

Puntos destacados de la política

Implicaciones del trabajo en remoto en las políticas basadas en el lugar:

Una mirada a los países del G7



Sobre la OCDE

La OCDE es un foro único donde los gobiernos trabajan juntos para abordar los desafíos económicos, sociales y ambientales de la globalización. La OCDE también está a la vanguardia de los esfuerzos para comprender y ayudar a los gobiernos a responder a nuevos desarrollos y preocupaciones, como el gobierno corporativo, la economía de la información y los desafíos de una población que envejece. La Organización proporciona un entorno en el que los gobiernos pueden comparar experiencias políticas, buscar respuestas a problemas comunes, identificar buenas prácticas y trabajar para coordinar políticas nacionales e internacionales.

Sobre el Centro de Emprendimiento, Pymes, Regiones y Ciudades

El Centro ayuda a los gobiernos locales, regionales y nacionales a liberar el potencial de los empresarios y las pequeñas y medianas empresas, promover regiones y ciudades inclusivas y sostenibles, impulsar la creación de empleo local e implementar políticas turísticas sólidas.

Acercas de los aspectos destacados de esta política

Este folleto reproduce los aspectos más destacados de las Implicaciones de la adopción del trabajo remoto en las políticas basadas en el lugar: un informe centrado en los países del G7, que proporciona una serie de conclusiones de política para orientar la formulación de políticas a corto y largo plazo para preparar mejor a las regiones para lo que puede ser un ' nuevo normal '. Este informe El informe se preparó con el apoyo del Ministerio de Tierras, Infraestructura, Transporte y Turismo de Japón. Para acceder al informe completo, visite <https://www.oecd.org/regional/rural-development/>

© OCDE 2021

Este documento se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos empleados en este documento no reflejan necesariamente las opiniones oficiales de los países miembros de la OCDE. El documento y cualquier mapa incluido en este documento se entienden sin perjuicio del estado o soberanía sobre cualquier territorio, de la delimitación de fronteras y límites internacionales y del nombre de cualquier territorio, ciudad o área.

Introducción: el impacto del COVID-19 en las políticas basadas en el lugar

COVID-19 ha acelerado la digitalización de las interacciones laborales y sociales. Los bloqueos globales para contener la pandemia han obligado a las empresas y a los trabajadores a realizar una amplia gama de tareas diarias a través de medios virtuales y, a su vez, han acelerado la adopción y aceptación del trabajo remoto, que probablemente se mantendrá después de la pandemia. Los gobiernos nacionales y subnacionales pueden desempeñar un papel decisivo en el apoyo a las condiciones adecuadas para los trabajadores y las empresas que aspiran a adoptar el trabajo a distancia, al tiempo que mejoran la calidad de vida de las personas en todas las regiones.

El trabajo remoto ya ha revelado una serie de beneficios para nuestras vidas, incluida la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con el transporte, una mayor flexibilidad de trabajo y posibles ahorros de costos para las empresas. Sin embargo, no todo el mundo ha podido beneficiarse de las formas virtuales de interacción debido a las brechas en la infraestructura digital y las habilidades digitales desarrolladas por los trabajadores y las empresas. Dado que es probable que una forma híbrida de trabajo remoto sea uno de los legados duraderos de la pandemia, y potencialmente acelerada por el progreso tecnológico y las inversiones, los gobiernos deben para facilitar y permitir esta transición.

En las últimas décadas, las regiones rurales se han enfrentado a un menor crecimiento en el progreso de los niveles de vida, así como a un mayor deterioro y envejecimiento de la población con respecto a las ciudades, lo que ha alimentado las divisiones entre las zonas urbanas y rurales. El trabajo remoto brinda nuevas oportunidades para que las regiones fuera de las grandes ciudades mitiguen o reviertan estas tendencias estructurales atrayendo nuevos residentes, a través de viviendas más asequibles, menores costos de vida y mejores comodidades ambientales, para impulsar las actividades económicas y revitalizar las comunidades. De manera similar, las empresas también podrían verse motivadas a cambiar sus estrategias inmobiliarias, ya sea reduciendo la escala o reubicando parte o, de hecho, todas sus sedes.

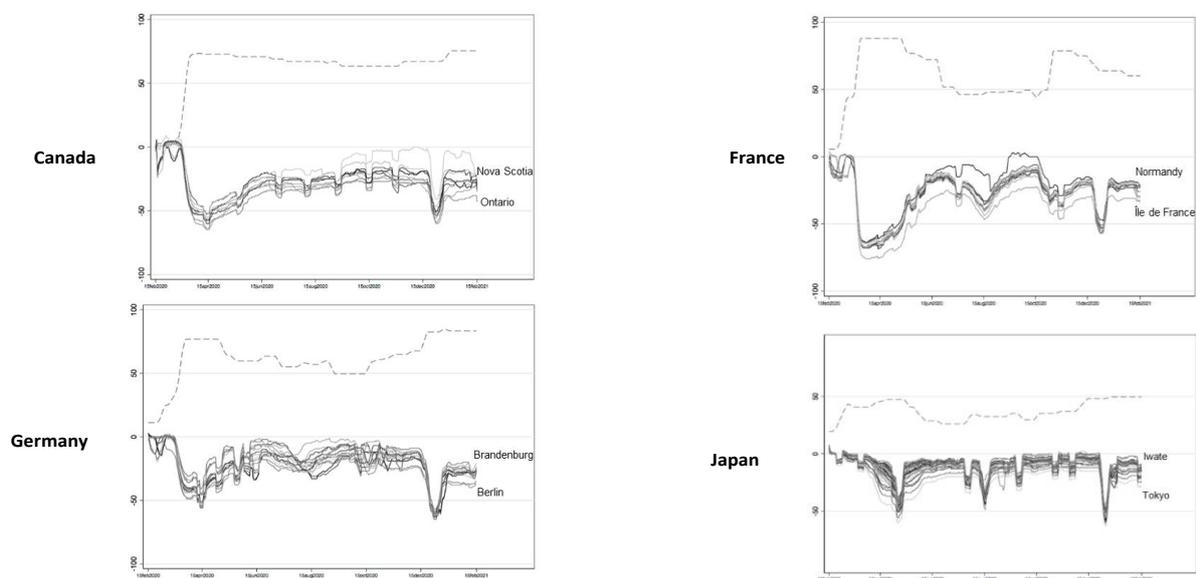
Las ciudades tienen la oportunidad de capitalizar y prepararse para adaptarse a estas tendencias. Aunque no se prevé un gran éxodo de las ciudades, en gran parte porque es probable que las ciudades sigan atrayendo al grueso de trabajadores y empresas debido a los beneficios asociados con las economías de aglomeración, los modelos híbridos de trabajo remoto tendrán impactos espaciales, por ejemplo en espacio de oficinas, transporte público, servicios locales e infraestructura. Por lo tanto, las políticas nacionales tienen un papel importante que desempeñar para garantizar que la competencia regional para atraer trabajadores y empresas conduzca a escenarios beneficiosos para todos. Este informe proporciona una serie de conclusiones de política para orientar la formulación de políticas a corto y largo plazo para preparar mejor a las regiones, dando forma a la nueva normalidad. El informe se basa en datos subnacionales en tiempo real y encuestas estadísticas nacionales para analizar los cambios en los patrones de movilidad de las personas y los determinantes de la adopción del trabajo a distancia entre los tipos de trabajadores y lugares. También identifica diferentes escenarios de patrones de asentamiento que podrían surgir después de COVID-19, destacando cómo los patrones de trabajo cambiantes podrían afectar el desarrollo regional en una variedad de áreas de políticas, incluida la infraestructura, la atención médica y el medio ambiente.

Una mirada granular a los patrones de movilidad durante la pandemia

La identificación de los impactos de COVID-19 en la movilidad diaria de las personas causada por las medidas de confinamiento puede ayudar a identificar si están surgiendo tendencias temporales o más permanentes en las decisiones de ubicación de personas y empresas según los tipos de regiones. Los datos en tiempo real, como Mapbox y la movilidad de Google, ayudan a rastrear la movilidad de las personas a nivel local y regional y el grado de cambio a lo largo del tiempo durante el inicio de la pandemia.

En concreto, los datos y el análisis se centran en los patrones de movilidad diaria durante 2020 y principios de 2021 y revelan que la pandemia de COVID-19 tuvo un impacto sostenido en la movilidad, con cierto alivio durante los meses de verano de 2020. Mirando por ejemplo los patrones de movilidad relacionados con los viajeros, **el impacto fue más fuerte en regiones con grandes ciudades como Tokio e Ile de France durante la primera y segunda oleadas, que, a su vez, mostraron el nivel más alto de movilidad antes de la pandemia (Figura.1)**¹.

Figura.1. Movilidad a los lugares de trabajo en las regiones TL2 y rigidez de las políticas de confinamiento en países seleccionados del G7



Nota: Movilidad = cambio porcentual en la movilidad a los lugares de trabajo (del valor medio para el día de la semana correspondiente durante el 3 de enero y el 3 de febrero de 2020) dentro de la región TL2. El índice de rigidez (línea dash) se aproxima al rigor de las políticas de "confinamiento" que (principalmente) restringen el comportamiento de las personas.

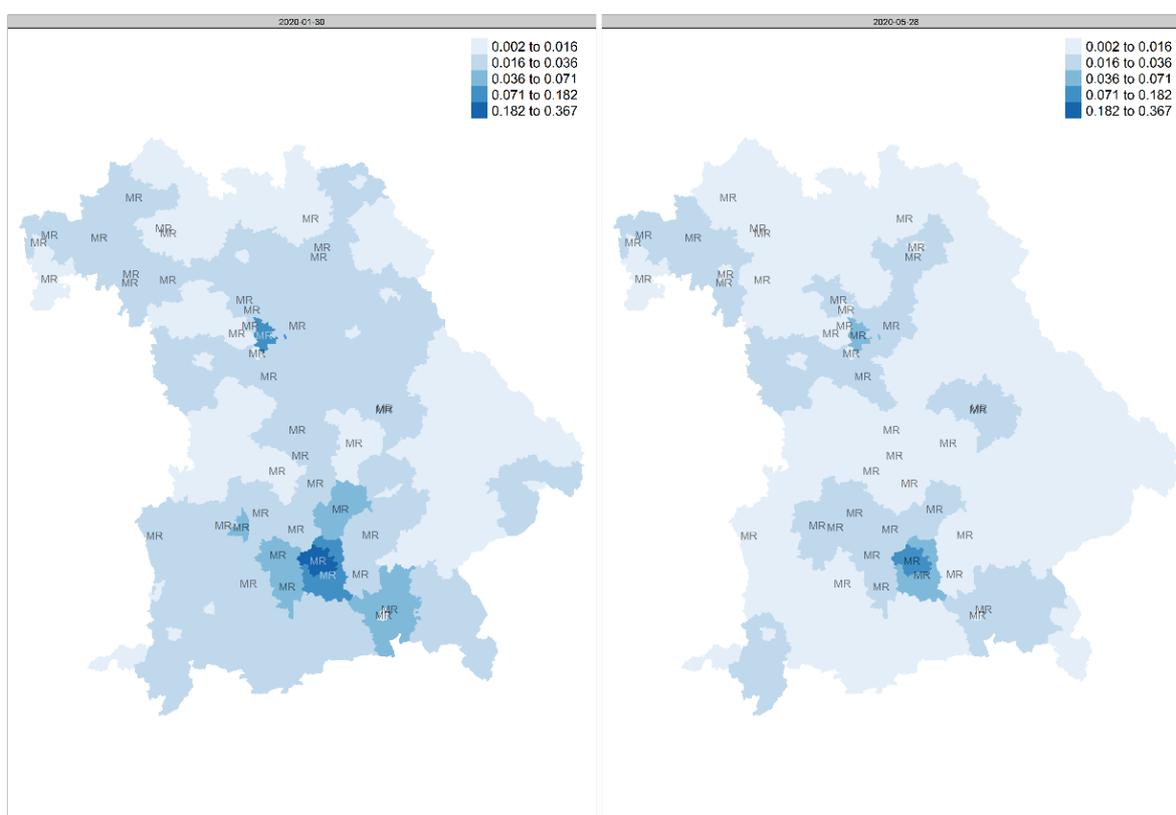
Fuente: Elaboración de los autores en base a (Google LLC, 2021 [3]) y (Hale, T., S. Webster, A. Petherick, T. Phillips y B. Kira, 2020a [4]).

¹ Como sugieren los datos de Google, esto podría estar relacionado principalmente con la movilidad reducida relacionada con el trabajo.

Aun así, los datos de movilidad disponibles de Mapbox para las áreas rurales en los Estados Unidos y las regiones no metropolitanas en Alemania no son suficientes para respaldar un claro aumento de la actividad en los lugares rurales a medida que la actividad en las ciudades se desaceleró. En cambio, los datos sugieren que **para febrero de 2021, los niveles de movilidad todavía estaban lejos de ser normales en todas partes y la movilidad en lugares rurales y urbanos en su mayoría correlacionaba y no se sustituían entre sí.**

Por ejemplo, en Baviera y el valle del Ruhr en Renania del Norte-Westfalia (Alemania), la caída de la actividad en las grandes regiones metropolitanas como Múnich y Düsseldorf tras la primera ola coincidió con la caída de la actividad en los grandes clústeres industriales de las regiones circundantes no metropolitanas. (Figura2). Otras regiones no metropolitanas más alejadas de las grandes ciudades tenían bajos niveles de movilidad antes y después del shock.

Figura2. Índice de actividad en las regiones TL3 de Baviera (Alemania), enero y mayo de 2020



Nota: M indica Región Metropolitana. Las regiones sin etiqueta son regiones no metropolitanas.

Fuente: Elaboración del autor utilizando (Mapbox, 2021 [8]).

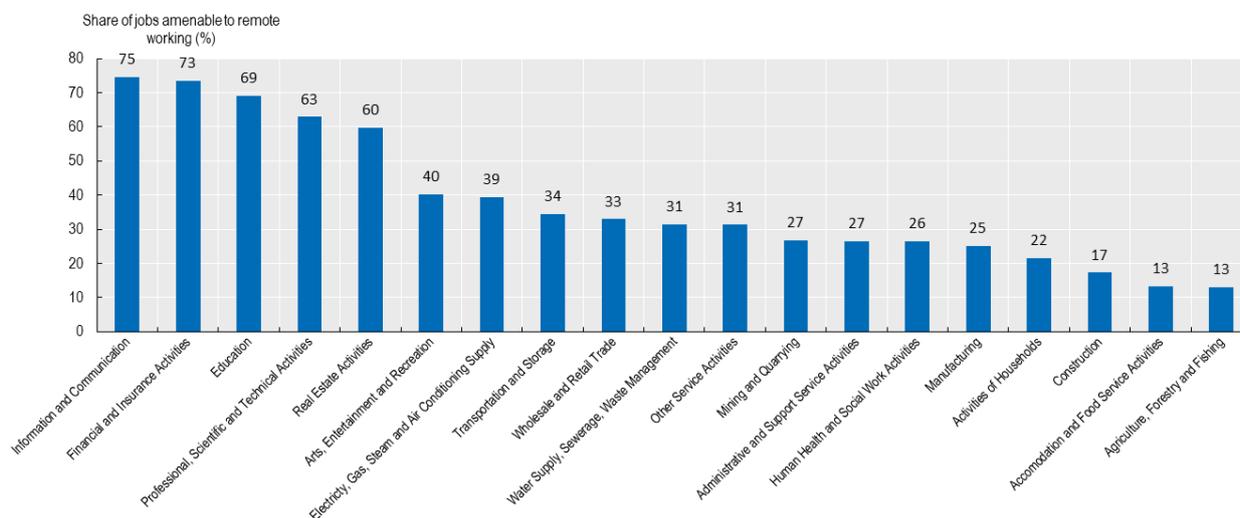
Al mismo tiempo, tanto las tendencias de movilidad como las variaciones regionales dentro de los países no parecen explicarse únicamente por las políticas de contención. De hecho, la evidencia muestra que la clasificación de las regiones con respecto a sus niveles de movilidad en la ola inicial se mantuvo relativamente estable durante todo el año en cada país, incluso durante la segunda ola. Esto implica que el peso de los factores estructurales sobre la movilidad puede ser difícil de superar mediante políticas diferenciadas, al menos mientras la pandemia continúa desarrollándose.

Factores determinantes del trabajo remoto en las regiones

La capacidad de trabajo remoto varía significativamente entre industrias y ocupaciones, y dado que cada región tiende a especializarse en diferentes actividades económicas, estas capacidades también diferirán entre lugares. Por ejemplo, la aptitud para el trabajo a distancia es de hasta un 70% para los administradores y profesionales, pero menos del 10% para los trabajadores agrícolas, forestales y pesqueros calificados, y los artesanos y comerciantes relacionados. En promedio, los trabajadores que ganan salarios más altos y tienen niveles de educación más altos están en ocupaciones que son susceptibles de trabajo remoto. A su vez, el potencial de trabajo remoto de las industrias depende de la composición ocupacional de sus trabajadores (Figura 3). Si bien la mayoría de los trabajadores empleados en el sector de la información y las comunicaciones pueden trabajar desde casa (75%), por ejemplo, menos del 20% pueden hacerlo en actividades de construcción, agricultura, alojamiento y servicios alimentarios.

Figura 3. Algunas industrias son más adecuadas que otras para el trabajo remoto

% de trabajos que se pueden realizar de forma remota por industria, 2019



Nota: La cantidad de trabajadores que pueden trabajar de forma remota como porcentaje del total de trabajadores en la industria.

Fuente: Cálculos de la OCDE basados en European Labor Force Survey (2019), American Community Survey (2019), Canadian Labour Force Survey (2019) y datos de la Red de información ocupacional (consultado en marzo de 2021).

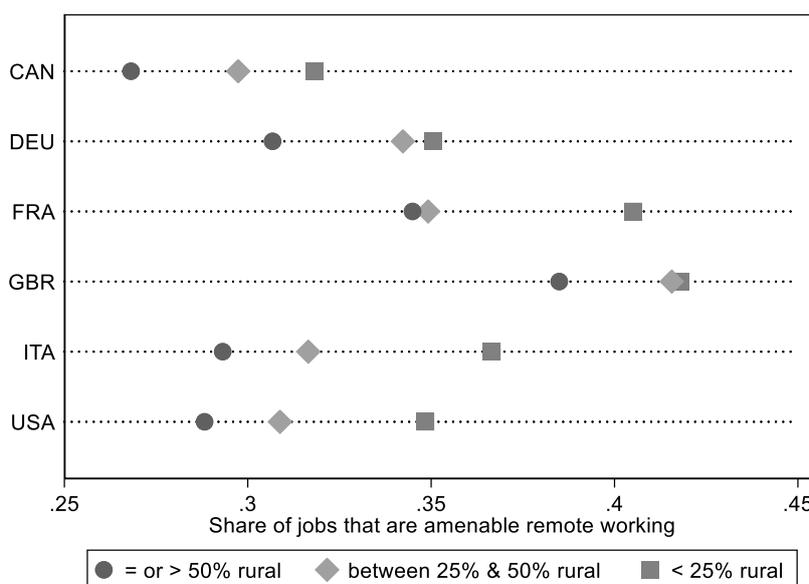
La distribución de las ocupaciones de trabajo remoto varía según las regiones.

La distribución territorial de ocupaciones y sectores es un determinante importante de qué tan bien las regiones pueden adaptarse a la nueva normalidad. **Hay menos trabajos susceptibles de trabajo remoto en regiones que se caracterizan por niveles más altos de ruralidad.** La mayoría de los países del G-7 tienen cerca de un tercio de las ocupaciones que se consideran fácilmente compatibles con el trabajo a distancia. Los lugares con mayor proporción de ocupaciones susceptibles de trabajo remoto en las regiones tienden a tener características más urbanas. Entre los países del G-7 con datos disponibles, el Reino Unido tiene la mayor proporción de ocupaciones de trabajo remoto, mientras que Canadá tiene la proporción más baja, seguido de cerca por EE. UU. (Figura 4).

Cuando se mira a un nivel más granular, el potencial de trabajo remoto es mayor en áreas más densamente pobladas en todos los países del G-7. Al aplicar el “Grado de urbanización” de la Comisión Europea para distinguir diferentes tipos de asentamientos para los países europeos (OCDE, 2020 [2]) observamos que las ciudades (por encima de 50 000 habitantes) tienen una proporción 13 puntos porcentuales más alta de empleos susceptibles de trabajo a distancia que las áreas rurales. Además, el potencial para el trabajo remoto en ciudades y áreas semi-densas es similar al de las áreas rurales.

Figura 4. Trabajo remoto en países del G-7 (2019)

Proporción de ocupaciones susceptibles de trabajo a distancia en las regiones TL2, con diversos grados de ruralidad



Fuente: Encuesta europea sobre la fuerza laboral; Encuesta sobre la comunidad estadounidense; Encuesta de población activa canadiense; Base de datos regional de la OCDE

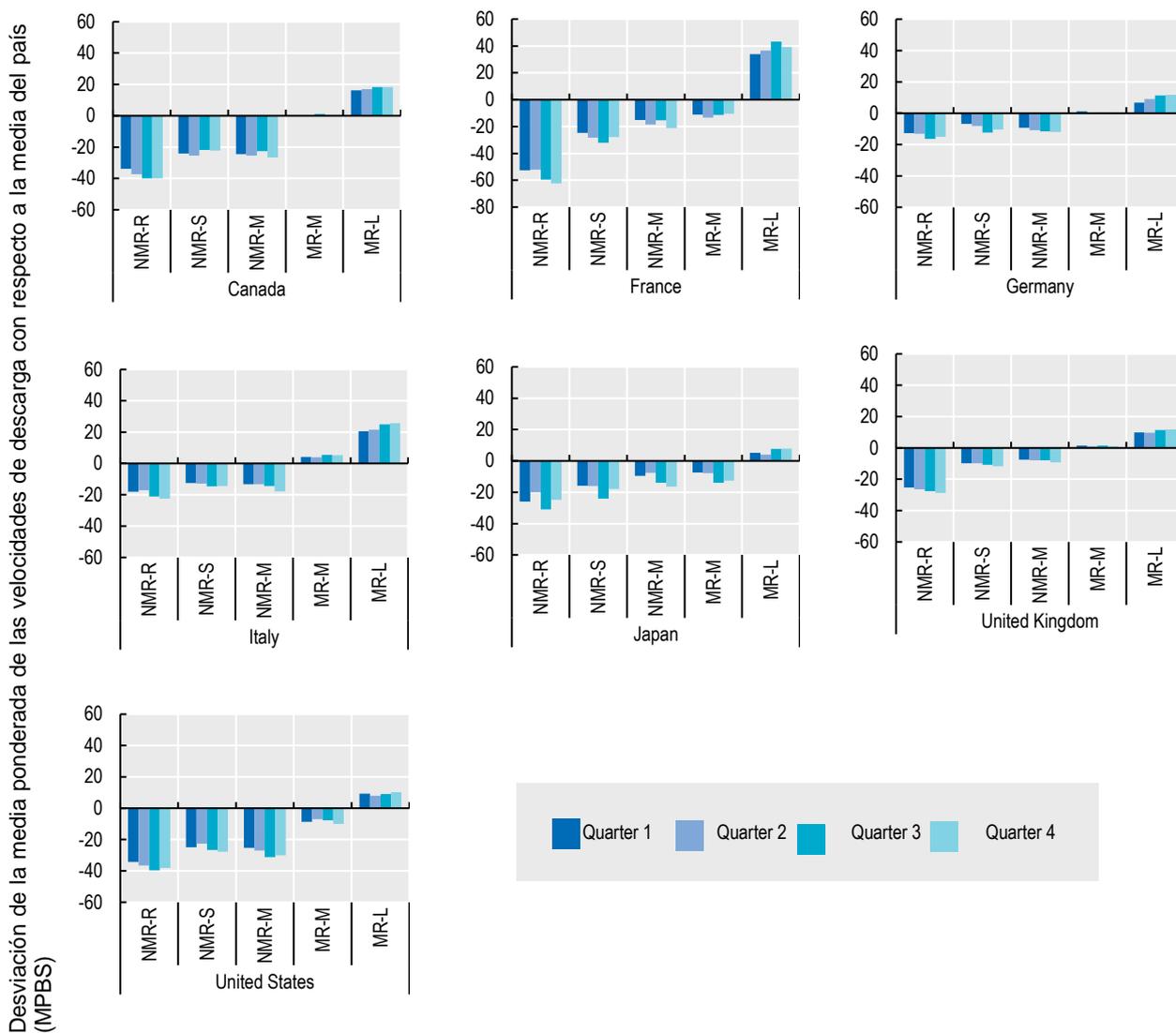
La accesibilidad a una banda ancha de calidad así como la participación laboral de las mujeres en las regiones, facilitan el trabajo a distancia

Un factor habilitador crítico para el trabajo remoto es tener una infraestructura de telecomunicaciones de calidad, que generalmente es más baja en las regiones no metropolitanas, en términos de cobertura y velocidad (Figura 5). En particular, **es probable que la falta de banda ancha de calidad limite las oportunidades de trabajo remoto en las regiones rurales**, donde los indicadores sustitutos de la calidad de Internet se quedan sistemáticamente a la zaga de las regiones no metropolitanas. De hecho, **en los**

países donde hay una distribución más equitativa (baja variación) de las velocidades de banda ancha fija entre territorios, también hay una distribución más equitativa en la proporción de trabajos que pueden llevarse a cabo de manera remota (por ejemplo, Reino Unido y Alemania).

Figura 5. Velocidades de descarga de banda ancha fija (2020, Q1-Q4)

Desviación de la velocidad de descarga promedio en mbps de banda ancha fija del promedio del país (media ponderada), 2020

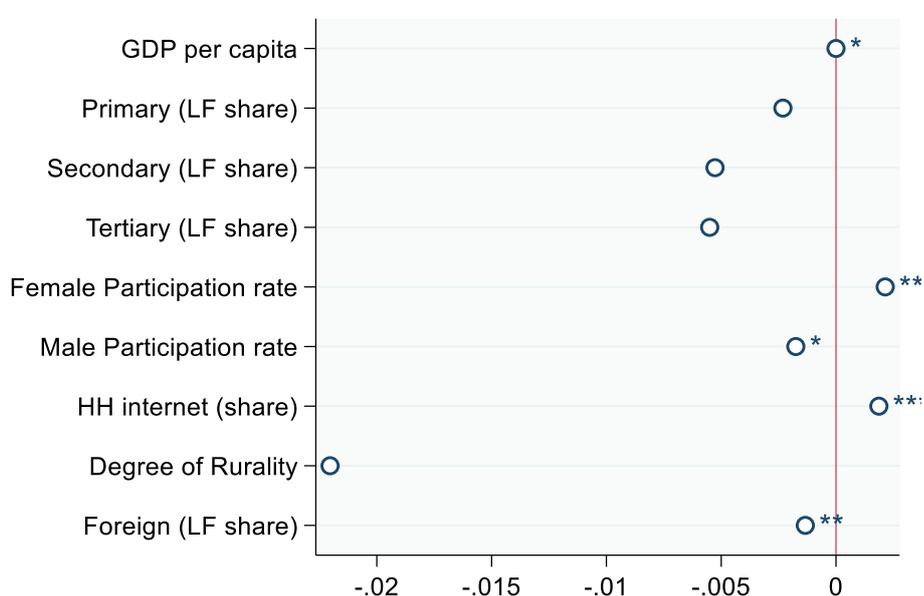


Fuente: Cálculos de la OCDE basados en Speedtest® by Ookla® Global Fixed and Mobile Network Performance Maps. Basado en el análisis de Ookla de datos de Speedtest Intelligence® para 2020Q1-Q4. Proporcionado por Ookla y consultado el 27 de enero de 2021. Las marcas comerciales de Ookla se utilizan bajo licencia y se reproducen con permiso.

El análisis encuentra que la proporción de mujeres en la fuerza laboral también es un determinante importante del potencial regional para el trabajo a distancia (Figura 6). Es más probable que las mujeres tengan trabajos susceptibles de trabajo remoto, sin embargo, en las regiones no metropolitanas (rurales) hay una tasa de participación femenina más baja que en las regiones metropolitanas. Dado que las mujeres tienden a tener trabajos que se adaptan mejor al trabajo remoto que los hombres, y que explican la menor tasa de participación femenina en las zonas rurales, **los arreglos generalizados sobre lugares de trabajo remotos podrían crear oportunidades para la recuperación rural a través del empleo femenino**. Sin embargo, si no se gestiona bien, una transición más generalizada al trabajo a distancia también puede tener efectos adversos en la toma de decisiones dentro del hogar (por ejemplo, sobre el cuidado de los niños y las tareas del hogar) según el nivel de apoyo disponible para las mujeres trabajadoras y las familias. .

Figura 6. Trabajo remoto en países del G-7 (2019)

Determinantes de la participación regional de ocupaciones susceptibles de trabajo remoto en las regiones TL2



Fuente: Encuesta europea sobre la fuerza laboral; Encuesta sobre la comunidad estadounidense; Encuesta de población activa canadiense; Base de datos regional de la OCDE

COVID-19 podría conducir a una profundización de las brechas dentro de los mercados laborales a nivel nacional y local: evidencia de los EE. UU.

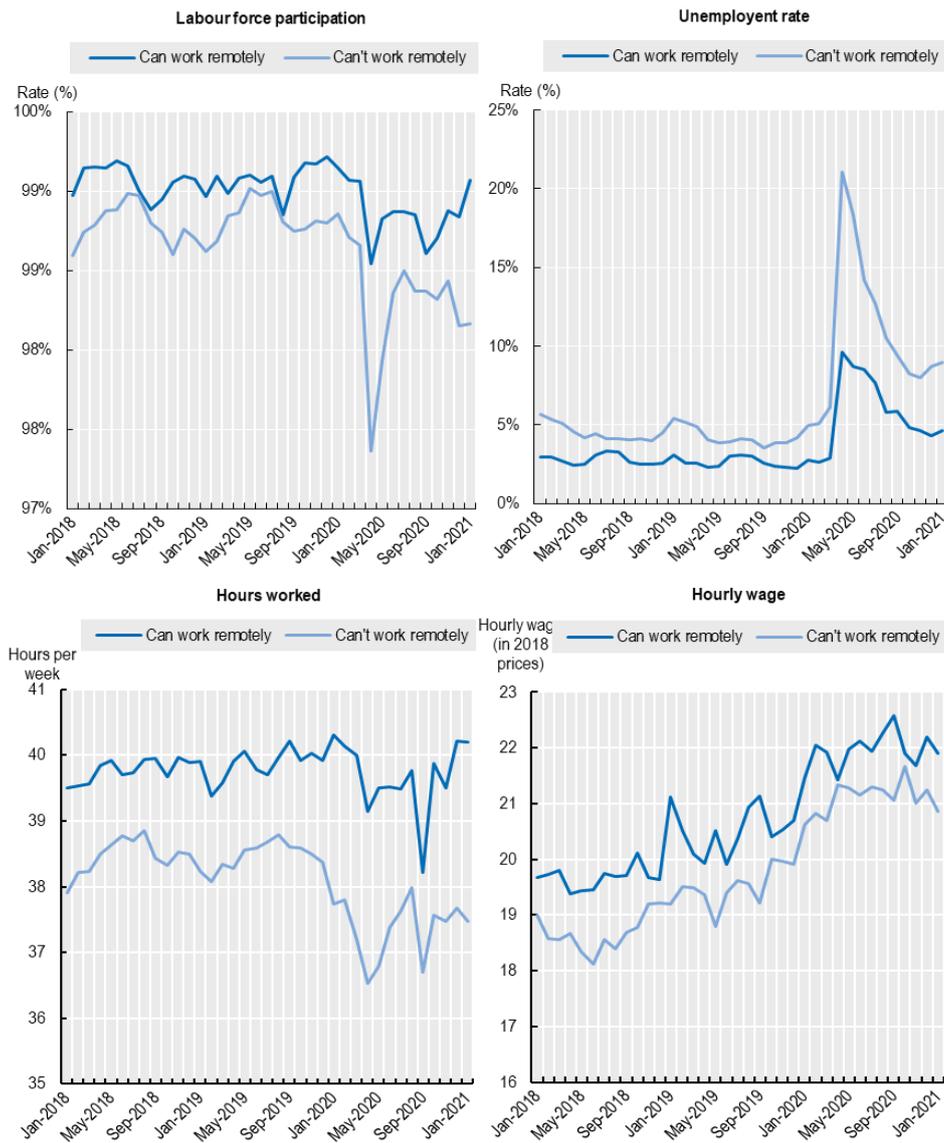
En los EE. UU., El impacto en el mercado laboral de la pandemia COVID-19 se distribuyó de manera desigual entre la población:

- Los trabajadores que podían trabajar de forma remota se vieron menos afectados por los efectos negativos del mercado laboral. Los trabajadores con alto potencial de trabajo remoto tenían menos probabilidades de abandonar la fuerza laboral o enfrentarse al desempleo durante la crisis que aquellos con bajo potencial de trabajo remoto (Figura 7).
- Los grupos ya desfavorecidos sufrieron la peor parte de la crisis. Según los datos del mercado laboral de EE. UU., Los trabajadores jóvenes (de 16 a 34 años), ancianos (de 55 años o más), poco cualificados y trabajadores migrantes sufrieron el aumento más pronunciado de sus tasas de desempleo durante la crisis.

Los trabajadores que son más vulnerables a los impactos adversos de la crisis suelen estar sobrerrepresentados fuera de las áreas metropolitanas. Los trabajadores ubicados en áreas no metropolitanas tenían más del doble de probabilidades de enfrentar el desempleo que los ubicados en áreas metropolitanas de los EE. UU.

Figura 7. Resultados del mercado laboral por potencial de trabajo remoto entre trabajadores con alto y bajo potencial de trabajo remoto en los EE. UU.

Salario por hora (\$), horas trabajadas por semana, tasa de participación en la fuerza laboral (%) y tasa de desempleo (%), por potencial de trabajo remoto



Nota: Los paneles trazan la evolución de los indicadores del mercado laboral por separado para los trabajadores que pueden trabajar de forma remota frente a los que no pueden. Los trabajadores se clasifican según la clasificación ocupacional de Dingel y Neiman(2020 [2]). Fuente: Cálculos de la OCDE basados en la Current Population Survey (CPS)

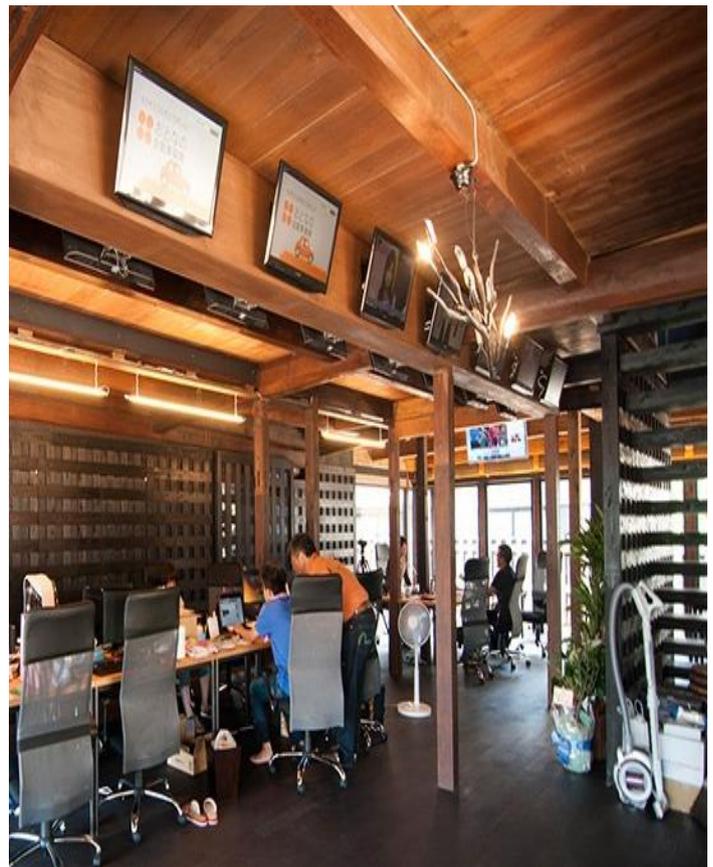


Foto: Renovación de una casa tradicional japonesa en una oficina satélite (Kamiyama-cho, prefectura de Tokushima)
Fuente: MLIT Japan

Mirando hacia la nueva normalidad

Es probable que el aumento del trabajo remoto sea un legado duradero de la crisis

Aunque la transición hacia el trabajo virtual fue un experimento forzado para muchos, ha producido una serie de resultados positivos que incluyen la reducción temporal de las emisiones de gases de efecto invernadero, un mayor potencial para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal y el ahorro de costos. El trabajo a distancia también puede crear nuevas oportunidades laborales para las personas que de otro modo no habrían podido integrarse en el mercado laboral, en particular las mujeres y las personas con determinadas discapacidades. Estos aspectos positivos, y la evidencia de que el trabajo a distancia puede funcionar, probablemente signifiquen que el trabajo a distancia, al menos en una forma híbrida, estén aquí para quedarse.

Pero esta transición requerirá de un apoyo para mitigar algunos de los costos asociados

A pesar de los muchos aspectos positivos del trabajo a distancia, la transición requerirá una gestión cuidadosa por parte de los gobiernos, las empresas y los trabajadores. La pandemia también ha revelado una serie de desafíos relacionados, por ejemplo, con brechas en la infraestructura digital, habilidades digitales y diferencias en la capacidad de adopción de algunos trabajadores y empresas. Estos desafíos corren el riesgo de aumentar las brechas digitales, especialmente para las empresas más pequeñas, las personas poco calificadas y las regiones con una infraestructura digital deficiente. Además, el trabajo remoto también ha generado, para muchos, efectos secundarios sociales negativos como el aislamiento o las horas extraordinarias ocultas (algunas están asociadas en parte con los efectos de las medidas de contención).

La posibilidad de trabajar de forma remota abre nuevas oportunidades para que los lugares fuera de las grandes ciudades lleguen a nuevos mercados y atraigan nuevos residentes y empresas.

Una mayor adopción de métodos de trabajo virtuales e interacciones sociales ofrece incentivos para que algunos trabajadores se trasladen fuera de las grandes ciudades (ya sea a tiempo parcial o completo). La posibilidad de trabajar virtualmente junto con una mayor disponibilidad de viviendas adecuadas, menores costos de vida y mayores comodidades ambientales fuera de las grandes ciudades pueden atraer trabajadores. Para las empresas, la pandemia ha aumentado el número de empresas que están considerando un cambio en su estrategia inmobiliaria, ya sea reduciendo la escala o reubicando parte de su espacio de oficinas. Por ejemplo, una encuesta reciente del gobierno japonés reveló que el 14% de las empresas con sede en Tokio consideraron cambiar su estrategia inmobiliaria como resultado de la pandemia. La mayoría de ellos espera reducir la escala de su oficina (48%), mientras que el resto espera reubicar parte (17%) o toda la oficina (35%).

Recuadro 1. Posibles cambios en las estrategias inmobiliarias de las empresas en Japón: datos de la encuesta

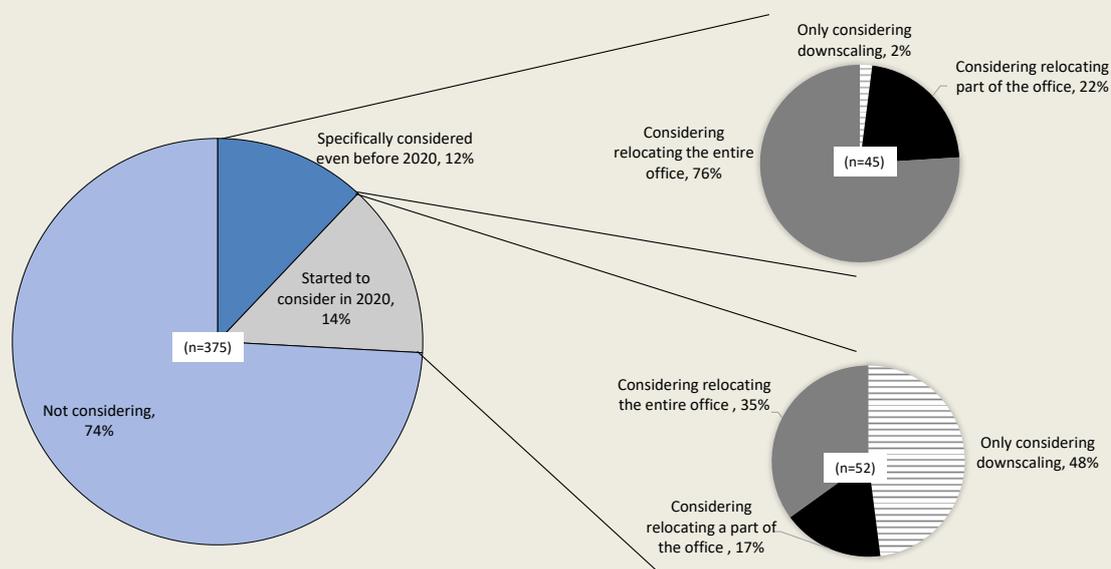
En abril de 2020, el gobierno de Japón (como muchos otros gobiernos) anunció un estado de emergencia debido a las infecciones por COVID-19 y otorgó a los gobernadores mayor autoridad legal para instar a las personas a permanecer en el interior y a las empresas a cerrar. A diferencia de muchos países occidentales, la aplicación de la ley se basa más en la presión de los pares y en la arraigada tradición japonesa de respeto por la autoridad, en lugar de imponer multas.

El Ministerio de Tierra, Infraestructura, Transporte y Turismo realizó una encuesta en el verano de 2020 a 375 empresas con sede en Tokio para evaluar los planes de las empresas para el trabajo remoto después de COVID-19. Alrededor del 53% de los encuestados dijo que el trabajo remoto continuará, mientras que el 18% dijo que aumentará.

La encuesta también buscó identificar los planes de las empresas para la deslocalización como resultado de COVID-19. Según estos comentarios, el 26% de las empresas están considerando la posibilidad de deslocalizar o reubicar sus oficinas centrales (Figura 8). Algunas de estas empresas habían considerado una reubicación incluso antes de la pandemia (12%), mientras que otras comenzaron a considerarla con la aparición de COVID-19 (14%). La mayoría de los cambios en las estrategias inmobiliarias de este último grupo de empresas se dan en forma de reducción de la sede (48%), mientras que un número importante de empresas considera reubicar la oficina completa (35%).

Figura 8. Planes de reubicación de la sede de empresas con sede en Tokio.

Reubicación de toda la oficina o parte de la oficina, o reducción de escala



Nota: La figura de la izquierda muestra las respuestas de 375 empresas con sede en Tokio con respecto a su voluntad de reubicar un departamento / división específico o toda la sede. Las cifras de la derecha destacan el tipo de cambio en las estrategias de las sedes de las empresas que están considerando mudarse fuera de Tokio.

Fuente: Cuestionarios realizados por MLIT en agosto de 2020 a empresas cotizadas que tienen su sede en Tokio

Aún con todo ello, no se prevé un gran éxodo de las ciudades.

Las grandes ciudades pueden seguir concentrando a la mayoría de los trabajadores calificados y las empresas a través de políticas en curso para transformarse y mejorar la calidad de vida (por ejemplo, ciudades de 15 minutos). Por ejemplo, una reubicación temporal o total de varios trabajadores altamente calificados fuera de las grandes ciudades y los cambios en las estrategias inmobiliarias de las empresas podrían facilitar la disponibilidad de viviendas para los trabajadores poco calificados o promover la reconversión de edificios en áreas verdes en algunas áreas de la ciudad. .

Dado que tanto las regiones metropolitanas como las no metropolitanas están llevando a cabo estrategias para volverse más atractivas para los trabajadores remotos, si no se gestionan y coordinan bien, una mayor competencia regional basada en medidas temporales y de corto plazo podría resultar en un escenario de “carrera hacia el fondo”. Las medidas políticas y la competencia para atraer trabajadores y empresas deberían, en cambio, tener como objetivo mejorar las condiciones propicias, su atractivo y su capacidad para impulsar la digitalización y el cambio tecnológico en el futuro.

Varios patrones de asentamiento podrían surgir en la normalidad posterior a COVID-19 debido a la mayor adopción del teletrabajo

Hay una serie de posibles escenarios de patrones de asentamiento futuros que podrían surgir en la nueva normalidad a medida que los trabajadores y las empresas adopten cada vez más el trabajo a distancia. Incluyen los siguientes cuatro escenarios:

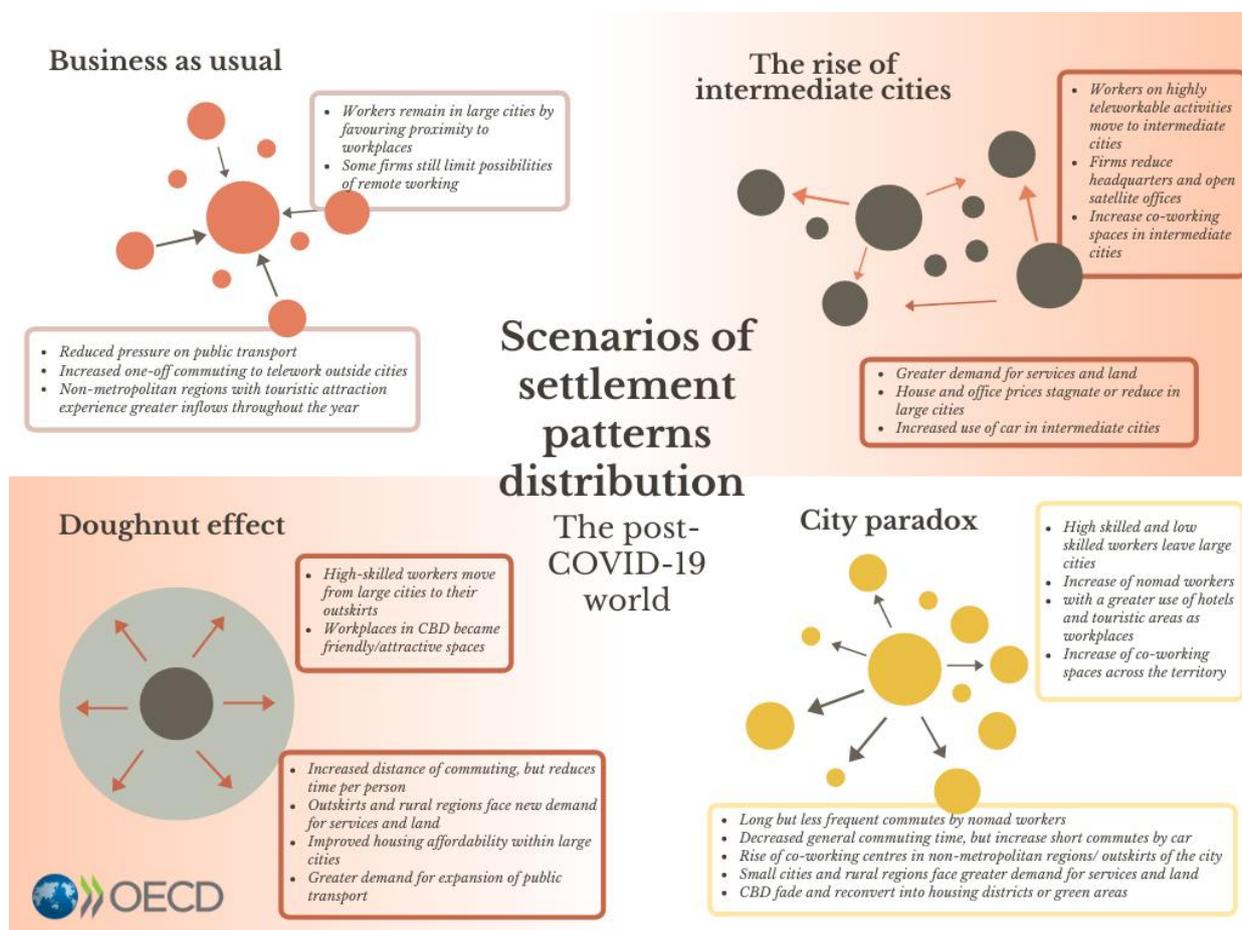
1. cambios estructurales de un movimiento permanente de trabajadores altamente calificados fuera del centro de las ciudades,
2. expansión de las zonas de desplazamiento alrededor de las ciudades como efecto “donut”,
3. un mayor atractivo de ciudades intermedias, y
4. un escenario continuista preCOVID-19, pero con una mayor adopción del trabajo remoto

Estos escenarios no son necesariamente completos y podrían no ocurrir en formas mutuamente excluyentes con diferencias entre países y lugares. Si bien el escenario final puede ser resultado de uno, o de una combinación de algunos o de ninguno de ellos, el mundo pospandémico experimentará una probable mayor aceptación y adopción de métodos de trabajo virtuales e interacciones sociales. Cualquier mayor magnitud de adopción del trabajo a distancia implicaría un aumento en el consumo de recursos en el hogar y nuevos patrones de desplazamiento para algunos trabajadores. En algunas ciudades por ejemplo, una reubicación de trabajadores generaría una nueva demanda de conexiones de transporte o distancias más largas conmutadas en automóvil.

Si no se gestionan bien, estos cambios en los patrones de movilidad podrían tener un impacto en varias áreas, incluido el medio ambiente (presiones del uso de la tierra o ineficiencias con respecto a la gestión de recursos: agua, electricidad o residuos en el hogar) y la prestación de servicios públicos (educación y salud en regiones con nuevos residentes permanentes o temporales).

Independientemente de cómo se desarrolle finalmente el mundo pospandémico, la tecnología continuará interrumpiendo los beneficios de la proximidad física y la forma en que las personas y las empresas interactúan. Por ejemplo, la realidad virtual y aumentada, los drones o los vehículos automotores pueden agregar nuevos incentivos para que los trabajadores y las empresas se trasladen a nuevos lugares.

Infografía 4.1. Distribución de patrones de asentamiento: 4 escenarios para el mundo post-COVID-19



Nota: Estos cuatro escenarios se basan en artículos relevantes disponibles en el momento de esta publicación. El escenario del efecto Donut está inspirado en (Ramani y Bloom, 2021 [23]), El escenario del auge de las ciudades intermedias está inspirado en el trabajo en curso de Philip McCann; la paradoja de la ciudad se basa en (Althoff et al., 2020 [33]), mientras que Business as usual con un mundo de trabajo más remoto se construyó a partir de discusiones internas en la OCDE. CBD se refiere a los distritos comerciales centrales

El cambio tecnológico y otras megatendencias (cambio demográfico y climático) pueden dar forma a los escenarios de patrones de asentamiento después de la pandemia. Las tecnologías emergentes, junto con una mayor adopción del trabajo a distancia, probablemente conducirán a nuevas formas de transporte (por ejemplo, viajes más largos y menos frecuentes para una parte de la fuerza laboral), que tendrán efectos económicos, sociales y ambientales, y los gobiernos centrales y locales tendrán un importante papel que desempeñar en la gestión de estos y posibles compromisos.

Implicaciones para políticas

Independientemente del escenario posterior a la pandemia, las políticas deben mirar hacia el futuro y ser proactivas para aprovechar los beneficios potenciales que el trabajo remoto y otras tecnologías pueden generar. En definitiva, las decisiones de las personas y las empresas de reubicarse, a tiempo completo o parcial, implicarán un análisis de costo-beneficio en el que las acciones de los gobiernos nacionales y subnacionales pueden jugar un papel decisivo. Los cambios en los patrones de trabajo tienen implicaciones en el desarrollo regional y una variedad de áreas de políticas, incluida la infraestructura, el apoyo empresarial, la atención médica y el medio ambiente.

Por lo tanto, los gobiernos a nivel nacional y subnacional deben apoyar las condiciones adecuadas para aquellos trabajadores y empresas que aspiran a adoptar el trabajo remoto híbrido, al tiempo que mejoran la calidad de vida de las personas en todas las regiones. Con este fin, las respuestas de política de los diferentes niveles de gobierno deben centrarse en tres áreas principales, como se indica a continuación.

I. Reducir las brechas digitales y facilitar la adopción del trabajo remoto en regiones, trabajadores y empresas mediante:

- **Hacer que los servicios de comunicación de alta calidad sean accesibles y asequibles en todas las regiones.** Esto implica implementar políticas holísticas para fomentar la competencia en los mercados de telecomunicaciones, simplificar los procedimientos para el despliegue de banda ancha y crear métodos de financiamiento para aumentar la conectividad (por ejemplo, modelos de agregación de demanda, asociaciones público-privadas, financiamiento público para expandir la conectividad, obligaciones de cobertura en las subastas de espectro, enfoque inclusivo de abajo a arriba y alcanzar el último kilómetro).
- **Invertir en competencias digitales para los trabajadores y capacidad en TIC para las empresas, especialmente las pymes.** Esto incluye la implementación de capacitación sobre el uso básico de las tecnologías de las TIC y la computación, y la creación de capacidad sobre software y mantenimiento de TIC en las economías rurales.
- **Ayudando a superar las barreras culturales y legales para el trabajo a distancia.** Esto incluye promover el 'derecho al teletrabajo' y a la 'desconexión' así como realizar campañas de información y pautas para abordar mejor el trabajo remoto y adaptar los regímenes fiscales y los marcos regulatorios para realizar actividades digitales.

II. Mejorar el atractivo y la accesibilidad a los servicios de calidad, especialmente en las regiones no metropolitanas mediante:

- **Adaptar los servicios de apoyo para mejorar las condiciones del trabajo a distancia para todos los grupos de población, en particular mujeres y jóvenes.** Independientemente de la medida en que se adopte el trabajo a distancia, las políticas para garantizar la prestación adecuada de servicios de apoyo clave, como el cuidado de los niños o las medidas de conciliación

de la vida laboral y familiar, seguirán siendo importantes. La crisis del COVID-19 también reveló la importancia de las interacciones físicas. Los gobiernos pueden ayudar apoyando espacios de coworking que pueden ofrecer oportunidades de trabajo en red y condiciones de trabajo de calidad para quienes carecen de ellas. Un enfoque en las políticas para impulsar la participación en el mercado laboral de los trabajadores mayores y las mujeres (ya sea virtual o físicamente) es relevante para revitalizar las regiones no metropolitanas.

- **Mejorar la provisión de educación y salud de calidad** fuera de las grandes ciudades abordando las brechas en la provisión que reducen el atractivo de algunas regiones no metropolitanas. Si bien un posible aumento de la población y la consiguiente demanda de servicios pueden aliviar los desafíos de la prestación a pequeña escala en las regiones no metropolitanas, hay una serie de acciones directas que deben tomarse para mejorar la calidad de la educación y la salud, independientemente del escenario futuro. de adopción de trabajo remoto, que incluyen:
 - con respecto a la educación: el desarrollo de agrupaciones o redes escolares en las que las escuelas cooperen formalmente bajo un solo liderazgo para asignar recursos de manera más flexible y eficiente. Esto podría apoyarse aún más mediante enfoques más flexibles para considerar el tamaño de las clases y otras regulaciones relevantes.
 - en materia de salud: incentivar el establecimiento de centros de salud multidisciplinarios y reforzar la atención primaria e integrada (que suele ser el primer punto de contacto para la mayoría de las necesidades de los pacientes fuera de las grandes ciudades). También deben reforzarse las políticas para atraer, retener y empoderar a los trabajadores de la salud.
- **Adaptar la prestación de servicios a los cambios poblacionales** como resultado de una mayor adopción del trabajo a distancia.
- **Promover un mayor uso de la digitalización para la prestación de servicios** en todas las regiones (por ejemplo, educación y salud en línea). Esto incluye mejorar la cooperación con empresas de información y telecomunicaciones (por ejemplo, en tiempo real y big data) para mejorar la eficiencia en la prestación de servicios locales.
- **Coordinar las políticas de atracción regional**, al tiempo que desalienta las estrategias regionales para atraer actores económicos que se basan en incentivos y subsidios tributarios. Las políticas basadas en el lugar para impulsar el atractivo regional deben centrarse en mejorar la calidad de vida (por ejemplo, redes de transporte y viviendas asequibles) y el entorno empresarial (por ejemplo, infraestructura de TIC de calidad y asequible, habilidades, espíritu empresarial y gobernanza y regulación de calidad).

III. Asegúrese de que los resultados del trabajo remoto sean eficientes y ambientalmente sostenibles mediante:

- **Desarrollar políticas sobre el uso de la tierra, la vivienda y el transporte que estén orientadas al futuro y estén bien coordinadas.** Las políticas deben adaptarse a las diferentes formas de transporte y estilos de trabajo después de COVID-19 (incluida la reubicación permanente o la doble residencia). Por ejemplo, las autoridades deben garantizar que los proyectos de transporte público estén alineados con los nuevos proyectos de coworking y vivienda en regiones no metropolitanas, particularmente en áreas cercanas a grandes ciudades.
- **Adaptar las políticas ambientales a los efectos de una mayor dispersión de actores económicos.** Esto incluye ajustar las políticas de eficiencia energética en la vivienda y la gestión de recursos (agua y residuos) a los cambios en la población, al tiempo que se evitan los efectos de la expansión urbana y se adapta el transporte público a las nuevas formas de transporte.

Referencias

- Althoff, L. et al. (2020), La paradoja de la ciudad: servicios calificados y trabajo remoto, Sociedad de Múnich para la Promoción de la Investigación Económica - CESifo. [7]
- Dingel, J. y B. Neiman (2020), “¿Cuántos trabajos se pueden hacer en casa?”, Journal of Public Economics, vol. 189, pág. 104235, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>. [3]
- Dingel, J. y B. Neiman (2020), “¿Cuántos trabajos se pueden hacer en casa?”, Libro blanco del Instituto Becker Friedman, marzo de <https://bfi.uchicago.edu/working-paper/how-many-jobs-can-be-done-at-home/>. [5]
- Fadic, M. y col. (2019), “Clasificación de regiones pequeñas (TL3) según la población metropolitana, la baja densidad y la lejanía”, Documentos de trabajo de desarrollo regional de la OCDE, No. 2019/06, Publicaciones de la OCDE, París, <https://dx.doi.org/10.1787/b902cc00-en>. [4]
- Mapbox (2021), datos de movimiento de Mapbox, <https://www.mapbox.com/movement-data> (consultado en junio de 2020). [11]
- OCDE (2020), OECD Regions and Cities at a Glance 2020, OECD Publishing, París, <https://dx.doi.org/10.1787/959d5ba0-en>. [2]
- OCDE (2020), Bienestar rural: Geografía de oportunidades, Estudios rurales de la OCDE, Publicaciones de la OCDE, París, <https://dx.doi.org/10.1787/d25cef80-en>. [8]
- OCDE (2019), Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives, OECD Publishing, París, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264312012-en>. [10]
- OCDE (2019), OECD Territorial Reviews: Hidalgo, Mexico, OECD Territorial Reviews, OECD Publishing, París, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264310391-en>. [1]
- OCDE (2019), Base de datos regional, <https://doi.org/10.1787/region-data-en>. [9]
- Ramani, A. y N. Bloom (2021), The donut effect of COVID-19 on cities, <https://voxeu.org/article/doughnut-effect-covid-19-cities>. [6]