



Mundo digital, trabajo híbrido, personas analógicas

Condiciones generales del trabajo
en el período bisagra de COVID-19 y post COVID-19

Contenido

- 3 Introducción
- 4 Trabajo, Educación y Movilidad
- 6 Un panorama de trabajo flexible
- 7 Expectativas Latinoamericanas
 - Los que buscan y no consiguen trabajo
- 9 Los jóvenes y el trabajo
- 11 La distribución de las tareas
- 12 Inclusión laboral
 - Personas con discapacidad
 - Mayores de 45 años
 - Mujeres
 - Colectivo LGBT+
- 16 Brasil
- 18 Conclusiones generales
- 19 El rol de las agencias privadas de empleo
- 20 Síntesis de las conclusiones

Introducción

La pandemia cambió el paradigma social y también el laboral. Las personas debieron adaptarse y las empresas, reconvertirse, para llevar adelante las tareas, funciones y servicios, en entornos seguros. La crisis fue tan masiva y general que dejó de llamarse “crisis” y en el discurso dio paso a una “nueva normalidad”.

Los requisitos indispensables de esta “nueva normalidad” se sumaron a condicionantes sectoriales del trabajo, como la falta de oportunidades para los mayores, la falta de inclusión de las minorías, la falta de igualdad en las oportunidades para las madres, las exigencias de experiencia previa para los jóvenes que buscan una primera experiencia laboral, por poner algunos ejemplos conocidos, y que medimos algunas de sus facetas en este informe.

A este escenario puntual se sumó el escenario macro. Durante la pandemia de coronavirus, todos los países latinoamericanos sufrieron un impacto negativo sin precedentes en sus economías generales. El mercado del trabajo no solo no fue la excepción a esta tendencia, sino que al ser ya de por sí insatisfactorio antes de la crisis sanitaria, fue aún peor.

El PIB regional latinoamericano registró una contracción del 7,1%, y la tasa de desempleo regional llegó al 10,5% en promedio en 2020, indicador [“que hubiera podido ser aún mayor, de no mediar un fuerte retiro de trabajadores del mercado laboral”](#).

“La pandemia ha resultado para Latinoamérica y el Caribe como un tsunami para el mercado laboral. Los jóvenes han sido los que se han visto más afectados. De los 31 millones de puestos perdidos, 60% de estos correspondían a jóvenes por debajo de los 24 años, y en particular afectó a las mujeres jóvenes”, [afirma María Victoria Fazio](#), experta en mercado laboral y seguridad social del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

El sector de servicios turísticos es quizás el más afectado: “No hay país que escape de la afectación”, dijo oportunamente Gloria Guevara, presidenta del WTTC, en [una entrevista de la agencia Reuters](#), en la que además proyectó para ese sector, la destrucción de 12.4 millones empleos en América Latina y el Caribe.

El siguiente estudio es un abordaje del “hoy laboral”, mediante el análisis de encuestas y de información publicada, de los cuales ofrecemos gráficos y links de acceso a las coberturas originales.

Encontramos una realidad transformada por la pandemia –nada nuevo hasta ahora– pero que de manera alarmante, es cada vez más excluyente para los jóvenes, las mujeres, las minorías y los mayores de 45 años, convertidos en un colectivo laboralmente vulnerable, del que se habla menos de lo necesario.

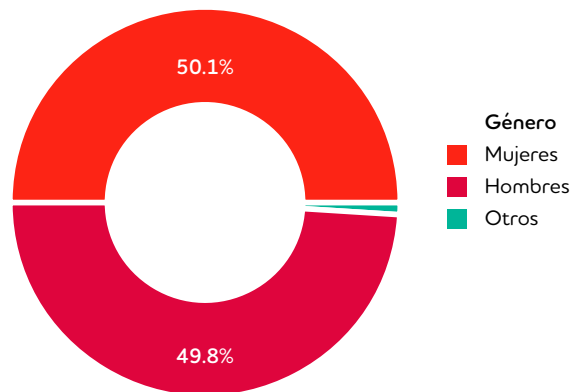
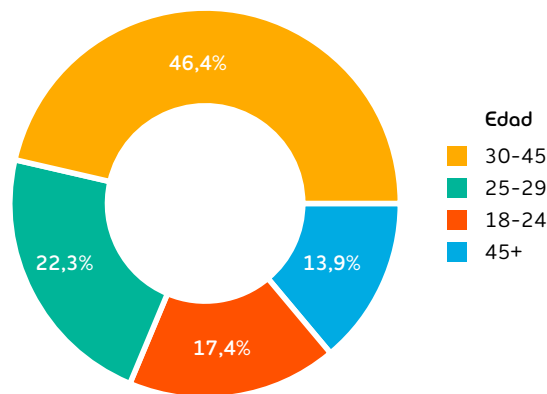
Las conclusiones a las que arribamos son derivadas de la compilación de las opiniones, que antes que opiniones, son testimonios de vida.

Tras el análisis detallado esbozaremos algunas conclusiones en función de los tópicos relevados y reflexionaremos acerca del rol de las agencias privadas de empleo como Adecco y su potencial contribución a partir del papel que juegan en los mercados laborales de la región a partir de la pandemia y de cara a la recuperación intentando mirar más allá de esta “nueva normalidad” y proponiéndonos una realidad superadora.

Trabajo, Educación y Movilidad

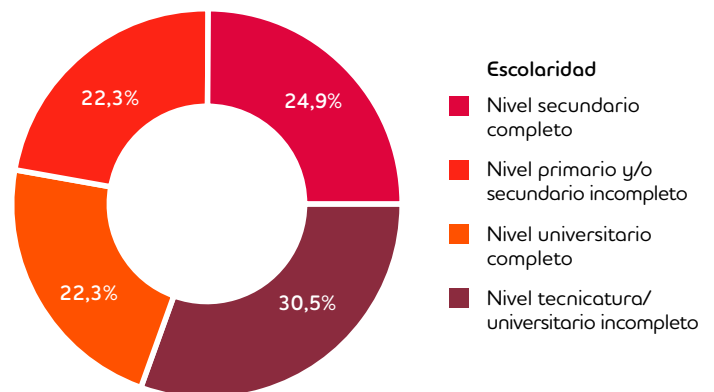
Nuestra encuesta se desarrolló en los meses de agosto y septiembre de 2021, sobre más de 6.300 casos distribuidos en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay.

La mayoría de nuestras respuestas representan un universo de personas entre los 30 y los 45 años (46,4%), y entre 25 y 29 años (22,3%). Y son los dos grupos minoritarios (los extremos de la tabla), entre 18 y 24 años (17,4%) y mayores de 45 años (13,9%). Prácticamente con paridad de género, entre hombres (49,8%) y mujeres (50,1%).

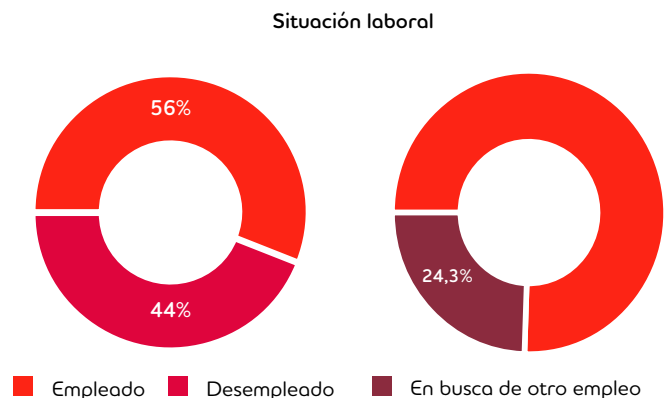


En nuestra encuesta, el 24,9% indicó tener estudios secundarios completos; frente al 22,3% que indicó tener completos estudios universitarios; en tanto un 30,5% indicó tener incompletos estudios superiores (Tecnica o Universidad). Estos indicadores se contraponen a la tendencia en los últimos diez años, en los países que integran la OCDE (excepto México, Portugal y Brasil dentro de la OCDE), período durante el cual decreció el porcentaje de adultos que posee la primera etapa de educación secundaria como máximo nivel de estudios.

Hacemos foco en la educación, atendiendo a que se produce un salto cuantitativo en la reducción de la tasa de desempleo entre personas que tienen el nivel de primera etapa de educación y adquieren el nivel de una etapa mayor. Los datos refuerzan la idea de que es importante [facilitar el acceso y finalización](#) de la formación general y profesional.



En nuestro universo encuestado, el 44% se encuentra sin empleo, frente a un 56% que sí tiene ocupación, pero a su vez, un 24,3% busca otro trabajo.



Observamos que esta movilidad laboral está concentrada en la "Generación Z" (nacidos entre 1996 y 2010), representada por jóvenes de 18 a 24 años y el grupo de 25 a 29 años. Son los nativos digitales; la generación que crece en medio de fuertes movimientos sociales, desde la crisis financiera del 2008, el #MeToo, y ahora la pandemia de COVID-19.

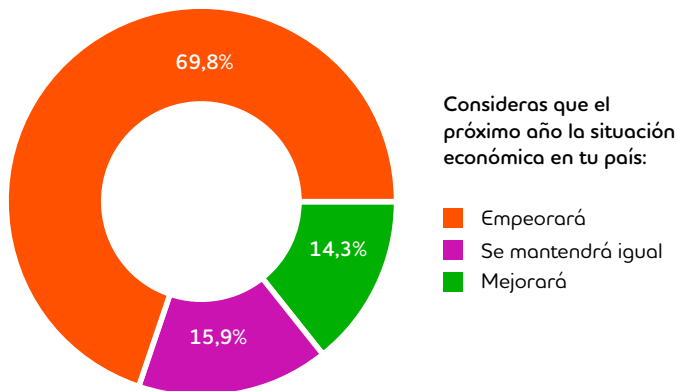
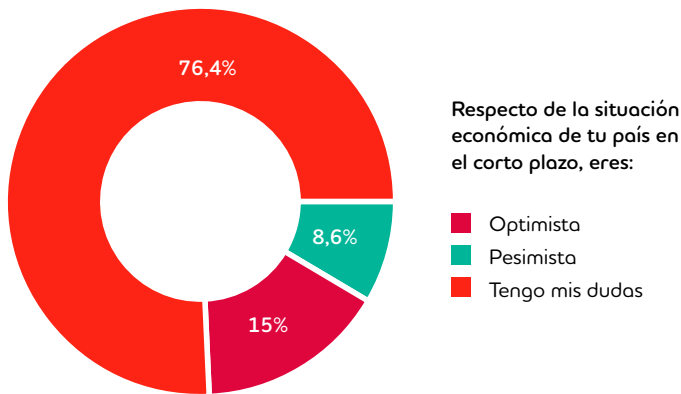
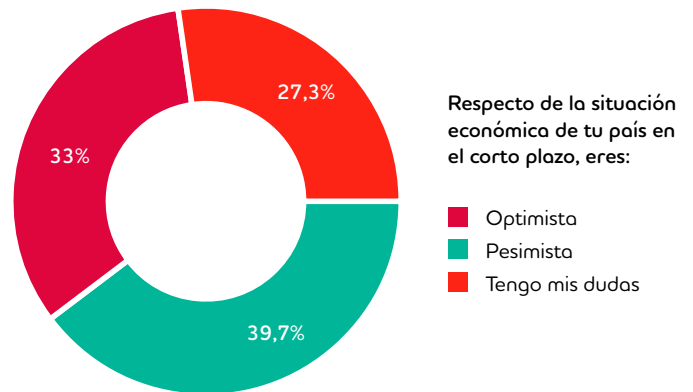
A su vez, la movilidad que hacemos referencia se concentra en dos grandes grupos de ocupaciones: comercio y mayoristas (repositores, venta, delivery, repartidor de insumos específicos, turismo, transporte de pasajeros,

call centers); y "otros" compuesto principalmente por prestadores de servicios (jardinería, maestranza, cuidado de personas, construcción).

Por otra parte, los grupos que muestran una menor búsqueda de cambio o rotación son los vinculados a las áreas: legal, finanzas e industrial. Y en menor medida (en la franja media de la tendencia) encontramos a quienes buscan otro trabajo y cuentan con una actividad administrativa, de back office y/o en Sistemas.

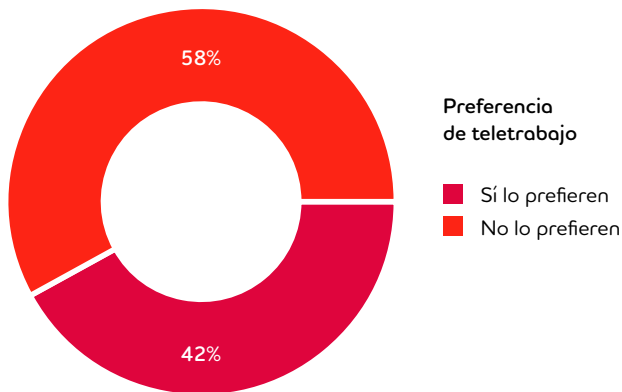
El ánimo respecto de la economía en general de la región, entre los encuestados, "plantea dudas" en el corto plazo, y para el año que viene la sensación mayoritaria es que seguirá igual o empeorará.

Vale en este punto hacer un apartado para Brasil, donde el ánimo acerca de la situación económica del país se reparte en tres tercios:



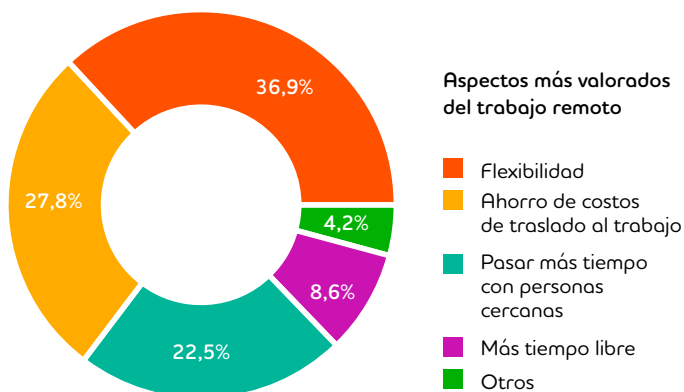
Un panorama de trabajo flexible

El 58% de los encuestados no prefiere para sí el teletrabajo o nunca lo hizo frente a un 42% que sí lo prefiere, por flexibilidad y posibilidad de ahorrar costos entre las dos principales causas.



Antes de la pandemia, muchas compañías venían implementando un modelo más flexible y orientado como política de motivación para su personal, ya sea permitiendo un “día casual” o un día de Home Office por semana. De salida del aislamiento, todos coinciden en que es necesaria la presencia física en la oficina, aunque difieren en la medida de cuánta presencia física, siendo los extremos las opciones menos preferidas: la opción 1 “menos de una vez al mes” y la opción 6 “presencia diaria”.

Si bien aquí vale recordar uno de nuestros primeros datos: quienes responden esta encuesta están en el rango etario entre los 30 y 45 años (46,4%), es innegable que el teletrabajo está democratizando el acceso al talento, desde el momento en que ya no se busca necesariamente cerca de la ubicación física.



Expectativas Latinoamericanas

El 73,2% de nuestros encuestados quisiera trabajar para otro empleador y a su vez el 68,8% preferiría un empleador extranjero, entendiéndose un 86,5% que el teletrabajo facilita esta segunda opción.

En este punto hay numerosas argumentaciones: la apertura a nuevas oportunidades, conocer otras culturas (“viajar”), y la búsqueda de una mejor remuneración, entre otras causas mayoritarias.

Al mismo tiempo que borra las fronteras físicas, el teletrabajo en todo caso, establece nuevas fronteras digitales.

La tecnología pasa a ser un soporte clave del desempeño por lo cual la conectividad, la calidad técnica de los dispositivos, el conocimiento para operar la digitalidad y la ductilidad para encontrar recursos adicionales (como aplicaciones y atajos) que faciliten el trabajo individual, comienzan a anotarse entre los requerimientos y competencias de los puestos.

Por otra parte, el mayor cambio por venir puede ser cómo será el acceso a la tecnología, cómo se financia esa tecnología especialmente en trabajadores autónomos y cuentapropistas (antes que cuánta tecnología se financia) y cómo se accede a Internet.

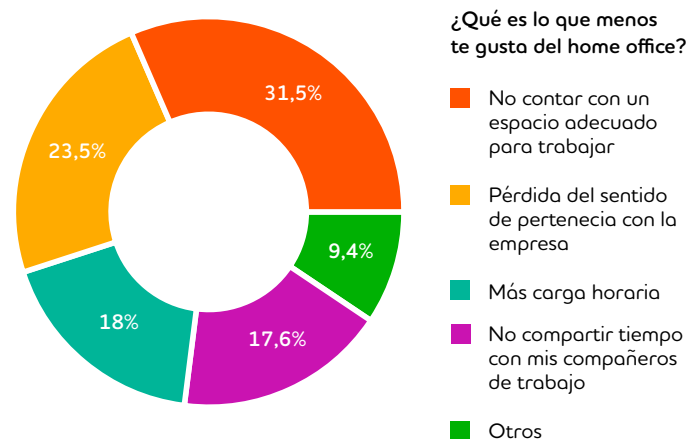
En este sentido, [varios países latinoamericanos declararon Internet como un servicio público esencial en este último año](#). América Latina tiene un consumo importante de Internet abastecido, pero resta resolver conectar [al 40 por ciento de la población que no lo está](#).

Sin considerar la conectividad como un insumo, las dificultades que entraña teletrabajar comienzan con disponer de los dispositivos para desarrollar las tareas, acerca de lo cual el 66,3% de los encuestados respondió positivamente.

Aunque han economizado tiempo y en algunos casos dinero gracias al home office, el teletrabajo implica un espacio dedicado, adecuado y tranquilo para la tarea, que no siempre

está disponible en los hogares. Esta es la principal dificultad que arroja nuestra medición, incluso por sobre la conexión permanente o la falta de límites horarios, que en los medios de comunicación fue uno de los argumentos más debatidos: “el derecho a la desconexión”. Otra desventaja mencionada de teletrabajar es el perder el sentido de pertenencia o no cubrir la necesidad del “uno a uno”.

Por otra parte, el teletrabajo hoy, si bien entraña una promesa de nuevos empleos, no es por sí mismo un mejorador de los indicadores generales laborales; en lo inmediato resulta insuficiente, a la hora de contrarrestar el entorno actual de desempleo.



Los que buscan y no consiguen trabajo

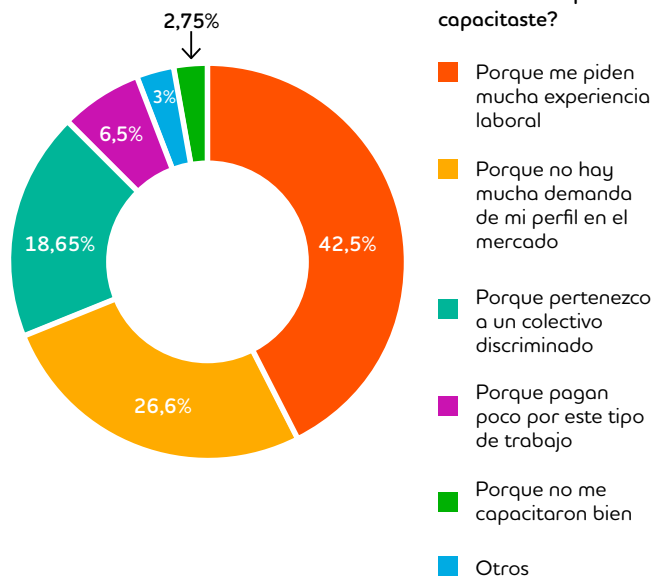
“Tu currículum fue enviado con éxito”; sin embargo la oferta laboral no llega. Muchos jóvenes buscan trabajo y no consiguen, menos aún en la materia en la que se capacitaron.

En Argentina, la tasa de desempleo de los jóvenes nacidos entre 1997 y 2004, también conocidos como la Generación Z, es de 26%, más del doble que la de la población total, que alcanzó el 10,2 por ciento en el primer trimestre de 2021.

Además, un joven profesional tiene en Argentina [el salario más bajo de toda la región](#): tomando como referencia al dólar, gana un tercio de lo que ganaría en Chile; la mitad de lo que ganaría en Perú; y un 35% menos de lo que ganaría en México o Brasil; el 96% de la Generación Z gana menos de 50 mil pesos mensuales.

En Uruguay, el impacto asociado a la crisis fue mayor para los jóvenes, que en 2020 representaban aproximadamente 23% del total de ocupados y 59% de los desocupados (siendo el 35% de los inactivos, que son las personas que no están trabajando ni buscando empleo activamente).

En Chile, el desempleo juvenil fue el cuarto más alto entre los países de la OCDE el primer trimestre. La tasa nacional solo fue superada por los indicadores de España, Italia y Colombia, pero el 24,4% local está ampliamente por sobre el 13,6% de los países que integran el foro multilateral.



Los jóvenes y el trabajo

La tasa promedio de desocupación juvenil en América Latina y el Caribe alcanzó en el primer trimestre de 2021 el nivel más alto desde que se tiene registro, al llegar al 23,8%, lo que implica que entre 2 y 3 millones de jóvenes quedaron por fuera de la fuerza laboral ante la falta de oportunidades por la pandemia, según datos de la OIT.

Los jóvenes quedan atrapados en un loop a la hora de comenzar su carrera laboral, por ejemplo el círculo de buscar primer empleo pero al enfrentar las selecciones encontrar que necesitan experiencia; a la vez que también hay un círculo no virtuoso de empleos informales.

Consultados acerca de si las condiciones laborales y económicas de los jóvenes se deterioraron en los últimos 5 años (desde 2016 a hoy), el 61,4% considera que sí.

Consultados acerca de cuál es evolución de la oferta laboral en los últimos 5 años, el 64,3% considera que se deterioró.

El 54% desconoce si en su comunidad (ciudad, provincia, país), existen estrategias del Estado para generar empleo joven.

A su vez es exiguo el 10,8% que sí conoce alguna política de Estado para fomentar el empleo joven. A continuación solo haremos mención a las referencias más notorias entre las respuestas, que se diversificaron entre:

a. **“Potenciar Trabajo”** Plan social del gobierno argentino lanzado en 2020, que surgió de la unificación de los programas “Hacemos Futuro” y “Proyectos Productivos Comunitarios”, pertenece al Ministerio de Desarrollo Social y paga la mitad de un salario mínimo a los trabajadores. Es una del IFE y al cierre de este estudio se encuentra en revisión para [convertir el plan social en empleo](#).

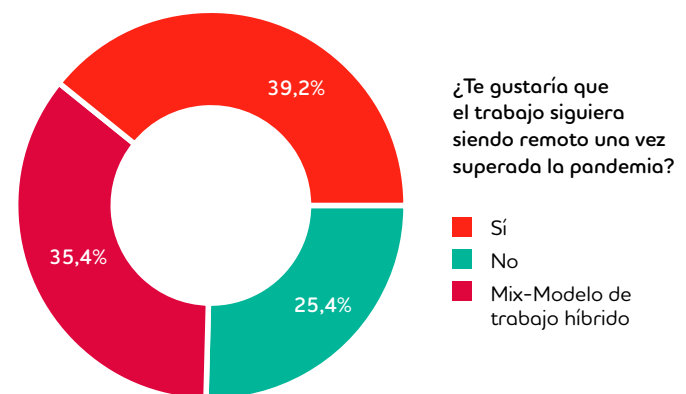
b. Otro plan nacional en Argentina que se menciona entre las respuestas es el programa **“Te Sumo”** dirigido por los Ministerios de Trabajo y Desarrollo Productivo. Está orientado a fomentar la inserción laboral de jóvenes de 18 a 24 años en PyMEs. La finalidad es posibilitar el ingreso al mercado laboral con capacitación de un mes y, luego, la contratación plena. El Estado cubre la mayor parte del salario durante 9 meses y, además, en el primer año la empresa recibe Aportes No Reembolsables para sostener la contratación.

c. El “Plan Primer Paso” de la provincia argentina de Córdoba, destinado a jóvenes de dieciséis (16) a veinticuatro (24) años inclusive, desempleados, sin experiencia laboral relevante; para fomentar la inserción laboral a través de prácticas de empleo en comercios o empresas que lo acuerden, para ganar experiencia, forjar nuevas herramientas en el mundo del trabajo y obtener un ingreso (se complementa con “Plan Pila”, destinado a la inserción de hombres y Plan “Por Mi”, para la inserción de mujeres).

d. En tanto el programa que más referencias obtuvo es el “Yo estudio, yo trabajo”. Se trata de un programa que inició en 2011, perteneciente a los Ministerios de Trabajo, Educación y Cultura, Desarrollo Social, Inefop, INJU y ANEP de Uruguay, para fortalecer el vínculo entre el mundo educativo y el del trabajo a través de una primera experiencia laboral, con becas de 20 a 30 horas semanales; el programa está vigente en la actualidad, disponible su sitio de inscripción aunque la última información publicada sea de 2020.

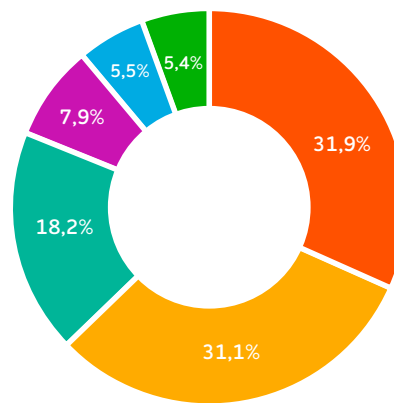
Un denominador común al 75,7% de los encuestados, es que considera que el Teletrabajo o trabajo remoto, ofrece más oportunidades de inserción laboral para los jóvenes.

Por otra parte, Generación Z, Millennials y Centennials, inmersos en los anuncios para regresar al trabajo presencial post campañas de vacunación, no volverían a las oficinas, o al menos no en tiempo completo, según el universo encuestado de jóvenes.



Antes de la pandemia, la exposición a las pantallas no tenía buena prensa, se hablaba sobre el aislamiento tecnológico y el perjuicio sobre la sociabilización, especialmente en los más jóvenes. Con los aislamientos obligatorios, poder hacer un "Zoom", una sesión de "Meet" o con cualquier herramienta [que permitiera abrir ventanas bidimensionales](#), nos acercó a los demás y facilitó nuestras vidas. Las pantallas ganan adeptos y detractores, casi por igual.

Las cifras de nuestra encuesta no son diferentes a las de innumerables estudios internacionales, en los cuales podemos generalizar que por la pandemia, al menos dos tercios de los trabajadores desarrollaron un mayor aprecio y adhesión, a los beneficios y desafíos de hacer su trabajo a distancia.



¿Cómo te sientes respecto a las reuniones virtuales?

- Me dan igual
- Me gustan
- Me cansan
- Me encantan
- Las odio
- Me agotan en grado extremo



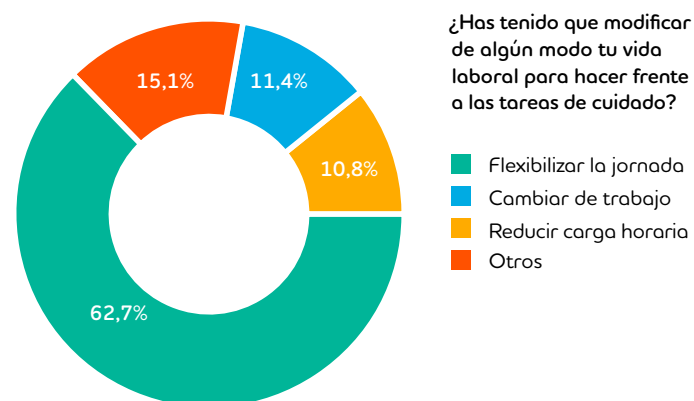
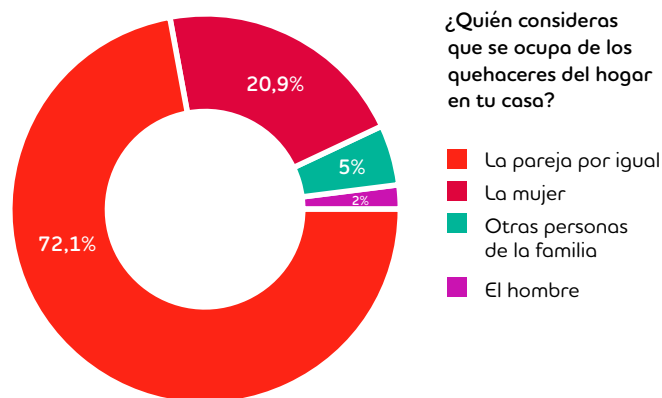
La distribución de las tareas

En opinión de nuestros encuestados, las tareas hogareñas se vieron incrementadas en al menos un 76% durante la pandemia. Y si bien una mayoría tuvo ayuda para asumir esas tareas, principalmente de un familiar, otro 24,9% no tuvo la misma suerte.

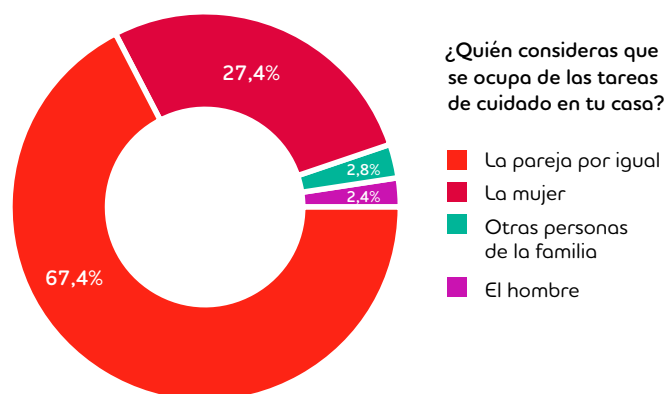
El propósito de la presente muestra es el de consolidar una imagen del nivel de involucramiento en las tareas del hogar y tareas de cuidados por parte de hombres y mujeres. Con la meta de inferir, a su vez, cómo se han ido adaptando y redistribuyendo las responsabilidades en este nuevo contexto. Es por este motivo que consideramos para la medición: actividades del hogar y cuidados de personas.

Al ubicarse en un mismo espacio las órbitas familiar y laboral, nuestra consulta apuntó a conocer si los empleadores generaron algún cambio para facilitar el reparto entre la vida laboral y las tareas de cuidado. El 82,8% no propuso cambio alguno frente a un 17,2% que sí lo hizo, aunque ese “cambio” estuvo mayoritariamente relegado a “horario flexible”.

Desde que la pandemia obligó a las empresas y a los trabajadores a adoptar el trabajo remoto, la idea regresar a la plena, quedó relegada. Salvo los que debieron mantenerse en sus puestos de trabajo esenciales, la comodidad puso bajo la lupa al mercado laboral. La flexibilización de la jornada laboral no en todos los casos representó un acortamiento de la misma, sino todo lo contrario.



Sin duda más hombres se involucran en las tareas del hogar, pero analizando en detalle las respuestas, queda de manifiesto que el reparto clásico de las tareas en el hogar, se sostuvo en la pandemia. Y que, si bien en la mayoría de los consultados es “la pareja por igual”, la que se ocupa del hogar o cuida de las personas a cargo, en la identificación individual entre el 21% y el 27% de las mujeres asumen esas tareas de forma absoluta frente al 2% y 2,4% de los hombres.



Inclusión laboral

Personas con discapacidad

A priori, 91,2% de los consultados consideró que la modalidad de trabajo remoto favorece la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esta respuesta es válida para Chile, Argentina y Uruguay, no así en Brasil, adonde el 61.24% tiene la percepción de lo contrario, separando el medio a través del cual se trabaja, de la política de inclusión.

Sin embargo, en las tres locaciones adonde la compensación o beneficio del teletrabajo, podría ser significativa para personas con discapacidades de tipo físico, no alcanzaría a personas con discapacidades de tipo intelectual. Las personas con discapacidad física y problemas de movilidad ven en la menor necesidad de accesibilidad a oficinas, un facilitador de la inclusión laboral; de hecho, un 80% que referenció esta diferencia, lo valora positivamente. Por su parte, aquellos con discapacidad intelectual, creen que la distancia que impone el teletrabajo puede invisibilizar esa discapacidad, por lo que solo un 32% lo valoró de forma positiva.

De todas maneras, el 22,7% de los encuestados respondió que en la organización para la que trabaja, hay prácticas y políticas de inclusión para personas con discapacidad.

Recientemente, según datos que expuso el Sr. Fernando Galarraga, Director Ejecutivo de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) en Argentina; cerca de 1.400.000 personas tienen en ese país, certificado de discapacidad.

Del total de ellas, [apenas un 23 por ciento \(14% de hombres y 9% de mujeres\) cuenta con empleo.](#)

Consultados acerca de las causas que consideran son las que dificultan a las personas con discapacidad conseguir empleo, los argumentos fueron desde lo legal a lo fáctico:

“Porque no está indicado de manera legal que sea obligatorio que sea tenido en cuenta la selección de personas con discapacidad”. (Resp. 1652)

“Porque no hay muchas empresas que se tomen la molestia de incluir a esas personas”. (Resp. 1638)

“Pocos han tenido oportunidad de estudiar y estar preparados para incluirse laboralmente”. (Resp. 1694)

“Depende qué discapacidad, pero cuesta conseguir empleo sin experiencia, muchas veces es tener la suerte de tener compañeros dispuestos a enseñar, los contratistas quieren soluciones rápidas y efectivas. Generalmente con discapacidades tiende a ser aún más difícil ser rápido, efectivo o tener un excelente trato con los colegas”. (Resp. 1703)



Mayores de 45 años

Hay ideas culturalmente instaladas: que los mayores aspiran a mejores sueldos, que ejercerán resistencia al cambio o a la autoridad de un jefe más joven que ellos, que no tendrán los conocimientos digitales o serán “más duros” a la hora de adquirirlos.

Al igual que con otros grupos vulnerables, los “mayores de” no disponen de políticas de inclusión en el 74,55% de las empresas.

Por el contrario, es frecuente ver en los avisos de búsquedas de personal filtros “hasta 40/45 años” y, si bien esos filtros se explican desde las áreas de Recursos Humanos en la necesidad de no recibir un número infinitesimal de currículums, el límite etario es tan discriminador como condicionar las búsquedas laborales por un talle de ropa, por la identidad sexual o por nacionalidad.

Consultado nuestro universo encuestado acerca de por qué cree que a las personas mayores de 45 años se les dificulta conseguir empleo, las respuestas resultan crudas, desprovistas de lo “políticamente correcto” que entrañan respuestas referidas a otros grupos vulnerables, pero a la vez, esclarecedoras:

“Porque las empresas consideran que las personas con 45 años son obsoletas, por más que cuenten con la experiencia”. (Resp. 5)

“Las empresas en muchos casos prefieren personas con niveles Jr. de experiencia laboral, por el simple hecho de que pueden ahorrar costos de sueldo”. (Resp. 19)

“Porque o mercado quer pessoas novas para moldarem ao jeito da empresa. eles não querem saber se a pessoa tem experiência”./ “Porque el mercado quiere gente nueva que se adapte al estilo de la empresa. no quieren saber si la persona tiene experiencia”. (Resp. 1 BR)

“Creo que por una cuestión de salud y psicológica”. (Resp. 9)

“Porque también discriminan. Creen que ya no son capaces de abrirse a lo nuevo y que vienen con una estructura armada”. (Resp. 75)

“Tienen afecciones de salud más marcadas, cuentan con más hijos. Encima los estudios no son los mismos, capaz una persona de esa edad no tiene tanta base teórica, pero sí experiencia”. (Resp. 111)

“Acho que por causa de vícios de outros empregos, e tem empresas que preferem moldar o funcionário de acordo com as culturas de sua empresa”. (Resp. 23 BR)

“Piden máx. hasta 35 años y yo tengo 38”. (Resp. 134)

“Porque en trabajos forzosos por lo general buscan gente de entre 20 y 30 años”. (Resp. 201)

“Porque están próximos a jubilarse y las empresas buscan gente joven que dure en la empresa”. (Resp. 208)

“Prejuicios”. (Resp. 773)

“Preconceitos”. (Resp. 2 BR)

Antes, preguntamos por los fundamentos para considerar que las personas mayores de 45 años tienen dificultades para conseguir empleo, cerramos el capítulo con otro interrogante abierto: ¿quién está pensando en las personas de 45 a 64 años?

Mujeres

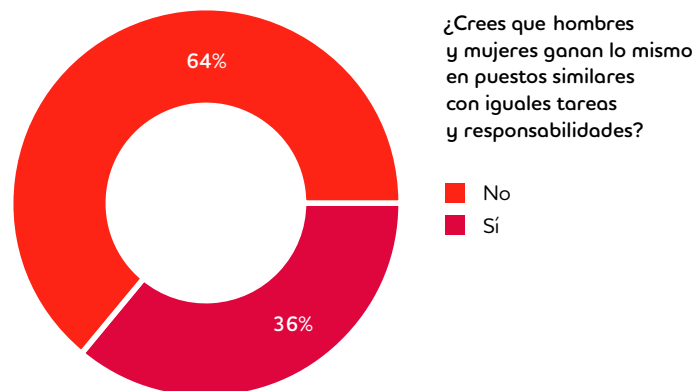
La lucha histórica de las mujeres por igualdad en derechos y oportunidades se hace cada año más visible. Sin embargo aún no alcanza.

La 61ª Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en coordinación con ONU Mujeres, el pasado 29 de septiembre, aportó [datos esclarecedores para la región](#). En las mujeres recayeron mayores niveles de desempleo, pobreza, pérdida de ingresos y una mayor carga de trabajos de cuidado; y que aunque en las proyecciones de la CEPAL para este año se observa un incremento de 2.2% en la tasa de participación laboral de las mujeres, solo los hombres volverán a los niveles pre-pandemia.

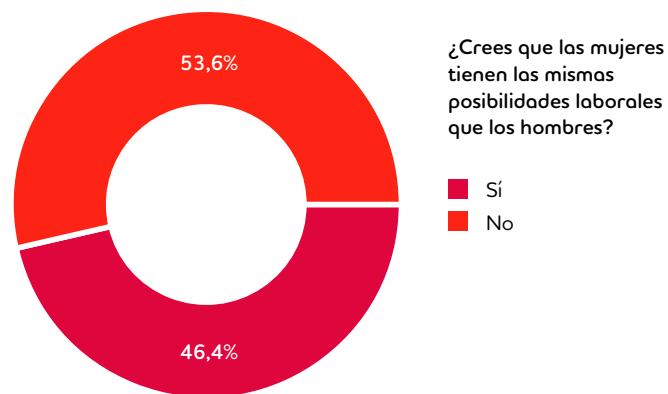
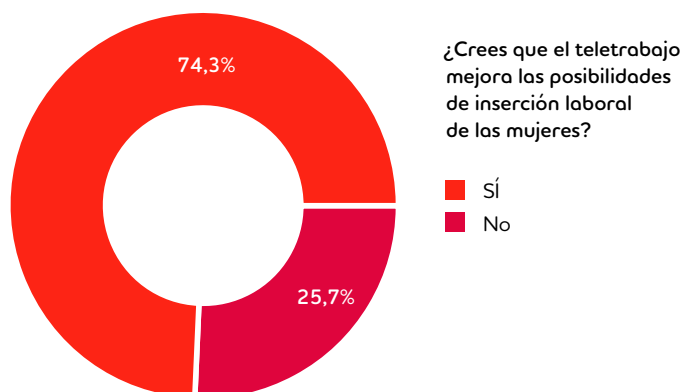
De hecho, las mujeres y los jóvenes son constantemente destacados como los grupos más impactados por la pandemia, lo que, lamentablemente se refleja en las cifras laborales. Por ejemplo, en Argentina, en las mujeres de esa edad: el 32% busca trabajo y no encuentra, mientras que para los varones el desempleo asciende al 2%.

En Argentina, Brasil, Chile y Uruguay, las mujeres no tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres, al menos para la percepción del universo aquí encuestado.

El 64% (68% en Brasil) considera que las mujeres no ganan el mismo nivel de remuneración en puestos y responsabilidades similares, que los hombres.



Al igual que con el resto de los grupos vulnerados analizados, se considera que las mujeres tienen más posibilidades de inserción laboral mediante el teletrabajo.



Colectivo LGBT+

Las relaciones de pareja entre mismo género aún se consideran [actos criminales en al menos 68 países](#), uno más conocido estos últimos tiempos es Qatar, adonde se llevará a cabo el Mundial de fútbol de la FIFA, en 2022; mientras el reconocimiento abierto como transgénero o transexual está penado de manera explícita en otros 13 países. En nuestra encuesta, si bien el 70% consideró que el trabajo remoto favorece la inclusión laboral de personas del colectivo LGBT+ (en la tendencia, Brasil el porcentaje fue mayor, 75,12%); un 76,8% no ve que se apliquen políticas de inclusión para este colectivo en las organizaciones para las que trabajan, en tanto el 23,2% restante indicó la existencia de charlas, foros, políticas para “fomentar ámbitos de inclusión”, políticas de “cero tolerancia a la discriminación” o directamente “no se discrimina”.

Recientemente un estudio del banco suizo UBS publicó un informe sobre las características financieras específicas del colectivo LGBTQ+, en el cual una de sus conclusiones principales es que las personas de este colectivo debería destinar una mayor parte de sus ingresos que el resto de las personas, por el riesgo de [enfrentar situaciones de discriminación](#) que dificulten su proyección profesional.

Consultados acerca de por qué a las personas del colectivo LGBTIQ+ se les dificulta conseguir empleo, una amplia mayoría (87%) respondió en línea con: “Perjuicios”,

“Porque la sociedad es arcaica” o “Porque la sociedad aún discrimina”, “es algo cultural y falta de legislación”, “falta empatía” o “Porque en este país te discriminan hasta por si acaso”, o “No hay mercado laboral inclusivo”.

Pero no fueron las únicas respuestas, un 7% evitó responder “no creo que sea así” o “no conozco”, o “no lo considero”; en tanto el 6% restante, aportó respuestas de otro tenor: “Por raros”, “Por los reclamos que hacen, que no favorecen al desarrollo de un ambiente de trabajo”, “Considero que a los travestis les cuesta por la cultura”, “Por su forma de insertarse a la sociedad”, “porque son muy liberales”, “Porque viven dando lastima”, “Porque desarrollan tareas que no suelen ser de beneficio para muchas empresas”, “Ellos mismos se discriminan”, “por su forma de protestar”.



Brasil

Vale tomar algunos indicadores del mercado laboral brasileño, para contextualizar nuestra muestra.

Brasil a septiembre de 2021 no escapa a la norma regional pospandemia. La economía de los trabajadores y el empleo muestra signos de debilitamiento, con crédito caro y escaso, menor poder adquisitivo, ya sea por las altas tasas como por la inflación -que supera el 8 % anual-, y amenaza el poder de compra, e incluso por la reducción en el valor de las ayudas de emergencia.

El escenario se complementa con recientes estimaciones del mercado acerca de la actividad económica y la evolución esperable del Producto Interno Bruto (PIB), que no son alentadoras debido además, a las incertidumbres políticas. Los tiempos electorales en América Latina en general no resultan tranquilos, en los procesos eleccionarios, cercanos o en curso.

En Chile, Sebastián Piñera encara el tramo final de su mandato nuevamente en crisis y a dos años de un estallido social que lo puso al borde de la gobernabilidad; en Argentina, las últimas elecciones de precandidatos, internas abiertas o PASO, resultaron devastadoras para el oficialismo de Alberto Fernández, Presidente por una alianza entre el Partido Justicialista, el Kirchnerismo y el Frente Renovador, denominada "Frente de Todos", que solo pudo retener 6 de las 24 provincias argentinas. En Brasil, Jair Bolsonaro enfrentó desde el inicio de su Gobierno en 2019, más de 130 pedidos de 'impeachment', además de manifestaciones multitudinarias en varias ciudades, debido al descontento social y la figura de Lula da Silva, adversario natural en las próximas elecciones.

Estos escenarios no son buenos para ningún PIB. Las nuevas estimaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) para el PIB brasileño, por ejemplo, que pronostican una expansión del 1,5% en 2022 en lugar del 1,9%, recibieron críticas por parte del ministro de Economía, Paulo Guedes: "el FMI seguirá sin cumplir las proyecciones", dijo.

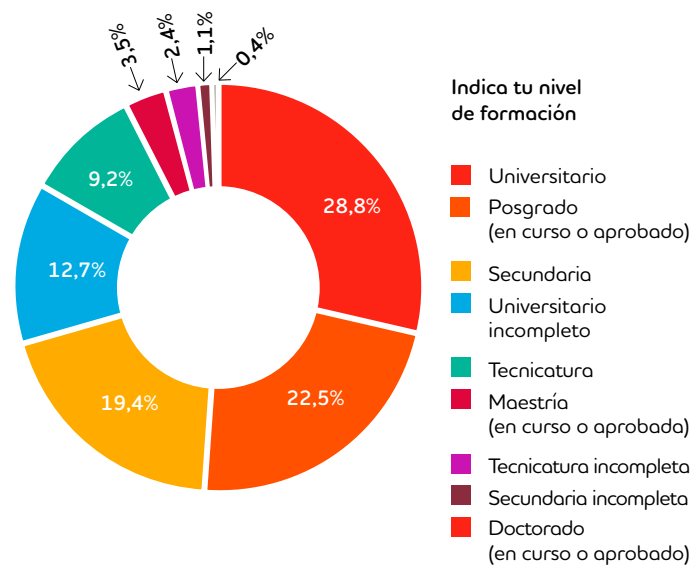
Pero la gente palpa una realidad más cercana a las estadísticas del Fondo Monetario. Es precisamente el desempleo, que afecta a más de 14 millones de personas; contra la retórica poco amigable con el medioambiente del Gobierno y contra el aumento del hambre.

Además de registrar también un leve aumento en la tasa de desempleo, que alcanzó el 5,4% en septiembre, aunque uno de los índices más bajos desde 2002 para el mes, según el IBGE. En agosto, la tasa había sido del 5,3%.

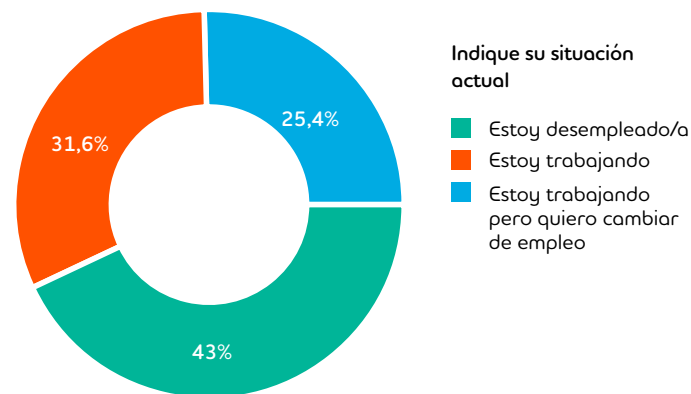
En este contexto, millones de brasileros, cada vez más, se arriesgan a intentar desarrollar una tarea que para los parámetros vigentes es una tarea en la irregularidad laboral. El número de personas que buscan generar

su propia actividad a falta de oferta laboral es récord. Las ocupaciones pueden ser desde venta ambulante, oficios y hasta emprendedurismo.

Seiscientos (600) brasileños – todos residentes, 53,03% hombres y 46,79% mujeres, accedieron a responder nuestras consultas. Más de la mitad (50,46%) tienen entre 30 y 45 años y una alta formación académica, el 51,29% cuenta con título universitario completo y/o con un posgrado en curso.



Sin embargo, el 43% se encuentra sin empleo, forman parte de los 14 millones los brasileños, que están en la misma situación y [luchan para crear alternativas a la falta de empleo](#).

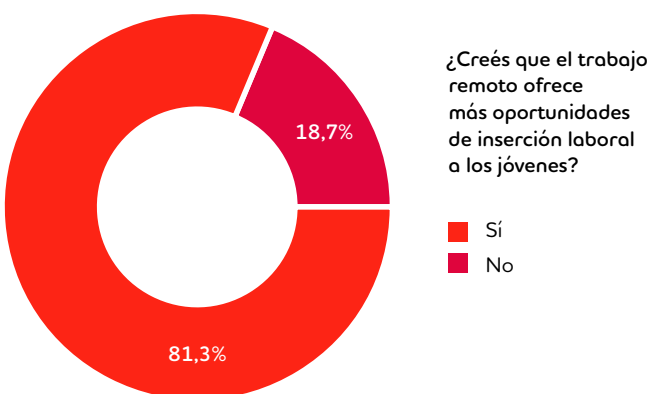
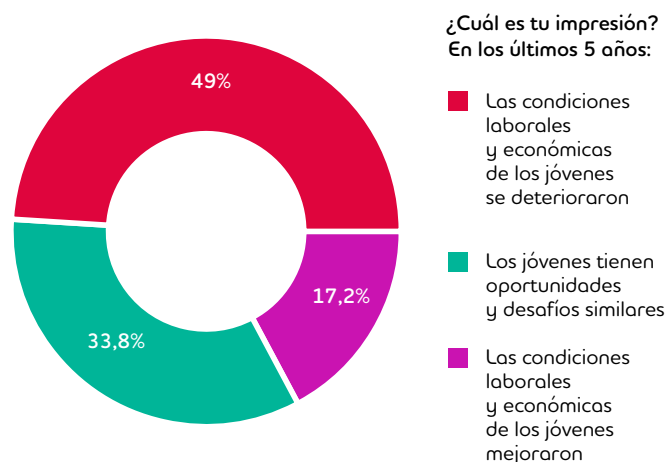


Las señales económicas de mejora alientan algún optimismo: los ingresos subieron 1% en septiembre respecto de agosto y alcanzaron el valor más alto (R \$1.908, en promedio) desde el inicio de la encuesta del IBGE,

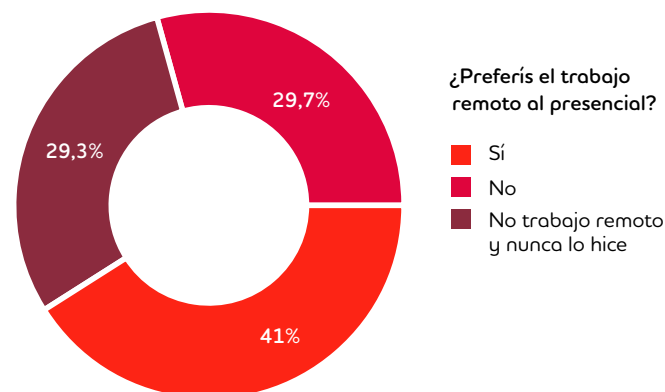
en 2002. Fue el segundo aumento consecutivo y se produjo gracias a la menor presión inflacionaria en los últimos meses. Este escenario evitó una mayor erosión del poder adquisitivo de los trabajadores, luego de cinco meses de caída de ingresos, a raíz de la subida de precios.

Al cierre de este reporte, el Fondo Monetario Internacional advertía que en América Latina, los efectos negativos de la pandemia “en términos de productividad, empleo y capital humano podrían tomar muchos años en revertirse”.

Esta idea es entre la población una tendencia, que refrendan los datos de la OIT. Este organismo dio cuenta de un **23,8% de desocupación** entre los jóvenes entre 15 y 24 años durante el primer trimestre de 2021, el nivel más alto desde 2006 (año en que empezaron esos registros). La cifra representó un aumento de más de tres puntos porcentuales con respecto al nivel previo a la pandemia. En nuestro universo encuestado, el 66,21% estima que las condiciones de empleo para los jóvenes empeorarán en los próximos 5 años.



En este contexto, si bien una mayoría (81,3%) considera que el trabajo remoto puede ofrecer mayores y mejores oportunidades de inserción laboral, especialmente a los más jóvenes por la flexibilidad que el teletrabajo ofrece; el 59% que respondió a esta tendencia, nunca teletrabajó o prefiere no hacerlo, frente a un 41% que sí lo prefiere.



Las crisis en Latinoamérica se vuelven capítulos repetidos de los libros de historia, y con ellas los vaivenes en el valor de las monedas – en mayor o menor medida según cada cultura – en el dólar. Posiblemente, ninguna palabra defina mejor al emprendedor y al trabajador latinoamericano, que “resiliente”. La necesidad de menor incertidumbre y la aspiración a mejores ingresos motiva que el 59.24% prefiera trabajar para un empleador extranjero: “El mercado exterior tiene una percepción enfocada al futuro, desarrollo inmediato de nuevas tecnologías en la forma de afrontar y desarrollar nuevas herramientas de trabajo. La pandemia ha llegado a acelerar este proceso inevitable”; aunque también hay observaciones a la planificación del trabajo: “Las empresas extranjeras generalmente valoran más las habilidades y competencias, en contraste, la mayoría de las empresas en Brasil priorizan el patrocinio y la camaradería. Descarga de responsabilidad; hay empresas serias en Brasil.”

Conclusiones generales

De acuerdo con el presente estudio, una estrategia híbrida (de trabajo remoto combinado con el trabajo presencial), debería ser la tendencia a mediano y corto plazo para la política de las empresas. Como es lógico, esta dinámica abre el debate de cómo debemos adaptarnos a esta nueva realidad en todos los aspectos, desde el desarrollo de las tareas, hasta el control de las mismas (parámetros y herramientas).

La equidad e inclusión son cuestiones ineludibles. El paralelismo muy marcado, entre las respuestas acerca de las dificultades para el acceso al trabajo, para personas con discapacidad, para personas que se identifican con el colectivo LGBT+, para las mujeres (más aún si son jefas de familia con niños a cargo) y para mayores de 45 años; nos lleva a plantear la necesidad de nuevos planes de acción pública y nuevos sistemas organizacionales privados, así como una agenda pública en medios de comunicación.

De los grupos vulnerables que analizamos en este estudio, los que tienen más tiempo de exposición y conversación en los espacios de comunicación masiva, mediante el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, cuentan con cierto terreno ganado, respecto de la comprensión social de esos colectivos. Es frecuente escuchar acerca de la problemática laboral que atraviesan las madres solas, o “el techo de cristal” laboral sobre la carrera de las mujeres, solo

por poner ejemplos de temáticas que están instaladas en el debate social en general.

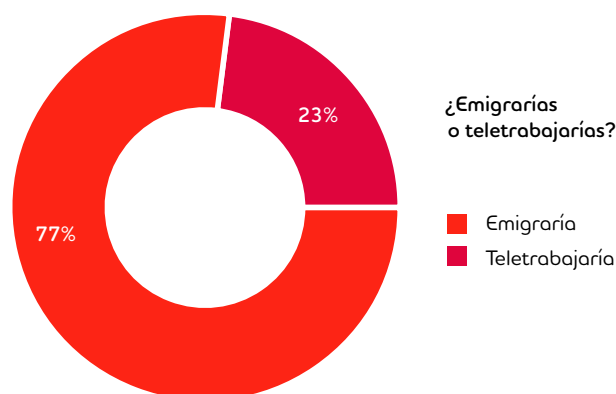
Sin embargo, los mayores de 45 años sin conciencia de grupo vulnerable o filiación de pertenencia componen un universo irremediable. Todos tarde o temprano entraremos a este grupo; es decir, que de no mediar las políticas y concientización adecuadas, que permitan derribar los prejuicios respecto de la edad para abordar nuevos trabajos, inexorablemente los trabajadores vamos camino a “ser obsoletos” o pasar de moda.

El hecho de que sigan siendo más las mujeres las que se hacen cargo de las tareas domésticas y de cuidado, plantea un desafío complejo, no alcanza solamente con reconocer el problema, sino que demanda elaborar la solución. En este punto, las empresas y los ámbitos laborales en general no están ajenos a la cuestión cultural, y a la urgencia de aplicar políticas adecuadas; una posibilidad podría ser apurar las revisiones de políticas internas que marquen diferencias negativas, así como implementar iniciativas que evolucionen la escala de beneficios igualitarios.



El rol de las agencias privadas de empleo

Aun existiendo el teletrabajo, consultados acerca de dos opciones antagónicas: “teletrabajaría” o “emigraría”, nuestro universo encuestado optó por la segunda opción.



Tras el análisis de la globalidad de respuestas obtenidas en el presente estudio, podemos afirmar que el motivo principal para esta preferencia es la insatisfacción con su compensación (más amplio que la remuneración específica) y la incertidumbre político-económica de la región. ¿Cómo retendrá el talento Latinoamérica?

Las agencias privadas de empleo como Adecco tienen un rol fundamental en función del papel de intermediación que desempeñan y de su potencial para dinamizar mercados laborales flexibles, seguros y de calidad que puedan retener al talento en la región.

No solo han sido fundamentales para poder generar reasignaciones ágiles de recursos en función de la evolución de los sectores económicos al interior de mercados laborales nacionales en los momentos acuciantes de la pandemia, sino que también se han vuelto actores cada vez más relevantes en lo que refiere a la consultoría y capacitación para poder enfrentar algunos de los diversos desafíos que observamos a lo largo de este informe, a saber: la estructuración de nuevos esquemas híbridos de trabajo, la oferta de oportunidades laborales formales para los jóvenes cuya tasa de desempleo ya triplicaba la de los adultos y empeoró aún más por el “efecto pandemia” (OIT) y la inclusión laboral de los grupos más vulnerados a la hora de buscar empleo.

Según el último reporte de impacto social de la World Employment Confederation (organización internacional que nuclea a las asociaciones de agencias privadas de empleo de todo el mundo) el 35% de los trabajadores

que son contratados por primera vez por una agencia privada de empleo venían de estar desempleados, al menos formalmente, o directamente inactivos. Es decir que el empleo que genera el sector de la intermediación constituye el primer paso concreto para reducir la tasa de desempleo y permitirles a millones de trabajadores conseguir su primer empleo registrado o su retorno al mercado de trabajo. Si a esto le sumamos que en promedio más del 20% de los trabajadores de agencia son efectivizados por los empleadores finales el panorama es más que alentador.

En contextos con altos índices de informalidad y fuertes vaivenes socioeconómicos como los que transitan actualmente los países latinoamericanos las agencias privadas de empleo reeditan su importancia posibilitando muchas veces canalizar de manera eficiente las expectativas compensatorias de los trabajadores de cara al sector empleador y ofreciendo seguridad jurídica en pos de impulsar más y mejores modalidades de contratación formal, centrales para la generación de empleo en la fase de recuperación económica post pandemia.

La coordinación de ejes de trabajo entre el sector público y privado -con este rol específico de las agencias privadas de empleo- junto a otros actores clave como el sindical y el tercer sector será esencial entonces para poder confeccionar un nuevo contrato social que nos permita resetear una normalidad regional que no solo sea nueva sino también superadora con mercados laborales atractivos para empleadores y trabajadores.

Síntesis de las conclusiones

- Trabajo híbrido: remoto combinado con el trabajo presencial, acompañado de directivas, recursos, medición y devolución adecuada.
- La equidad e inclusión son cuestiones ineludibles en órbita del trabajo en contexto de la “nueva normalidad”.
- Se requieren nuevos planes de acción pública y nuevos sistemas organizacionales privados.
- Resulta imperioso contar con una agenda pública de tratamiento en medios de comunicación de las problemáticas laborales.
- La realidad transformada por la pandemia es cada vez más excluyente para los jóvenes, las mujeres, las minorías y los mayores de 45 años.
- Los grupos vulnerables que analizamos en este estudio y que tienen más tiempo de debate en los espacios de comunicación masiva, mediante el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, cuentan con cierto terreno ganado respecto de la comprensión social de esos colectivos.
- Los mayores de 45 años se consolidan como el nuevo grupo vulnerable, frente a una sociedad que exalta la juventud.
- Apurar las revisiones de políticas internas que marquen diferencias negativas respecto del género y la edad, e implementar iniciativas que evolucionen la escala de beneficios igualitarios, entendiendo hoy como beneficio básico, el acceso al mercado del trabajo.



Adecco

