



21 – 22 de noviembre de 2017

Seminario internacional, Bogotá

Desajuste de competencias y anticipación de las necesidades de competencias  
Metodologías y experiencias

# Desajuste de competencias y de empleos. Conclusiones de la OIT a partir de la investigación mundial.

Olga Strietska-Ilina

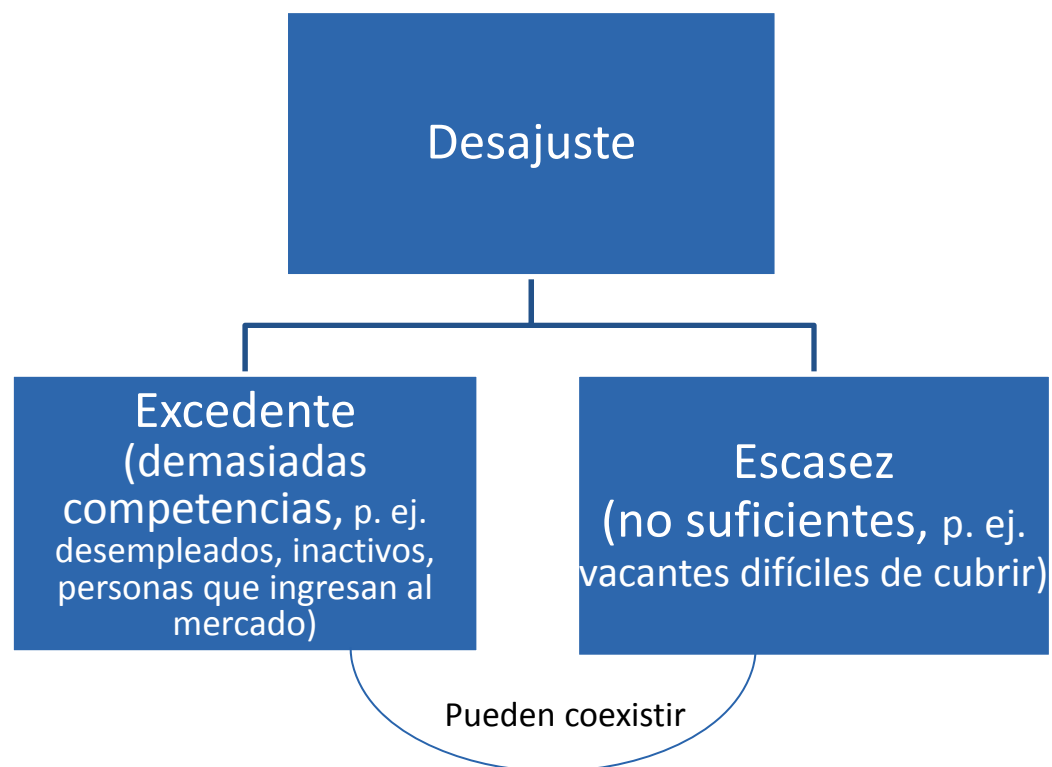
Especialista Principal en Competencias y Empleabilidad  
Departamento de Política de Empleo  
OIT, Ginebra



# Ciclo de retroalimentación



# Desajuste de competencias



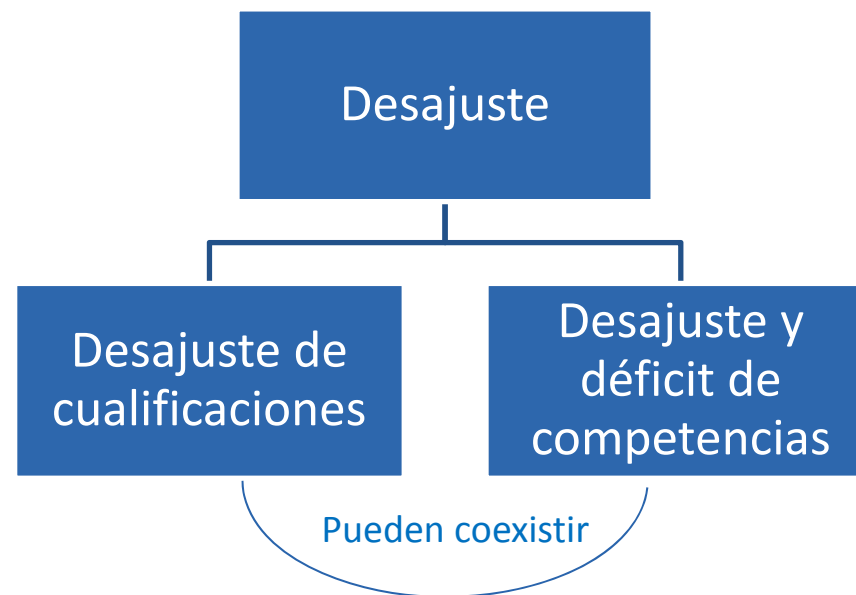
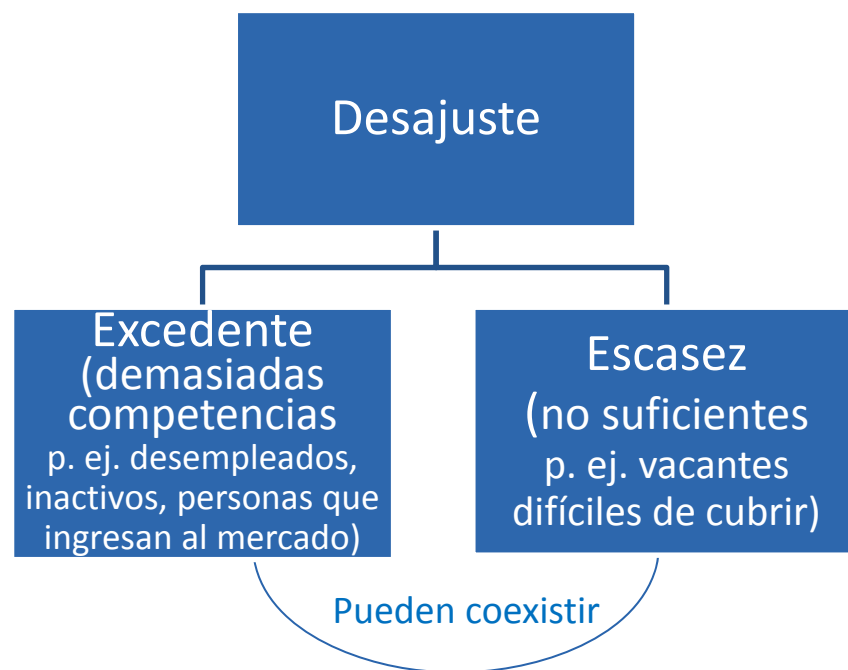
# Encuesta de Manpower Group a los empleadores sobre la escasez de talentos 2016-17



% de empleadores que indican que tienen dificultades para cubrir cargos



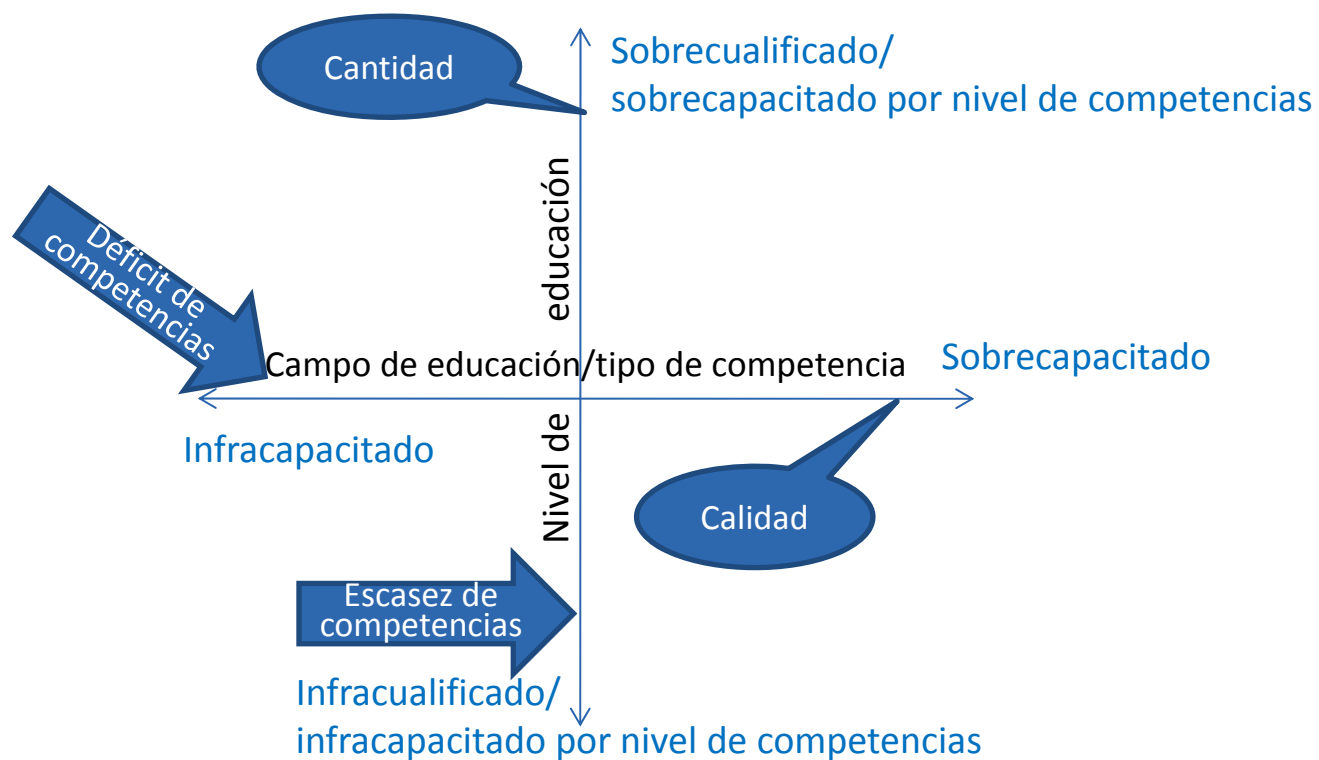
# Desajuste de competencias



P. ej.:

- Sobreeducados pero incapaces
- Infraeducados pero sobrecapacitados
- Sobre/infraeducados y sobre/incapaces

# Desajustes horizontales y verticales





# Desajuste de competencias con el paso del tiempo



## ➤ Obsolescencia de competencias

- ❖ Las competencias deben mantenerse
- ❖ Las competencias que no se usan se vuelven obsoletas
- ❖ Particularmente pertinente para empleos con uso intensivo de tecnología



- **Desajuste profesional** – cuando el desajuste de empleos y competencias no se aproxima con el tiempo
- **Desajuste actual y potencial**

# ¿Por qué el desajuste de competencias es una preocupación para la política?



- El desajuste de competencias puede tener consecuencias muy graves para las empresas, las personas y la economía más en general.
- Se considera que el déficit de competencias y la escasez de competencias aumentan los costos de mano de obra, disminuyen la productividad a nivel de las empresas y desaceleran el crecimiento económico.
- Se considera que el desajuste vertical disminuye los ingresos de las personas y produce una economía que funciona muy por debajo de su potencial.
- El debate sobre el impacto del desajuste horizontal es mucho menor pero, igualmente, se observa que tiene repercusiones negativas para los ingresos, la productividad y la satisfacción en el trabajo, y también aumenta la rotación.



# Pruebas obtenidas de la investigación mundial de la OIT sobre el desajuste (revisión bibliográfica)



- **Sobreeducación:** incidencia promedio de 25% (estimación de 37 países) con una penalización salarial promedio de 13,5%.
- **Infraeducación:** incidencia promedio de 16% (estimaciones de 18 países) con datos variables sobre los ingresos (de ningún impacto a una pequeña prima).
- **Sobrecapacitación:** incidencia promedio de 21% (en base a 21 estudios, 9 de los cuales se relacionan con Australia). Penalización salarial promedio de 7,5%.
- **Infracapacitación:** incidencia promedio de 25,5% (en base a 3 estudios que abarcan varios países), sin pruebas concluyentes de un impacto sobre los ingresos.
- **Desajuste horizontal:** incidencia promedio de 37,3% (en base a 27 estimaciones). Sin pruebas concluyentes de un impacto salarial.
- **Escasez/déficit/obsolescencia de competencias:** falta de pruebas a nivel mundial.

# ¿Los desajustes de competencias son sólo un problema para las economías desarrolladas?



- La mayoría de las pruebas obtenidas se refieren a países de ingresos elevados: falta de datos disponibles.
- Algunas pruebas están comenzando a surgir.
- Datos de las encuestas de competencias para la empleabilidad y productividad (STEP), datos de las encuestas de mano de obra (LFS), datos de la encuesta de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo.
- Se encargó la realización de tres estudios importantes como parte de un programa de investigación patrocinado por la OIT.
- Investigación realizada en colaboración con ESRI, Irlanda.
- Las diferentes fuentes y las diferentes formas de medición producen resultados diferentes.

# Disponibilidad de los datos



País	T / A	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16
Uruguay	T	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
Argentina	T	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
México	T	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
República Dominicana	Semestral	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
Perú	T	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0
Honduras	A/semestral	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0
Panamá	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0
Ecuador	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Chile	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0
Costa Rica	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1
Bolivia	A	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0
Colombia	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0
Brasil	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0
Paraguay	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
Guatemala	Semestral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0

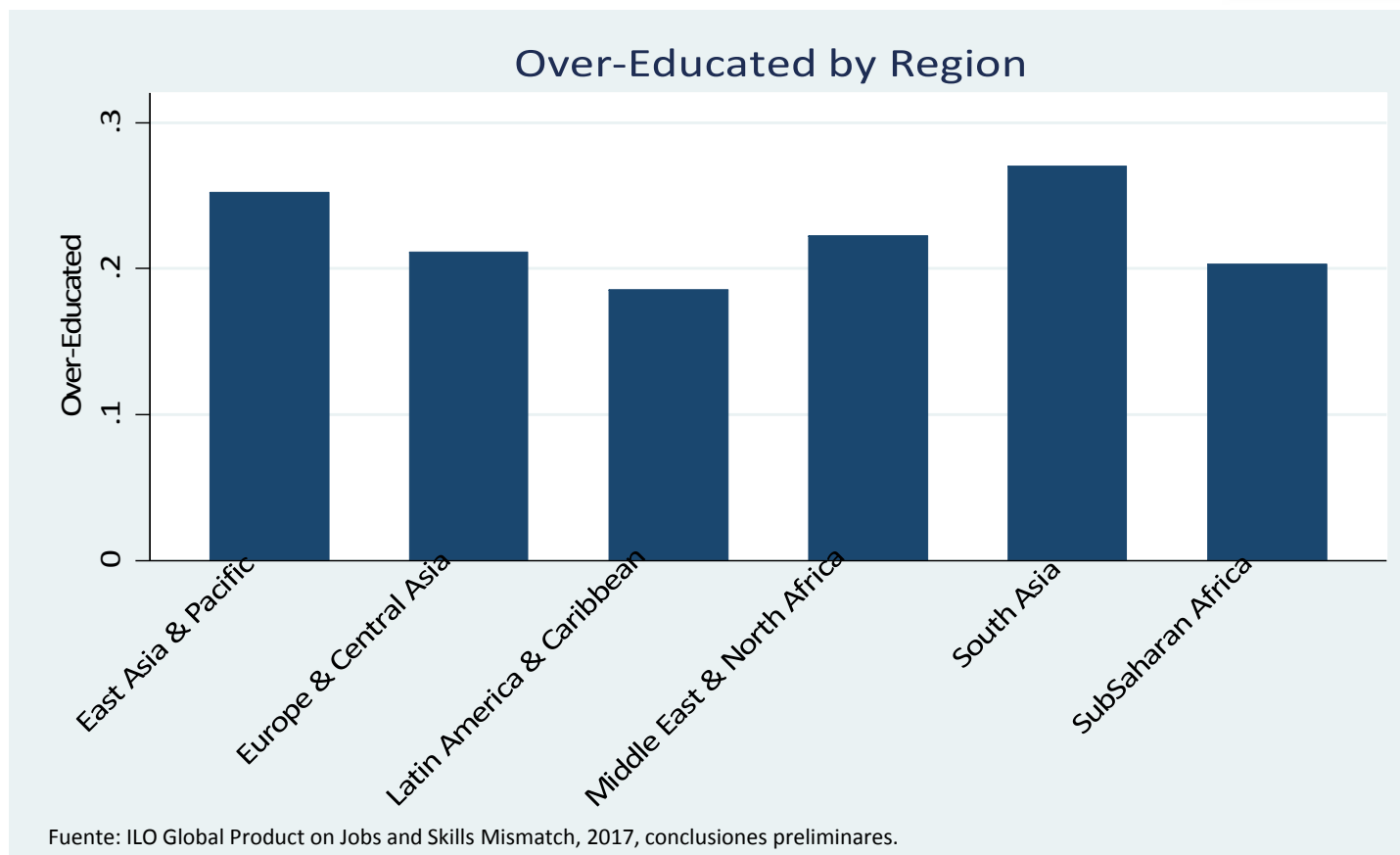
# Niveles de competencias y ocupaciones



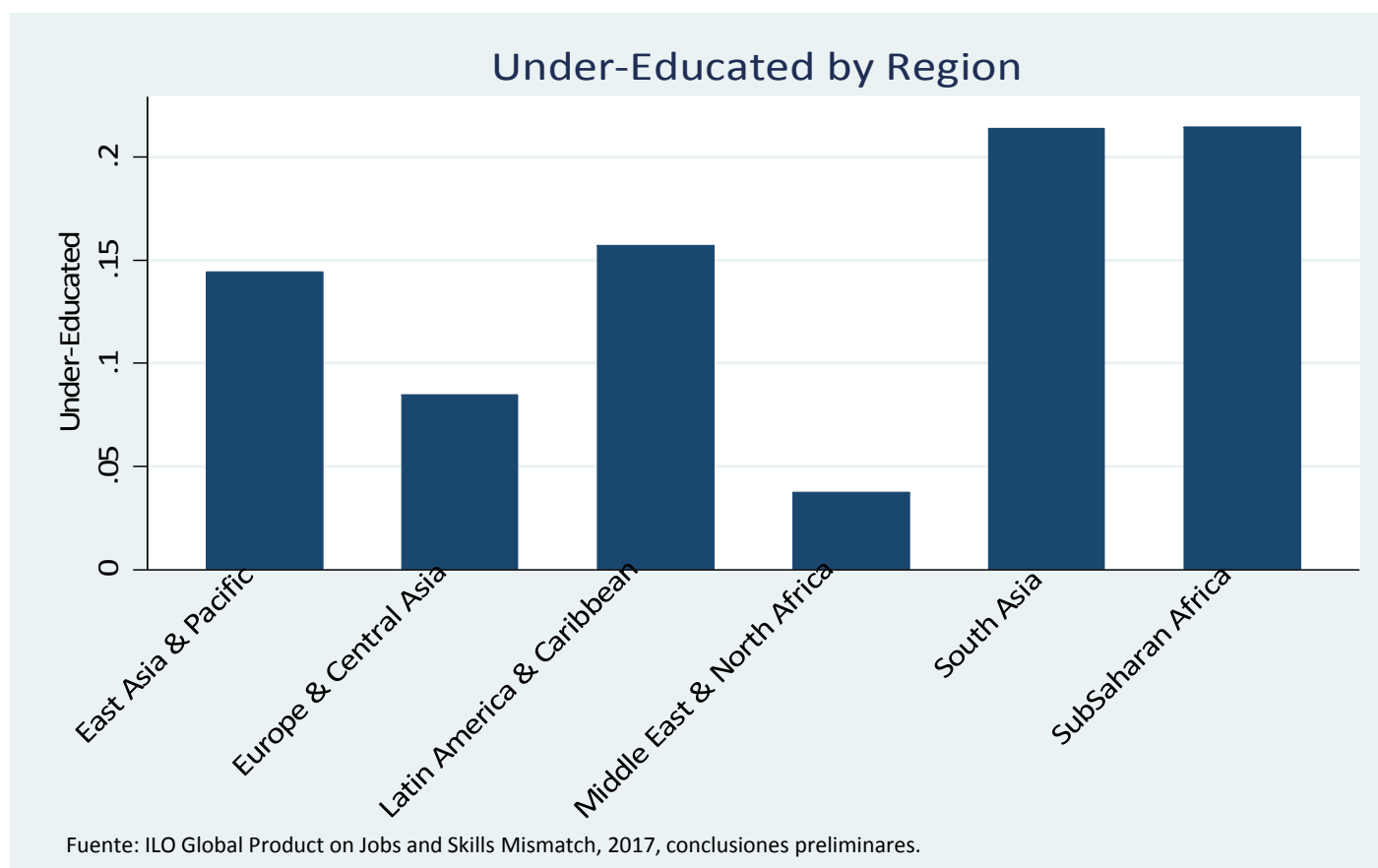
Niveles generales de competencias	Categorías globales de ocupación	CIUO-08	CIUO-88
Niveles de competencias 3 y 4 (altos)	Directores, profesionales y técnicos	1. Directores	1. Legisladores, altos funcionarios y directores
		2. Profesionales	2. Profesionales
		3. Técnicos y profesionales asociados	3. Técnicos y profesionales asociados
Nivel de competencias 2 (medio)	Personal de oficina, de servicios y de ventas	4. Personal de apoyo administrativo	4. Administrativos
		5. Trabajadores de los servicios y de ventas	5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
	Trabajadores calificados agrícolas y de oficios	6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros
		7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	8. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	8. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
Nivel de competencias 1 (bajo)	Ocupaciones elementales	9. Ocupaciones elementales	9. Ocupaciones elementales

Fuente: Directrices de la CIUO de la OIT

# Resultados por región: sobrecualificados

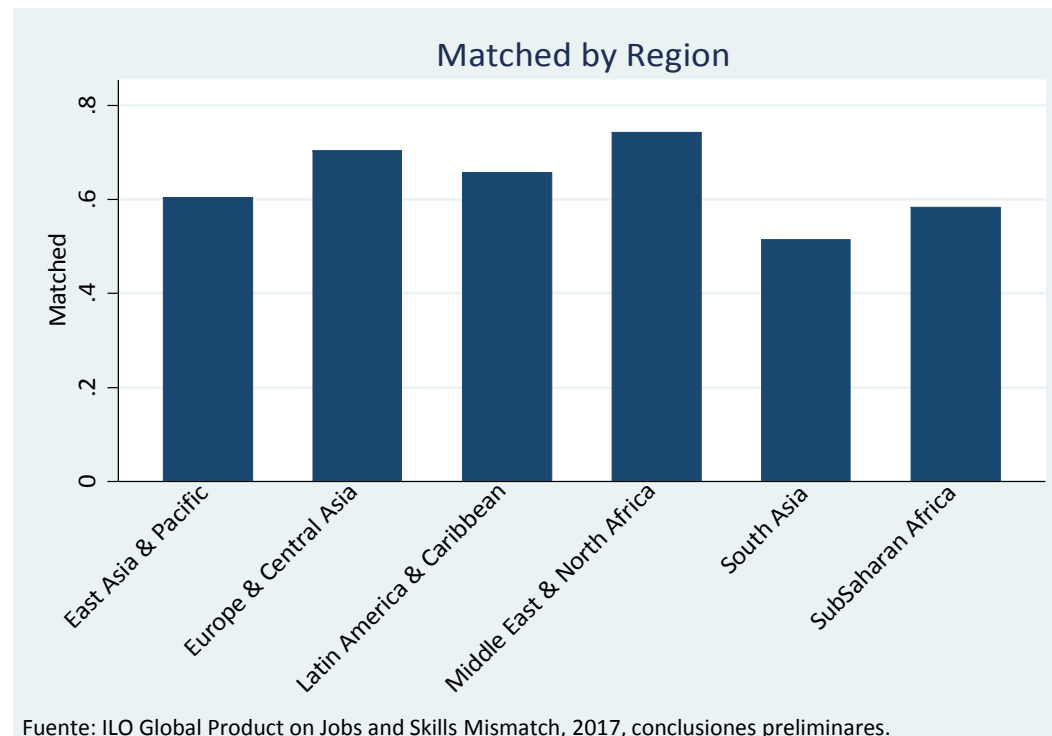


# Resultados por región: infracualificados

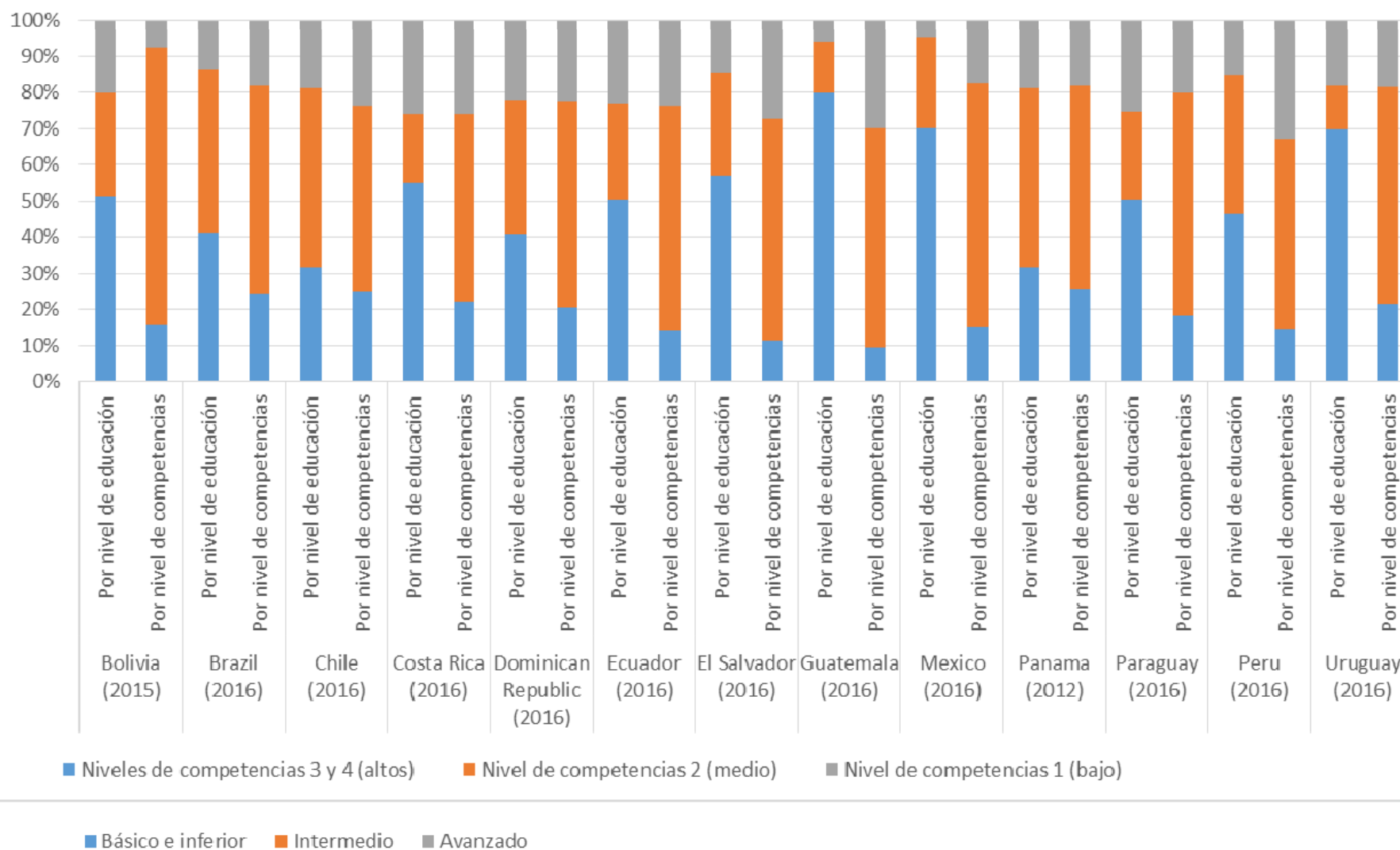




# Resultados por región: ajustados



## Empleo por nivel de educación y nivel de competencias, LFS 2016



Fuente: ILOSTAT

# ¿Cuál es el estado de las pruebas para los países de ingresos bajos y medios? - I



- Los tres estudios de la OIT analizaron tanto la incidencia como el impacto del desajuste en la educación en aproximadamente 50 países de ingresos bajos y medios.
- Según estos estudios, tanto la sobreeducación como la infraeducación son características comunes de los mercados de trabajo de los países de ingresos bajos y medios.
- La infraeducación parece ser un problema mucho mayor en los mercados de trabajo de los países en desarrollo, en comparación con los países de altos ingresos.
- Se observó que la sobreeducación disminuye sistemáticamente las ganancias en los países de ingresos bajos y medios, con penalizaciones generalmente superiores a las observadas en las economías desarrolladas.

# ¿Cuál es el estado de las pruebas para los países de ingresos bajos y medios? - II



- Todos los estudios señalan el nivel relativamente alto de informalidad como un factor clave del desajuste educativo en los mercados de trabajo de los países de ingresos bajos y medios.
- La baja calidad del empleo y los bajos niveles educativos también se identifican como una característica habitual del desajuste en los países de ingresos bajos y medios.

# Revisión de las políticas: ¿en dónde se centra la política?



- Parece haber una discordancia entre el foco de atención de la base de conocimientos empíricos sobre el desajuste de competencias y la dirección de la política del mercado de trabajo y de las competencias.
- En la gran mayoría de los casos, las recomendaciones de políticas específicas de cada país se relacionan principalmente con la escasez de competencias. Incluso si se refieren a los desajustes de competencias, la respuesta política inferida se relaciona generalmente ya sea con la escasez de competencias o el déficit de competencias.
- P. ej., la Nueva Agenda de Capacidades para Europa (Comisión Europea, 2016) plantea inquietudes con respecto a la escasez y el desajuste de competencias, destacando que el 40% de los empleadores europeos tienen dificultades para encontrar personas con las competencias que necesitan para crecer e innovar.

-



# ¿Por qué existe esa desconexión entre la política y las pruebas?



- Desafío político: cuestionar supuestos sostenidos durante mucho tiempo sobre los beneficios de la continua expansión educativa.
- Desafíos de abordar el uso de competencias mejoradas en las empresas.
- Puede suponerse que las políticas dirigidas a una forma de desajuste tendrán un impacto genérico en todas las formas de desajuste.
  - En cierta medida será así, por ejemplo, el fortalecimiento del aprendizaje permitirá abordar el problema del déficit de competencias y también podría disminuir la sobrecapacitación garantizando que más trabajadores cuenten con las competencias exigidas por los empleadores. Sin embargo, el alcance de los efectos indirectos de la política será limitado en muchos casos (ver el documento).
- Además, también puede suceder que los responsables de formular políticas no consideren la sobreeducación o la sobrecapacitación como algo muy problemático.
  - Considerándolas simplemente como un fenómeno a corto plazo, a pesar de las pruebas convincentes de lo contrario.

# Conclusiones políticas de la investigación mundial sobre el desajuste



- La situación en la que 1 de cada 4 empleados trabaja por debajo de su capacidad productiva debería ser una preocupación importante para la política.
- Hay que seguir centrando las políticas en la escasez de competencias y el déficit de competencias, pero se necesita un mayor equilibrio: eliminar las limitaciones relacionadas con los excedentes en la educación y las competencias.
- No existe un problema tan general como “desajuste de competencias”: sólo sirve para confundir el debate político.
- La política debería centrarse en eliminar las formas específicas de desajuste.

# Posibles medidas de política - I

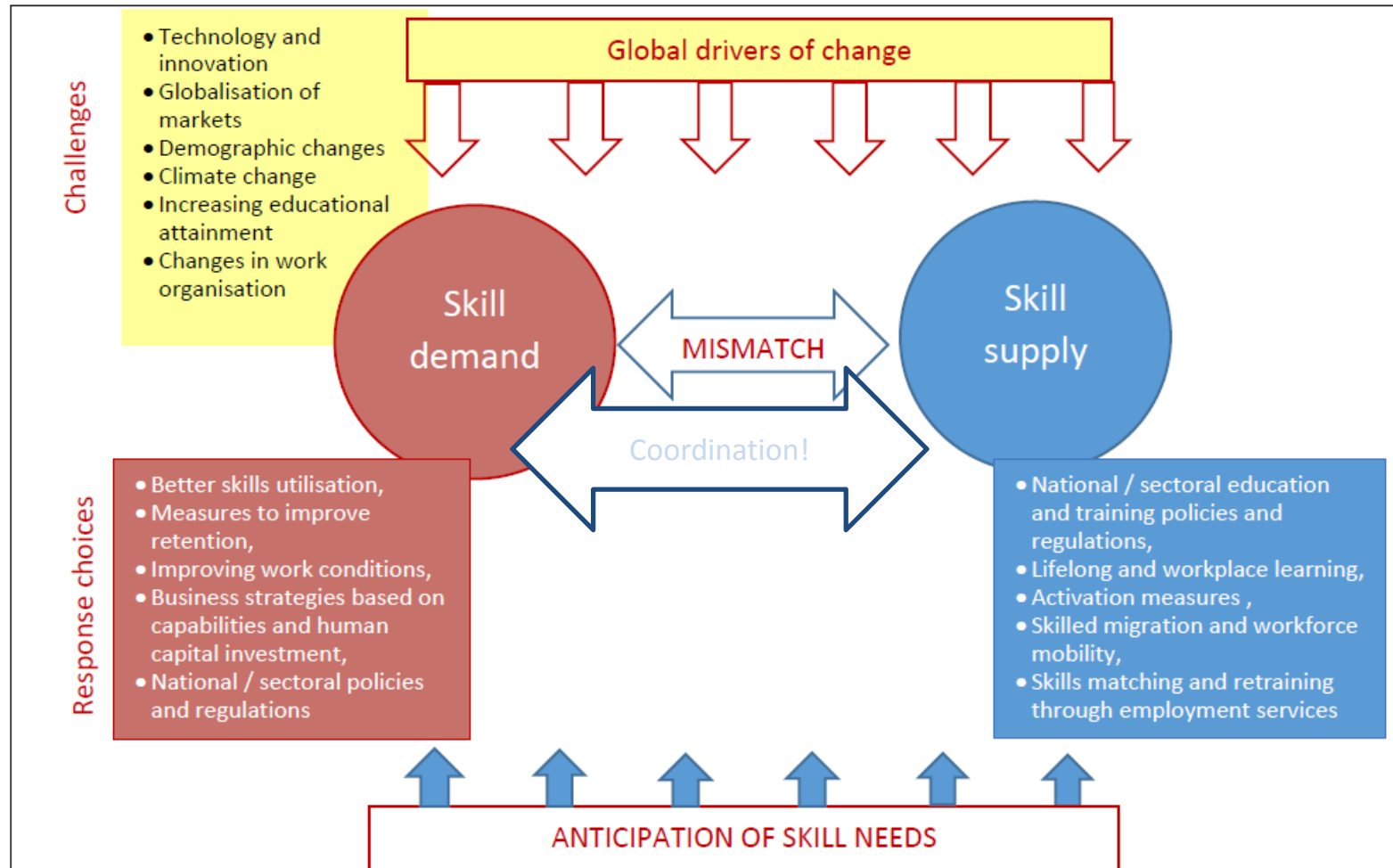


- En los mercados de trabajo desarrollados, la investigación apunta a varias políticas posibles para abordar los problemas de desajuste vertical:
  - Mejorar la correspondencia entre la composición de la oferta educativa (campo de estudio) y las demandas de los empleadores.
  - Aumentar el contenido profesional de todos los cursos postobligatorios, independientemente del campo de estudio.
  - Reducir las brechas de información entre los empleadores y los trabajadores a través de una mejor correspondencia de la oferta y la demanda de empleo.
  - Examinar formas para que las empresas puedan aprovechar de manera más flexible las competencias de su mano de obra.
  - Mejorar la calidad del empleo.

## Posibles medidas de política - II



- Para las economías en desarrollo, si bien todas las políticas anteriores son pertinentes, existen algunas áreas específicas que son de particular importancia para combatir el desajuste:
  - Mejorar las tasas de empleo formal.
  - Mejorar las tasas de nivel educativo, tanto en el nivel básico como intermedio.
  - El crecimiento continuo del PIB per cápita.





¡Muchas gracias por su atención!

