

# Identificación y cierre de brechas de talento humano para el desarrollo productivo de América Latina y el Caribe

Marco A. Llinás Vargas

División de Desarrollo Productivo y Empresarial

5 de octubre 2023



# Contenido

- 1. Necesidad de escalar los esfuerzos de desarrollo productivo en ALC**
- 2. Una nueva visión para las políticas de desarrollo productivo en ALC**
- 3. Brechas de talento humano en el contexto de las políticas de desarrollo productivo**
- 4. Algunas reflexiones finales**

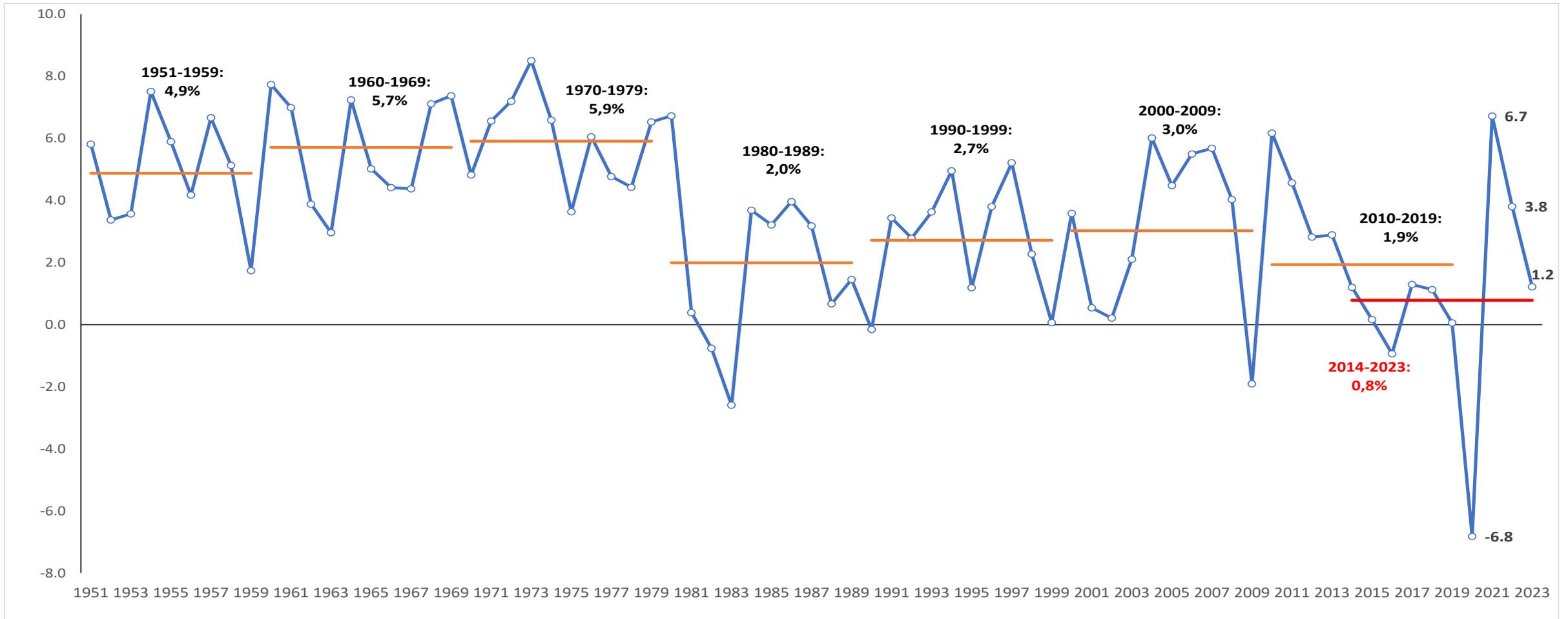


# **1. Necesidad de escalar los esfuerzos de desarrollo productivo en ALC**



# ALC está completando una década aún más perdida que la década perdida

América Latina y el Caribe: tasa de crecimiento del PIB, 1951-2023 (En porcentajes)

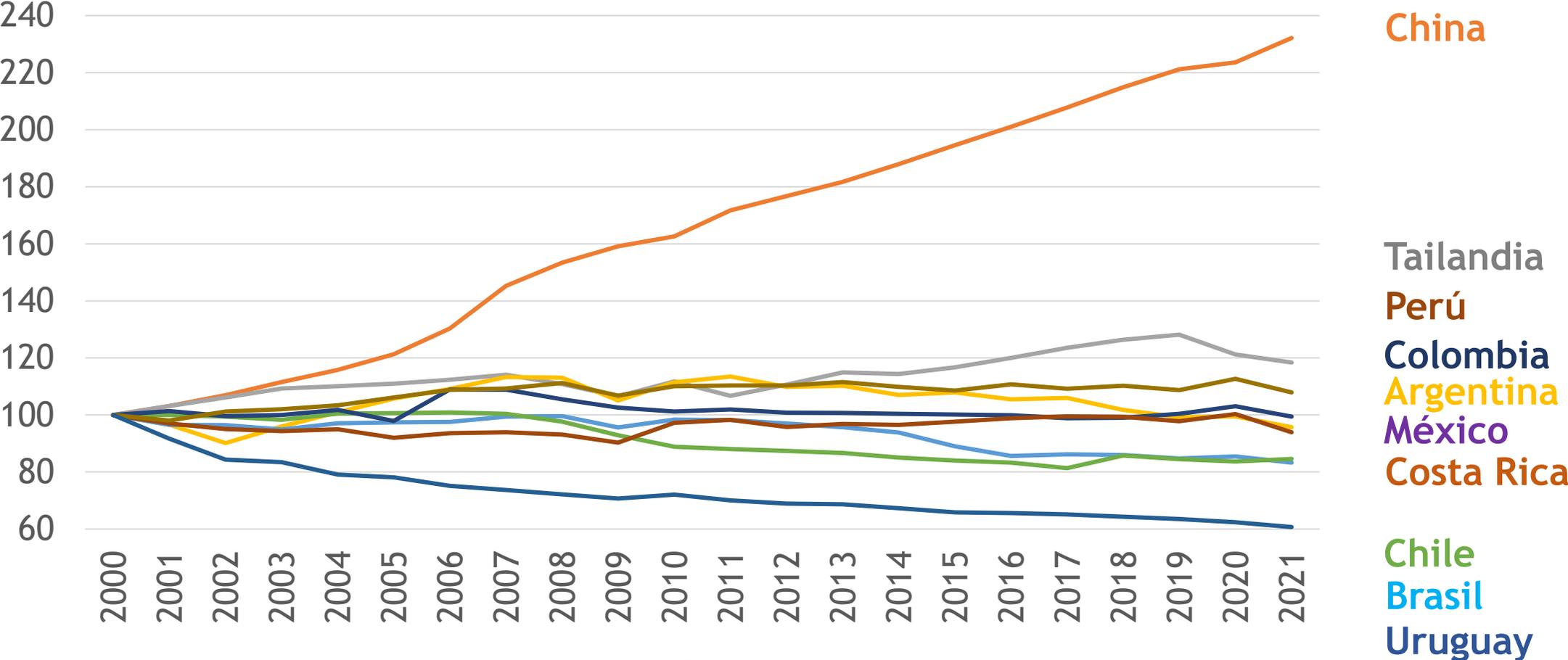


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de cifras oficiales. Para 2022 y 2023, corresponden a proyecciones de la CEPAL.



# Buena parte del bajo crecimiento se explica por el estancamiento que ha tenido la productividad en las últimas décadas

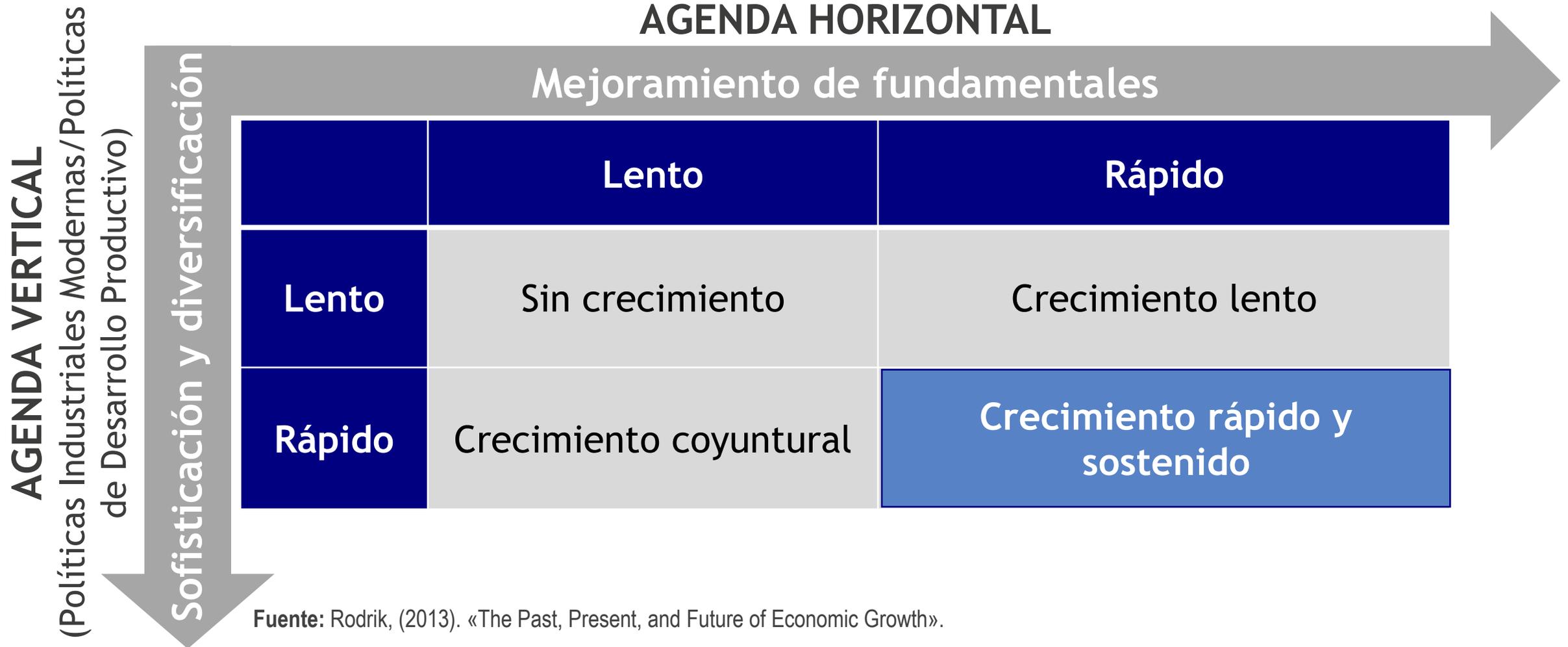
Crecimiento acumulado de la productividad total de los factores, (índice, año 2000 = 100)  
2000-2021



Fuente: The Conference Board. Total Economy Database™ - Data. Accedido Abril 2023.



# Para avanzar en productividad se necesitan conjugar profundas agendas horizontales y verticales



La literatura y la evidencia empírica sugieren que para detonar la productividad necesitamos sofisticar y diversificar nuestro aparato productivo

### SOFISTICACIÓN

Mejorar la productividad de las actividades económicas actuales



### DIVERSIFICACIÓN

«Saltar» a nuevas actividades económicas de mayor productividad



Desafortunadamente, estos dos procesos de **sofisticación y diversificación (cambio estructural)** no se generan de manera espontánea...



... en particular, porque existen numerosas distorsiones y cuellos de botella que limitan este proceso.

# En otras palabras...



... la **mano invisible** por sí sola no lleva a que «los monos» suban los árboles o salten a nuevos árboles.

... para ello se necesita un trabajo cercano entre el sector público, privado y academia **a nivel local**.

En particular, hay 2 tipos de distorsiones que limitan estos procesos, las cuales aplican en el caso de talento humano:

1

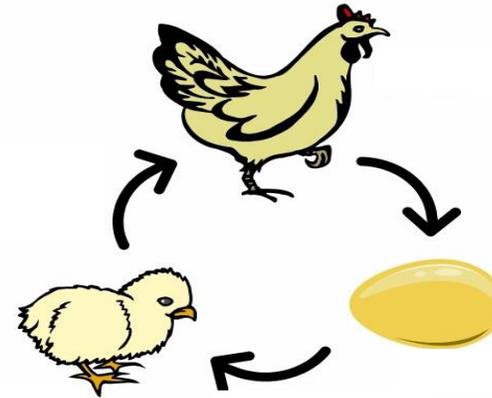
## Problemas de apropiabilidad



Se dan niveles subóptimos de inversión debido a que el retorno de inversiones privadas no necesariamente recae sobre el inversionista (i.e. problema del pioneraje, formación de capital humano, inversión en CTel, etc.)

2

## Fallas de coordinación



Problema de «huevo-gallina» implica la inviabilidad de un determinado sector si otras inversiones o acciones (ie, existencia de sectores complementarios, capital humano pertinente, e infraestructura específica) no se hacen de manera simultánea.



## **2. Una nueva visión para las políticas de desarrollo productivo en ALC**



# Contexto para una nueva visión de las PDPs

- 1— Los países de LAC han venido haciendo **esfuerzos** en este frente, pero éstos han sido **marginales, desarticulados, discontinuos, gestionados de forma centralizada y, en general, con poco impacto**
- 2— Por tanto, tenemos **el reto de escalar** estos esfuerzos, **de articularlos mejor, de darles una mayor continuidad, de trabajarlos con una participación más activa de los actores de los territorios**, buscando además **incrementar su impacto**
- 3— Esto adicionalmente **en un contexto en el cual las políticas industriales están de vuelta y los países desarrollados las están implementando con ingentes recursos**
- 4— Esto implicará **incrementar los esfuerzos y ser muy estratégicos sobre cómo implementarlos**
- 5— **En la CEPAL estaremos trabajando por orientar mejor tanto a gobiernos nacionales como subnacionales en esta tarea**



# Una nueva forma de entender el alcance y de articular las políticas de desarrollo productivo

Una agenda desarrollo productivo sostenible e inclusivo apunta a la sofisticación, diversificación y cambio estructural virtuoso de la estructura productiva como vehículo para aumentar la productividad y lograr así mayores niveles de prosperidad para nuestros países y su gente.

Estructura productiva (sectores, cadenas, clusters, mipymes, empresas)



Desarrollo productivo con enfoque territorial

Gobernanza para el desarrollo productivo



# Pasemos a los “cómos”: algunos lineamientos

---

- 1— Hay que escalar estos esfuerzos
- 2— Hay que hacer apuestas productivas: estamos “condenados a priorizar”
- 3— La productividad es local y se gesta desde lo local, con los actores locales
- 4— La gobernanza del desarrollo productivo: un tema crucial
- 5— Las iniciativas cluster: una forma de mezclar priorización productiva, aproximación territorial, gobernanza experimentalista y foco estratégico
- 6— Evaluar, evaluar, evaluar



### **3. Brechas de talento humano en el contexto de las políticas de desarrollo productivo**



# Tenemos un mercado laboral en la región con grandes oportunidades de mejora

**América Latina y el Caribe (20): Variación del número de ocupados, tasa de desocupación por sexo, tasa de informalidad y variación de los salarios reales promedios, 2021 a 2022, proyecciones de 2023 Y 2024**

	2021	2022	2023**	2024**
<b>Variación del número de ocupados</b>	7,0	5,4	1,9	1,1
<b>Tasa desocupación total</b>	9,3	7	6,8	7,1
<i>Tasa desocupación hombres</i>	7,7	5,8	5,7	5,9
<i>Tasa desocupación mujeres</i>	11,3	8,6	8,3	8,6
<b>Tasa de informalidad de los ocupados</b>	47,9	48,1	48,0	48,1
<b>Variación del salario real promedio</b>	1,6	-0,7	-0,4	

**Se ralentiza el crecimiento del empleo y, pese a las recientes mejoras, persisten brechas de género y elevados niveles de informalidad laboral**

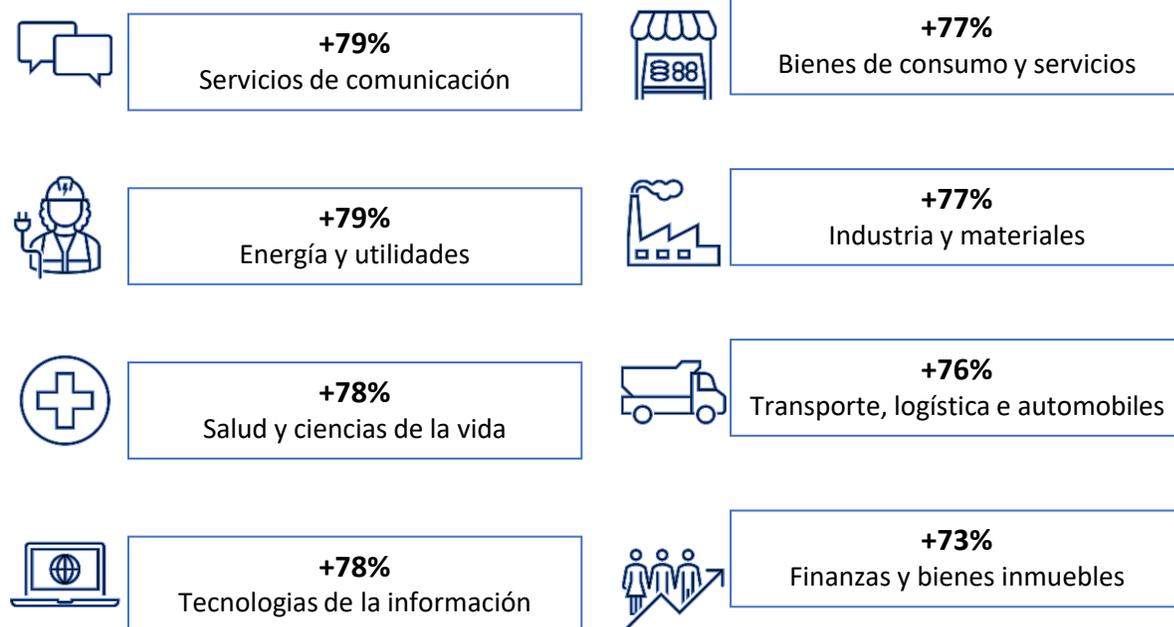
Fuente: CEPAL sobre la base de cifras oficiales

\*\* Proyecciones

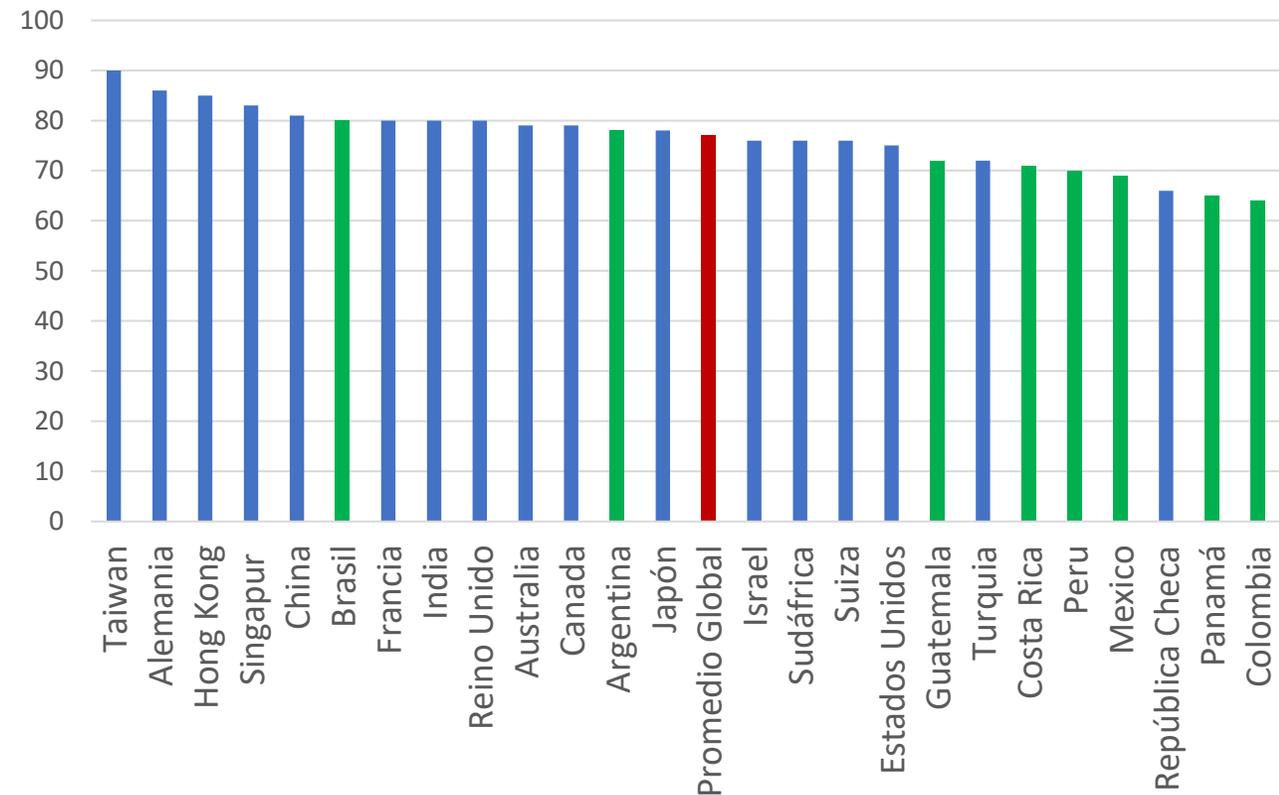
Países incluidos en la muestra: Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Rep. Dominicana y Uruguay

# A pesar de los persistentes niveles de desempleo e informalidad, los empresarios siguen teniendo dificultades para llenar sus vacantes

Empleadores señalando dificultades para ocupar puestos  
(En porcentaje/ sectores seleccionados)

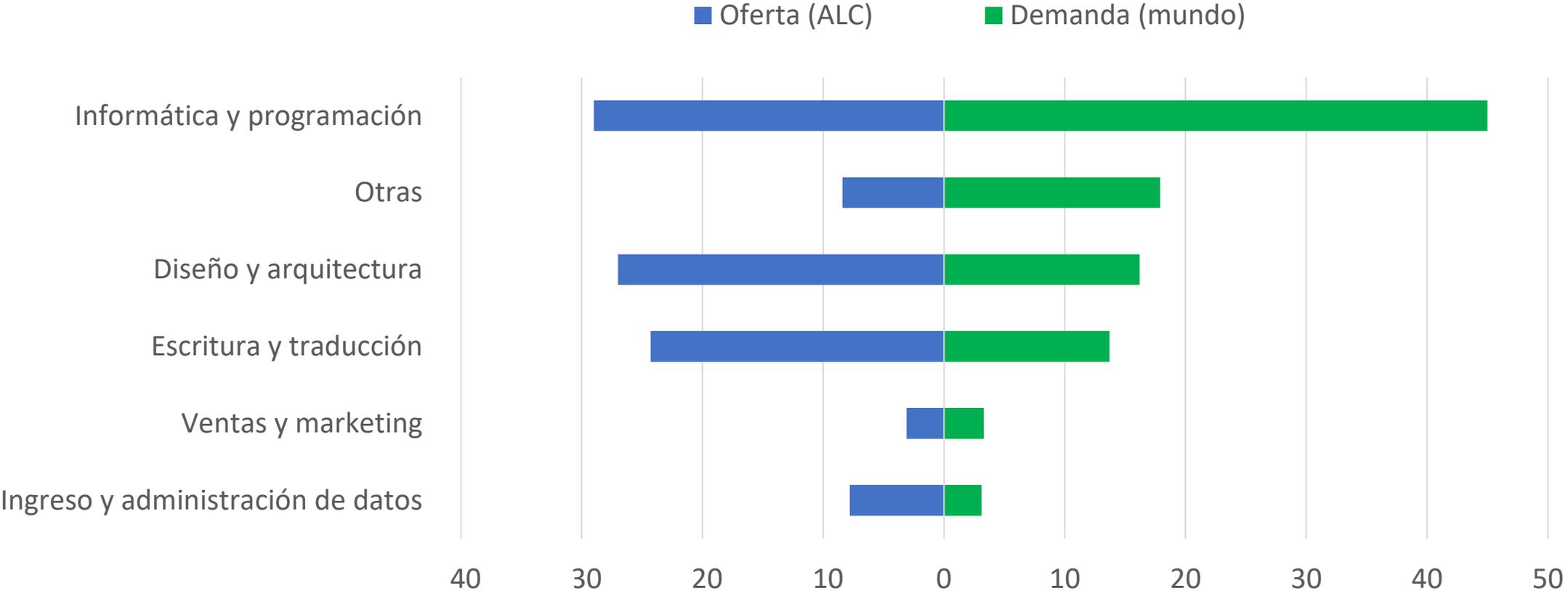


Empleadores señalando dificultades para ocupar puestos  
(En porcentaje/ países seleccionados)



# Son múltiples las evidencias de brechas de talento humano en la región

**Demanda de competencias en el mercado laboral global y su respectiva oferta en América Latina y el Caribe, porcentaje de categorías profesionales de empleo, 2019**

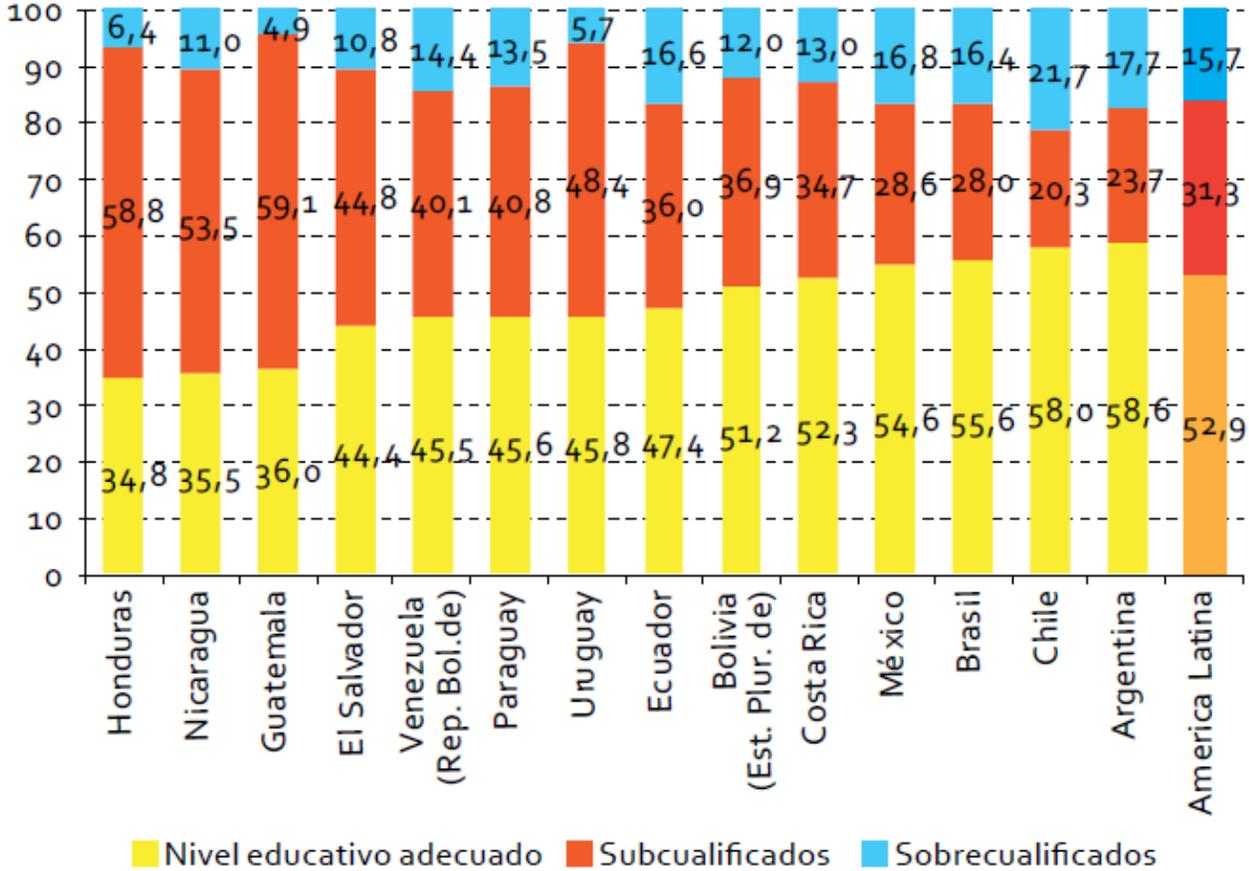


Fuente: OECD et al. (2020), Latin American Economic Outlook 2020: Digital Transformation for Building Back Better, OECD Publishing, Paris



# Son múltiples las evidencias de brechas de talento humano en la región

América Latina (14 países): proporción de trabajadores con un nivel educativo adecuado, subcualificados o sobrecualificados, cerca de 2019  
(En porcentajes)

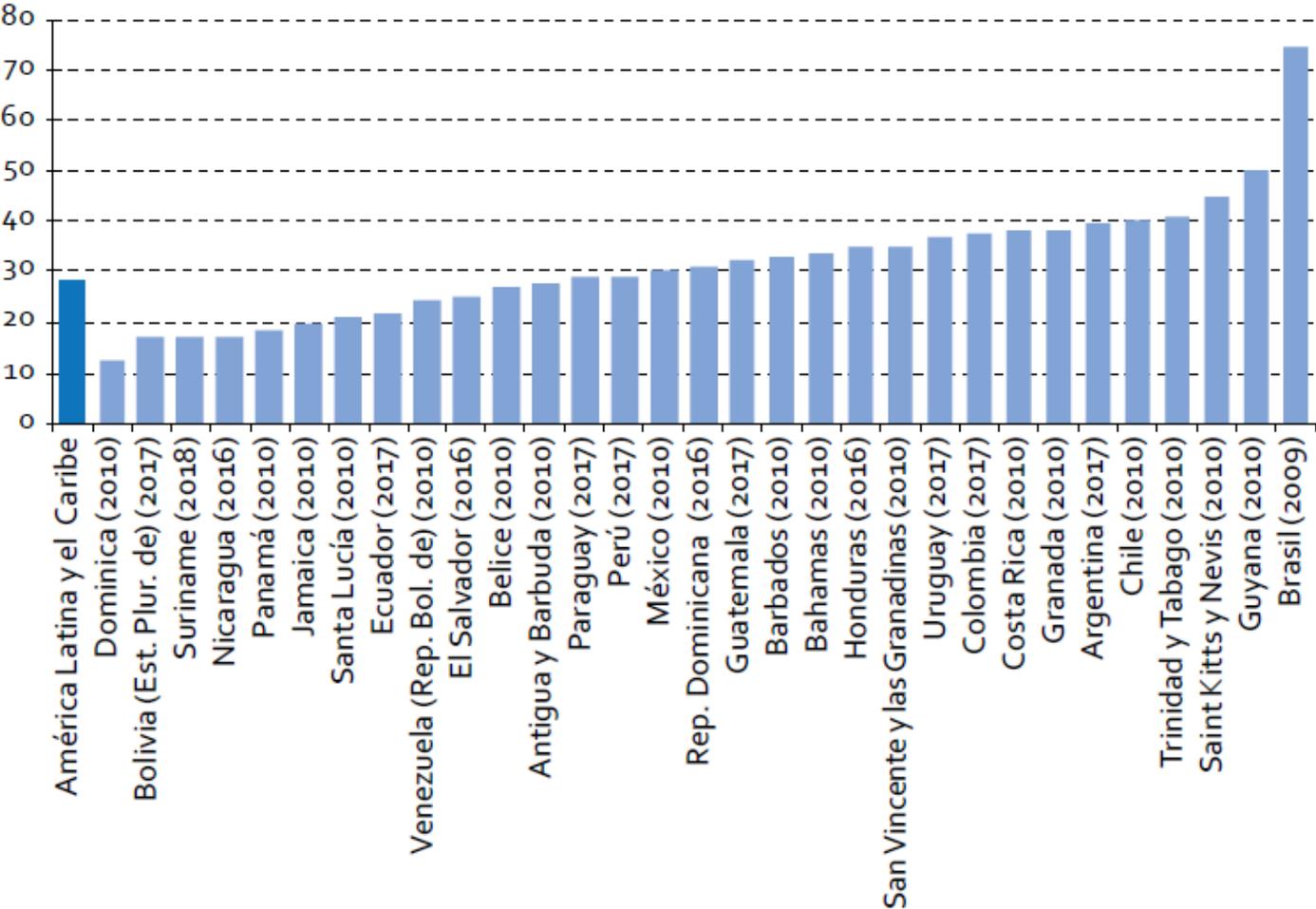


Fuente: Gontero y Novella (2021) "El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina" CEPAL



# Son múltiples las evidencias de brechas de talento humano en la región

Empresas del sector manufacturero que identifican a la formación deficiente de los trabajadores como una limitación  
(En porcentajes)



Encuesta a empresas manufactureras en ALC: para 29%, la formación deficiente es una limitación para el desarrollo de sus negocios

Fuente: Banco Mundial, "Enterprise Surveys" <http://www.enterprisesurveys.org>, en Gontero y Novella (2021) "El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina" CEPAL



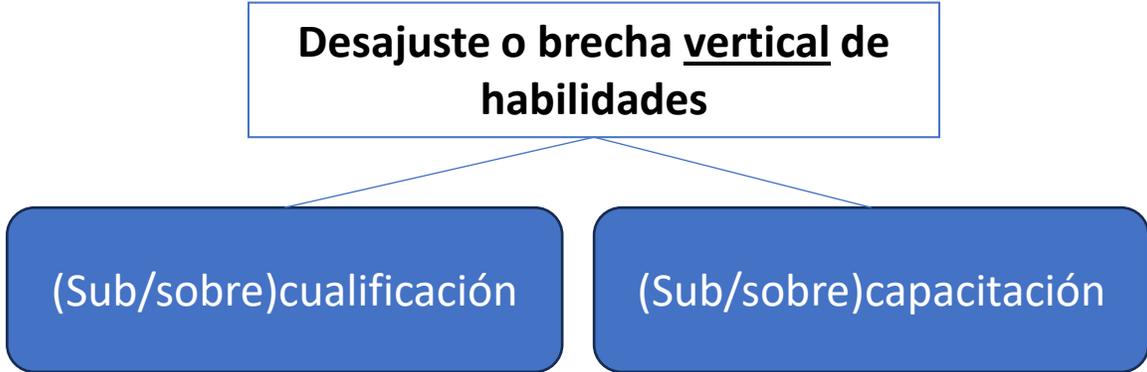
# Ahora bien, las causas y consecuencias del desajuste de habilidades son diversas y requieren diferentes enfoques de políticas

## Tipos de desajuste de habilidades

Brecha de habilidades (*skills gap*)

Escasez de habilidades (*skills shortage*)

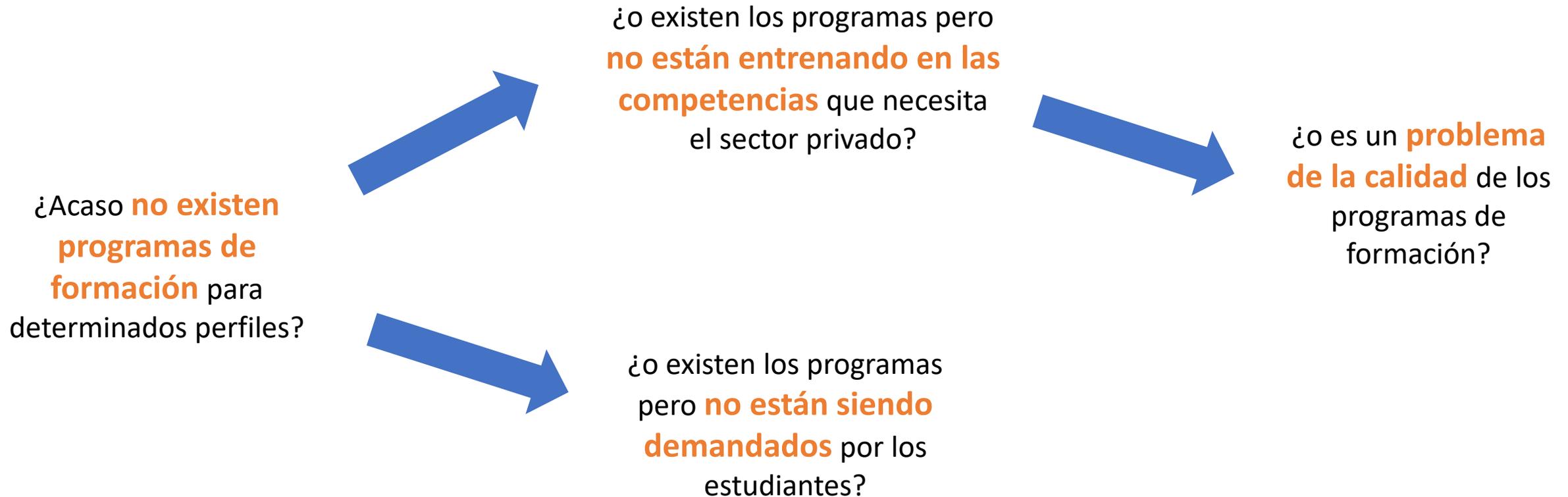
Sobreoferta de habilidades



Fuente: Gontero y Novella (2021) "El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina" CEPAL



# No todo se resuelve creando nuevos programas: es necesario adoptar una aproximación diagnóstica de la problemática



# El desafío de medir la oferta y demanda de habilidades

## Algunos instrumentos

Encuestas a empleadores

Análisis de vacantes de empleo

Datos administrativos

Encuestas de empleo y de hogares

Encuestas a graduados o a trabajadores

Perfiles ocupacionales

Prospectiva laboral (método Delphi)

- No existe un instrumento ideal
- En general, la aplicación de estos análisis es dispendiosa, costosa y toma tiempo
- Si bien la identificación y cierre de brechas debería darse para todos los sectores, estas agendas requieren de tiempo y recursos.
- Por lo que es clave priorizar estos esfuerzos sobre las prioridades definidas por los países y sus territorios bajo sus PDPs.
- Además, será clave buscar formas más costo-eficientes de realizarlos.



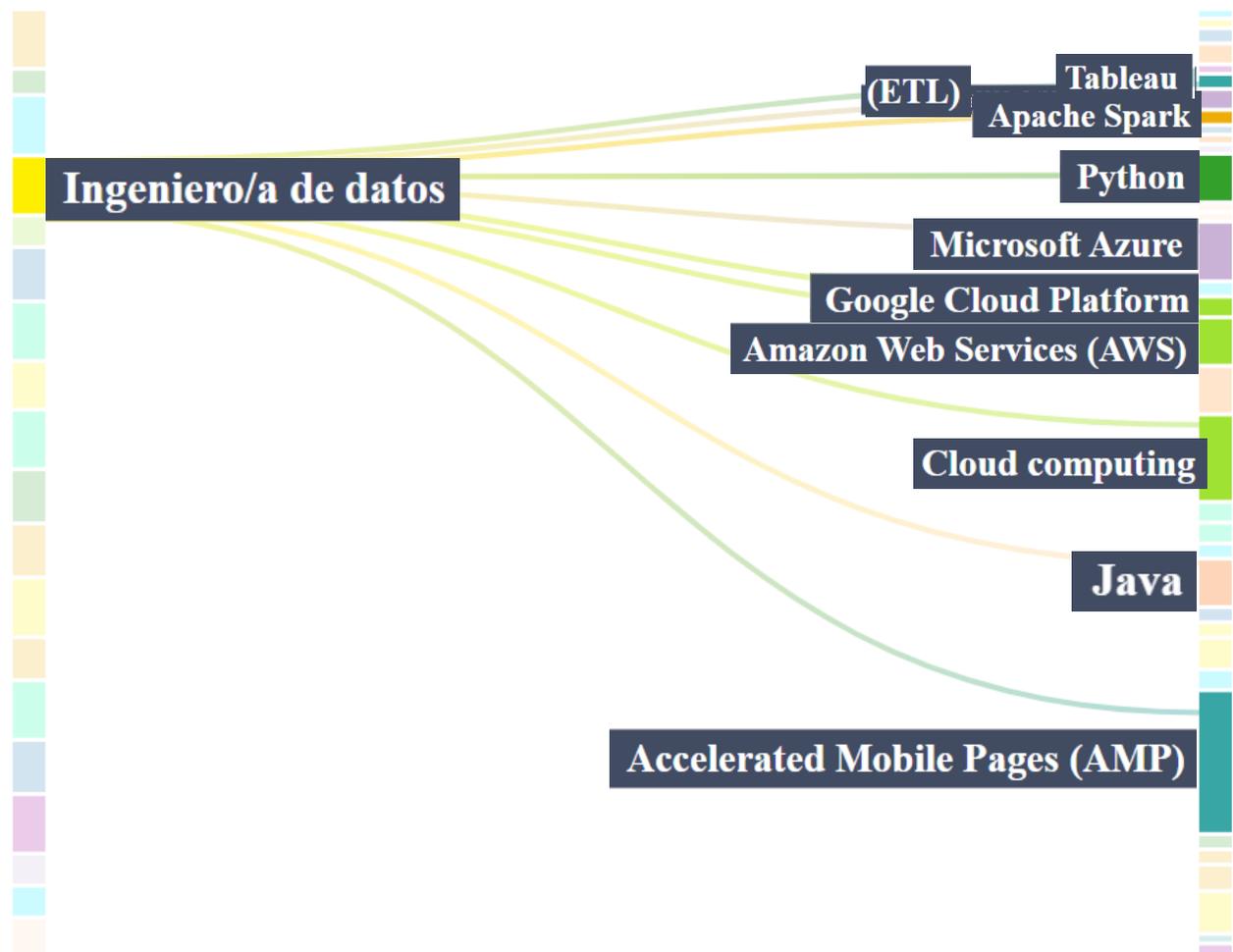
# Ejemplo: empleo de las tecnologías digitales para identificar demandas de talento digitales

PROGRAMA DE FORMACIÓN DIGITAL

**CONECTA EMPLEO**

Profesiones digitales

Habilidades digitales



Ingeniero/a de datos

**23**

Veces que se solicitan las siguientes habilidades en oferta de Ingeniero/a de datos

Tableau	1
Extract, Transform and Load (ETL)	6
Apache Spark	2
Python	4
Microsoft Azure	2
Google Cloud Platform	1
Amazon Web Services (AWS)	1
Cloud computing	1
Java	1
Accelerated Mobile Pages (AMP)	4

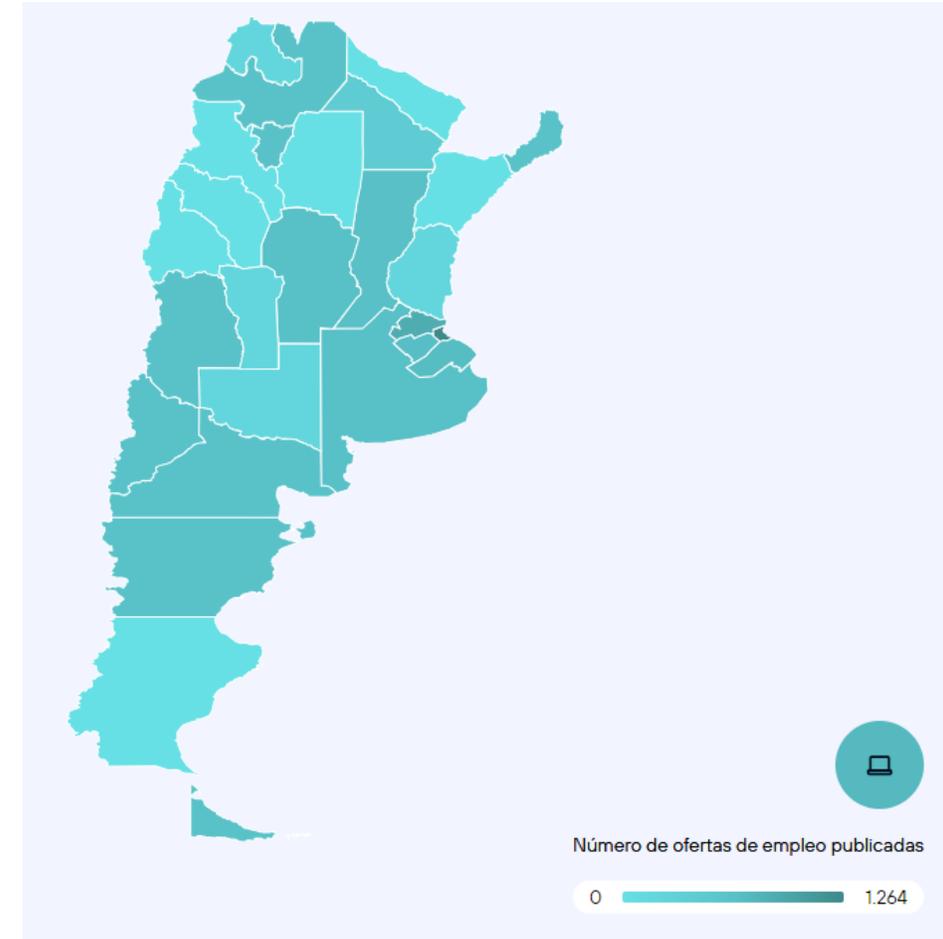
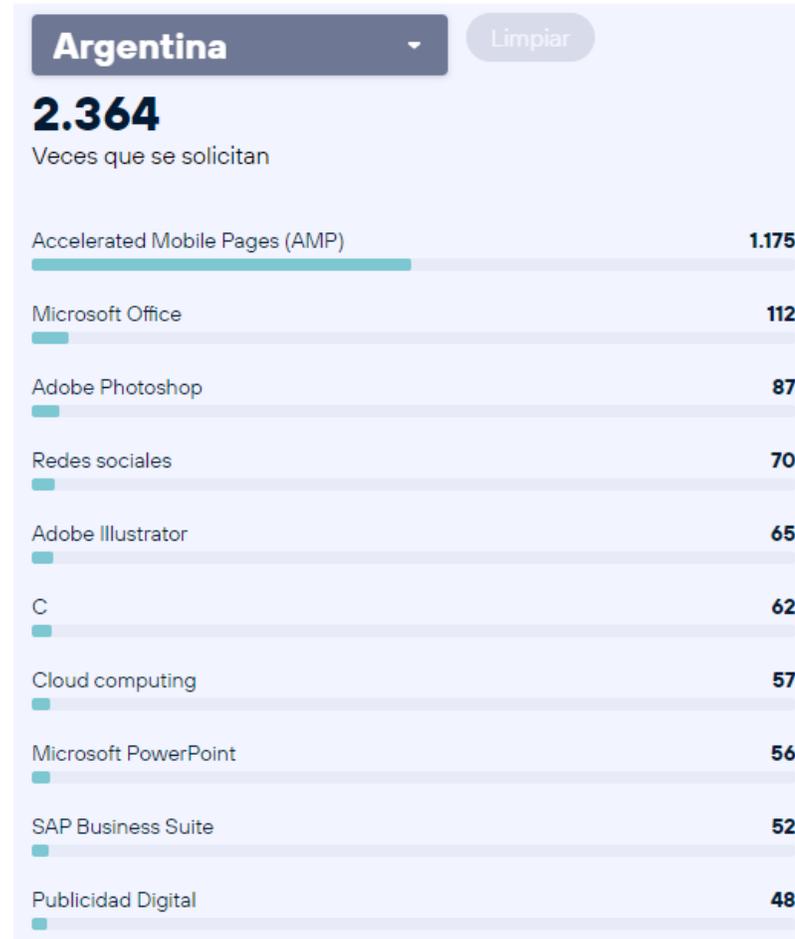
Fuente: Conecta Empleo Fundación Telefonica – Disponible en <https://conectaempleo-formacion.fundaciontelefonica.com/>



# Ejemplo: empleo de las tecnologías digitales para identificar demandas de talento digitales



- Mapeo de cuáles son las **habilidades digitales** más demandada en las ofertas de empleo de las profesiones digitales en cada provincia (Argentina y Chile)



Fuente: Conecta Empleo Fundación Telefonica – Disponible en <https://conectaempleo-formacion.fundaciontelefonica.com/>



# Empleo de las tecnologías digitales para identificar demandas de talento digitales

## Ventajas y desventajas del uso de ofertas de empleo en línea para el análisis de las necesidades de competencias

Ventajas	Desventajas
(Casi) instantáneo	La información no está estructurada y es imperfecta
Gran volumen de información	Cuestiones de no representatividad
Tiempo y rentabilidad	Errores de medición (por ejemplo, duplicación o extensión de la vida útil de las vacantes)
Información detallada sobre habilidades y necesidades de habilidades entre y dentro de las unidades	Preocupaciones de privacidad, consideraciones éticas/legales

Fuente: OIT, 2020. *The feasibility of using big data in anticipating and matching skills needs.*



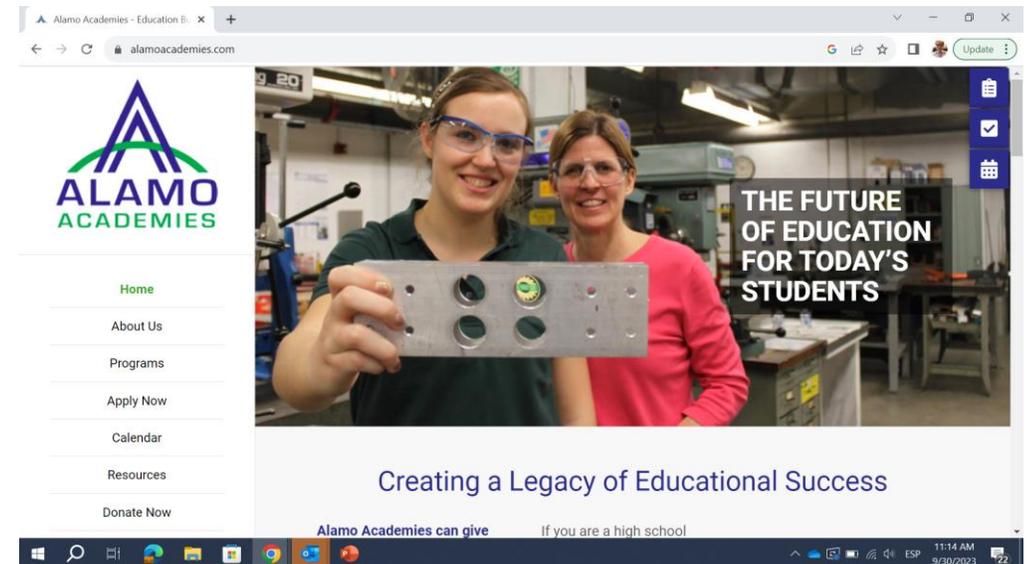
# La identificación y cierre de brechas de talento humano requiere de un trabajo articulado entre el sector público, privado y academia, soportado en sólidos arreglos institucionales

## Alemania: Formación profesional dual

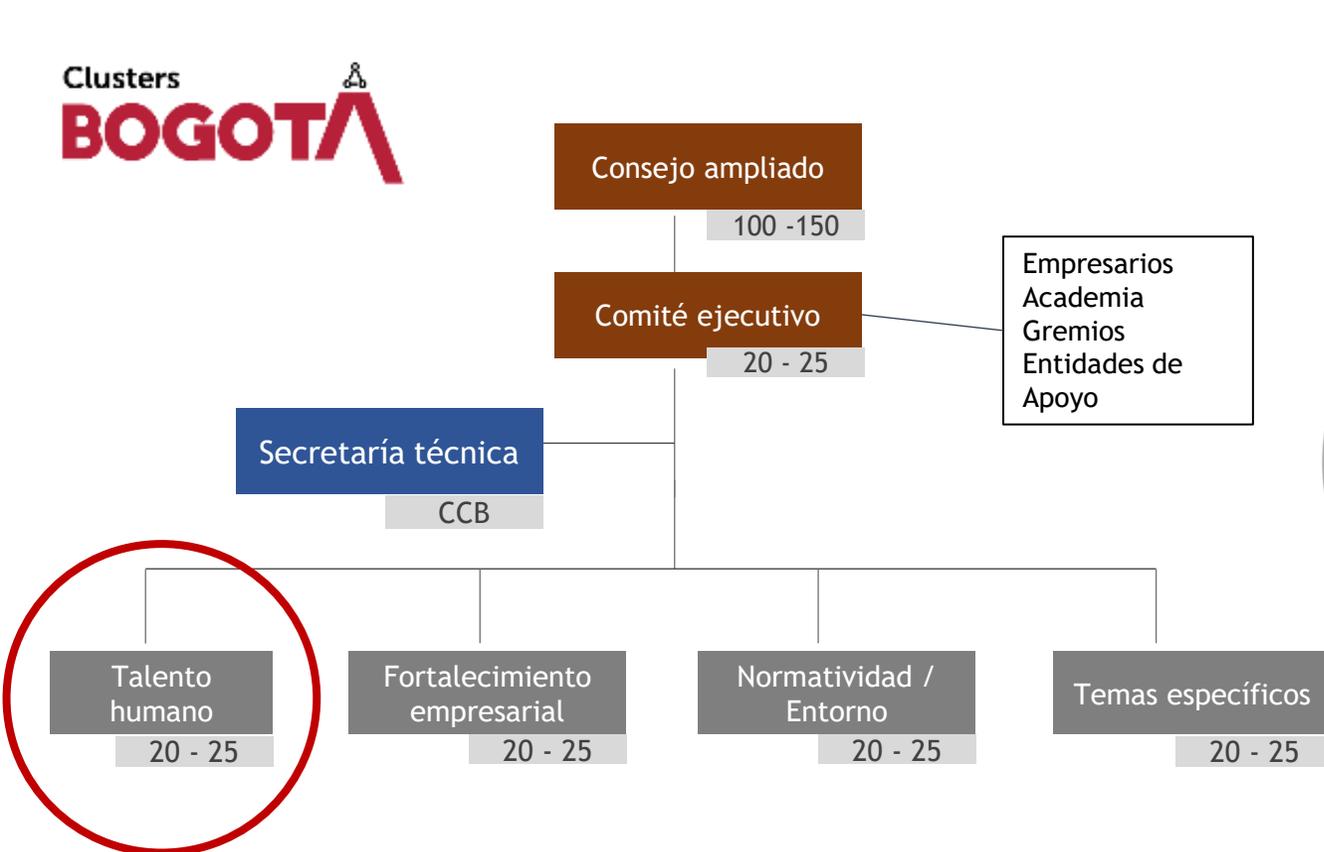


- Los participantes adquieren, al mismo tiempo, habilidades prácticas en una empresa y conocimientos teóricos en un instituto de formación profesional.
- En ALC, experiencias en países como México, Ecuador y Colombia

## Texas



# Las iniciativas cluster son una forma muy potente para organizar estas agendas de identificación y cierre de brechas de talento humano



## 4. Algunas reflexiones finales



# Algunas reflexiones finales

- Para abordar los retos de productividad que enfrenta América Latina y el Caribe, nuestra región **deberá escalar y mejorar sus esfuerzos de desarrollo productivo.**
- Parte de esto implicará **implementar profundas agendas de identificación y cierre de brechas de talento humano**, conectadas con las prioridades productivas de los países y sus territorios.
- Para ello, se deberán **desarrollar formas más costo-eficientes para la identificación de esas brechas y trabajar en agendas contundentes para su cierre**, soportadas en **sólidos arreglos institucionales** multiactor.
- En CEPAL **estaremos profundizando en esta agenda, listos a trabajar con otros actores y a acompañar a gobiernos nacionales y subnacionales** en el desarrollo de estos esfuerzos.





## Síguenos en:



<https://www.cepal.org/es>



[https://twitter.com/cepal\\_onu](https://twitter.com/cepal_onu)



<https://www.facebook.com/cepal.onu>



<https://www.youtube.com/user/CEPALONU>



<https://www.flickr.com/photos/cepal>



**Glifos nahuas**, bajorrelieve en el caracol del edificio de la sede de la CEPAL en Santiago.



CEPAL



Trabajando por un futuro productivo, inclusivo y sostenible