



Enero-Junio 2025

Recibido: 5-09-2024

Aceptado: 18-11-2024

Cambios en los Mercados Laborales: ¿Qué será de la Seguridad Social?

Autores: Isaac Pérez Yunis ⁷

Correo electrónico: isaacperezyunis@gmail.com,

Adscripción: Cámara de Pequeños Medianos Industriales y Artesanos
del Estado Carabobo, Valencia, Venezuela

Resumen: El mundo laboral experimenta, en la actualidad, cambios significativos y determinantes, tanto en la relación empleador trabajador como en las mismas condiciones en la que se desenvuelve esta relación, por lo tanto, el ámbito laboral que exige un cambio de visión de las tradicionales formas de empleo a visiones innovadoras de trabajo, que traerá consigo nuevos requerimientos laborales. En este sentido, se realizó una revisión documental con el fin de vislumbrar los posibles cambios a realizarse en el mercado laboral, observando la incidencia en la seguridad social de los cambios laborales producto del avance tecnológico. Entre aspectos importantes se destaca la necesidad ampliar la cobertura general del sistema de seguridad social con el fin de incluir a los nuevos trabajadores de las plataformas digitales, esto indica que se está volviendo importante adaptar los marcos jurídicos para que todos los trabajadores tengan derecho a una protección social completa, siendo imperativo que la situación laboral teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo, indique que se requiere contar con una protección social independiente del tipo de empleo como política de

⁷ Doctor en Gerencia Profesor en el Departamento de Gestión de personas, catedra de políticas, normas y procedimientos, en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Cámara de Pequeños/Medianos Industriales y Artesanos del Estado Carabobo Valencia, Venezuela ID ORCID: [0000-0002- 8293-0118](https://orcid.org/0000-0002-8293-0118)

seguridad laboral que cubra a todos los trabajadores residentes de un país. En este orden de ideas, el llamado está a visualizar la seguridad social como un estabilizador automático a nivel macroeconómico.

Palabras clave: economía, mercado laboral, protección social, seguridad social, trabajo.

Changes in Labor Markets: What will become of Social Security?

Abstract: The world of work is currently undergoing significant and decisive changes, both in the employer-worker relationship and in the very conditions in which this relationship develops, therefore, the workplace that requires a change of vision of the traditional forms of employment to innovative visions of work, which will bring with it new labor requirements. In this sense, a documentary review was carried out in order to glimpse the possible changes to be made in the labor market, observing the incidence on social security of labor changes as a result of technological progress. Important aspects include the need to expand the general coverage of the social security system in order to include new workers on digital platforms, this indicates that it is becoming important to adapt legal frameworks so that all workers have the right to a complete social protection, it being imperative that the labor situation taking into account the new forms of work. The International Labor Organization indicates that it is required to have social protection independent of the type of employment as a job security policy that covers all workers residing in a country. In this order of ideas, the call is to visualize social security as an automatic stabilizer at the macroeconomic level.

Keywords: economy, labor market, social protection, social security, work.

Introducción

El mundo laboral experimenta, en la actualidad, cambios significativos y determinantes, tanto en la relación empleador-trabajador como en las mismas condiciones en la que se desenvuelve esta relación; en donde, este marcado desarrollo tecnológico ha impulsado una evolución sin precedes en el ámbito laboral que exige un cambio de visión de las tradicionales formas de empleo a perspectivas innovadoras de trabajo, que permitan avanzar en

concordancia con las demandas y nuevos requerimientos laborales a nivel mundial, con una normativa jurídica que ratifique y vele por la seguridad y derechos de los trabajadores y empleadores en este nuevo mundo del trabajo. Por ello se aborda como objetivo el vislumbrar los cambios en el mercado laboral con una óptica desde la seguridad social.

Considerando que, la seguridad social también se enfrenta a grandes desafíos para garantizar la protección de los trabajadores en este nuevo escenario. Por un lado, tiene que hacer frente al aumento del gasto en prestaciones por desempleo, enfermedad o jubilación. Por otro lado, tiene que adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo que pueden implicar cambios en las bases y tipos de cotización, los derechos y obligaciones de los trabajadores y las empresas, o la fiscalidad.

Materiales y métodos

La presente investigación se clasifica como un estudio de tipo documental, que se enfoca en la identificación, especificación y selección de fuentes escritas relevantes en el contexto de los cambios en el mercado laboral, particularmente desde la perspectiva de la seguridad social. Esta metodología permite obtener una visión integral y fundamentada acerca de la problemática estudiada que se detalla en los siguientes pasos: fuentes de información, criterios de selección análisis de la información presentación de resultados y conclusiones:

1. Fuentes de Información. Se llevó a cabo una exhaustiva búsqueda de literatura académica, incluidos artículos de revistas, libros, informes institucionales y documentos relevantes emanados de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se priorizaron aquellas publicaciones que abordaran los nuevos requerimientos laborales y las implicaciones para la seguridad social en el contexto de las transformaciones digitales.

2. Criterios de Selección. Los materiales seleccionados se basaron en los siguientes criterios:

- **Relevancia Temática:** Se eligieron aquellas obras que aportaran información directa sobre la relación entre los cambios en el mercado laboral y la seguridad social.
- **Actualidad:** Se priorizaron fuentes publicadas en los últimos cinco años para asegurar que la información estuviera alineada con las dinámicas laborales actuales.
- **Diversidad de Perspectivas:** Se buscó incluir una variedad de perspectivas, tales como estudios de casos, análisis teóricos y recomendaciones de políticas, para proporcionar un enfoque multidimensional.

3. Análisis de la Información

La técnica del análisis de la información recopilada consistió en analizar y contrastar en varias secciones, donde se abordaron diferentes conceptualizaciones teóricas. Se establecieron relaciones entre los diversos enfoques y estudios existentes, lo que permitió identificar patrones, tendencias y contradicciones en la literatura. Este análisis se realizó de manera sistemática, apoyándose en un marco conceptual que consideró aspectos clave de la seguridad social y su adaptación a las nuevas realidades del empleo.

4. Presentación de Resultados y Conclusiones

Finalmente, las conclusiones del estudio se elaboraron en base a las relaciones establecidas en el análisis documental, ofreciendo un panorama claro sobre la necesidad de una adaptación de la seguridad social ante los cambios en el mercado laboral. Se presentaron recomendaciones para la política pública que contribuyan a un sistema de protección social inclusivo y eficaz, que contemple a todos los trabajadores, incluidos aquellos que laboran en plataformas digitales.

Este enfoque metodológico asegura el vislumbrar los cambios en el mercado laboral con una óptica desde la seguridad social, que incluye una comprensión profunda de los desafíos y oportunidades que enfrentan tanto trabajadores como empleadores en la actualidad, fortaleciendo así la propuesta de adaptar la seguridad social a las nuevas formas de empleo.

Resultados

A continuación, se vislumbra en detalle la estructura y funcionamiento actual del mercado laboral, el marco jurídico, la seguridad social, así como las transformaciones que están modelando su futura dirección.

Mercado laboral

Los mercados laborales son los lugares donde se encuentran la oferta y la demanda de trabajo. Es decir, donde las personas buscan empleo y las empresas ofrecen puestos de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Para, Jiménez (2015), el mercado laboral es un mercado, es el mercado del trabajo en el que se juntan gente que quiere trabajar con empleadores, empresas y organizaciones que necesitan gente que haga cosas para cumplir sus objetos, sus misiones, sus procesos.

El mercado laboral como mercado tiene los mismos componentes que otros mercados. Lo primero que tiene son vendedores, gente que tiene algo que ofrecer. El sumatorio de vendedores es la oferta del mercado, en este caso los profesionales que ofrecen sus conocimientos, sus capacidades, sus esfuerzos y los ponen a disposición del mejor postor. En segundo lugar, están los compradores. Todas aquellas empresas y organizaciones sin ánimo de lucro, desde las propias administraciones públicas hasta las asociaciones, y organizaciones del tercer sector. Todos los que necesitan gente que trabaje para lograr su fin a cambio de una recompensa.

En tercer lugar, está el objeto de las transacciones de compraventa. Se trata de los bienes o servicios que cambian de propiedad tras la transacción del mercado. En este caso, el objeto se vuelve reflexivo porque son las propias personas las que ofrecen su servicio. Esto es, Comprador y Objeto son el mismo ente en el mercado laboral. Esta es la mayor diferencia del mercado laboral respecto a otros mercados como el de bienes, servicios o el mercado financiero.

En cuarto lugar, está el precio, es decir lo que le cuesta a la demanda adquirir el objeto de transacción que antes pertenecía al vendedor. El precio en el caso del mercado laboral es algo más que dinero. Es la suma de tres componentes. El salario, otras compensaciones dinerarias o no dinerarias (como beneficios sociales) y, además, otro

conjunto de elementos que podríamos encuadrarlos en un constructo que podríamos llamar “salario emocional”, esto es, todo aquello que puede hacer que un vendedor, un profesional, se decida por una compañía en vez de otra.

Las compensaciones dinerarias y no dinerarias, más salario emocional es el “precio” del mercado laboral. A la suma de cosas que los empleadores ponen encima de la mesa para atraer a los profesionales, se denomina ahora “propuesta de valor al empleado”. Precisamente el hecho de que sea la persona la que es objeto de transacción es lo que hace que haya componentes emocionales en la decisión y que los aspectos de “salario emocional” jueguen un cierto porcentaje de influencia.

Finalmente, otro componente del mercado laboral es la regulación del mismo por parte de las administraciones. Igual que otros mercados tienen unas reglas que vienen definidas por un conjunto de leyes y normas que podríamos denominar “marco jurídico laboral”.

Marco Jurídico

El marco jurídico según refiere Mariano Rascon (2022) es el “conjunto de leyes, reglas, legislaciones y cualquier otro instrumento con rango y de carácter legal, que son utilizados de forma secuencial y coherente, los cuales una vez aplicados permiten sustentar todas las actuaciones y actividades en materia legal”. (p. 2) Los instrumentos de aspecto legal que son considerados en el marco jurídico están estructurados en diferentes categorías o rangos, estos instrumentos, son de forma general:

- Los reglamentos y las leyes: en esta categorización de instrumentos se incluyen la constitución de cada país, los códigos aplicables, y las diferentes leyes.

- Las Resoluciones y los decretos: en esta categoría se incluyen las diferentes resoluciones y decretos que son promulgados y que tienen vigencia en cada uno de los países.

- Las providencias de tipo administrativas: las cuales son emanadas de los diferentes órganos o entes con rango y autorización para desarrollar y promulgar es este tipo de instrumentos.

- Normas de uso generales: en esta categoría se incluyen las

diferentes normativas que se derivan de las diferentes leyes o de las providencias de tipo administrativas.

Instrumentos de tipo internacional: esta categoría está representada por los diferentes acuerdos o leyes que se rigen entre diversos países, para un mejor entendimiento y manejo de aspectos relacionados en materia legal.

En el marco jurídico se evidencia la existencia de una extensa y diversa gama de leyes e instrumentos aplicados en materia legislativa, cuyo ámbito o alcance vale de uso y aplicación para las disímiles cometidos y regimiento en materia legal, tanto para el gobierno como para los ciudadanos que hacen vida en un determinado país donde se contemplan y apliquen dichas regulaciones.

Estos instrumentos son de tipo nacional como también internacional que son los que se establecen entre otros países para regular y unificar la materia legal y que permite el conocimiento de regulaciones entre ambas entidades, entre los que se mencionan las leyes internacionales marítimas conocidas y aplicadas a nivel internacional y su contenido incluyendo las regulaciones, alcance y sanciones, son conocidos por todos los entes involucrados, sus términos y disposiciones son usados y aplicados por cada uno de ellos de forma similar.

Es imperativo que los gobiernos implementen reformas legislativas que aborden las nuevas realidades del trabajo. Esto incluye la actualización de leyes laborales y el establecimiento de normativas que regulen el trabajo digital y temporal.

Cambios en el mercado laboral

La llegada de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial y la automatización, está transformando las industrias. Esto no solo cambia la naturaleza de los trabajos disponibles, sino que también plantea desafíos para la capacitación y la adaptación de la fuerza laboral

El Reporte del Futuro del Empleo 2025, publicado por el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), ofrece un panorama de las habilidades y dinámicas necesarias para afrontar estos cambios. En esta edición se encuestaron más de 1,000 empleadores, que representan a 14 millones de trabajadores en 22

industrias y 55 economías. El reporte destaca que las tendencias globales más relevantes para los próximos cinco años serán el aumento del acceso digital, los esfuerzos por reducir las emisiones de carbono, el incremento en los costos de vida y un mayor énfasis en cuestiones laborales y sociales (IMCO, 2025).

La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción del trabajo remoto. Esto ha llevado a una reevaluación de las condiciones laborales, donde los empleados valoran la flexibilidad en sus horarios y lugares de trabajo, lo que puede influir en su bienestar y productividad. Al permitir el teletrabajo regular, los empleadores pueden ampliar su reserva de candidatos, ahorrar espacio de oficina y reducir la rotación laboral (Silver 2023). Los datos de una encuesta realizada en el Reino Unido muestran que casi un tercio de los directivos de empresas han recurrido a la contratación de trabajadores en modalidades exclusivamente a distancia debido a la escasez de personal disponible (Ruparel y Fox 2023).

Los puestos vinculados a la tecnología son los que más crecen. Se espera un aumento significativo en la demanda de especialistas en inteligencia artificial, aprendizaje automático, analistas de big data, desarrolladores de software y expertos en ciberseguridad. En este sentido, el auge de las plataformas digitales ha dado lugar a una economía basada en trabajos temporales o "gig". Este modelo ofrece oportunidades laborales, pero también plantea desafíos en términos de estabilidad laboral y beneficios sociales, considerando el acceso limitado a los regímenes de protección social.

Así mismo, la transición hacia economías más sostenibles impulsa el empleo verde. La inversión en energías renovables y sostenibilidad promoverá la necesidad de ingenieros ambientales, técnicos en energías renovables y especialistas en sostenibilidad. Por otro lado, se prevé una disminución en puestos administrativos y de secretariado, como cajeros de banco, empleados de ingreso de datos y asistentes administrativos, debido a la automatización y digitalización de tareas rutinarias.

Es importante mencionar que las empresas están cada vez más enfocadas en crear entornos laborales inclusivos que valoren la diversidad. Esto no solo es ético, sino que también se ha demostrado que mejora el rendimiento organizacional. Los trabajadores buscan

empresas con una cultura empresarial positiva, inclusiva y diversa, donde se fomente la colaboración, la equidad y la participación activa de los empleados en la toma de decisiones (Ruiz, 2024).

Por lo tanto, las empresas que adoptan estos principios tienden a destacar en la atracción de nuevos talentos, especialmente entre las generaciones más jóvenes que valoran la responsabilidad social corporativa y buscan alinearse con organizaciones que reflejen sus propios valores. En consecuencia, un entorno laboral inclusivo no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece la posición competitiva de la empresa en el mercado, promoviendo un ciclo virtuoso de éxito organizacional y desarrollo sostenible. Por lo tanto, invertir en inclusión y diversidad se ha convertido en una estrategia clave para el crecimiento y la reputación a largo plazo de las organizaciones en la actualidad.

Seguridad social

La Seguridad Social es un sistema público que tiene como objetivo asegurar a la población una serie de prestaciones mínimas que la proteja en caso de necesidad, como puede ser una enfermedad, ante la situación de desempleo o ante la jubilación. El sistema de la Seguridad Social es público, ya que lo proporciona el propio Estado. Los fondos necesarios para financiar estas prestaciones se obtienen de las cotizaciones sociales, que son unas aportaciones que realizan tanto los trabajadores como las empresas.

Las plataformas digitales están cambiando la forma de hacer negocios, la intermediación de servicios transforma la relación empleado - empleador. Se fomenta el microemprendimiento a raíz del aumento de opciones y democratización en el acceso a plataformas digitales por sus bajos costos de aplicación y amplitud de demandantes. Las perspectivas apuntan a que buena parte de los trabajadores pasarán de ocupar un empleo fijo a tiempo completo, como proveedores de talento o trabajo, a dirigir un negocio por cuenta propia que posea una minúscula porción del capital.

En este sentido, el empleo informal debe ser replanteado en términos de su medición y abordaje, sobre todo en países en desarrollo. Trabajos considerados informales, al ser realizados por cuenta propia en el hogar o la comunidad local, pasan a ser formales

una vez que forman parte de nuevas profesiones con alto nivel de especialización y demanda. La naturaleza y complejidad de este fenómeno toma otra dimensión, generando nuevos debates regionales sobre el tema (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2017).

La búsqueda de formalización del empleo como política laboral pierde relevancia ante los cambios en entornos tan diversos de empleabilidad. En consecuencia, las contribuciones a los tradicionales sistemas de seguridad social se ven afectadas. Las empresas al contratar menos personal fijo, vía desplazamiento tecnológico y vía incremento de la productividad, aportarían menos al sistema generando problemas de sostenibilidad intergeneracional.

La situación actual ofrece la oportunidad de desarrollar modelos innovadores de seguridad social que sean más flexibles y adaptables a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral. En tal sentido, se hace necesaria la ampliación de la cobertura general del sistema de seguridad social con el fin de cubrir la importante masa de trabajadores sin empleo, es decir, los nuevos trabajadores de las plataformas digitales.

Sin embargo, la cobertura general requiere amplitud fiscal en la recaudación, y muchos países latinoamericanos carecen de los instrumentos, debido a las insuficientes bases tributarias, a los grandes sectores informales, y una ineficiente administración. (World Bank, 2019).

En este sentido, con un número creciente de trabajadores independientes o temporales, los modelos tradicionales de financiamiento de la seguridad social, basados en contribuciones de empleadores y empleados, pueden volverse insostenibles. Es necesario explorar nuevos mecanismos de financiamiento que sean equitativos y sostenibles.

Por su parte, el envejecimiento de la población genera presión adicional sobre los sistemas de seguridad social. Menos jóvenes aportando para mantener el retiro de una mayor cantidad de jubilados. El panorama del ahorro pensional en América Latina y el Caribe también es sombrío, pues menos de la mitad de la población participa en un sistema de jubilación contributivo. Los hogares tampoco compensan mediante instrumentos de ahorro diferentes a las

pensiones (Cavallo, 2016).

Una posibilidad planteada tanto por el Banco Mundial como por la OIT es la necesidad de una protección social independiente del tipo de empleo como política de seguridad laboral que cubra a todos los trabajadores residentes de un país. Se amplía la cobertura protegiendo a los segmentos menos favorecidos, evitando caídas del consumo agregado y aumentos de los niveles de pobreza (World Bank, 2019).

De igual forma, se hace necesario repensar el cómo se puede brindar atención médica universal a todos los que trabajan y no solamente a los que tienen empleos formales, garantizando paralelamente, la sostenibilidad fiscal de mecanismos de seguro de salud de amplia cobertura.

Economía y Seguridad Social

La seguridad social actúa como estabilizador automático a nivel macroeconómico, al proporcionar ingresos de sustitución en situaciones de desempleo o inactividad. Esta función ayuda a los hogares a hacer frente al consumo diario de productos y servicios y, por lo tanto, contribuye a la economía y al empleo a nivel local y nacional.

Además, al equiparar la oferta y la demanda de empleo y al ofrecer a los trabajadores la formación necesaria para acceder al mercado de trabajo, la seguridad social aumenta las oportunidades de empleo, reduce el desempleo y facilita los cambios económicos estructurales.

Un sistema de seguridad social efectivo puede contribuir a la estabilidad social al reducir la desigualdad y proporcionar apoyo a los grupos más vulnerables. También, fomenta la participación activa de las personas en el trabajo y en la comunidad mediante servicios de atención de salud preventivos y de rehabilitación, y promueve un estilo de vida saludable. De esta forma, disminuye la dependencia a largo plazo y aumenta los ingresos procedentes de los impuestos y de las cotizaciones para los gobiernos.

La economía y la seguridad social son fundamentales para el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad. Un enfoque equilibrado que promueva el crecimiento económico mientras se asegura una red de protección social adecuada es esencial para lograr una sociedad equitativa y próspera.

Conclusiones

Las conclusiones del estudio evidencian que los cambios en el mercado laboral actual requieren una revisión urgente y profunda de las políticas de seguridad social. La transformación hacia nuevas modalidades de empleo, impulsada por avances tecnológicos y cambios sociales, ha dejado a un número significativo de trabajadores sin la protección adecuada. Es crucial que los marcos jurídicos se adapten para garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato o situación laboral, tengan acceso a una protección social integral.

Además, se ha destacado la importancia de crear entornos laborales inclusivos que valoren la diversidad y promuevan la participación activa de todos los empleados. Esto no solo responde a un imperativo ético, sino que también mejora el rendimiento organizacional, la innovación y la retención del talento. Invertir en la inclusión y la diversidad emerge como una estrategia clave para el desarrollo sostenible de las organizaciones.

El futuro del trabajo y de la seguridad social está marcado por una serie de incertidumbres y transformaciones que requieren una respuesta adaptativa y proactiva por parte de los gobiernos, las organizaciones y la sociedad en general. Entre los desafíos más significativos se encuentran la necesidad de adaptarse a la evolución tecnológica, lo que implica repensar la organización y la comunicación del trabajo, así como transitar hacia una economía más sostenible y consciente del medio ambiente. Igualmente, es crucial garantizar la inclusión de grupos históricamente marginados —como mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidades— en el ámbito laboral y en el acceso a la seguridad social.

Para lograr estos objetivos, es fundamental que los marcos jurídicos se transformen y actualicen, garantizando que todos los trabajadores tengan derecho a una protección social completa, independientemente de su tipo de contrato o situación laboral. Esto implica regular y clarificar las condiciones de trabajo, en especial ante el auge de nuevas modalidades laborales que pueden erosionar la estabilidad de los empleos tradicionales.

Además, la adaptación de los modelos económicos a estas nuevas realidades laborales requiere una cooperación más estrecha entre las administraciones locales y nacionales, así como con las instituciones de seguridad social, las autoridades fiscales y los actores del sector privado.

En este contexto, una revisión profunda de las políticas de seguridad social se convierte en una necesidad imperiosa. No solo se trata de garantizar que todos los trabajadores estén protegidos, sino también de adoptar una visión de justicia social que contribuya a la estabilidad económica y al bienestar colectivo. La inclusión de nuevos modelos laborales dentro del marco de la seguridad social es, por ende, una estrategia esencial para crear un futuro laboral más equitativo y sostenible, donde los derechos de todos los trabajadores sean respetados y promovidos en todas las dimensiones del entorno laboral. Adaptarse a estos cambios no solo garantiza la protección social, sino que, a su vez, fortalece la cohesión social y el progreso económico.

Referencias

- Cavallero, E. (2016). Ahorrar para desarrollarse: Cómo América Latina y el Caribe puede ahorrar más y mejor. Washington, DC.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de los Recursos Humanos. 5ta. Ed. McGraw Hill: Colombia.
- IMCO (2025). Reporte Futuro del Empleo 2025. <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2025/01/Reporte-Futuro-del-Empleo-2025-.pdf>
- Jimenez, A. (2015). Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias. Dossier tendencias.
- Ledahawsky, M. (2022). Transformación digital y su impacto en el rendimiento laboral. Master Universitario de Recursos Humanos. ICADE Business School.
- Marotta, D y colaboradores. (2019). La IV Revolución Industrial y sus Impactos sobre el Mercado Laboral: Implicaciones para Venezuela. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello

- OIT (2019). Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo.
- Rascon M. (2022). Enfoque Estratégico ¿Qué es el Marco Jurídico? Revista digitalizada
- Rodríguez, C. y Azuara, O. (2022). Gig economy: el nuevo paradigma para la generación de ingresos.
- Ruiz, L. (2024). Tendencias del mercado laboral en 2024: ¿Qué valoran los trabajadores? Grupo Eulen.
<https://www.eulen.com/pe/wp-content/uploads/sites/10/2024/01/20-Tendencias-del-mercado-laboral-en-2024.pdf>
- Ruparel, R. y Fox, H. (2023). State of UK Business 2023: Squeezed but Still Standing. BCG, 27 de febrero de 2023.
<https://www.bcg.com/united-kingdom/centre-for-growth/insights/state-of-uk-business-2023>
- Silver, H. (2023). Working from Home: Before and After the Pandemic. Contexts 22 (1): 66-70
- World Bank. (2019). World Development Report: The Changing Nature of Work (preliminary version). Washington, DC