



Metodologías para la identificación y anticipación de desajustes de habilidades

**Seminario Internacional: Tendencias Laborales. Diez años del
Observatorio Ocupacional del SINAFOCAL
Diciembre 2024**

Sonia Gontero

Especialista en Salarios y Tiempo de Trabajo
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

1. ¿Qué son los desajustes de habilidades?

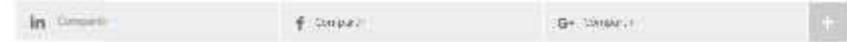
How to Leverage Germany's Labour Shortage

Expatrio 2024-06-17



América Latina tiene la mayor brecha de habilidades del mundo

La globalización y el progreso tecnológico han hecho que la productividad dependa más de un conjunto de habilidades amplio, complejo y difícil de lograr.



Costa Rica: Un 66% de desempleados no cumplen con las habilidades solicitadas por los empleadores
Jun 15, 2023 | Noticias de Hoy

Nota Principal miércoles 27 de noviembre | 2024

En 2030 el 70% de los jóvenes en América Latina ingresarán al sector de servicios ¿y en Paraguay?

(Por BR) La mayoría de los jóvenes empezaron a ingresar al sector servicios, cuya expansión plantea serios desafíos de productividad e inclusión laboral, según un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) de las Naciones Unidas.

Opinión

Mexico

BRECHA DE HABILIDADES: LA DESCONEXIÓN ENTRE EL TALENTO Y LAS EMPRESAS



Martha Castro
Investigadora

🕒 23 Junio, 2022

BUSINESS 02/10/2018 22:06:00 | Updated 02/10/2018 17:54:00

Canada's Labour Shortage Intensifies, With Nearly 400,00 Vacant Jobs

For the sake of the economy, consider moving to B.C. or Quebec.



2. ¿Por qué es importante medir desajustes de habilidades?

- *costos educación
- *tiempo
- *expectativas



- *costos reclutamiento
- *formación en la empresa
- *productividad/innovación
- *rotación

- *Productividad
- *Bienestar
- *Crecimiento

- *duración desempleo
- *satisfacción
- *trayectorias laborales

3. ¿Cómo medir los desajustes de habilidades?

¿Qué profesiones?

¿Qué habilidades?

¿Qué oficios?

¿En qué periodo?

¿Cuántos?

¿Qué sectores?

¿Nuevas tecnologías?

¿Dónde?



Los instrumentos de **identificación y anticipación** de son herramientas para generar información acerca de las necesidades actuales y futuras del mercado laboral (demanda laboral) y las habilidades disponibles en el mercado (oferta laboral).

Identificación

A. Demanda de habilidades:

- ✓ Encuestas a empresas
- ✓ Datos administrativos
- ✓ Vacantes de empleo (Big data)
- ✓ Encuestas de empleo y hogares

Encuestas a empresas/ empleadores

- Se consulta directamente al empleador
- Pueden aportar información sobre la formación en el empleo, vacantes difíciles de cubrir, razones
- Fácil de usar e interpretar
- Puede incorporar aspectos prospectiva



- Subjetividad respuestas
- Requiere un buen conocimiento de las habilidades requeridas por parte del encuestado
- Información coyuntural
- Solo sector formal
- Solo sector privado
- Otros aspectos técnicos (ej. costos)



Ejemplo : Identificación demanda habilidades con encuestas a empresas

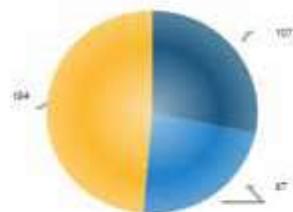
Paraguay

Los propietarios y gerentes superiores en 378 empresas fueron entrevistados de June, 2023 a February, 2024.

NÚMERO DE EMPRESAS ENCUESTADAS

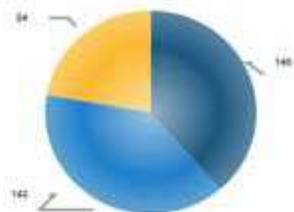
378

Sector



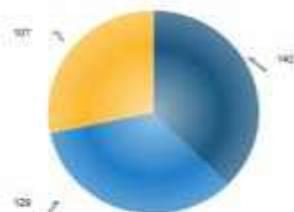
Manufacturas
Venta al Por Menor
Otros Servicios

Size



Pequeña (5-19 empleados)
Mediana (20-99 empleados)
Grande (100+ empleados)

Location



Others
Asuncion
Central

Porcentaje de empresas que identifican la educación inadecuada de la fuerza laboral como una restricción seria o muy seria



Seguimiento a información administrativa

- Bajo costo de recopilación (información existente)
- Alta cobertura, comprenden todo el universo (empresas registradas)
- Información detallada región, variables demográficas, etc.



- Pueden producirse sesgos en determinados sectores (formal)
- Difícil de obtener detalle por ocupación/habilidad
- Consideraciones de privacidad



Seguimiento a vacantes de empleo

- Información en tiempo real (casi instantánea)
- Gran volumen de información
- Relativamente de bajo costo de recopilación
- Pueden proveer información sobre:
 - ✓ tendencias sobre las necesidades por ocupación, país, sector, etc.
 - ✓ información sobre ocupaciones emergentes o “nuevas” habilidades
 - ✓ zonas o regiones donde no existen otros datos
- Es posible comparar demanda y oferta

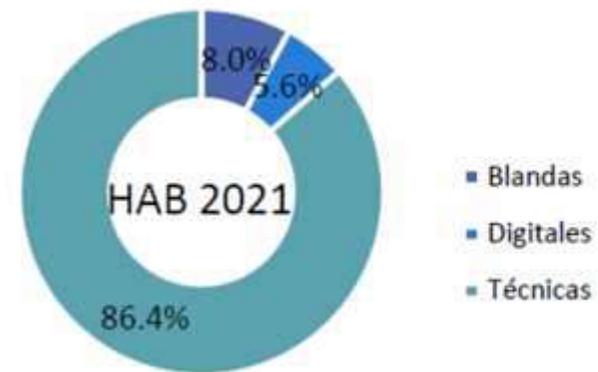


- Información no estructurada e imperfecta
- No es estadísticamente representativa
- Errores o sesgos de medición (duplicación, clasificación de ocupaciones, etc.)
- Consideraciones de privacidad,
- Necesidad de contar con capacidad analítica avanzada



Ejemplo : Identificación demanda habilidades con vacantes de empleo

Tipo de habilidades más demandadas en vacantes de empleo, Paraguay, 2021



Blandas	2021
Responsabilidad	2,7%
Liderazgo	2,3%
Proactividad	1,5%
Trabajo en Equipo	0,5%
Creatividad	0,5%

Técnicas	2021
Gestión Proyectos	40,3%
Control Calidad	29,7%
Marketing y Ventas	11,7%
Riesgos	1,8%
Bilingüe	1,3%

Encuestas de Empleo/ Hogares

- Estadísticamente representativas
- Relativa buena frecuencia
- Información de otras variables demográficas, regional, sectoriales, urbano y rural etc.
- Incluye sectores privado, publico y sector informal
- Incluye datos por categoría ocupacional
- Puede caracterizar oferta

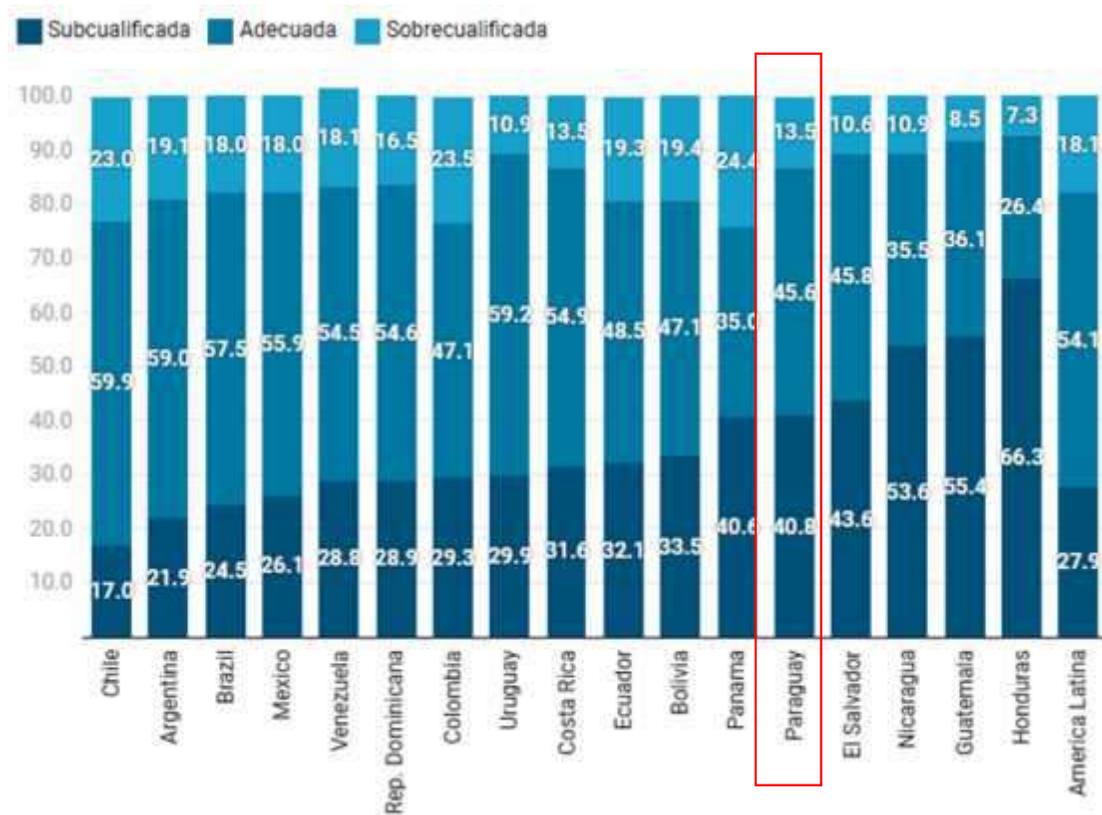


- Limitada información a nivel ocupacional y de habilidades
- Requiere un tamaño de muestra que permita obtener información a nivel desagregado



Ejemplo : Estimación brecha de habilidades con encuestas de empleo

Proporción de trabajadores con nivel educativo adecuado, subcualificado o sobrecualificado, 2022
(en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de Organización Internacional de Trabajo (OIT), ILOSTAT.

Identificación

A. Demanda de habilidades

B. Oferta de habilidades:

- ✓ Evaluación de estudiantes (PISA)
- ✓ Encuestas a egresados
- ✓ Evaluación de competencias para adultos (PIAAC)
- ✓ Encuestas a trabajadores

Métodos de Anticipación

A. Métodos cualitativos:

Método Delphi

Grupos focales

Panel de expertos

Construcción de escenarios

Entrevistas

Ejemplo : Modelo de prospectiva del SENAI Brasil



Mas información

<https://www.oitcinterfor.org/estudiosprospectivos>

Anticipación

A. Métodos cualitativos:

B. Métodos cuantitativos:

Modelos de equilibrio general computados

Matriz insumo producto

Modelo de requerimiento de mano de obra

Ejemplo : Canadian Occupational Projection System

Search Result : Electricians (except industrial and power system) (7241)

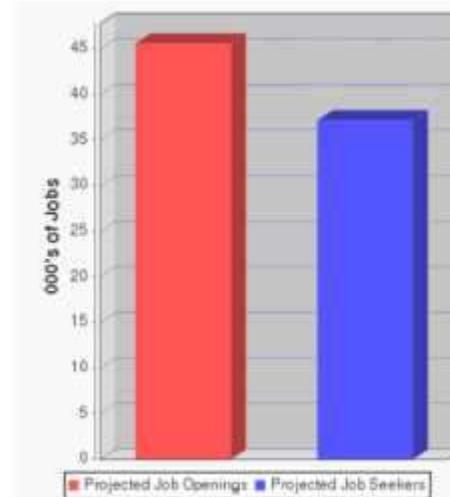
Occupational Outlook

SHORTAGE: This occupational group is expected to face labour shortage conditions over the period of 2022-2031 at the national level. The section below contains more detailed information regarding the outlook for this occupational group.

Projection of Cumulative Job Openings and Job Seekers over the Period of 2022-2031

	Level	Share
Expansion Demand:	25,400	56%
Retirements:	15,300	34%
Other Replacement Demand:	2,400	5%
Emigration:	2,500	5%
Projected Job Openings:	45,600	100%

	Level	Share
School Leavers:	52,800	142%
Immigration:	6,900	19%
Other:	-22,400	-60%
Projected Job Seekers:	37,200	100%



Modelos cualitativos (estudios sectoriales)



- + Información sectorial detallada
- + Involucramiento del sector privado/especialistas

- Análisis parcial, subjetivo
- No sistemáticos
- Solo empleo directo
- Inconsistencias entre sectores



Modelos Cuantitativos



- + Integrales
- + Rigurosos y consistentes
- + Supuestos explícitos
- + Considera largo plazo

- Requerimiento datos
- Costos
- Resultados generales
- Sensibles a cambios

Identificación

Demanda de habilidades:

- Encuestas a empresas
- Datos administrativos
- Vacantes de empleo y Big-data
- Encuestas de empleo y hogares

Anticipación

Métodos cualitativos:

- Método Delphi
- Grupos focales
- Panel de expertos
- Construcción de escenarios
- Entrevistas

Oferta de habilidades:

- Evaluación de estudiantes
- Encuestas a egresados
- Encuestas de condiciones trabajo
- Encuestas a trabajadores
- Evaluación de competencias para adultos
- Encuestas condiciones laborales

Métodos cuantitativos:

- Modelos de equilibrio general computados
- Matriz insumo producto
- Modelo de requerimiento de mano de obra

4. Consideraciones finales

1. No existe metodología ideal



2. Insumo clave para diseño de políticas



3. Coordinación interinstitucional e involucramiento de las partes en todas las etapas



4. Mecanismo de difusión de la información laboral



5. Sostenibilidad: considerar los recursos disponibles





Organización
Internacional
del Trabajo

▶ Gracias por su atención
gongerero@ilo.org

Referencias

La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/44437-la-identificacion-anticipacion-brechas-habilidades-laborales-america-latina>

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

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/47651-futuro-trabajo-desajustes-habilidades-america-latina>

Macrodatos (Big Data) y mercado laboral Identificación de habilidades a través de vacantes de empleo en línea

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/47644-macrodatos-big-data-mercado-laboral-identificacion-habilidades-traves-vacantes>

OCDE (2016) Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs

<https://www.oecd.org/publications/getting-skills-right-assessing-and-anticipating-changing-skill-needs-9789264252073-en.htm>

OIT (2019) Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries

https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_726816/lang--en/index.htm

Cambios en las dinámicas laborales en Paraguay 2020-2021

<https://www.oitcinterfor.org/cambios-dinamicaslaborales-paraguay-2020-2021>