



# El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina

---

Sra. Gracia y Rafael Noela



# Overview

## **1. Marco conceptual**

¿Qué se entiende por habilidades (vs. competencias)? ¿Qué habilidades? ¿Cómo y cuándo se desarrollan? ¿Qué habilidades se requieren para las diferentes ocupaciones?

## **2. El desajuste de habilidades: revisión teórica y empírica**

¿Qué son los desajustes de habilidades? ¿Por qué es importante medirlos? ¿Qué factores determinan que existan desajustes de habilidades entre demanda y oferta?

## **3. La medición de habilidades y del desajuste de habilidades**

Instrumentos para identificar la demanda y oferta de habilidades y sus ventajas y limitaciones; algunas evidencias sobre la región; desafíos y oportunidades del avance tecnológicos

## **4. Políticas para reducir el desajuste de habilidades**

# ¿Qué se entiende por habilidades ( vs. competencias ) ?

- **Competencias/Cualificaciones:** conocimientos adquiridos a través de la educación formal o informal que permiten a los individuos realizar una actividad o tarea de manera adecuada y que pueden aprenderse, adquirirse y ampliarse a través del aprendizaje (CEPAL-OEI 2020, Stoevska 2017, CAF 2016).
- **Habilidades:** capacidad de aplicar y utilizar el conocimiento adquirido para llevar a cabo las tareas requeridas en un determinado trabajo, resolver problemas, comunicarse y relacionarse con otros.

Diagrama 1: diferencia conceptual entre cualificaciones (o competencias) y habilidades



Fuente: Elaboración en base a Stoevska (2017). Traducción propia, la OIT no es responsable por errores en la traducción.

# ¿Qué habilidades?

## Habilidades cognitivas

Uso de pensamiento lógico, intuitivo y creativo

Capacidad innata para solucionar problemas versus *conocimiento* adquiridos para resolver problemas

Habilidad verbal, aritmética, resolución de problemas, memoria (de trabajo y a largo plazo) y velocidad mental

## Habilidades sociales y de comportamiento

Habilidades blandas, habilidades sociales, habilidades para la vida, rasgos de personalidad

Apertura a la experiencia, escrupulosidad, extroversión, amabilidad, estabilidad emocional

Autorregulación, perseverancia, toma de decisiones, habilidades interpersonales

## Habilidades técnicas

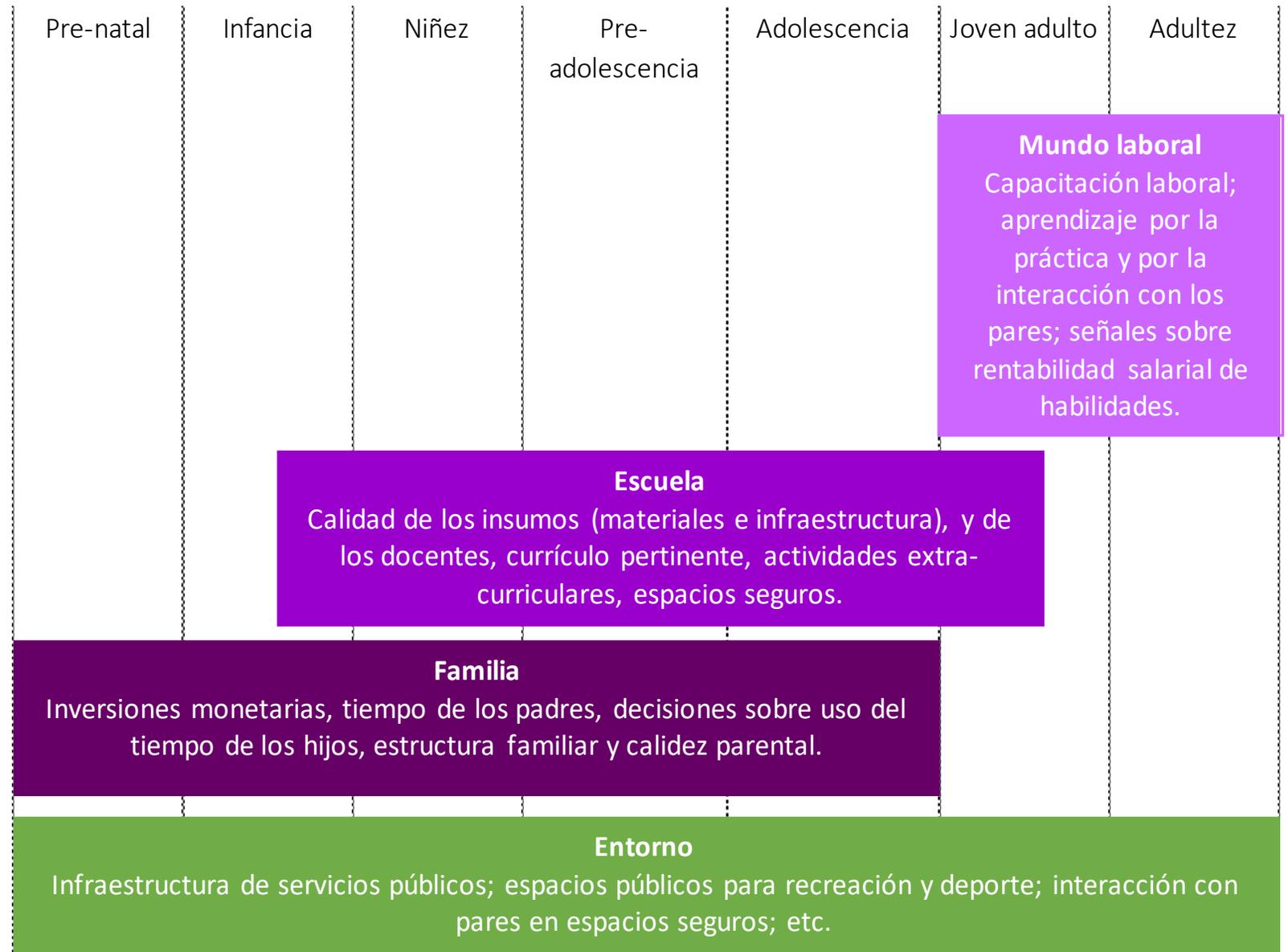
Destreza manual y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos.

Habilidades técnicas desarrolladas a través de la educación vocacional o adquiridas en el trabajo.

Habilidades relacionadas con una ocupación específica (por ejemplo, ingeniero, economista, especialista en TI, etc.)

Fuente: Darvas, Favara, y Arnold (2017) sobre la base de Pierre et al. (2014).

# ¿Cómo y cuándo se desarrollan las habilidades?



# ¿Qué habilidades se requieren para las diferentes ocupaciones?

---

- Qué se necesita para asociar las distintas habilidades con cada ocupación?
  1. **Taxonomía** que describa las habilidades
  2. **Relacionar las habilidades con la lista de ocupaciones de cada país** (proceso dinámico que puede cambiar según se crean nuevas ocupaciones o nuevas necesidades)



**Marcos de cualificaciones:** implican la identificación de ocupaciones, la descripción de las actividades y tareas realizadas en cada ocupación y la definición de las habilidades necesarias para realizar estas actividades

## Ejemplos de Marco de cualificación

- En US: Red de Información Ocupacional (O\*NET) y el Diccionario de Títulos Ocupacionales (*Dictionary of Occupational Titles*)
- A nivel global: Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de OIT
- A nivel regional: Clasificación Europea de Habilidades, Competencias y Ocupaciones (*European Skills, Competences, and Occupations, ESCO*); el Marco del Perfil de Competencias Ocupacionales de I CEDEFOP.
- En ALC: la mayoría de los países de ALC están en la etapa de conceptualización y diseño del MNC

# ¿Qué son los desajustes de habilidades?

<b>Brecha de habilidades (“skills gaps”):</b>	<b>El trabajador no tiene las habilidades necesarias para realizar su trabajo actual.</b> Se estima en base a la opinión de las empresas sobre las deficiencias percibidas de habilidades de sus trabajadores.
<b>Escasez de habilidades (“skills shortage”)/Sobreoferta de habilidades</b>	<b>La demanda (oferta) por (de) trabajadores con una habilidad particular excede la oferta de trabajadores disponibles con esa habilidad.</b> Se mide, en general, como las vacantes no cubiertas o difíciles de cubrir como consecuencia de la falta de candidatos para el puesto.
<b>Desajuste o brecha vertical de habilidades</b>	
Sub(sobre) <u>cualificación</u> (undereducation or overeducation)	los trabajadores <b>poseen un nivel educativo menor (superior) del requerido</b> para realizar su trabajo actual.
Sub(sobre) <u>capacitación</u> (underskilling or overskilling)	los trabajadores <b>carecen (exceden) del tipo y nivel de habilidades necesarias</b> para realizar su trabajo actual.
<b>Desajuste o brecha horizontal de habilidades</b>	
Desajuste o brecha por campo de estudio (field of study mismatch)	El trabajador (generalmente graduados) está empleado en una ocupación que no está relacionada con su campo de estudio.
Obsolescencia de habilidades (skills obsolescence)	Las habilidades que se necesitaban en un trabajo ya no se requieren o ya no son tan importantes o el trabajador las ha perdido.

# ¿Por qué es importante medir los desajustes de habilidades?

---

- Los desajustes de **habilidades conllevan altos costos a nivel individual, empresarial y para la economía** en su conjunto y amenazan en profundizar las desigualdades existentes.
- Las brechas de habilidades se identifican como unas de la **causa principal para los problemas de baja productividad de la región** (ECLAC, 2012; Melguizo y Perea, 2016).
- Las brechas de habilidades implican un **uso ineficiente de los recursos humanos** disponibles en una sociedad:
  - Por el lado de la oferta, los individuos invertirán tiempo y dinero en adquirir habilidades que no son demandadas.
  - Por el lado de la demanda, las necesidades de los empleadores pueden quedar insatisfechas o ser satisfechas de manera inadecuada.

¿Qué factores determinan que existan desajustes de habilidades entre demanda y oferta?

---

Causas	
<b>Factores de la oferta laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Escaso capital humano (cantidad y calidad)</li><li>• Acceso limitado a información y vacantes</li><li>• Falta de incentivos para invertir en capacitaciones</li></ul>
<b>Factores de la demanda laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Información asimétrica</li><li>• Tecnología de producción</li><li>• Prácticas de capacitación, contratación e intermediación laboral.</li><li>• Falta de incentivos para invertir en capacitaciones</li></ul>
<b>Factores del mercado laboral y educativo</b>	
<b>Fallas de planificación y coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fallas en la planificación de la fuerza laboral</li><li>• Falta de coordinación institucional:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Coordinación horizontal (a través del gobierno y agencias)</li><li>○ Coordinación vertical (entre estructuras federal y estatales)</li><li>○ Entre el mercado laboral y las instituciones educativas</li></ul></li><li>• Falta de programas de desarrollo de habilidades para el sector informal</li></ul>
<b>Imperfecciones en el mercado de educación y formación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Complejidad de los arreglos institucionales</li><li>• Falta de un sistema de certificación integral</li><li>• Oferta limitada de instituciones de educación y formación.</li><li>• Débil sistema de incentivos para instituciones educativas</li></ul>

# Instrumentos para identificar la demanda y oferta de habilidades: ventajas y limitaciones (1)

Instrumento	Ventajas	Limitaciones
<b>Encuesta a empleadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se consulta directamente al empleador</li> <li>• Pueden proveer información sobre la demanda y sobre la oferta (formación en la empresa) y sobre el desajuste o brechas de habilidades</li> <li>• Fácil de usar e interpretar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibles inconsistencias entre sectores</li> <li>• Pueden estar sesgadas por evaluaciones subjetivas</li> <li>• Solo consideran sector privado (formal)</li> <li>• Requiere conocimiento del encuestado sobre las habilidades requeridas</li> <li>• Levantar información sobre habilidades específicas a la ocupación</li> </ul>
<b>Análisis de vacantes de empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo costo de recolección: utiliza información ya existente</li> <li>• Relativamente fácil de actualizar</li> <li>• Permite identificar tendencias de ocupaciones, habilidades y salarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información coyuntural, no necesariamente representativa de largo plazo</li> <li>• Sesgos a determinados sectores (aquellos más susceptibles de utilizar intermediación laboral para llenar vacantes)</li> <li>• Requiere atención para la interpretación (mayor cantidad de vacantes no implica necesariamente mayor demanda)</li> <li>• Puede no representar todas las vacantes disponibles</li> </ul>
<b>Vacantes de empleo de plataformas de internet (Big Data)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gran cantidad de información</li> <li>• Se actualiza permanentemente</li> <li>• En algunos casos permite realizar comparaciones internacionales</li> <li>• Potencial uso para comparar habilidades ofertadas y requeridas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesgos a determinados sectores (aquellos más susceptibles de utilizar plataformas en línea como intermediación laboral para llenar vacantes)</li> <li>• Datos no estructurados que deben extraerse y analizarse cuidadosamente</li> <li>• Dificultad para realizar inferencia estadística</li> <li>• Requiere atención para la interpretación (mayor cantidad de vacantes no implica necesariamente mayor demanda)</li> <li>• Políticas de privacidad</li> </ul>
<b>Datos administrativos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo costo de recolección, utiliza información ya existente</li> <li>• Alta cobertura</li> <li>• Fácil de recopilar y administrar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesgos a determinados sectores (información sector formal)</li> <li>• Políticas de privacidad</li> </ul>

# Instrumentos para identificar la demanda y oferta de habilidades: ventajas y limitaciones (2)

Instrumento	Ventajas	Limitaciones
<b>Encuesta de empleo y hogares</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relativa buena frecuencia</li> <li>• Incluye todos los sectores (público y privado, formales e informales)</li> <li>• Considera trabajadores asalariados, por cuenta propia y trabajadores no remunerados</li> <li>• Generalmente permiten desagregar por región y tiene cobertura urbana y rural.</li> <li>• Pueden utilizarse para análisis de oferta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No son encuestas diseñadas para identificar habilidades</li> <li>• Requiere tamaño de muestra que permita obtener información a nivel desagregado de ocupaciones</li> <li>• Requiere mecanismos de difusión de la información eficientes y continuos</li> </ul>
<b>Encuesta a egresados o trabajadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuente de información sobre las características de la oferta disponible</li> <li>• Permiten evaluar los déficits en materia de habilidades y la efectiva utilización de estas en los trabajos</li> <li>• Proveen información sobre aspectos cualitativos como incentivos de formación y capacitación y satisfacción laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto costo de recolección y análisis</li> <li>• Dificultades para realizar mediciones de las habilidades</li> <li>• Pueden reflejar apreciaciones subjetivas del egresado o trabajador</li> </ul>

# Encuestas a empresas en ALC: algunas evidencia ( 1)

---

## ***“Encuesta de Demanda de Habilidades” en Argentina, Brasil y Chile en 2010*** (Bassi et al., 2010)

- solo el 12% de las empresas reporta no tener ningún problema para encontrar las habilidades que busca
- 80% señala que las destrezas más difíciles de encontrar son las que tienen que ver con el comportamiento y las actitudes

## **OECD-CAF-CEPAL *“Perspectivas para América Latina y Caribe 2017”***

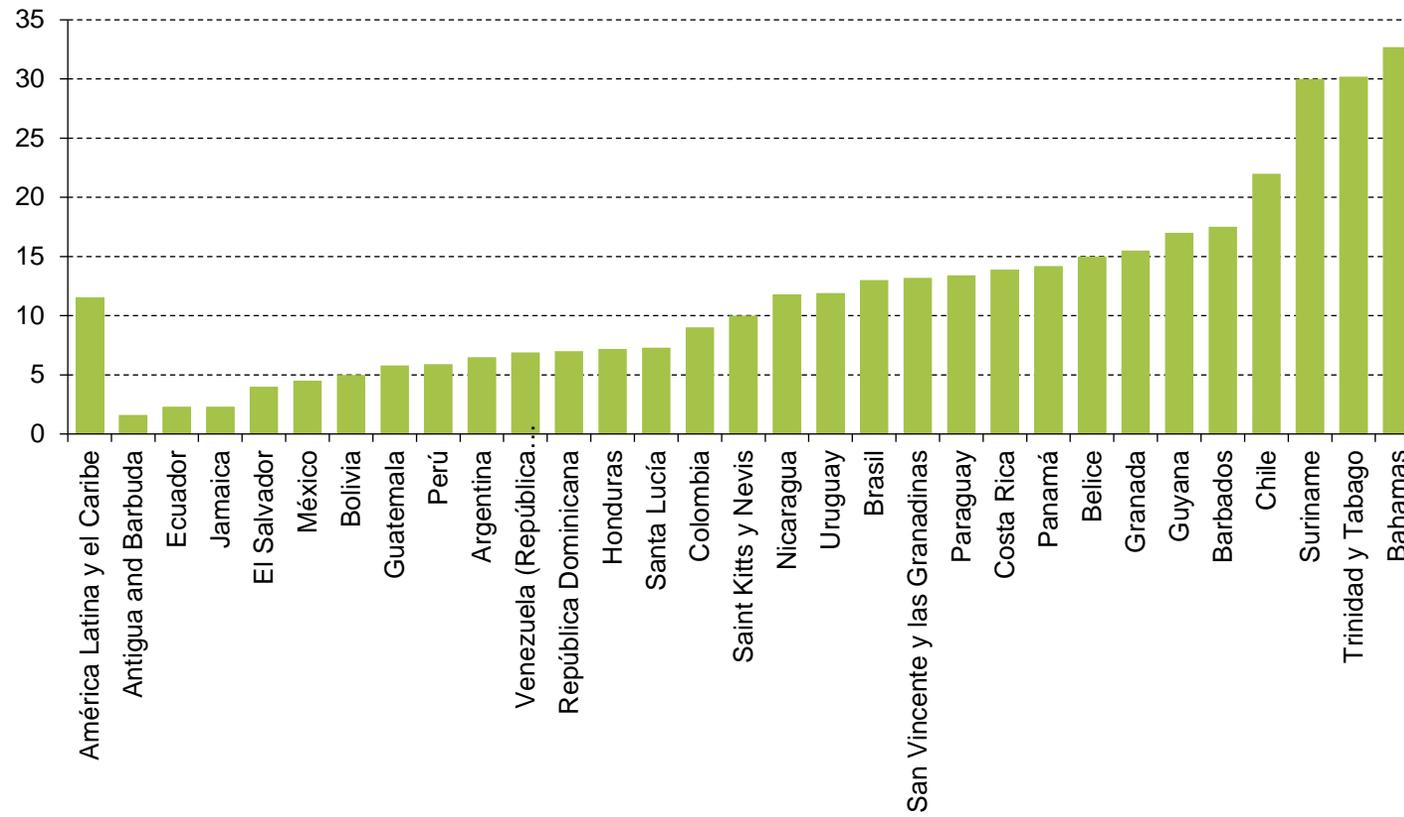
- 2/3 jóvenes latinoamericanos no están preparados para los trabajos que requieren competencias técnicas, profesionales o de gestión complejas (OECD, CAF, CEPAL, 2017).
- 50% de las empresas formales reportan problemas para llenar vacantes (contra una media de 36% de los países de OECD).

## ***Encuestas de Empresas del Banco Mundial de 2017***

- 36% de las empresas de la región reportan tener dificultades para encontrar una fuerza laboral adecuadamente calificada (vs. promedio global del 21% y un promedio de la OCDE del 15%)
- Heterogeneidad dentro de la región (ver slide siguiente)

# Enuestas a em presas en ALC: algunas eviden cia ( 2)

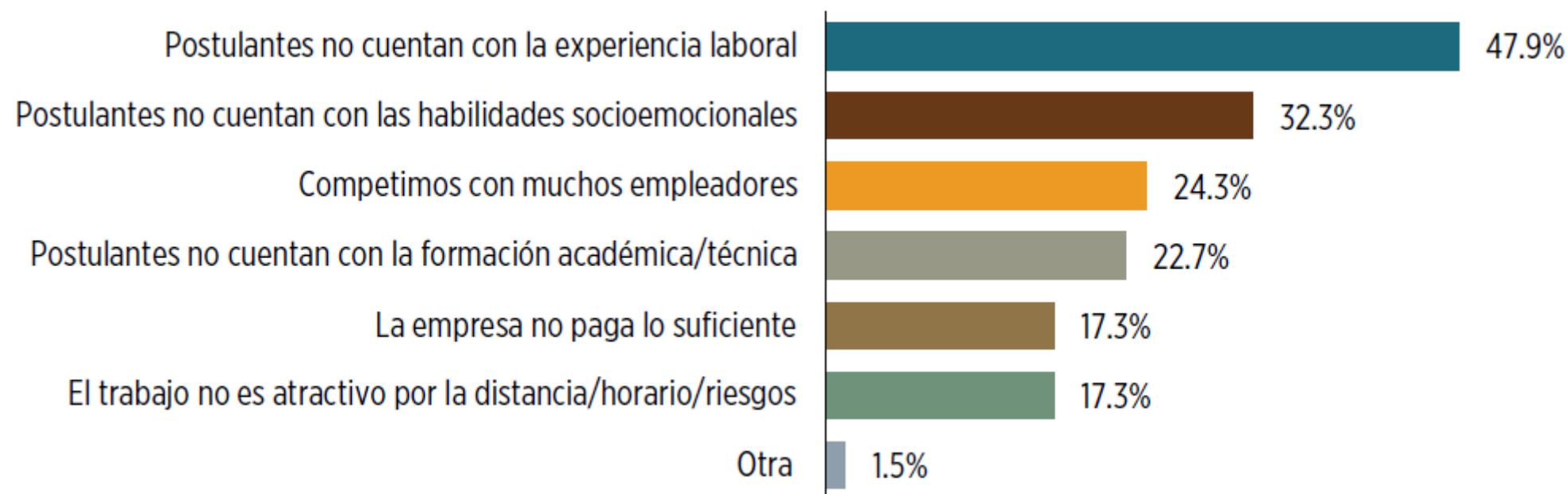
*Gráfico 1. Porcentaje de empresas que señalan la inadecuada formación de los trabajadores como obstáculo para el desarrollo de negocios en ALC, 2017 (en puntos porcentuales)*



*Fuente: Gontero y Albornoz (2019).  
Elaboración en base a Banco Mundial (2017)  
“STEP Skills Measurement Program—Snapshot  
2016.”*

# Encuestas a empresas en los países de la región: “Encuesta de Habilidad al Trabajo” (ENHAT), Perú

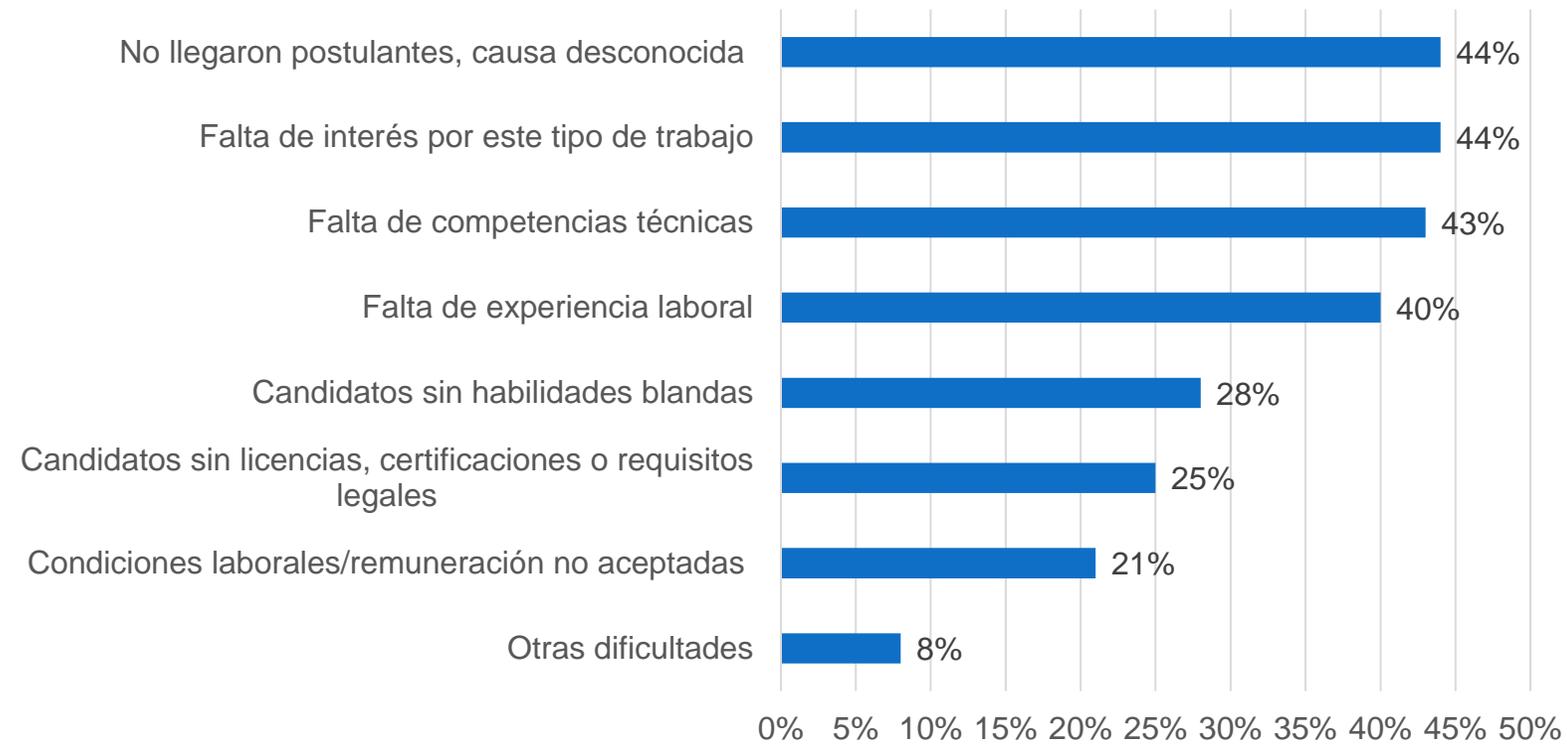
Gráfico. Obstáculos principales en cubrir vacantes en Perú (% de las vacantes difíciles de cubrir)  
“Encuesta de Habilidad al Trabajo” (ENHAT)





# Encuestas a empresas en los países de la región: “Encuesta Nacional de Demanda Laboral” ( ENADEL) , Chile

*Gráfico. Principales dificultades de contratación reportada por las empresas encuestadas  
“Encuesta Nacional de Demanda Laboral” (ENADEL, 2020)*



Fuente: Elaboración propia. ENADEL (2020<sup>a</sup>).

Una gran tarea pendiente:

---

Medir la demanda ocupacional y de habilidades entre las empresas informales en la región

# Los cambios tecnológicos y la demanda de habilidades: desafíos y oportunidades

---

- Los avances tecnológicos **son una parte intrínseca del proceso de desarrollo**
- Las habilidades o competencias que el mercado laboral demanda también pueden transformarse; **los desajustes se pueden ampliar:**
  - algunas habilidades son más fácilmente replicables por la tecnología que otras (habilidades cognitivas y socioemocionales)
  - desplazamiento de trabajadores producto de la automatización (trabajadores poco calificados, ocupaciones manuales no rutinarias) (políticas de *re-skilling* y *up-skilling* adecuadas)
- **También presentan oportunidades:**
  - Abren **nuevas oportunidades de empleo** además de incrementar la productividad de los trabajadores más calificados)
  - **Incentiva la adquisición de las habilidades demandadas** (como efecto del ajuste sobre los salarios),
  - **Pueden mejorar la intermediación laboral**
  - **Puede facilitar la formación de habilidades** entre los trabajadores (e.g., a través de programas de formación virtual)

# Políticas para reducir el desajuste de habilidades

---

1. **Identificar la existencia y magnitud del desajuste** de habilidades para implementar políticas públicas dirigidas a corregir los desajustes de habilidades
2. Diseño e implementación de:
  - **programas de formación** (e.g., programas de *upskilling* o *reskilling*) que sean de calidad y pertinentes
  - **políticas de intermediación laboral** que acerquen eficientemente a la demanda y oferta laboral, el desarrollo de carreras, y la orientación vocacional (e.g., a través de Servicios Públicos de Empleo) (Modestino et al., 2020; Sivalingam y Mansori, 2020).
3. **Integración institucionalizada de los sistemas de educación y formación con el mundo del trabajo**, a través de mecanismos tales como sistemas de aprendizaje dual (*dual apprenticeship*) y una sólida colaboración público-privada;
4. Alineación del sistema de desarrollo de habilidades con las estrategias de crecimiento y transformación productiva del país.

# Gracias!

---

‘El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina’

Sonia Gutiérrez y Rafael Novella

