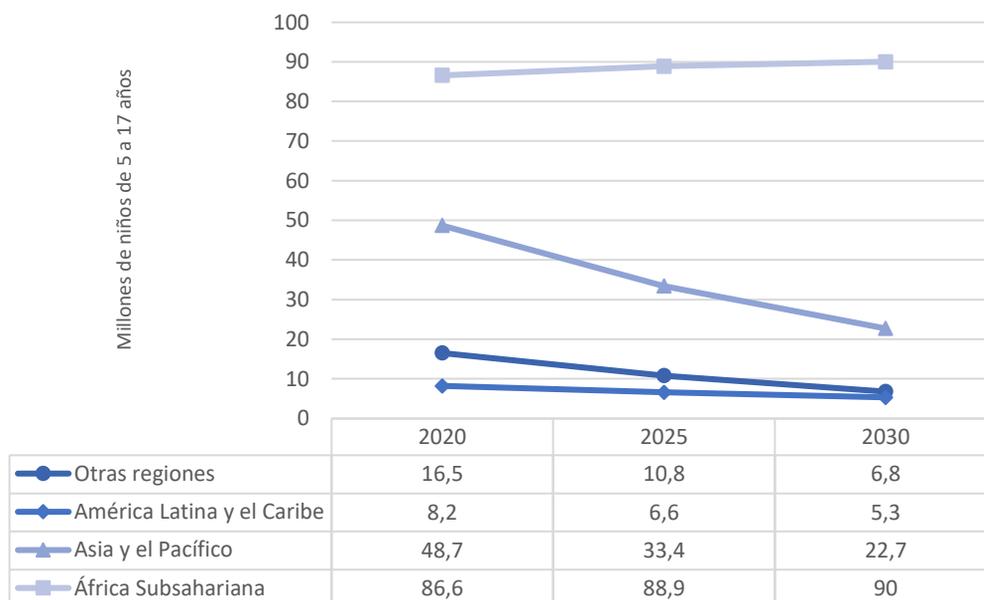


Figura 15. Mundo: niños de 5 a 17 años en trabajo infantil y trabajo peligroso, en el periodo 2020-2030 (millones).
Nota. Adaptado de "Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward", de ILO & Unicef (2021).

En lo que respecta a la prevalencia del trabajo infantil en el Perú, en la Figura 16, la proporción de niños involucrados en actividades laborales perjudiciales para su

desarrollo disminuyó, pasó de 31,7 % en 2012, alcanzando un mínimo del 25,3 % en 2020 y manteniéndose en ese nivel en 2021.

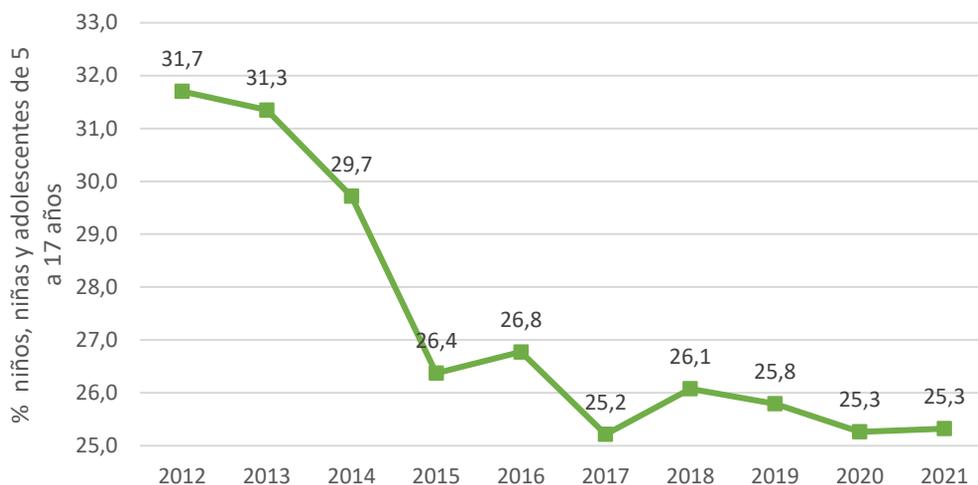


Figura 16. Perú: niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años en actividad económica, en el periodo 2012-2021 (porcentaje).
Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos del INEI (2022).

Para abordar eficazmente el trabajo infantil, se subraya la importancia de implementar programas de protección social. Se enfatiza la necesidad de adoptar enfoques universales y accesibles, minimizando la exclusión y la complejidad en los procesos. Se recomienda priorizar las transferencias en efectivo sin restricciones que lleguen a todos los hogares con niños, además de incluir campañas de concienciación sobre los peligros del trabajo infantil y la importancia de la educación.

Asimismo, es crucial establecer niveles adecuados de prestaciones adaptados a las realidades locales y combinar programas de protección social con intervenciones en los sectores de educación y salud para maximizar su eficacia en la reducción del trabajo infantil. La generación de pruebas empíricas sólidas es esencial para orientar políticas efectivas y garantizar que la protección social juegue un papel central en la eliminación del trabajo infantil (Organización Internacional del Trabajo, 2022, págs. 53-55).

Referencias

- ILO, & Unicef. (2021). Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward. Obtenido de https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_797515/lang-en/index.htm
- INEI. (2022). Compendio Estadístico. Perú 2022. Obtenido de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1872/COMPENDIO2022.html
- Organización Internacional del Trabajo. (mayo de 2022). 5a Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil - Informe de la Conferencia. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/publications/WCMS_865812/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (18 de mayo de 2022). El papel de la protección social en la eliminación del trabajo infantil: Examen de datos empíricos y repercusiones políticas. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/publications/WCMS_845171/lang-es/index.htm

7. Mayor preocupación por la seguridad y salud laboral

En el futuro, la tecnología desempeña un papel crucial en el camino laboral más seguro, y la creación de lugares de trabajo que sean tanto inclusivos como sostenibles. A nivel global, el 22,8 % de los trabajadores en todo el mundo (743 millones de personas) han experimentado violencia y acoso en el trabajo en algún momento de sus carreras laborales. Por su parte, en el Perú los accidentes en el trabajo experimentaron incrementos de 20 941 casos en 2015 a 32 200 en 2022. Asimismo, los accidentes mortales presentaron un aumento de 179 casos en 2015 a 407 en 2022.

En un contexto global donde la seguridad y la salud en el entorno laboral son temas prioritarios, resulta innegable la influencia que el empleo ejerce sobre la salud mental de los individuos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que el trabajo puede ser una fuente de beneficios, como confianza y relaciones positivas, pero también conlleva riesgos psicosociales, como la sobrecarga laboral y el acoso. A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta que más de una de cada cinco personas empleadas ha enfrentado violencia y acoso en el trabajo. Además, la seguridad laboral es un aspecto crucial.

En una era en la que la preocupación por la seguridad y la salud en el trabajo se ha convertido en una prioridad global, el impacto del empleo en la salud mental de las personas no puede pasarse por alto. Como lo señala la Organización Mundial de la Salud (OMS), el trabajo puede ser tanto una fuente de beneficios como de riesgos. Por un lado, un empleo adecuado proporciona medios de vida, confianza, propósito y relaciones positivas, promoviendo la inclusión social y rutinas estructuradas. Sin embargo, el trabajo también puede dar lugar a riesgos psicosociales, como la sobrecarga laboral, horarios extensos, falta de control, violencia, acoso y discriminación, lo que puede tener un impacto negativo en la salud mental (Organización Mundial de la Salud, 2022).

A nivel global, más de una de cada cinco personas empleadas ha experimentado violencia y acoso en el trabajo a lo largo de su vida laboral, como lo destaca la Organización Internacional del Trabajo. Estas experiencias abarcan desde violencia física, psicológica hasta acoso sexual. Las cifras son alarmantes, y en el año 2021, un 22,8 % de los trabajadores en todo el mundo (743 millones de personas) han sufrido este tipo de experiencias en algún momento de sus carreras laborales. La prevalencia varía según la región y el género. Las Américas lideran la tabla con una tasa del 34,3 %, seguidas por África (25,7%), Europa y Asia Central (25,5%), Asia y el Pacífico (19,2%) y los Estados Árabes (13,6%), como se muestra en la Figura 17 (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

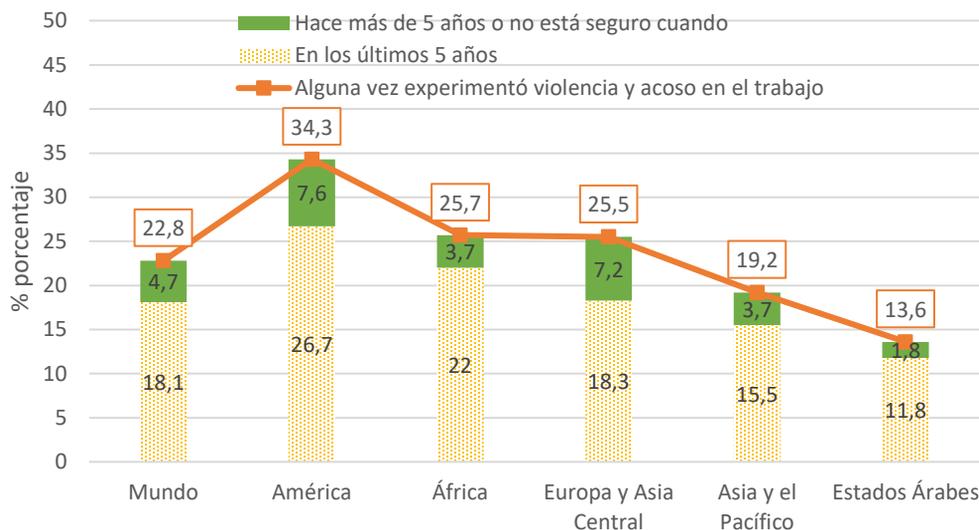


Figura 17. Mundo: personas empleadas que han experimentado violencia y acoso en el trabajo y la última vez que lo experimentaron, 2021 (porcentaje).

Nota. Adaptado de "Experiences of violence and harassment at work: A global first survey", de Organización Internacional del Trabajo (2022, pág. 13).

De igual forma la seguridad en el trabajo también se ha convertido en un tema crucial. Según Gallup, a nivel mundial, el 19 % de los trabajadores han experimentado lesiones graves en el trabajo en algún momento de sus vidas, como se presenta en la Figura 18. América del Sur presenta una variación notable

en la incidencia de lesiones laborales, con el Perú a la cabeza con un 29 %, seguido de Colombia (23 %), Brasil y Chile (21 %), y Argentina (18 %). Estos números reflejan la proporción de trabajadores que han sufrido lesiones significativas a lo largo de sus carreras en cada país.

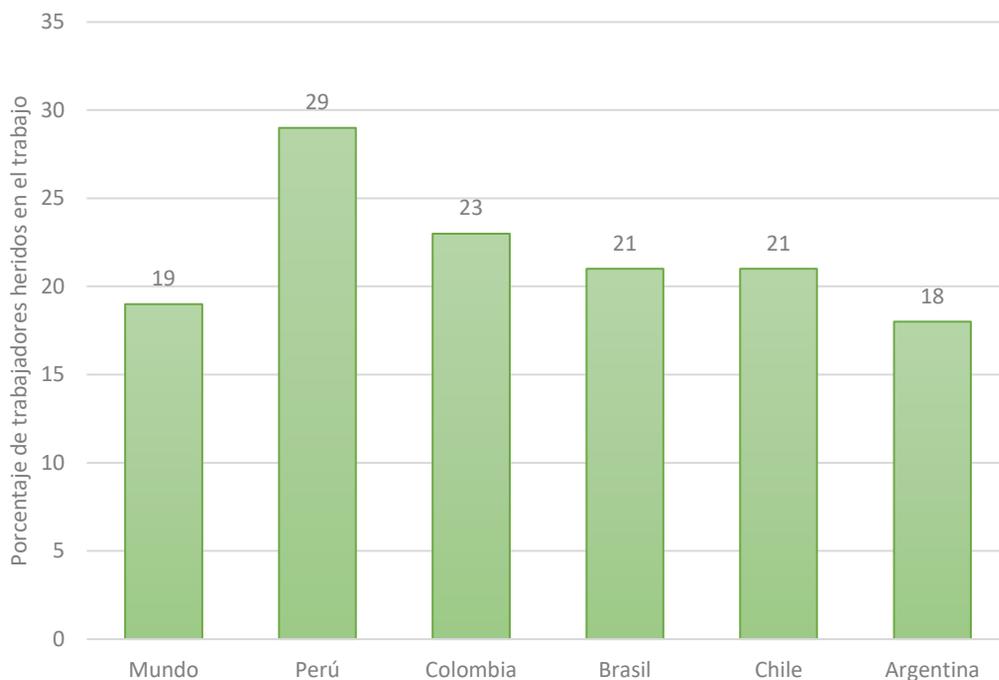


Figura 18. Mundo y América del Sur: personas que alguna vez sufrieron lesiones graves mientras trabajaban, 2019 (porcentaje).

Nota. Adaptado de "The Lloyd's Register Foundation World Risk Poll", de Gallup (2020).

En la Figura 19 se observan tendencias de los accidentes en el trabajo y accidentes mortales en el Perú. Los accidentes en el trabajo experimentaron variaciones notables, pasó de 20 941 en 2015 con una disminución a un mínimo de 15 646 en 2017 y un pico de 34 800

en 2019, pero mostraron un aumento constante desde 2020 (22 507) hasta 2022 (32 200). Los accidentes mortales, por otro lado, presentaron un aumento de 179 en 2015, a 223 en 2019, y con un máximo de 407 accidentes mortales en 2022.

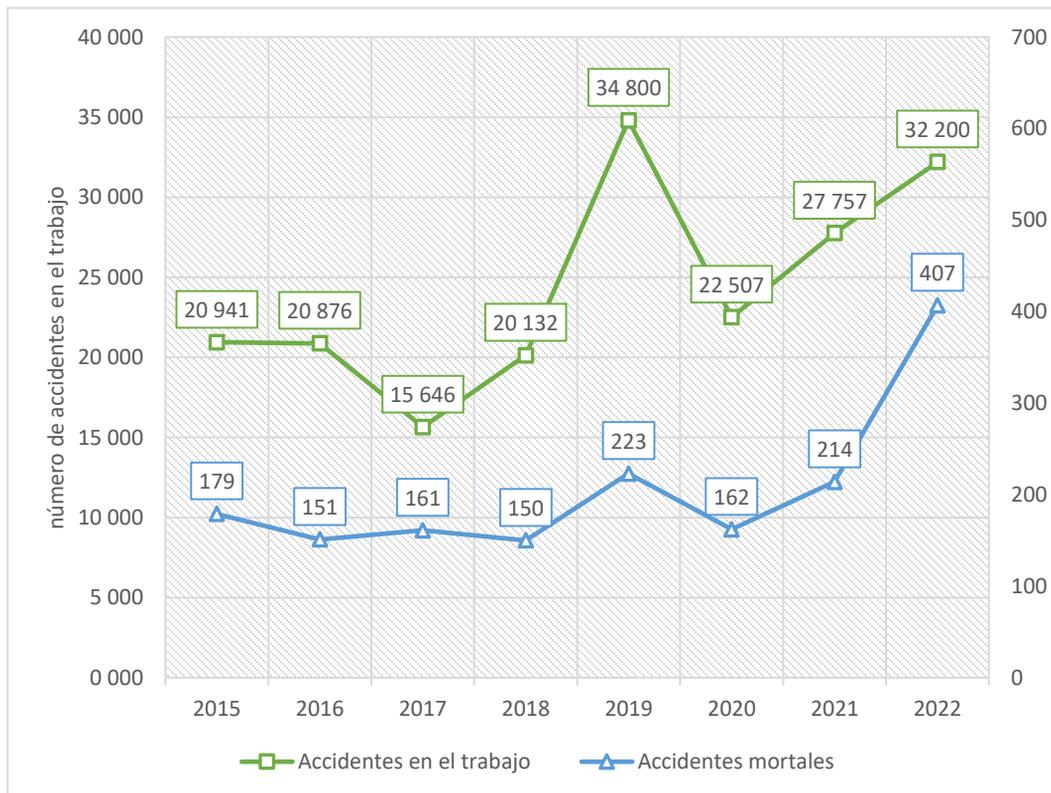


Figura 19. Perú: notificaciones de accidentes en el trabajo, en el periodo 2015-2022 (número).
Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos del INEI (2023).

Finalmente, la transformación digital ofrece una vía prometedora para mejorar la seguridad y la satisfacción de los empleados en el entorno laboral. La Industria 4.0 y tecnologías como la inteligencia artificial y la robótica pueden reducir los riesgos laborales y aumentar la eficiencia. Además, la digitalización facilita la capacitación y la formación, lo que puede mejorar la seguridad y atraer a trabajadores calificados. La tecnología no solo allana el camino hacia un futuro laboral más seguro, sino que también puede contribuir a la creación de lugares de trabajo más inclusivos y sostenibles (Forbes, 2023).

Referencias

- Forbes. (20 de marzo de 2023). Safety, Tech Skills And Worker Satisfaction Will Define The Future Of Work. Obtenido de <https://www.forbes.com/sites/nokia-industry-40/2023/03/20/safety-tech-skills-and-worker-satisfaction-will-define-the-future-of-work/?sh=48af765a4f57>
- Gallup. (2020). The Lloyd's Register Foundation World Risk Poll. Obtenido de <https://wrp.lrfoundation.org.uk/2019-world-risk-poll/nineteen-per-cent-of-workers-worldwide-seriously-injured-at-work/>
- INEI. (octubre de 2023). Sistema de Información regional para la toma de decisiones. Obtenido de <https://systems.inei.gob.pe/SIRTOD/app/consulta>
- Organización Internacional del Trabajo . (2 de diciembre de 2022). Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. Obtenido de https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang--en/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (28 de setiembre de 2022). La salud mental en el trabajo. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

8. Incremento de violaciones de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras

En el futuro, los sindicatos desempeñan un papel clave en la protección de los derechos de los empleados y la lucha contra la desigualdad. A nivel mundial, se ha registrado un marcado aumento en las restricciones a los derechos laborales. El derecho de huelga ha experimentado un notorio incremento, pasando del 64 % en 2014 al 87 % en 2023, mientras que la exclusión de los trabajadores de la negociación colectiva ha aumentado del 63 % al 79 %. Además, se ha observado un incremento en la limitación del derecho a formar o unirse a sindicatos, que ha pasado del 58 % al 77 %. También se ha notado un crecimiento en la cantidad de países que dificultan el registro de sindicatos, subiendo del 59 % en 2019 al 73 % en 2023. En el caso del Perú, el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales ha experimentado una leve mejoría, partiendo de un puntaje de 4,50 en 2015 y descendiendo a 4,20 en 2021.

En el Perú, las leyes estatales respaldan los derechos fundamentales de empleados y empleadores, como la remuneración mínima vital, gratificaciones, vacaciones pagadas, pausas para refrigerio, compensación por tiempo de servicio, licencia de maternidad y seguro de salud, con el objetivo de proteger el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, a nivel global existe un aumento significativo en las violaciones de derechos laborales en los últimos tiempos, incluyendo restricciones al derecho de huelga, negociación colectiva, creación de sindicatos y registro sindical, aunque se han observado mejoras en el acceso a la justicia y una disminución en la violencia física hacia los trabajadores.

En el Perú, los derechos fundamentales de empleados y empleadores están moldeados por un conjunto de obligaciones respaldadas por las leyes estatales. Entre estos derechos esenciales se incluyen la remuneración mínima vital, gratificaciones bianuales, vacaciones remuneradas, pausas para refrigerio, compensación por tiempo de servicio (CTS), licencia de maternidad antes y después del parto, y un seguro de salud. Estos pilares son fundamentales para salvaguardar la protección y el bienestar de los trabajadores en el país (Mapfre, 2023).

Los datos presentados en la Figura 20, obtenidos del "Índice Global de los Derechos de la CSI 2023" de la ITUC, muestran el panorama de las violaciones de los derechos laborales en el periodo 2014-2023 a nivel global. Donde se observa un incremento notable en el porcentaje de países que socavan el derecho de huelga, pasando del 64 % en 2014 al 87 % en 2023. Paralelamente, la tendencia que excluye a los trabajadores del

derecho a la negociación colectiva ha experimentado un aumento del 63 % al 79 %. Asimismo, la limitación del derecho a establecer o unirse a un sindicato ha aumentado del 58 % al 77 %. De igual forma, se observa un crecimiento en las naciones que obstaculizan el registro de sindicatos, pasando del 59 % en 2019 al 73 % en 2023. En cuanto al acceso a la justicia, el porcentaje de países que restringen este derecho ha disminuido, descendiendo del 71 % en 2019 a un estimado del 64 % en 2023. Sin embargo, se ha producido un preocupante incremento en la detención y encarcelamiento arbitrario de sindicalistas, aumentando del 25 % en 2014 al 46 % en 2023. La libertad de expresión y de reunión también ha sido amenazada en varios países, con un aumento que ha llevado la cifra del 25 % a casi un 42 %. Por último, la exposición de los trabajadores a la violencia física ha disminuido, pasando del 48 % en 2018 al 30 % en 2023.

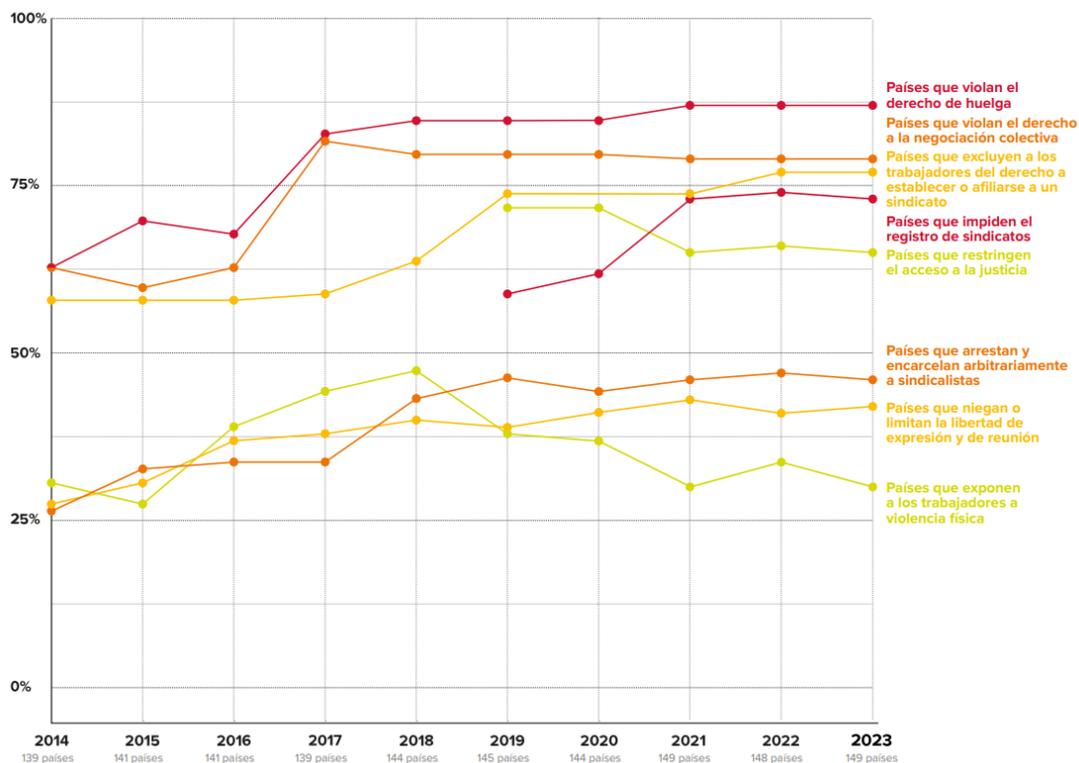


Figura 20. Mundo: países que violan los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en el periodo 2014-2023 (porcentaje). Nota. Recuperado de "Índice Global de los Derechos de la CSI 2023", de ITUC (2023).

Por su parte, el Índice Global de los Derechos evalúa la calidad de las condiciones laborales a nivel mundial mediante la clasificación de los países en una escala que va de 1 a 5+. Esta escala refleja el respeto por los derechos de los trabajadores. En este contexto, un puntaje de +5 indica que los derechos no están garantizados debido a la desintegración del Estado de derecho, mientras que un puntaje de 1 sugiere violaciones esporádicas de los derechos laborales. En consecuencia, cuanto más alto sea el puntaje en la escala, peores son las condiciones laborales y menos garantizados están los derechos de los trabajadores. En Asia-Pacífico, se registra una ligera disminución en el Índice, pasando de 4,17 en 2021 a 4,22 en 2022 y luego a 4,18 en 2023. En contraste, en África, se observa una

tendencia creciente, con un aumento de 3,71 en 2021 a 3,84 en 2023, indicando peores condiciones laborales. Europa muestra un aumento en el Índice, pasando de 2,51 en 2021 a 2,49 en 2022 y 2,56 en 2023. Por último, en las Américas, los valores del Índice Global de los Derechos han experimentado un ligero incremento en el periodo de análisis. En 2021, el índice se situó en 3,48, aumentando ligeramente a 3,52 en los años 2022 y 2023, como se muestra en la Figura 21 (ITUC, 2023).

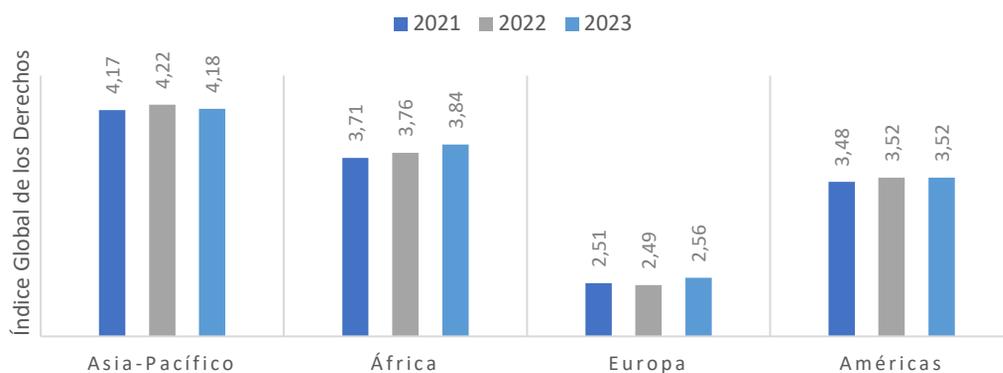


Figura 21. Mundo: Índice Global de los Derechos, en el periodo 2014-2023 (porcentaje).
Nota. Adaptado de "Índice Global de los Derechos de la CSI 2023", de ITUC (2023).

La Figura 22 presenta el Índice Global de los Derechos en naciones de América del Sur durante el periodo 2021-2023. En el Perú, la calificación se estanca en un 4 (connotando violaciones sistemáticas de los derechos) a lo largo de los tres años. Mientras tanto, Brasil y Colombia obtienen una calificación de 5 en todo el periodo, lo que indica que los derechos laborales no están garantizados. Chile, por su

parte, alcanza una puntuación de 4 (violaciones sistemáticas de los derechos) en 2021 y 2022, para luego descender a 3 en 2023, sugiriendo una transición hacia violaciones regulares de los derechos. En contraste, Argentina mantiene una puntuación de 3 en, indicando una continuidad en las violaciones regulares de los derechos laborales.

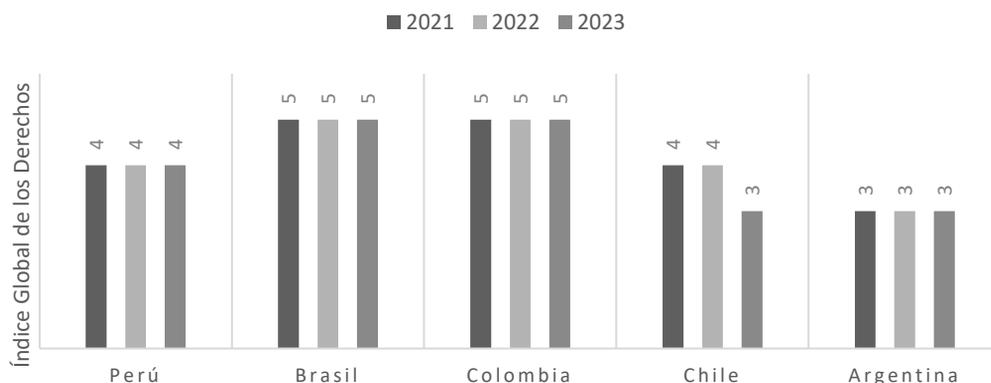


Figura 22. América del Sur: Índice Global de los Derechos, en el periodo 2014-2023 (porcentaje).
Nota. Adaptado de "Índice Global de los Derechos de la CSI 2023", de ITUC (2023).

En adición, el indicador nivel de cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, como la libertad de asociación y negociación colectiva (LANC), a nivel global, califica a los países en una escala del 0 al 10, donde 0 representa el mayor cumplimiento de los derechos de LANC, y 10 indica el menor cumplimiento (Organización Internacional del Trabajo, 2023). En la Figura 23, varios países de América del Sur muestran mayor incumplimiento de los derechos laborales. Argentina comenzó con un puntaje de 2,19 en 2015 y se incrementó a 2,71 en 2021. Bolivia, por su parte, mostró un incremento de 2,56 en 2015 a 2,94 en 2021. Brasil comenzó con 1,97

en 2015 y aumentó ligeramente a 2,31 en 2021. Chile pasó de 1,82 en 2015 a 2,68 en 2021. Colombia experimentó un aumento constante, pasando de 4,14 en 2015 a 5,20 en 2021, lo que indica un incumplimiento creciente de los derechos laborales fundamentales. Ecuador siguió una tendencia similar, aumentando de 3,67 en 2015 a 5,32 en 2021. Finalmente, el Perú destacó como el único país que experimentó una leve mejora en el periodo de análisis, comenzando con un puntaje de 4,50 en 2015, incrementando a 4,75 en 2016, y luego disminuyendo a 4,20 en 2019, manteniéndose constante hasta 2021.

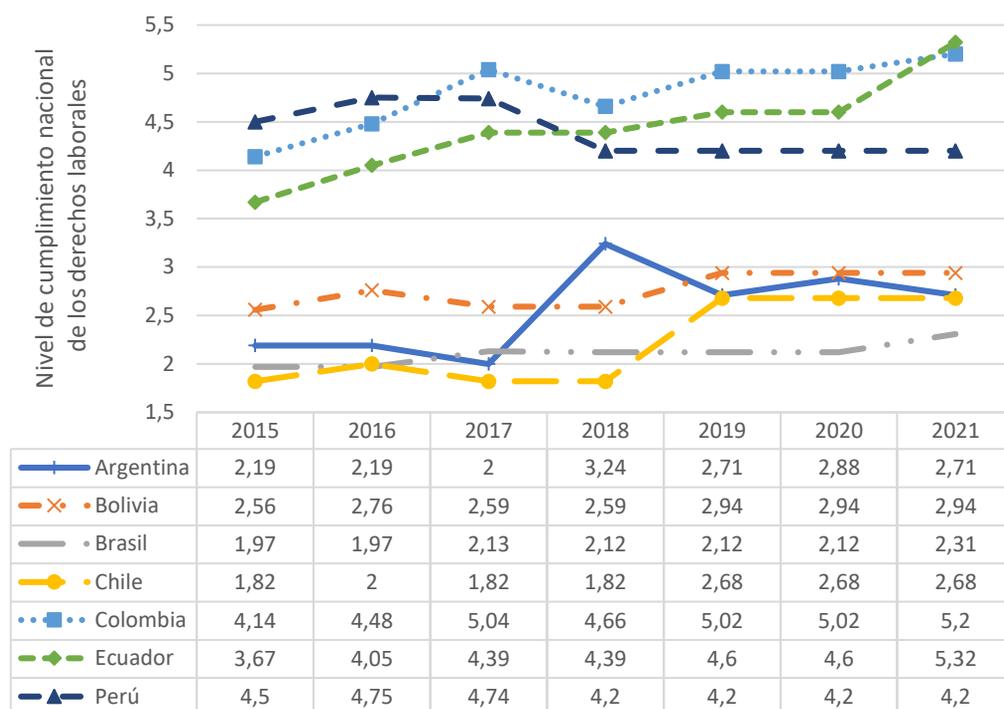


Figura 23. América del Sur: nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales, en el periodo 2015-2021 (puntos).
Nota. Elaboración Ceplan a partir de la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo (2023).

El movimiento laboral juega un papel crucial en la configuración del panorama laboral futuro, y los sindicatos sólidos son defensores de los derechos de los empleados, contribuyendo a la creación de empleos de calidad y garantizando la estabilidad económica que los trabajadores merecen. En este sentido, los sindicatos siguen siendo la herramienta más efectiva para combatir la desigualdad y asegurar que los trabajadores reciban una remuneración justa por su labor, tanto en el presente como en el futuro (Aflcio, 2023). Cabe mencionar que, en China los trabajadores independientes, siguen enfrentando condiciones laborales precarias con pocas perspectivas de mejora a corto plazo, y la afiliación sindical ofrece pocas esperanzas (The Economist, 2021).

Referencias

Aficio. (2023). Future of Work. Obtenido de <https://aficio.org/issues/future-work>

ITUC. (2023). Índice Global de los Derechos de la CSI 2023. Obtenido de <https://www.globalrightsindex.org/es/2023>

Mapfre. (2023). Conoce 7 derechos laborales del trabajador. Obtenido de <https://www.mapfre.com.pe/viviendo-en-confianza/familia/conoce-7-derechos-laborales-del-trabajador/>

Organización Internacional del Trabajo. (octubre de 2023). Ilostat. Obtenido de https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer44/?lang=es&id=SDG_N881_SEX_MIG_RT_A

The Economist. (27 de enero de 2021). The gig economy challenges China's state-run labour unions. Obtenido de <https://www.economist.com/china/2021/01/27/the-gig-economy-challenges-chinas-state-run-labour-unions>

9. Mayor dificultad para encontrar talento calificado

En el futuro, la competencia global por profesionales altamente calificados aumentará debido a las oportunidades para la movilidad laboral. La escasez de talento a nivel mundial ha crecido significativamente llegando al 77 % de los empleadores que enfrentan desafíos para encontrar talento altamente calificado en 2023 con respecto al 31 % en 2010. En América Latina, la mayoría de los países analizados experimentaron aumentos en la escasez de talento entre 2022 y 2023, excepto Brasil y Guatemala. Argentina aumentó de 73 % a 78 %; mientras que Brasil y Guatemala disminuyeron ligeramente de 81 % y 77 % en 2022 a 80 % y 72 % en 2023, respectivamente. Por su parte, Costa Rica aumentó del 66 % al 71 %, el Perú subió del 67 % al 70 %, México pasó del 65 % al 69 % y Colombia mostró un aumento moderado, del 61 % en 2022 al 64 % en 2023.

La creciente dificultad de hallar profesionales altamente especializados en el mercado laboral global se ha intensificado, especialmente en sectores que requieren individuos con más de siete años de experiencia, lo que ha resultado en salarios más elevados para estos empleados. En América Latina, la mayoría de los países han experimentado incrementos en la carencia de talento, con la excepción de Brasil y Guatemala. La pandemia y la consolidación del trabajo a distancia han facilitado a los profesionales altamente capacitados cambiar de empleo o sector con mayor flexibilidad.

La creciente dificultad para encontrar talento altamente especializado en el mercado laboral actual se ha convertido en un tema de preocupación a nivel global. A pesar de la narrativa predominante que destaca la feroz competencia por el talento, es importante destacar que esta lucha se concentra en ciertos sectores y, en particular, en empleados con una amplia experiencia en sus carreras. Esto plantea una desafiante realidad para los trabajadores iniciales con poca experiencia que, en muchos casos, siguen enfrentando dificultades para encontrar empleo, especialmente en determinados sectores. La escasez de trabajadores altamente calificados ha llevado a algunas empresas a recurrir a ofrecer flexibilidad laboral como un incentivo para atraer talento. Sin embargo, esto plantea un dilema, ya que puede limitar las oportunidades para los candidatos inexpertos (BBC, 2022).

La demanda más apremiante se concentra en empleados con al menos siete años de experiencia, lo que les permite negociar salarios más altos debido a la intensa competencia por su perfil. En contraste, los trabajadores de nivel de entrada a menudo se encuentran atrapados en un estancamiento salarial, una tendencia particularmente notable en trabajos basados en el conocimiento (BBC, 2022).

Esta escasez de talento a nivel global ha experimentado un marcado aumento a lo largo del periodo 2010-2023. En 2010, el déficit de talento especializado a nivel mundial se situaba en el 31 %, y a lo largo de los años, este porcentaje ha experimentado un crecimiento constante, alcanzando su punto máximo en 2023, con un 77 % de los empleadores en todo el mundo, los mismos que enfrentan desafíos para encontrar talento calificado, como se muestra en la Figura 24.

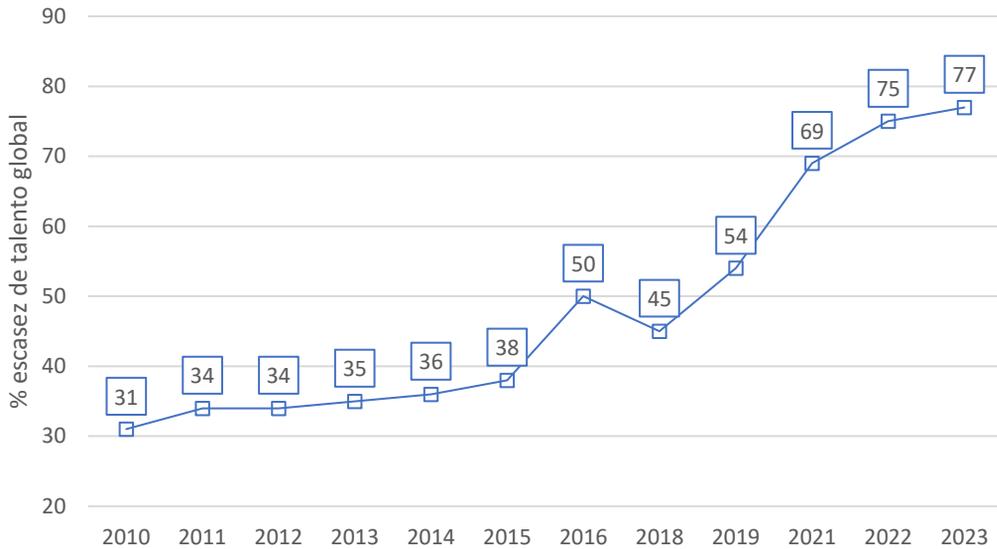


Figura 24. Mundo: organizaciones que luchan por encontrar talento calificado, en el periodo 2010-2023 (porcentaje).
Nota. Adaptado de "ManpowerGroup Employment Outlook Survey", de ManpowerGroup (2023).

En la Figura 25, entre los países con mayor escasez de talento, donde los empleadores informan dificultades para cubrir los puestos vacantes, se destacan Taiwán, que experimentó un incremento del 88 % en 2022 al 90 % en 2023, y Alemania, que aumentó del 79 % al 86 % en el mismo periodo. Hong Kong

también mostró un aumento, pasando del 83 % en 2022 al 85 % en 2023. Portugal y Singapur experimentaron ligeras disminuciones, con Portugal pasando del 85 % al 84 % y Singapur del 84 % al 83 %. China redujo su escasez de talento del 83 % al 81 % en el mismo periodo.

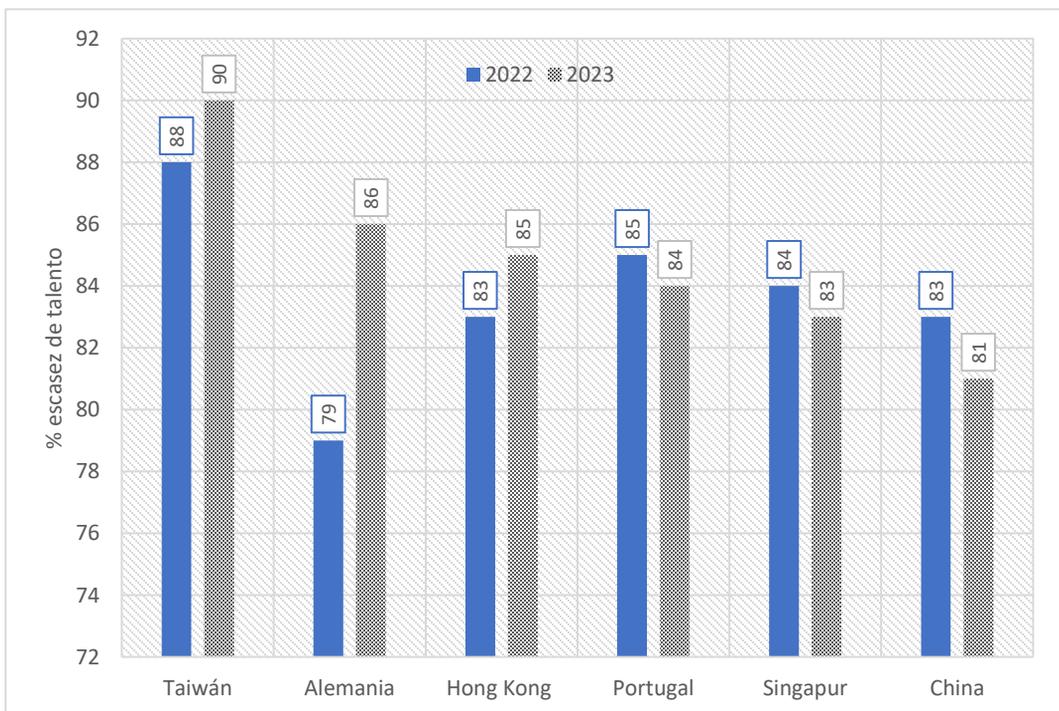


Figura 25. Mundo: países con mayor escasez de talento, en el periodo 2022-2023 (porcentaje).
Nota. Adaptado de "Q3 2022 ManpowerGroup Employment Outlook Survey" y "2023 Global Talent Shortage", de ManpowerGroup (2022; 2023).

En América Latina, la mayoría de los países analizados experimentaron un aumento en su escasez de talento entre 2022 y 2023, a excepción de Brasil y Guatemala. Brasil disminuyó ligeramente de 81 % en 2022 a 80 % en 2023, y Guatemala sufrió una reducción más notable, pasando de 77 % a 72 %; mientras que, Argentina experimentó un

aumento, pasando de 73 % a 78 %; Costa Rica aumentó de 66 % a 71 %; el Perú también aumentó su escasez de talento, pasando de 67 % a 70 %, al igual que México, que pasó del 65 % al 69 %. Finalmente, Colombia mostró un aumento moderado, pasando del 61 % en 2022 al 64 % en 2023, como se presenta en la Figura 26.

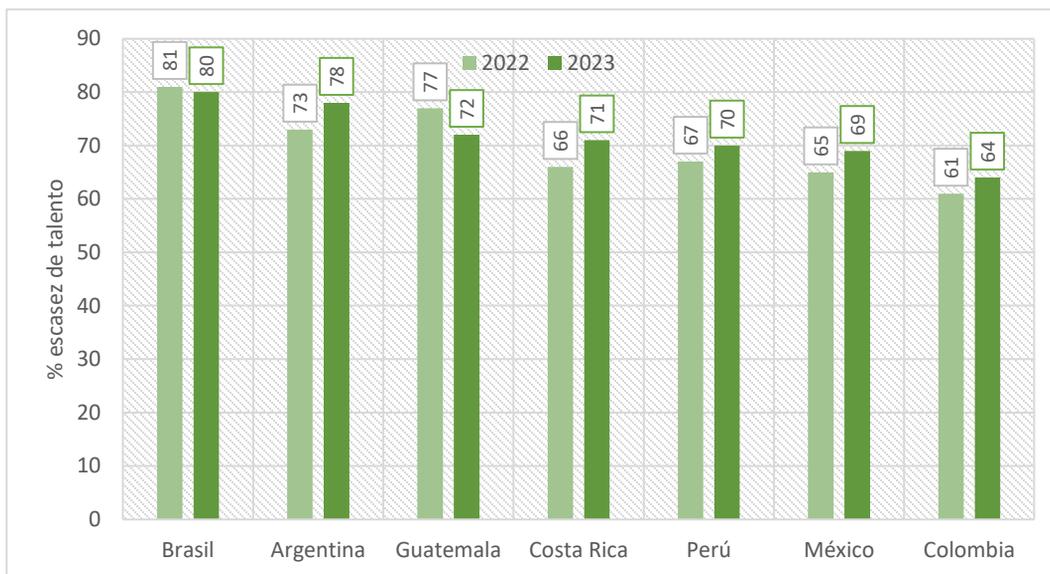


Figura 26. América Latina: escasez de talento, en el periodo 2022-2023 (porcentaje).

Nota. Adaptado de "Q3 2022 ManpowerGroup Employment Outlook Survey" y "2023 Global Talent Shortage", de ManpowerGroup (2022; 2023).

La competencia global por profesionales altamente calificados ha creado considerables ventajas para que algunos empleados cambien de empleo, sector o incluso país. La consolidación del teletrabajo, acelerada por la pandemia de la COVID-19 y potenciada por las tecnologías digitales de colaboración, ha permitido a los talentos más destacados trasladarse entre trabajos o incluso ocupar múltiples puestos simultáneamente. Según estudios, se prevé que la generación más joven de trabajadores tendrá entre doce y quince empleos a lo largo de su vida laboral. Por lo que, tanto individuos como empresas deben evaluar sus perspectivas laborales de manera más amplia y global, adoptando una mentalidad de movilidad profesional y centrándose en el desarrollo de habilidades transferibles que les brinden oportunidades laborales a lo largo de toda su vida (World Economic Forum, 2022).

Referencias

BBC. (25 de abril de 2022). The tug-of-war for talent continues as employers fight over candidates – yet not every applicant is a hot commodity. Obtenido de <https://www.bbc.com/worklife/article/20220421-what-the-war-for-worker-talent-really-looks-like>

ManpowerGroup. (24 de mayo de 2022). Q3 2022 ManpowerGroup Employment Outlook Survey. Obtenido de <https://workforce-resources.manpowergroup.com/accelerate-your-talent-strategy/q3-2022-employment-outlook-survey>

ManpowerGroup. (2023). 2023 Global Talent Shortage. Obtenido de <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>

ManpowerGroup. (12 de setiembre de 2023). ManpowerGroup Employment Outlook Survey. Obtenido de https://go.manpowergroup.com/meos?_ga=2.133634382.1116016553.1697733262-2044995937.1697733261

World Economic Forum. (9 de setiembre de 2022). Five key trends shaping the new world of work. Obtenido de <https://www.weforum.org/agenda/2022/09/five-trends-endure-world-of-work/>

10. Mayor movilidad laboral

Hacia el futuro, se proyecta un aumento en la búsqueda activa de empleo, ya que un considerable 57 % de la fuerza laboral se identifica como "buscadores activos de empleo" para el año 2023. En 2019, tan solo el 8 % de las personas a nivel global optó por cambiar de trabajo, empero, en el año 2022 se registró un significativo aumento de 30 %. A medida que exploramos el alcance de la apertura hacia nuevas oportunidades laborales en el horizonte de 2023, se destaca que el 90 % de las personas en todo el mundo manifiesta su disposición a explorar alternativas laborales fuera de su status quo. Particularmente en África y América Latina, un 98 % de individuos se muestra abierto a nuevas oportunidades. En el Medio Oriente, el porcentaje alcanza un 96 %, mientras que en la región de Asia Pacífico se sostiene en un 91 %. Finalmente, en Europa, el nivel de apertura es de un 88 %, en contraposición a América del Norte, donde se registra un 83 %.

La movilidad laboral se ha consolidado como una tendencia preponderante, impulsada por diversos factores, destacándose la pandemia de la COVID-19 como principal causa. La "gran renuncia" ha emergido como un indicio de que los paradigmas laborales convencionales no satisfacen las demandas de las nuevas generaciones, lo que ha conducido a un aumento en las tasas de renuncia. Como resultado, la búsqueda activa de empleo mantiene su vigor en este escenario en constante evolución. Además, ante la "gran renuncia" se deben aplicar estrategias de retención, enfocándose en condiciones laborales sólidas, desarrollo profesional, salarios competitivos y un liderazgo efectivo.

Bajo la influencia de diversos factores, la movilidad laboral ha emergido como una tendencia dominante, en línea con las observaciones de expertos laborales y empresariales. En el epicentro de esta transformación se halla el impacto de la pandemia de la COVID-19, que forzó a millones de trabajadores alrededor del mundo a adoptar modalidades de trabajo híbrido y flexibles, otorgando la capacidad de ejecutar sus labores desde la comodidad de sus hogares. Simultáneamente, la "gran renuncia" emerge como una señal de que ciertos modelos laborales han agotado su utilidad y no se han adaptado a las demandas de las nuevas generaciones (Infobae, 2023).

A principios de 2021, se destacaba una conversación frecuente acerca de un inusual fenómeno de movilidad de talento. Sin embargo, hacia el tercer trimestre de ese año, la opinión general era que lo más difícil ya había quedado atrás. A pesar de un aumento sostenido en la tasa de renuncias que se había manifestado de manera más rápida de lo convencional tanto antes como después del año 2021, el año 2022, trajo consigo una sorprendente duplicación de esta cifra. Esto resultó sorprendente, ya que la expectativa general era que la situación debería haberse estabilizado. En 2019, el 8 % de las personas optaron por cambiar a un nuevo trabajo, mientras que en 2022 esta cifra aumentó significativamente al 30 %, como se observa en la Figura 27. Además, considerando que un considerable 57 % de la fuerza laboral se identifica como "buscadores activos de empleo" para el año 2023, y en vista de la creciente volatilidad en la economía global, se proyecta que esta cifra continúe en aumento (Michael Page, 2023).

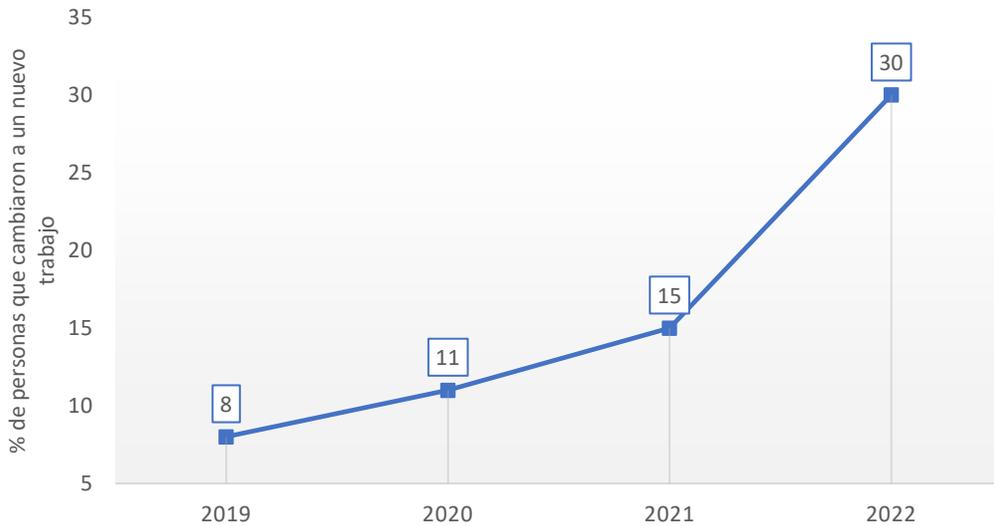


Figura 27. Mundo: personas que cambiaron a un nuevo trabajo, en el periodo 2019-2022 (porcentaje).
Nota. Adaptado de "Global talent trends 2023", de Michael Page (2023).

Al respecto, muchas personas que tienen un empleo actual, demuestran una actitud continua de exploración en busca de nuevas oportunidades laborales, sin importar cuándo iniciaron sus roles actuales, como se muestra en la Figura 28. Al analizar la tendencia a nivel global, se observa un incremento en la búsqueda activa de empleo, partiendo de un 47 % antes del año 2019, alcanzando un pico del 55 % en 2019, y luego manteniéndose en un 54 % tanto en 2020 como en 2021.

No obstante, el año 2022 representó un punto de inflexión notable, marcando una disminución en la búsqueda activa de empleo al 44 %. Simultáneamente, el grupo de personas indecisas experimentó un aumento del 37 % antes de 2019 al 44 % en 2022. Por otro lado, el porcentaje de aquellos que no buscan trabajo, que era del 16 % antes de 2019, descendió al 6 % en 2020 y luego se elevó al 12 % en 2022.

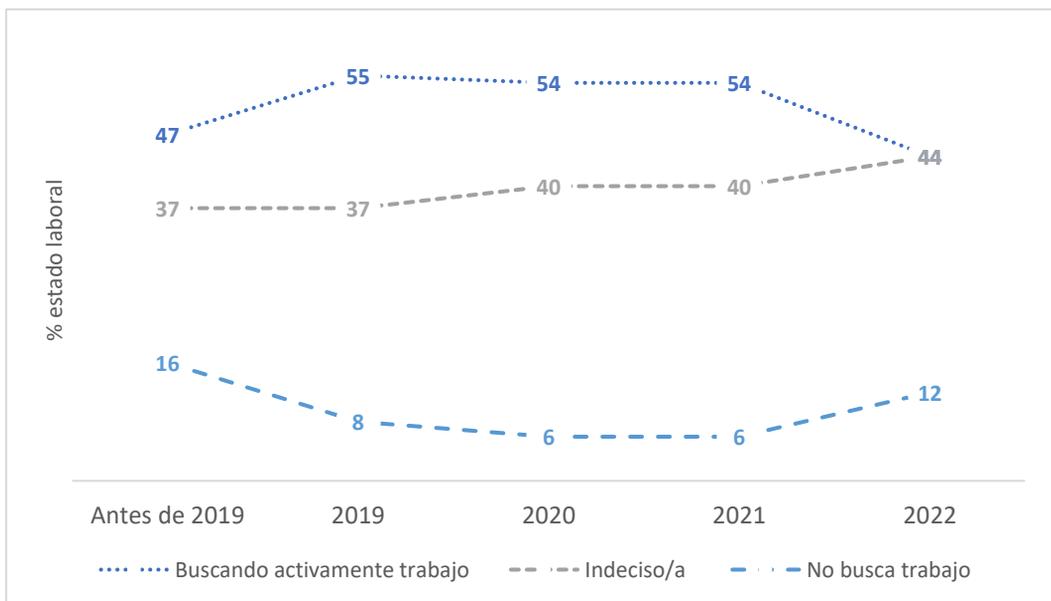


Figura 28. Mundo: estado laboral según cuándo las personas cambiaron de empleo por última vez, en el periodo 2019-2022 (porcentaje).
Nota. Adaptado de "Global talent trends 2023", de Michael Page (2023).

Al examinar el nivel de apertura de talento hacia nuevas oportunidades a nivel mundial, se revela un fenómeno notable. En 2023, el 90 % de las personas en todo el mundo muestran disposición a explorar nuevas opciones laborales. Sin embargo, es en África y América Latina donde esta actitud es más pronunciada, con un impresionante 98 % de individuos que

están abiertos a nuevas oportunidades. En el Medio Oriente, el porcentaje se sitúa en 96 %, mientras que, en la región de Asia Pacífico, se observa un 91 %. En Europa, el nivel de apertura es de 88 %. Por otro lado, en América del Norte, se registra un 83 %, indicando una actitud algo más conservadora hacia el cambio laboral, como se muestra en la Figura 29.

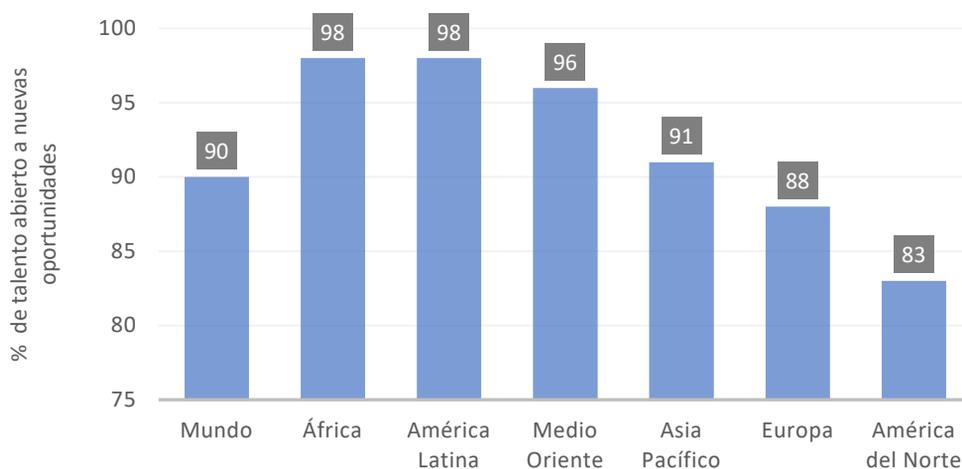


Figura 29. Mundo: personas dispuestas a tener un nuevo empleo, 2023 (porcentaje).
Nota. Adaptado de "Global talent trends 2023", de Michael Page (2023).

Complementariamente, según el Índice de Tendencias Laborales de Microsoft, el 52 % de los millennials y la generación Z, en 31 países, incluyendo España, Argentina, Colombia, Brasil, México, Estados Unidos, China, India, Japón, Reino Unido, Alemania, Italia y Francia, consideró realizar un cambio profesional en 2022, es decir, personas menores de 40 años, planearon cambiar de empleo en los próximos doce meses (Forbes, 2022).

Por su parte, de acuerdo con Bumeran entre las razones principales que llevan a los trabajadores peruanos a considerar la posibilidad de renunciar son la limitada perspectiva de crecimiento profesional, la insatisfacción salarial y un ambiente laboral desfavorable, según revela una encuesta realizada por el portal de empleos en 2022. La investigación destaca que un significativo 55 % de los empleados en Perú manifiesta su intención de renunciar a sus empleos (RPP, 2022). Asimismo, según Bumeran, en 2023, se evidencia que el 42 % de los empleados en Perú se encuentra experimentando lo que se

denomina como una "renuncia silenciosa" donde los empleados expresan su deseo de dejar de trabajar a través de acciones y actitudes. Ante esta situación, se destaca la necesidad apremiante de abordar las causas subyacentes que revelan el grado de insatisfacción laboral presente en las organizaciones (Ameguiño, 2023).

Finalmente, en respuesta al fenómeno de la "gran renuncia", se deben implementar estrategias dirigidas a la retención de empleados. Estas estrategias incluyen la garantía de condiciones laborales sólidas, la provisión de oportunidades para la formación y el desarrollo, así como la creación de un entorno emocionalmente conectado. Con el objetivo de preservar el talento, se pone énfasis en la importancia de ofrecer salarios competitivos, flexibilidad laboral y opciones de aprendizaje. Además, se subraya la necesidad de un liderazgo efectivo, una comunicación clara y la construcción de una cultura comprometida (SAP Concur, 2023).

Referencias

- Ameguino, G. (4 de noviembre de 2023). Obtenido de El Peruano: <https://www.elperuano.pe/noticia/227003-los-jovenes-y-la-renuncia-silenciosa>
- Forbes. (16 de marzo de 2022). Más de la mitad de millennials y generación Z considera cambiar de empleo este año. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/mas-de-la-mitad-de-millennials-y-generacion-z-considera-cambiar-de-empleo-este-ano/>
- Infobae. (agosto de 2023). La gran renuncia, qué implica el concepto que transformó el trabajo luego de la pandemia. Obtenido de <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2022/08/23/la-gran-renuncia-que-implica-el-concepto-que-transformo-el-trabajo-luego-de-la-pandemia/>
- Michael Page. (2023). Global talent trends 2023. Obtenido de <https://www.michaelpage.es/prensa-estudios/estudios/talent-trends>
- RPP. (13 de julio de 2022). El 55% de los peruanos quiere renunciar a su trabajo. Obtenido de <https://rpp.pe/economia/economia/el-55-de-los-peruanos-quiere-renunciar-a-su-trabajo-noticia-1417724?ref=rpp>
- SAP Concur. (11 de agosto de 2023). ¿Cómo la Gran Renuncia impacta en la gestión de gastos? Obtenido de <https://www.concur.pe/blog/article/como-la-gran-renuncia-impacta-en-la-gestion-de-gastos>

CONSIDERACIONES FINALES

Las tendencias analizadas en este reporte sirven como insumo para el análisis de tendencias y para la construcción de acciones estratégicas sectoriales en el marco de la construcción del futuro deseado en elaboración del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) del sector trabajo y promoción de empleo. Asimismo, tienen como finalidad disminuir la incertidumbre de posibles impactos futuros, y plantear medidas que permitan alejarnos de un futuro no deseado.

El reporte contiene el desarrollo de **10** tendencias priorizadas para el **sector trabajo y promoción de empleo**. Se espera, como siguiente paso, que los planificadores puedan utilizar esta información y actualizar, según sea el caso, el contenido de las tendencias que inciden en el desarrollo del sector, o puedan elaborar y agregar tendencias nuevas de acuerdo a la información disponible que resulte relevante para su planeamiento estratégico.

Cabe precisar que, el análisis de las diez tendencias del **sector trabajo y promoción de empleo** presentado en este reporte ha sido publicado de manera desagregada y como fichas individuales en el Observatorio Nacional de Prospectiva, para ser utilizado como referencia por los tomadores de decisión según interés, junto a la información de megatendencias, tendencias globales y regionales, nacionales y territoriales.

El Observatorio Nacional de Prospectiva esta disponible en:

<https://observatorio.ceplan.gob.pe/inicio>



Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

Av. Canaval y Moreyra 480 - Piso 21

San Isidro. Lima - Perú.

(511) 211 7800

webmaster@ceplan.gob.pe

www.ceplan.gob.pe

