

FORO PARA EL FUTURO DEL EMPLEO

Participantes:

Barrabés Solanes, Clara – BBVA

Bentolilla, Samuel – CEMFI

Jorge Sicilia – BBVA

Cardoso Lecourtois, Miguel – BBVA

Conde-Ruiz, Ignacio – UCM

Doménech, Rafael – BBVA

García, Santiago – Future for Work

García López, Juan Ramón – BBVA

Research

Gutiérrez, Fernando – BBVA

Jansen, Marcel – UAM

Martín, Juan Luis – Prosegur

Neut, Roberto Alejandro – BBVA

Pérez Castillo, Ana María – SAGARDOY

Sagardoy, Juan Antonio – SAGARDOY

Sicilia, Jorge – BBVA

Suárez Zarcos, Luis – FCC

PONENTES INVITADOS: Fabio Manca y Montserrat Gomendio, OCDE

»» 6ª Sesión de 19/01/2017

ACTA DE LA SESIÓN

LA OCDE Y SU INFORME SOBRE LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA EL EMPLEO

Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators *Conseguir las habilidades correctas: los indicadores de las necesidades laborales actuales de habilidades concretas*

Este informe de la OCDE¹ describe cómo se ha llevado a cabo la construcción de una base de datos que nos da los indicadores sobre las actuales habilidades requeridas en el mercado laboral. Así, identifica las lagunas de conocimiento existentes en relación con los desequilibrios de habilidades, proporcionando la justificación para el desarrollo de las nuevas necesidades de habilidades y los indicadores de desajuste. Además, explica la metodología utilizada para medir la escasez de habilidades, el excedente y la falta de coincidencia, proporcionando algunos resultados clave.

Skills for Jobs es la nueva base de datos de la OCDE en la cual podemos encontrar información de interés sobre la escasez y los excedentes de habilidades en los países europeos y en Sudáfrica, así como información sobre la cualificación y los niveles de desajuste en los estudios en estas poblaciones.

La base de datos abarca una amplia gama de habilidades, donde se incluyen la cognitivas, las sociales, las habilidades físicas y los requisitos de conocimiento. Además, aparte del informe escrito también podemos examinar los datos de *Skills for Jobs* en el formato gráfico de la web interactiva de la que luego hablaremos.

La importancia de encontrar los desequilibrios en la demanda de habilidades

La demanda de habilidades en el mercado laboral está experimentando cambios sustanciales como resultado del progreso tecnológico, la globalización y el envejecimiento de la población. Al mismo tiempo, avances tales como una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, una mayor proporción de jóvenes que completan estudios universitarios y mayores flujos migratorios han alterado la oferta de habilidades. Por ello es importante garantizar que las habilidades de la fuerza de trabajo de cada país se correspondan con las necesidades de habilidades de su mercado laboral.

Como resultado de todos aquellos factores el tipo de habilidades demandadas para el empleo ha cambiado considerablemente si las comparamos con las requeridas en las últimas décadas y se prevé que este cambio continúe. Por ello la finalidad de estos indicadores confeccionados por la OCDE es la de poder ofrecer una respuesta a las preguntas sobre las cambiantes necesidades de habilidades en el mercado. Los datos volcados nos dan información sobre los desequilibrios que existen en estas habilidades y además podemos verlas de manera comparada entre países y en constante actualización. Todo esto nos ofrece, al final, un balance de las medidas

¹ Se puede ver entero en: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-skills-for-jobs-indicators_9789264277878-en

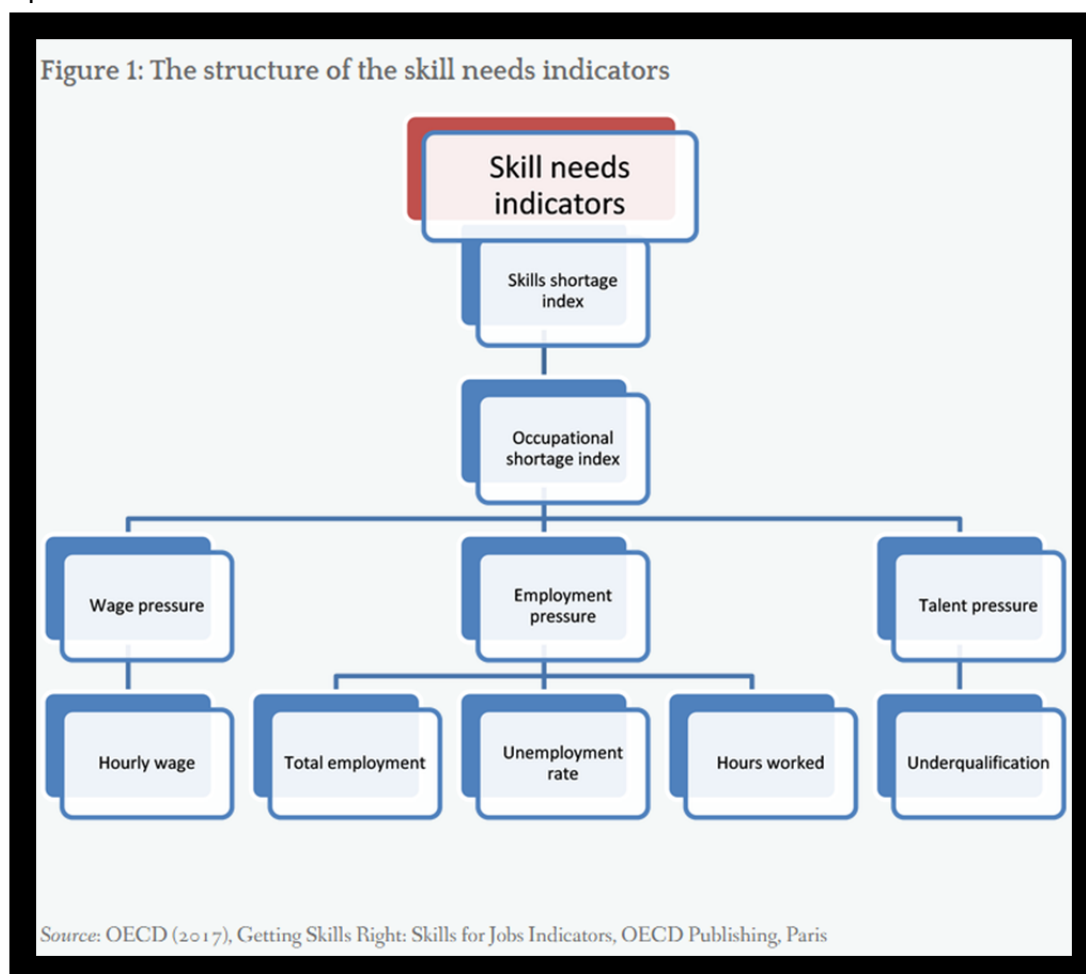
existentes para abordar los desequilibrios respecto de las habilidades y se proporcionan los fundamentos para el desarrollo de los nuevos indicadores.

Midiendo la escasez de habilidades, los excedentes y la falta de coincidencia

Los indicadores de *habilidades necesarias*, es decir, los indicadores que miden la escasez de habilidades y el superávit, se construyen sobre la base de 5 subíndices:

- Crecimiento salarial
- Crecimiento del empleo
- Crecimiento de horas trabajadas
- Tasa de desempleo
- Crecimiento de la subcualificación (Figura 1)

Estos ítems se calculan a nivel ocupacional y luego se comparan con sus promedios de toda la economía. Por ejemplo, cuando los salarios de los profesionales de la ciencia y la ingeniería crecen más rápido que el salario promedio en todas las ocupaciones, esto indica una posible escasez, ya que las empresas aumentan los salarios para atraer el talento escaso. De manera similar, cuando el promedio de horas trabajadas en esta ocupación crece más rápido que el promedio del país, esto indica que los empleadores podrían estar aumentando las horas de trabajo debido a la mayor demanda y baja disponibilidad de trabajadores con el conjunto de habilidades requeridas.



<https://oecdskillsandwork.wordpress.com/2017/07/09/the-oecd-skills-for-jobs-database/>

Los indicadores de desajuste lo que hacen es comparar el nivel de cualificación y el campo de estudio de cada individuo con el nivel generalmente requerido en la ocupación.

- El nivel de cualificación en una determinada ocupación se define como "normal" en el sentido de ser el nivel de cualificación más observado entre las personas empleadas en esa ocupación.
- Los campos de estudio "normales" se definen de una manera normativa, adjuntando a cada ocupación los campos de estudio que mejor se ajustan a los trabajos en esa ocupación.

Ningún subíndice individual proporciona, por sí solo, un referente interpretativo de las necesidades de habilidades en el mercado. El crecimiento salarial, por ejemplo, podría estar impulsado por acuerdos de negociación colectiva más que por desequilibrios de habilidades y el crecimiento del empleo puede indicar una demanda de mano de obra, pero no necesariamente una escasez de habilidades. Pero al cruzar todos los datos sí que obtenemos un indicador final bastante fiable y que ofrece una imagen global, minimizando las señales de confusión. Ese *indicador final* proporciona información sobre la dirección (exceso o escasez) y la magnitud de la gama de habilidades a cubrir.

Administración de tareas y pérdida de empleo

El volumen de pérdida de empleo es muy difícil de predecir. En cifras globales y brutas se habla de hasta de un 47%, pero en realidad estaríamos hablando de un 10% real, porque hay que hacer la media con aquellas tareas que no desaparecen del todo (se transforman) y aquellas otras que, aunque desaparezcan, son sustituidas por otras nuevas. Sin duda las que más aumentan son las labores cognitivas.

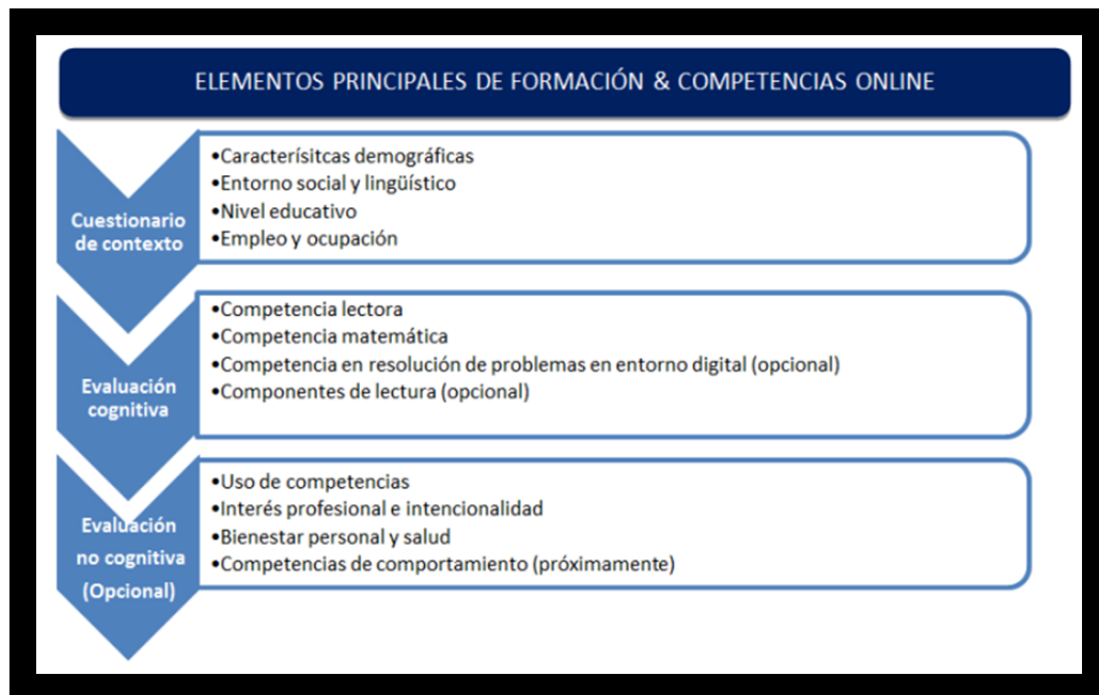
Hay ya distintos perfiles que reflejan ese cambio de paradigma, pero sabemos que en algunas profesiones el cambio será muy grande y es precisamente en estas personas en las que hay que centrarse para ver qué hacer con ellas.

Por lo tanto una de las preguntas más importantes que debemos hacernos es: ¿Están los países y la población preparados para adaptarse a todo esto? Hay que fijarse y hacer una comparativa entre las competencias de las personas de la misma edad en el mismo momento. Así, en los países asiáticos ha habido una mejora sustancial en la adaptación de los mayores; por su parte, en España también ha habido mejoras, pero aquí a partir de la cohorte en la que la mayoría de la población termina la educación obligatoria se paraliza esta evolución competencial (PIAAC 2015).

Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de Adultos (PIAAC)

PIAAC desarrolla y lleva a cabo el estudio de la evaluación de competencias en los adultos. La evaluación mide la competencia y destreza de los adultos a la hora de procesar información: la comprensión lectora, matemática y de resolución de problemas en ambientes digitales. Con ello recopila información y datos sobre cómo los adultos usan sus competencias en el hogar, en el trabajo y en la comunidad en general.

La evaluación de competencias en los adultos es una evaluación internacional que se ha realizado hasta ahora en 40 países. Esta evaluación mide las competencias cognitivas y relacionadas con el mundo del trabajo y que son necesarias para que los individuos participen con éxito en la sociedad y que la economía prospere.



Uno de los grandes problemas que nos encontramos hoy en día es que las carreras que se eligen no están acorde con las necesidades laborales. Hay muchos estudiantes cursando ciencias sociales y artes y humanidades, que son habilidades en superávit, frente a otras muy demandadas pero poco elegidas. Los estudiantes cuentan con poca información y poca formación a la hora de elegir, no se les enseña y por lo tanto no tienen acceso a todos estos datos y terminan encontrándose sobrecualificados para el tipo de puestos que finalmente terminan desempeñando aunque su nivel de competencias sea el requerido; puesto que no tienen la preparación necesaria para los empleos que demandan su nivel de estudios (esto es, normalmente, una licenciatura), ya que no cuentan con el nivel de competencias adecuado.

El nivel de competencias está en relación directa con el nivel de confianza en otras personas, instituciones, y Gobiernos, así como con la percepción de la influencia que las personas tienen sobre las sociedades en las que viven y su nivel de participación activa.

Los países con sistemas de Formación Profesional (FP) desarrollados no han sufrido un incremento en la tasa de desempleo juvenil tan grande a lo largo de la última crisis, ya que su formación está más alineada con las necesidades del mercado laboral.

A partir de ahora ya no podemos hablar de un puesto para toda la vida en una misma empresa y por eso hay que empezar a formar a la gente durante toda la vida y no solo a los desempleados. Esto implica un cambio enorme en la Administración, sobre todo en su modelo de gobernanza y de financiación. Sin embargo, las personas con menor nivel de competencias son también las que menos usan los sistemas de formación que se les ofrecen.

Problemas de todo lo anterior: si las personas ahora se forman durante toda la vida, pero esta formación no es solo "formal" (títulos), ¿cómo vamos a poder certificar nuestra competencia? La finalidad de la OCDE y sus informes es la de poder ofrecer armas y herramientas suficientes a los Gobiernos para abordar estas medidas; y no solo a los Gobiernos, sino también a las instituciones y a las empresas.

Usando la Base de Datos de Habilidades para Empleos de la OCDE

El informe de la OCDE *“Getting skills right: Good practice in adapting to changing skill needs”* destaca una serie de ejemplos sobre cómo las políticas pueden abordar los desequilibrios de habilidades en algunos de países. La información de la *Base de Datos de Habilidades para Empleos* se puede utilizar para dirigir estas políticas a las necesidades del mercado laboral de cada país. Los países pueden, por ejemplo, utilizar los datos para adaptar el contenido de capacitación para los desempleados o identificar áreas de habilidades donde se pueden proporcionar incentivos adicionales para la participación y provisión de capacitación.

La base de datos también puede ser útil para otras partes interesadas. Por ejemplo, la base de datos puede ser una herramienta útil para personas que desean desarrollar nuevas habilidades pero no saben cuál desarrollar; o bien para saber cuál de las habilidades que ya se tienen se deben mejorar. Asimismo sirve de ayuda para quienes deseen hacer un cambio de ocupación, identificando las habilidades más necesarias para el nuevo puesto. Esto es particularmente importante para las personas empleadas que trabajen en las ocupaciones excedentes, ya que ante el desempleo tendrán pocas perspectivas de encontrar otro nuevo en el mismo sector y deberán reconvertirse. En la herramienta web *Skill for Jobs* se pueden comparar los requisitos de habilidades de las distintas ocupaciones para ver qué habilidades deben desarrollarse más. Estos perfiles de capacitación permiten elegir en qué habilidades necesitaría uno formarse para pasar de una ocupación a otra e idealmente de una ocupación excedente a una ocupación de escasez. De manera similar, los consejeros de orientación profesional o los recursos humanos podrán usar la herramienta web para brindar un buen asesoramiento que responda a las necesidades del mercado laboral.

La escasez de habilidades se sucede cuando las habilidades buscadas por las empresas no están disponibles en el grupo de aspirantes potenciales; mientras que los excedentes se producen cuando la oferta de ciertas habilidades es más alta que la demanda de las mismas. Los Indicadores de necesidades de la OCDE miden el grado de escasez (valores positivos) y los excedentes (valores negativos) para una serie de habilidades, capacidades y conocimiento.

Por su parte, los indicadores de desajuste se dan cuando el trabajo realizado por una mayoría de personas no coincide con su el nivel de cualificación que poseen y el campo de estudio en el que se especializaron. Así, el desajuste en el nivel de cualificación describe una situación en la cual un trabajador está sobrecualificación o subcualificación para el trabajo que desempeña; mientras que la falta de correspondencia en el campo de estudio surge cuando los trabajadores se encuentran empleados en un campo distinto de aquel en el que se han formado.

Se estima que en España existe un porcentaje de población activa de baja cualificación o que se encuentra fuera de toda competencia de en torno al 41%. Pero la desigualdad es mundial, ya que hay unos 80 millones de trabajadores en Europa con baja cualificación o que trabajan en cosas totalmente diferentes a las que se han formado. P.ej. en el Reino Unido hay unas 13 millones de personas sobrecualificadas. Por lo que podemos afirmar que la desigualdad coexiste con la escasez.

En la base de datos interactiva podemos ver gráficamente las ocupaciones escasas, la información sobre los objetivos a alcanzar y además verlo de manera comparada. Así podemos comparar la evolución de una ocupación determinada en un país concreto. Con ello podemos fabricar una lista de comparaciones entre: salario; trabajo; desempleo; horas trabajadas; baja cualificación; etc.

Finalmente, el dato absoluto que obtenemos en España es que las dos ocupaciones más demandadas son: computación y electrónica, y las otras dos más necesarias son matemáticas y razonamiento deductivo.

Cómo utilizar la herramienta web *Skills For Jobs*

Y en cuanto al uso de la herramienta interactiva, es tan fácil como seleccionar el país deseado y descubrir sus demandas de habilidades y desequilibrios. Se nos aparece así una *red de necesidades de habilidades* representando cada una en forma de burbuja: cada burbuja representa una habilidad y en función de su color sabremos si esa habilidad específica está en exceso o en escasez en el país seleccionado: asimismo, su tamaño refleja el grado de necesidad de habilidad. Ya indagando en cada burbuja individualmente sabremos exactamente qué habilidad representa, las habilidades desagregadas que incluye y las ocupaciones que más contribuyen al desequilibrio. También podremos ver los perfiles de aprendizaje y capacitación que serían necesarios. Por último, si queremos saber cómo pasar de una ocupación en excedente a otra en escasez podremos hacer una simulación comparativa entre ocupaciones y ver cómo difieren en términos de requisitos de habilidades; con ello sabremos qué habilidades fortalecer para cambiar a una nueva ocupación de 'alta demanda'.

