

ABRIL 2017 – DOCUMENTO DE TRABAJO / 1



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

LA BRECHA DE HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA: REVISIÓN Y ANÁLISIS EN LA REGIÓN

AUTORES: FERNANDO VARGAS

LETICIA CARZOGLIO

OIT/CINTERFOR

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Vargas, Fernando; Carzoglio, Leticia

La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: Revisión y análisis en la región. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2017.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: ilopubs@ilo.org.

Las publicaciones de la OIT/Cinterfor pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o al Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor), Avda. Uruguay 1238, Montevideo, Uruguay. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones de la OIT/Cinterfor a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: oitcinterfor@ilo.org. Visite nuestro sitio en la red: www.oitcinterfor.org

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1963 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Impreso en Montevideo

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

CONTENIDO

1- Introducción	3
2- El capital humano y la (insuficiente) generación de habilidades en América latina	4
2.1 Una región joven... por ahora	4
2.2 Evolución socioeconómica positiva pero con deudas pendientes	5
2.3 Tasas de desempleo a un dígito pero con tendencia al alza	6
2.4 La brecha de productividad	8
3- La preparación del capital humano en la base de la brecha de habilidades	12
3.1 Educación: más cobertura, pero... ¿y la calidad?	12
3.2 Un mayor logro educativo que no se refleja en la estructura del empleo.	14
4- cómo sienten la brecha de habilidades los empleadores	18
4.1 El recurrente problema de escasez de talento	18
4.2 La brecha de habilidades también abarca a las competencias socioemocionales	21
4.3 ¿Será mayor la brecha de habilidades en el futuro?	22
5- Conclusiones	24
6- Referencias bibliográficas	26

1- INTRODUCCIÓN

Este informe resume diversos análisis regionales sobre el desajuste de competencias. En momentos en que han cesado los “vientos de cola” que impulsaron durante la década pasada el crecimiento de la región, se están aplicando nuevas políticas de desarrollo productivo y diversificación que, junto con las rápidas transformaciones en el mercado de trabajo, han hecho explícitos varios desfases entre la demanda y la oferta de habilidades y competencias.

Si bien la tasa de desempleo no registra niveles altos, y se prevé que estará en el entorno del 8.4% en el 2017, a este nivel se llega luego de un abrupto incremento que la elevó en cerca de 1.4 puntos porcentuales en el último trimestre de 2016 (OIT). La región continúa enfrentando una alta incidencia del empleo informal que abarca a unos 134 millones de trabajadores e impacta negativamente en el desempeño de la productividad y en la calidad del trabajo. En efecto la productividad se mantiene en los mismos guarismos de la década de los 80 y exhibe una alta heterogeneidad entre sectores y tamaño de empresas.

Aunque la población de la región es predominantemente joven y está mejor escolarizada en términos de logro educativo, no se obtienen buenos resultados en las pruebas regionales e internacionales para las competencias en lectura, escritura y matemáticas. Además, los empleadores frecuentemente citan entre sus principales problemas la escasez de trabajadores calificados con las competencias requeridas.

La falta de coincidencia entre oferta y demanda de habilidades, va desde el empleo de trabajadores calificados en actividades de baja complejidad, hasta la escasez de cualificaciones específicas en determinados sectores. En general la brecha es una inadecuación de las habilidades frente a los requerimientos del empleo. Es un fenómeno que se agudiza por el rápido cambio en las tecnologías y el advenimiento de nuevas formas de organización del trabajo.

Este documento de trabajo ha sido preparado por Fernando Vargas y Leticia Carzoglio como un insumo para la reunión: “International Conference on Jobs and Skills Mismatch” organizada por el Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (SKILLS branch) en la sede de OIT en Ginebra (mayo 11 y 12 de 2017). Se ha estructurado en tres partes, en la primera se mencionan las características principales de la oferta de trabajo en la región, enfocando su evolución en términos de cualificaciones. En la segunda se analizan las manifestaciones de la brecha de habilidades desde la perspectiva de la demanda de trabajo a partir de diferentes fuentes y encuestas. Finalmente se enuncian algunas conclusiones y desafíos de política que la región debería encarar.

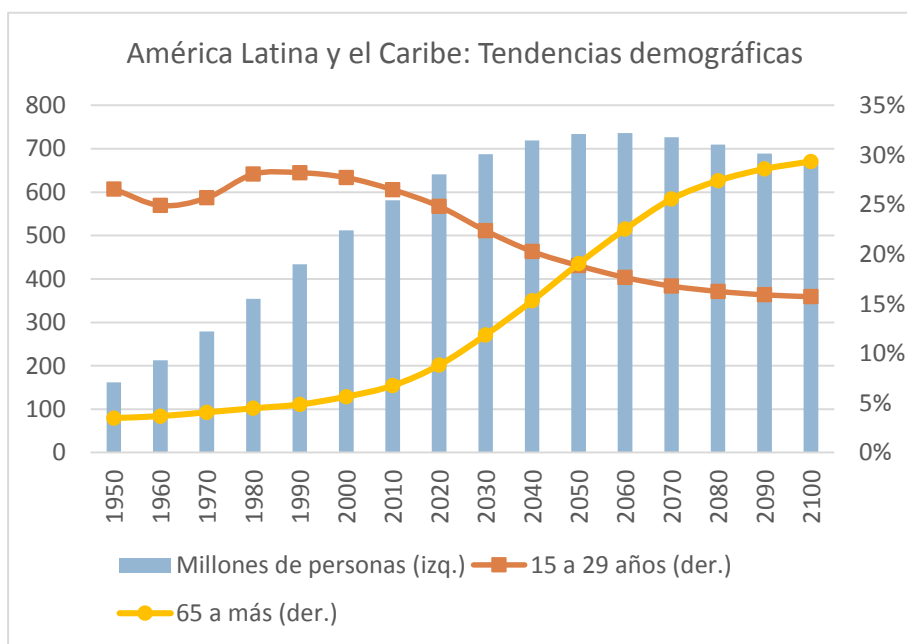
2- EL CAPITAL HUMANO Y LA (INSUFICIENTE) GENERACIÓN DE HABILIDADES EN AMÉRICA LATINA

2.1 Una región joven... por ahora

La evidencia acopiada desde diferentes fuentes (OIT, 2008; OCDE, 2015; BM, 2015, CAF, 2016) apunta a que el capital humano y las habilidades de la población están en proporción directa con el crecimiento de los países. Un mayor desarrollo de habilidades contribuye a mejorar la productividad, al crecimiento del empleo y del bienestar.

Poco más de un cuarto (27%) de la población de América Latina y el Caribe es menor de 30 años; la región cuenta con alrededor de 163 millones de jóvenes entre 15 y 29 años, lo cual representa al mismo tiempo un gran desafío y una oportunidad de vincular un nuevo y preparado contingente de personas a la sociedad y al trabajo. No obstante, el crecimiento de la población de adultos mayores pasará de ser menos de un 5% en 1950 a poco más de un 20% en el 2050; para ese mismo año la población joven habrá reducido su participación hasta un 16% de la población de la región.

Gráfico 1: Participación de la población joven y de adultos mayores en el total poblacional. 1950 a 2100



Fuente: *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe*. OIT. 2016.

La región enfrenta un enorme desafío con su población juvenil, aquejada por una alta tasa de desempleo (18.3%) que crece más rápido que el promedio para los adultos. De acuerdo con un informe reciente de OCDE, "casi 30 millones de jóvenes de la región no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación. Ellos representan el 21% de los jóvenes de la región, en comparación con el 15% en los países de la OCDE. El 19% de los jóvenes trabajan en empleos informales. Las mujeres se ven particularmente perjudicadas, pues representan el 76% de quienes no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación, en parte

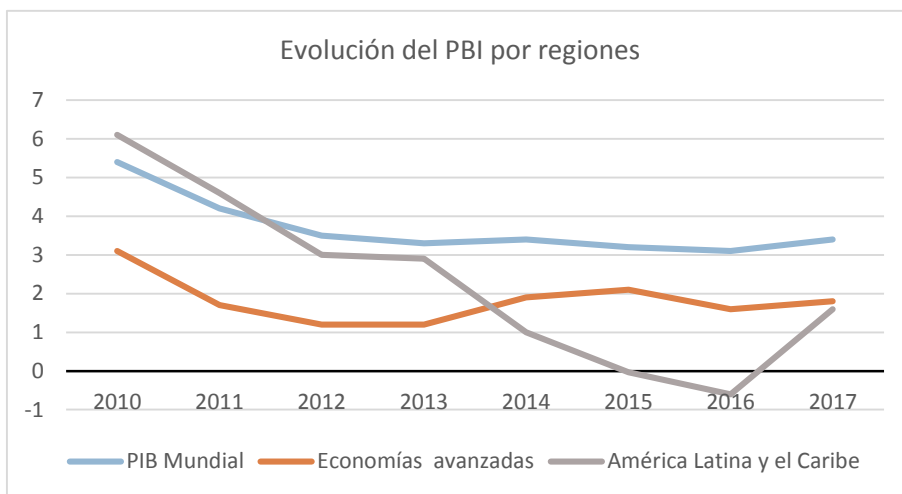
porque se dedican a tareas en el hogar no remuneradas. Al menos 6 de cada 10 jóvenes que viven en hogares pobres no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación o trabajan en el sector informal de la economía, y 4 de cada 10 jóvenes que viven en hogares vulnerables de clase media no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación o están en el empleo informal. Esto contrasta con el caso de los hogares de clase media, en los que sólo 2 de cada 10 jóvenes se encuentran en esta situación”¹.

2.2 Evolución socioeconómica positiva pero con deudas pendientes

Entre 2000 y 2014 se impulsó el crecimiento del ingreso y se redujo la proporción de latinoamericanos que ganan menos de 4 dólares al día de 42.8% a 23.3% (CEDLAS y Banco Mundial, 2016). La mayor parte de la disminución de la pobreza puede atribuirse a mayores ingresos laborales debido tanto a tasas de empleo más altas como a mejores salarios, así como a la expansión de las transferencias monetarias (Banco Mundial, 2013). No obstante, el reciente avance de la región se ha ralentizado y eso pone en peligro los logros a nivel de crecimiento, educación y reducción de la pobreza.

En los últimos 5 años el desempeño del PIB en la región fue bastante deficiente y creció por debajo del promedio mundial, sin embargo, las tendencias recesivas se han logrado revertir principalmente desde el año 2016.

Gráfico 2: Evolución del PIB. 2010 a 2017



Fuente: *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe*. OIT. 2016.

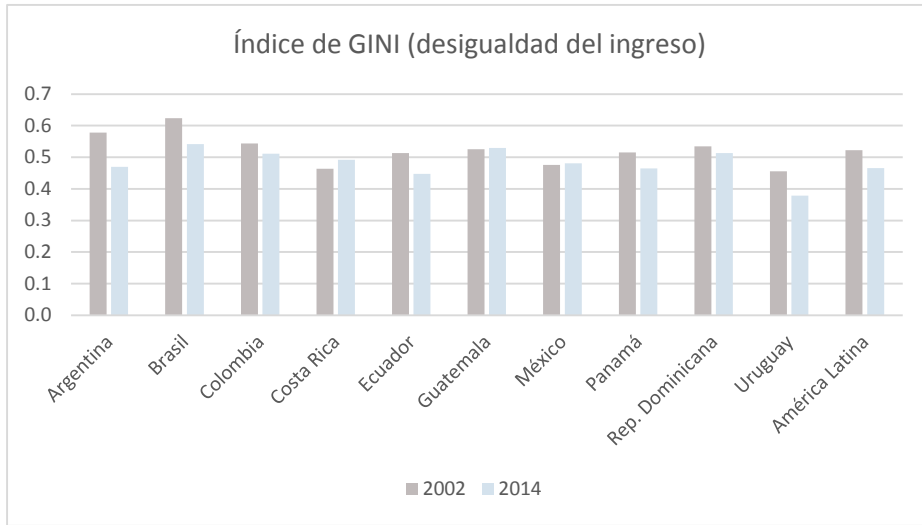
Nota: Los datos para los años 2016 y 2017 son estimados.

Aunque en el conjunto la región es menos desigual ahora que en el 2002; los niveles de distribución del ingreso presentan disparidades relevantes entre países² e incluso acusan un incremento de la misma en algunos otros.

¹ Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento. OCDE/CEPAL/CAF, 2016.

² Desigualdad, concentración del ingreso y tributación sobre las altas rentas en América Latina. Juan Pablo Jiménez. CEPAL. 2015.

Gráfico 3: Desigualdad del ingreso en América Latina y el Caribe. 2002 y 2014



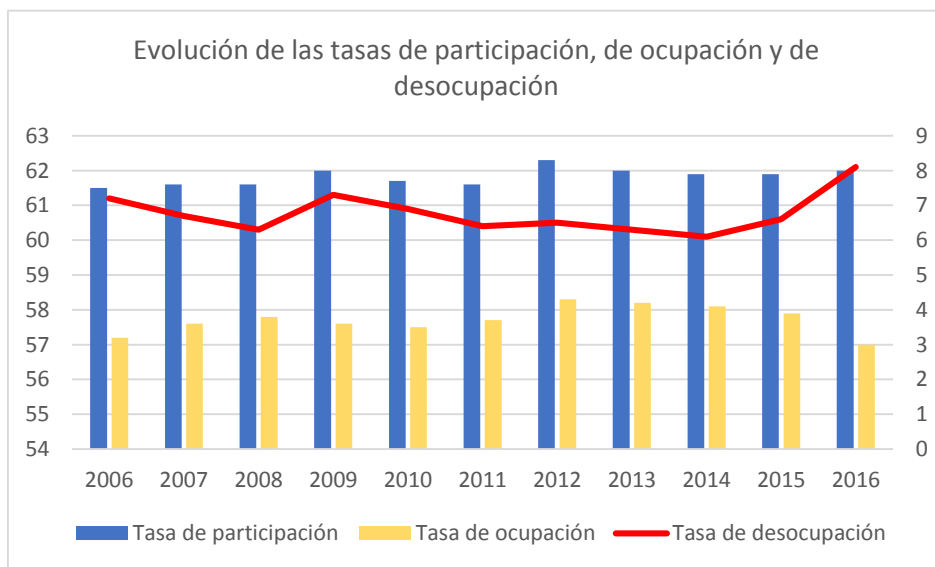
Fuente: Elaboración propia según base de datos de CEPAL.

CEPAL ha indicado que el quintil más pobre de la región; recibe aproximadamente el 5% de los ingresos totales, y el quintil más rico aproximadamente el 47% de los mismos.

2.3 Tasas de desempleo a un dígito pero con tendencia al alza

Luego de un período de disminución en el desempleo, los últimos tres años han marcado un crecimiento de la desocupación. A pesar que la tasa de participación en el mercado de trabajo se mantiene relativamente incambiada a lo largo de 10 años, los niveles de desempleo aumentan de un modo abrupto a partir del 2014 y correlativamente la tasa de ocupación disminuye.

Gráfico 4: Evolución de la tasa de participación, tasa de ocupación y tasa de desocupación. 2006 a 2016



Fuente: *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe*. OIT. 2016.

Notas: Se han considerado datos de 24 países para el cálculo de los datos anuales. Los datos para 2016 son estimados.

La situación más preocupante en cuanto a la desocupación es la de la mujer: que alcanza un 9,8% para 2016. El aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo (49,7%) no ha sido seguido por su nivel de empleo, el cual se ha reducido (44,9%) para el 2016.

Cuadro 1: Desocupación, participación y ocupación de mujeres y hombres en América Latina. 2006 a 2016

	2006	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio al III Trimestre*	
							2015	2016
Tasa de desocupación	7,2	6,4	6,5	6,3	6,1	6,6	6,8	8,2
Hombre	5,8	5,3	5,5	5,4	5,3	5,6	5,8	7,1
Mujer	9,2	8,0	7,9	7,6	7,3	7,8	8,2	9,8
Tasa de participación	61,5	61,6	62,3	62,0	61,9	61,9	61,	61,6
Hombre	75,5	75,0	75,8	75,5	75,3	75,1	74,7	74,6
Mujer	48,5	49,0	49,7	49,6	49,3	49,6	49,3	49,7
Tasa de ocupación	57,2	57,7	58,3	58,2	58,1	57,9	57,	56,7
Hombre	71,1	71,0	71,7	71,4	71,3	70,9	70,3	69,3
Mujer	44,2	45,1	45,8	45,8	45,8	45,8	45,2	44,9

Fuente: *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe*. OIT. 2016.

Nota: Se han considerado datos de 20 países para el cálculo al III trimestre.

Cuadro 2: Desocupación, participación y ocupación de jóvenes y adultos en América Latina. 2006 a 2016

	2006	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio al III Trimestre*	
							2015	2016
Tasa de desocupación	7,2	6,4	6,5	6,3	6,1	6,6	6,8	8,2
Joven	14,7	13,8	13,8	13,7	13,7	14,7	15,1	18,3
Adulto	5,1	4,5	4,6	4,6	4,4	4,8	5,1	6,0
Tasa de participación	61,5	61,6	62,3	62,0	61,9	61,9	61,5	61,6
Joven	54,7	51,7	49,5	48,5	47,8	47,4	47,4	47,5
Adulto	68,5	68,6	67,5	67,5	67,4	67,5	67,3	67,3
Tasa de ocupación	57,2	57,7	58,3	58,2	58,1	57,9	57,3	56,7
Joven	46,5	44,5	42,7	41,8	41,3	40,5	40,3	38,9
Adulto	64,9	65,4	64,3	64,3	64,3	64,2	63,9	63,3

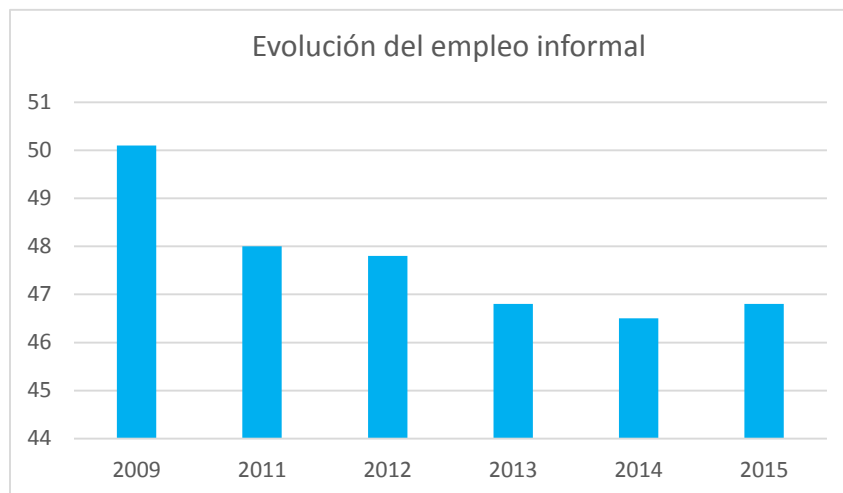
Fuente: *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe*. OIT. 2016.

Nota: Se han considerado datos de 20 países para el cálculo al III trimestre.

Particularmente la situación de los jóvenes es crítica: para 2016 se registran importantes caídas en sus niveles de ocupación y participación, y un fuerte incremento en la tasa de desocupación pasando de 15,1% a 18,3% entre los tres primeros trimestres de 2015 y 2016.

Por último, cabe señalar que el empleo reviste serios problemas de calidad e informalidad. Para 2015 la tasa de empleo informal muestra de nuevo un incremento, representando cerca del 47% sobre el empleo total.

Gráfico 5: Evolución del empleo informal en América Latina. 2009-2015



Fuente: *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe*. OIT. 2016.

Nota: Datos preliminares para 2014 y 2015.

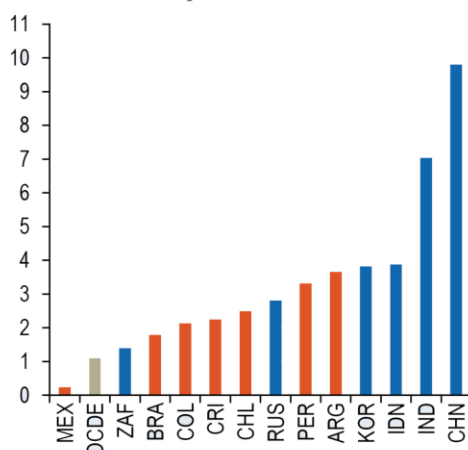
2.4 La brecha de productividad

América Latina mantiene también una brecha de productividad en comparación con otros países y enfrenta el desafío de elevar la productividad para acercarse a los niveles que logran otras economías avanzadas. Para tal fin, uno de los factores cruciales radica en la mejora de los niveles de competencia de los trabajadores, así como su aprovechamiento para una mejor inserción en las cadenas productivas globales y regionales.

La productividad laboral crece de un modo heterogéneo en los países de la región, pero sensiblemente menor que en las economías avanzadas.

Gráfico 6: Productividad laboral. 2004-2014

Crecimiento medio de la productividad laboral anual, período 2004-14



Fuente: *Fomentando un crecimiento inclusivo de la productividad en América Latina*. OCDE, 2016

La escasa diversidad productiva de la región concentra el empleo en el sector servicios. El sector terciario en América Latina sigue manteniendo la tendencia de la última década y concentra a la mayoría de los trabajadores urbanos. Los servicios comunales, sociales y personales representaron en promedio al 34,3%

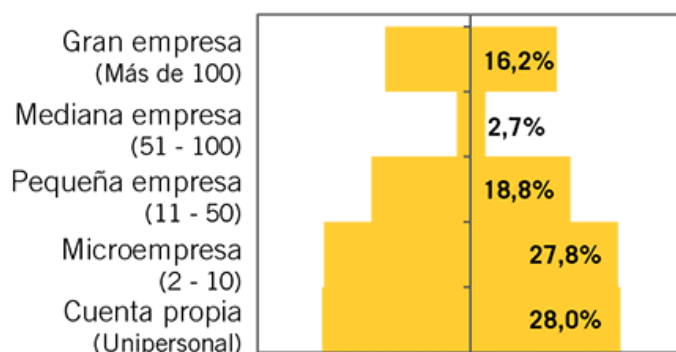
del empleo entre 2010 y 2014 y se incrementaron a 35% en 2015. En el caso del comercio, su participación aumentó ligeramente entre 2010 y 2015 (+0,5pp). La dinámica de los otros sectores de servicios ha sido estacionaria. El transporte, almacenamiento y telecomunicaciones (6,3%) y establecimientos financieros (3,8%) registran proporciones similares en los últimos cinco años.

El empleo en el sector primario (agricultura, pesca y minería) ha experimentado un descenso continuo entre 2010 y 2015, y actualmente es 5,1%. La participación de la construcción, uno de los sectores de mayor crecimiento en términos de inversión y creación de empleos durante el periodo de expansión económica regional de la última década, se incrementó hasta el año 2014, pero experimentó un ligero retroceso en 2015 (-0,2pp). La industria manufacturera, por su parte, ha reducido su participación en el empleo urbano desde el año 2012. Esta tendencia de largo plazo continuó en 2015, con una caída de -0,4pp.

Esta concentración permite apreciar que solo algunos países como México y en menor medida Brasil han desarrollado capacidades para producir bienes sofisticados de base industrial que demandan competencias más complejas. En el Índice Harvard de complejidad económica, los países latinoamericanos aparecen a partir del puesto 22 (México) y luego en el 44 (Panamá), 54 Brasil, y 64 (Argentina)³. Los primeros puestos los ocupan Japón, Alemania, Suiza y Corea.

Si se analiza por el tamaño del tejido empresarial, las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) de América Latina podrían presentar el mayor potencial de ganancias de productividad asociadas a reformas de políticas. ALC es una región caracterizada por la fuerte presencia de empresas muy pequeñas con un “*middle missing*” en la mediana empresa. El 28% del empleo se da para trabajadores por cuenta propia, el 47% en las micro y pequeñas empresas y solo un 19% en la mediana y gran empresa.

Gráfico 7: América Latina: Estructura del empleo por tamaño de empresa (Porcentajes, 2013)



Fuente: OIT. Panorama Laboral Temático. Pequeñas empresas, grandes brechas. OIT, 2015.

Nota: Se ha omitido en el gráfico el trabajo doméstico (5%) y los trabajadores en tamaño de empresa desconocido.

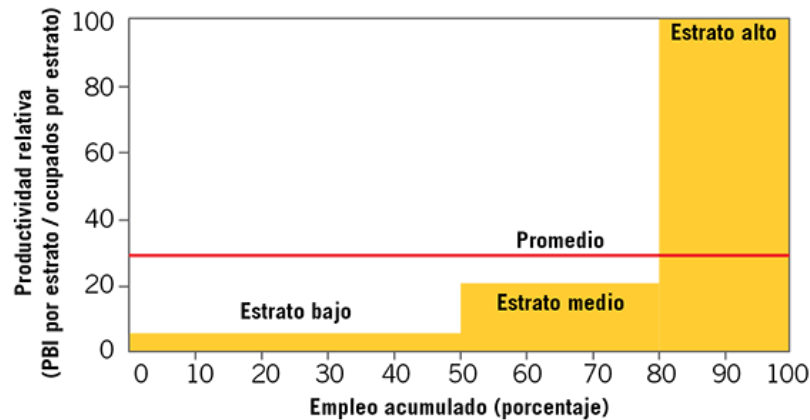
La OIT ha detectado en ello un círculo vicioso en el que, por un lado, la baja productividad, ingresos y condiciones de trabajo en que operan las medianas y pequeñas empresas (MYPE) desalientan las inversiones en capital humano y/o atraen mano de obra de menor calificación. Por otro lado, la falta de calificación redundando en menor productividad, ingresos y condiciones de trabajo⁴.

³ Atlas of economic complexity. Web: <http://atlas.cid.harvard.edu/rankings/>

⁴ OIT Panorama Laboral Temático. Pequeñas empresas grandes brechas. OIT. 2015.

Adicionalmente sólo un 20% del total del empleo se realiza en actividades empresariales de alta productividad asociadas con empresas de gran porte que exceden los 200 trabajadores y que, como se vio antes representan una minúscula proporción del tejido empresarial. El 80% de los trabajadores lo hacen en empresas con productividad inferior al promedio. La brecha se dimensiona en el hecho que la productividad del estrato más bajo alcanza a ser solo un 6% de la que se obtiene en el estrato alto.

Gráfico 8: América Latina: Productividad relativa al estrato alto y participación en el empleo según estrato productivo (Porcentajes, 2009)



Fuente: OIT *Panorama Laboral Temático. Pequeñas empresas grandes brechas*. OIT. 2015.

Nota: Estrato bajo: 1-5 trabajadores, trabajo doméstico y trabajo no remunerado. Estrato medio: 6 a 199 trabajadores. Estrato alto: 200 trabajadores o más.

La gran empresa, es la que emplea a los trabajadores con mayores niveles de cualificación y ello ha representado una tendencia sostenida como se ve en el gráfico siguiente. La proporción de trabajadores que tenían solo primaria en el 2003 era de un 20.9% y se redujo hasta un 12.7% en 10 años. Entre tanto la proporción de trabajadores con mayores cualificaciones aumentó del 44.9% al 50.1%.

Sin embargo, como se mencionó antes, la magnitud de las grandes empresas es tan poca que su incidencia en la ocupación de personal más cualificado, no impacta el gráfico de análisis total de la población ocupada por nivel ocupacional en el agregado regional.

Cuadro 3: América Latina: Nivel educativo de los trabajadores por tamaño de empresa.
(Porcentajes, 2003 y 2013)

	Total Ocupados	Cuenta propia	Micro- empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
2003						
Sin nivel y primario	52,2	68,8	56,8	39,6	28,3	20,9
Secundario	29,7	21,5	30,7	38,9	36,6	34,2
Superior	18,1	9,7	12,5	21,5	35,2	44,9
2013						
Sin nivel y primario	39,1	57,1	42,9	27,2	19,0	12,7
Secundario	38,2	30,2	41,8	45,3	43,9	37,2
Superior	22,7	12,7	15,2	27,5	37,1	50,1

Fuente: OIT *Panorama Laboral Temático. Pequeñas empresas grandes brechas*. OIT. 2015.

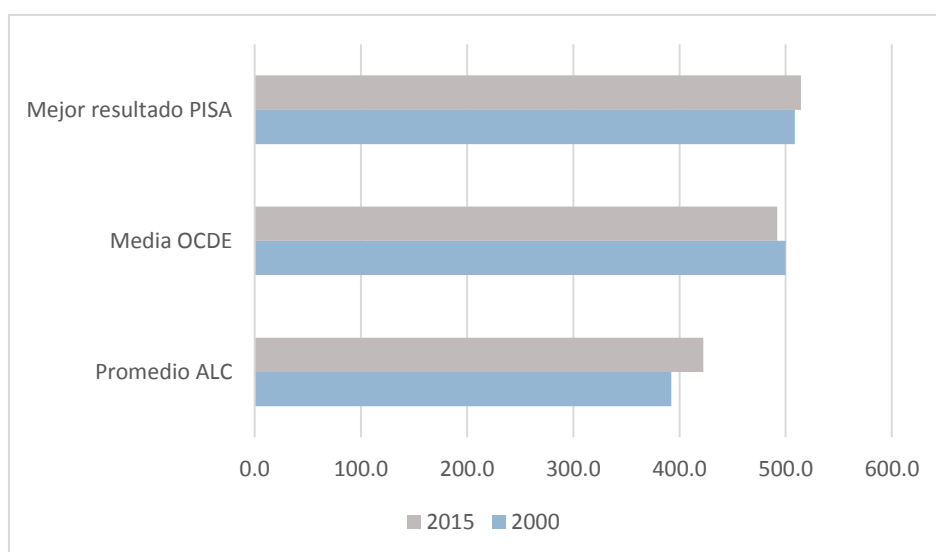
3- LA PREPARACIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA BASE DE LA BRECHA DE HABILIDADES

La educación en ALC, ha mejorado en términos de años de asistencia escolar en la última década, pero ello no significa que haya desarrollado las competencias requeridas para dominar las competencias básicas y desarrollar la capacidad productiva. Según OCDE, dos de cada tres jóvenes latinoamericanos no están preparados para trabajos que requieren competencias técnicas, profesionales y de gestión complejas.

3.1 Educación: más cobertura, pero... ¿y la calidad?

La vida educativa no está representando un medio de movilidad social para los jóvenes, quienes la abandonan en edades tempranas. Se calcula que unos 43 millones de latinoamericanos de entre 15 y 29 años, o 31% de la población de jóvenes, no han terminado la educación secundaria y no están matriculados en la escuela. Aun aquellos que terminan, no siempre acceden a educación de calidad y transitan a la edad adulta con competencias que resultan muy inferiores de acuerdo a las evaluaciones internacionales comparativas, como el Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes de la OCDE, conocido como prueba PISA por sus siglas en inglés (OCDE, 2015a; OCDE/CAF/CEPAL, 2014).

Gráfico 9: Resultados PISA. 2000 y 2015



Fuente: *Is the Glass Half Empty or Half Full?* BID. 2013. Base de datos PISA. OCDE 2016.

Notas: Los valores promedio de América Latina y el Caribe representan el resultado promedio de: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Panamá, Perú y Uruguay. Los valores de mejores resultados PISA incluyen resultados en Suiza, Polonia y Hong Kong.

El porcentaje de mejora en las pruebas PISA para América Latina y el Caribe es muy similar al de los países con mejores resultados: entre 2% y 3%. Sin embargo, 15 años después de la primera aplicación de esta prueba, esta recuperación no ha sido suficiente para acortar la brecha de casi 20% entre ambos grupos de países.

Asimismo, los programas de educación técnica y formación profesional desde instituciones públicas especializadas, así como los propios programas de formación que destinan las empresas a sus trabajadores o potenciales trabajadores, han venido creciendo en los últimos años.

A pesar de lo anterior, se constata que ésta tampoco ha sido una estrategia eficaz y suficiente para acortar las distancias entre la oferta y la demanda de trabajo. Aproximadamente uno de cada nueve trabajadores recibe algún tipo de formación (educación o capacitación) a lo largo de un año, mientras que en el promedio de los países de la OCDE estas cifras están por encima del 50%.⁵

Una clara muestra de ello es el bajo porcentaje de jóvenes tanto en formación profesional como en educación técnica profesional que muestra el cuadro 4. De un total de 15 países expuestos, sólo Colombia se destaca con un alto porcentaje (66,9%) de los jóvenes participando en programas de formación profesional, seguido por República Dominicana (33,9%). Para el resto de países estos porcentajes bajan mucho, llegando a cifras de un dígito o casi nulas.

El acceso a los sistemas de educación técnica y formación profesional es más difícil para las empresas más pequeñas, ya que por lo general están diseñados en función de las demandas de las empresas formales, insertas en la institucionalidad, quedando sin respuesta otros segmentos de empresas (OIT 2008).

Cuadro 4: Jóvenes en Formación profesional (FP) y en Educación técnica profesional (ETP).
2015/2016

País	Población en FP sobre total los jóvenes	Población en ETP sobre total de los jóvenes
Argentina	4,4%	10,1%
Bolivia	4,0%	5,1%
Brasil	24,7%	5,2%
Chile	28,7%	23,2%
Colombia	66,9%	8,3%
Costa Rica	16,8%	12,1%
El Salvador	23,0%	S/D
Guatemala	10,3%	S/D
Honduras	11,8%	S/D
México	3,3%	7,5%
Panamá	9,5%	4,5%
Paraguay	10,9%	7,6%
Perú	9,1%	11,5%
República Dominicana	33,9%	2,4%
Uruguay	1,3%	17,9%

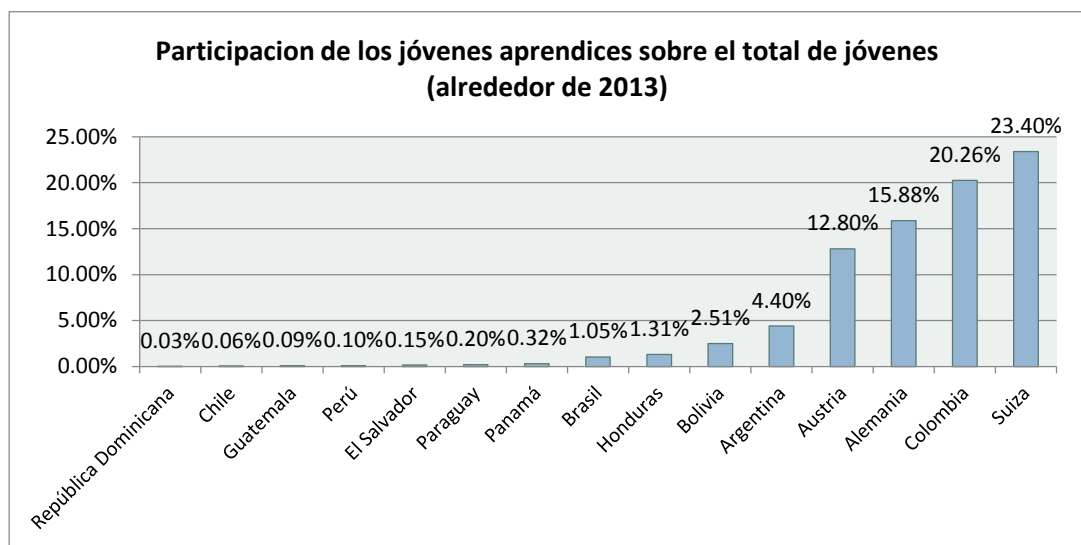
Fuentes: Base de datos UNESCO 2015; encuesta OIT/Cinterfor 2016.

Nota: El dato de población en FP en Instituciones de Formación Prof. de Colombia, no incluye modalidad virtual.

⁵ BID. *Empleos para crecer*. 2015.

En la misma línea, el gráfico 10 muestra la participación de jóvenes en programas de aprendizaje en empresas para un grupo de países de América Latina y El Caribe y algunos países desarrollados. A excepción de Colombia el resto de países de América Latina se encuentra muy lejos de los datos presentados por Suiza (23,4%) o Alemania (15,88%).

Gráfico 10: Aprendices en el total de jóvenes

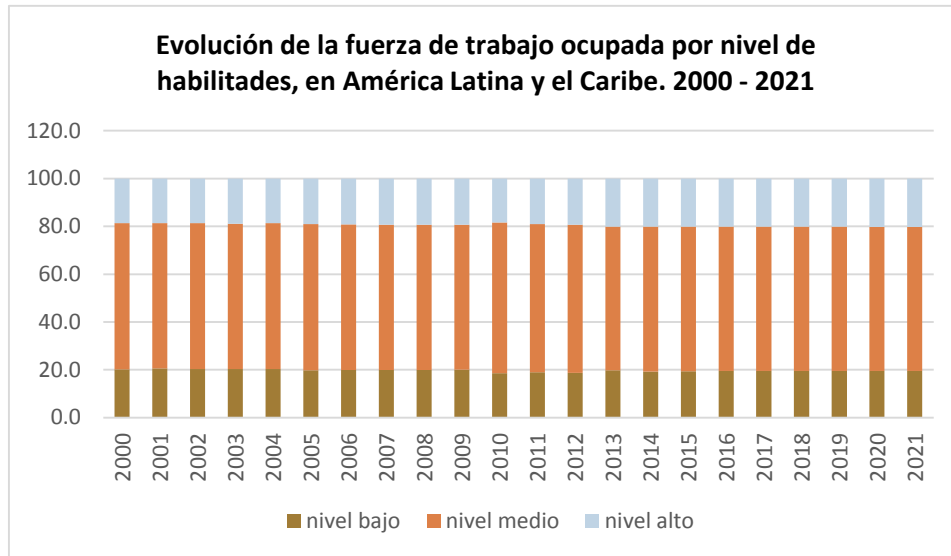


Fuentes: Elaboración propia con datos de: Base de datos UNESCO, 2015; Encuesta OIT/Cinterfor, 2016; *Apprenticeship Dual Vocational Education and Training in Austria. Modern Training with a Future*, 2013, American Institute for contemporary German studies.

3.2 Un mayor logro educativo que no se refleja en la estructura del empleo.

La composición de la fuerza de trabajo ocupada en cada nivel de la demanda de trabajo se ha mantenido estable en el tiempo. En el año 2000 un 61,1% de los trabajadores pertenecían al grupo de ocupación de nivel medio, un 20,2% de nivel bajo y un 18,6% de nivel alto. Luego de 15 años esta proporción casi se mantiene incambiada: un 60,5% pertenece al sector de trabajadores de nivel medio, un 19,4% de nivel bajo y un 20% de nivel alto.

Gráfica 11: Fuerza de trabajo ocupada por nivel de habilidades

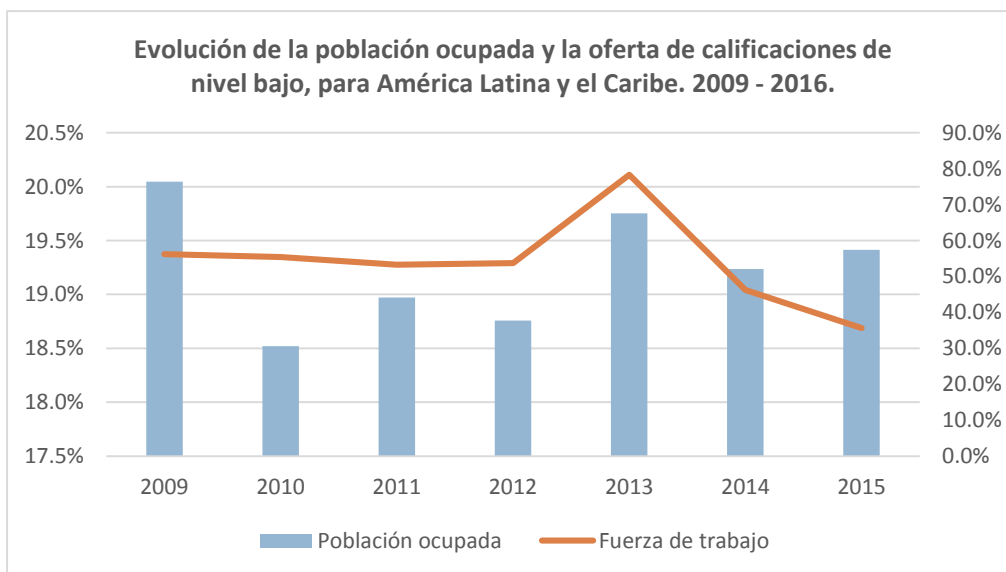


Fuente: Elaboración propia sobre bases de datos de OIT. Los niveles de habilidades se han establecido con base en la estructura de la CIUO de acuerdo con metodología OIT.

Sin embargo, si se perciben cambios al analizar la composición de la fuerza de trabajo ocupada por nivel educativo, que representa la cualificación de la oferta de trabajo. Las gráficas 12, 13 y 14 dan cuenta de ello.

En primer lugar, en el gráfico 12, en un lapso de 5 años, se observa una disminución en la población ocupada y de la tasa de participación laboral para el nivel de calificaciones bajo.

Gráfico 12: Población ocupada y oferta de calificaciones de nivel bajo

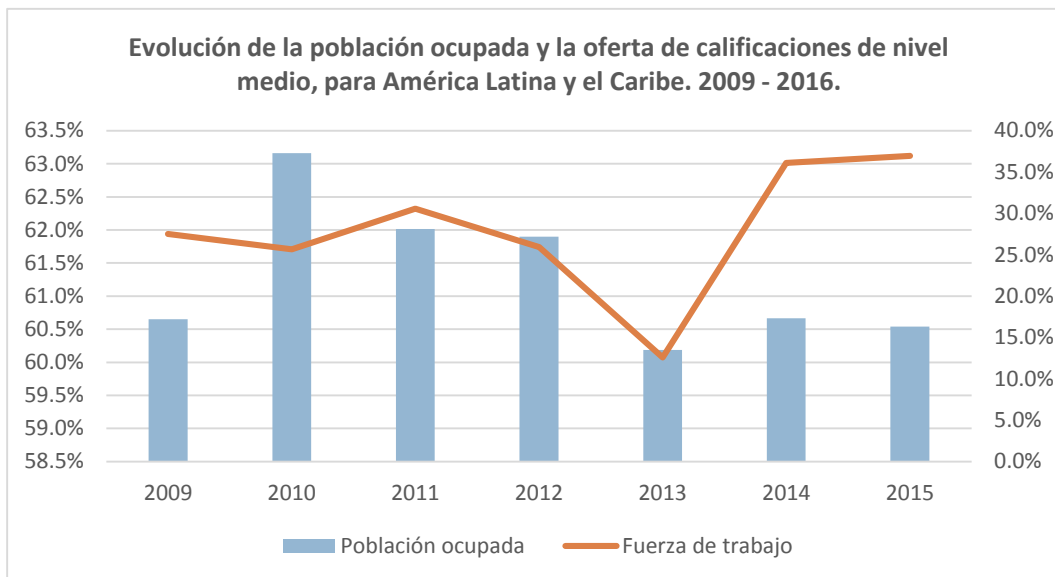


Fuente: Elaboración propia sobre bases de datos de OIT.

Nota: los datos de oferta de calificaciones refieren a datos para Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, México, Uruguay.

En segundo lugar, y simultáneamente, se nota un incremento en la tasa de participación y en la ocupación de trabajadores con niveles medio y alto de cualificación.

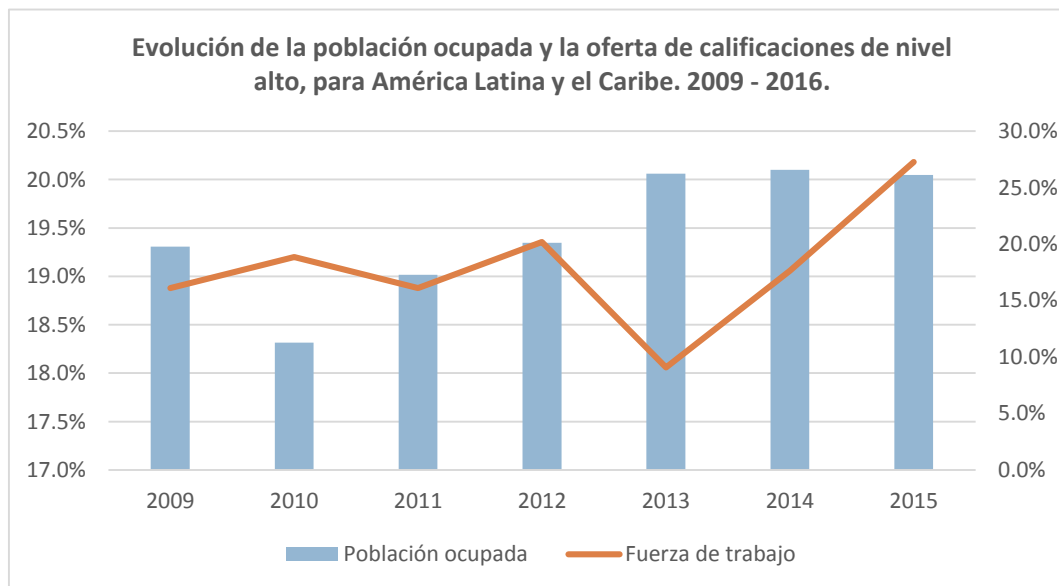
Gráfica 13: Población ocupada y oferta de calificaciones de nivel medio



Fuente: Elaboración propia sobre bases de datos de OIT.

Nota: los datos de oferta de calificaciones refieren a datos para Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, México, Uruguay.

Gráfica 14: Población ocupada y oferta de calificaciones de nivel alto



Fuente: Elaboración propia sobre bases de datos de OIT.

Nota: los datos de oferta de calificaciones refieren a datos para Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, México, Uruguay.

Para el nivel bajo se observa que tanto oferta como demanda han tenido similar evolución a lo largo de 2009 a 2015. Sin embargo, el crecimiento de la fuerza de trabajo ocupada de nivel alto y principalmente el de nivel medio, ha sido extraordinario con respecto al desarrollo de la demanda para estos niveles ocupacionales. Esto puede explicarse por un mayor logro educativo de los trabajadores, que no ha sido reflejado por la demanda de las empresas.

En un primer vistazo, la mayor proporción de trabajadores más calificados (oferta) que no se refleja en la estructura de la población ocupada (demanda) se traduciría en un problema de desajuste por sobrecalificación. Aunque pueden existir limitaciones metodológicas por la aproximación efectuada con la CIUO y la CINE, es innegable que el logro educativo ha sido alto en la región en los últimos años y que la estructura ocupacional de la población ocupada no refleja tal situación. Recuérdese que la estructura empresarial de la región tiende a favorecer las PYME, y que los niveles más altos de productividad, innovación y uso intensivo de cualificaciones complejas se concentran en unas proporcionalmente pocas empresas medianas y grandes cuya incidencia en la estructura ocupacional es imperceptible.

4- CÓMO SIENTEN LA BRECHA DE HABILIDADES LOS EMPLEADORES

Varias encuestas realizadas en la región han identificado que los empleadores enfrentan dificultades para encontrar candidatos calificados, que cuenten con las habilidades necesarias para el mundo laboral, lo cual afecta en tiempo y forma su capacidad de ocupar las vacantes abiertas.

4.1 El recurrente problema de escasez de talento

Diversos estudios sobre la demanda de habilidades por parte de los empleadores revelan que persiste un serio problema de escasez de talento para el sector privado. La OCDE en sus perspectivas para América Latina y el Caribe 2017 anota que un 50% de las empresas formales reportan problemas para cubrir sus puestos, frente a un 36% en los países de esa organización. Por tal razón un tercio de los empleadores tienen que emplear personal calificado del extranjero para suplir la escasez de competencias, y las empresas tardan más que en cualquier otra región para ocupar las vacantes. Por sectores, automóviles y maquinaria acusan la mayor escasez de personal calificado, de ahí que se hace más visible el reto de diversificarse hacia actividades que se consideran más beneficiosas para el desarrollo y el mejoramiento industrial (OCDE/CAF/CEPAL, 2014; Melguizo y Perea, 2016)⁶.

Un 42% de los empresarios consultados en el estudio sobre escasez de talento⁷ que lleva adelante la consultora *Manpower*, dicen sufrir o haber sufrido dificultades para reclutar trabajadores y ponen el énfasis en la falta de habilidades requeridas. Este estudio revela también que los grupos de trabajadores que más cuesta reclutar son los de oficios manuales cualificados y técnicos cualificados.

Cuadro 5: Los 10 perfiles más difíciles de encontrar

1	Oficios manuales cualificados
2	Técnicos cualificados
3	Comerciantes
4	Secretarios/as y personal administrativo
5	Conductores
6	Ingenieros
7	Directivos
8	Operarios de producción/maquinaria
9	Personal contable y financiero
10	Peones

Fuente: Manpower. 2015.

Entre los principales motivos de esta dificultad de reclutamiento se encuentran: la escasez de candidatos disponibles (34%), la falta de habilidades técnicas (24%) y falta de experiencia (22%).

⁶ OCDE, NNUU, CAF. Op. Cit.

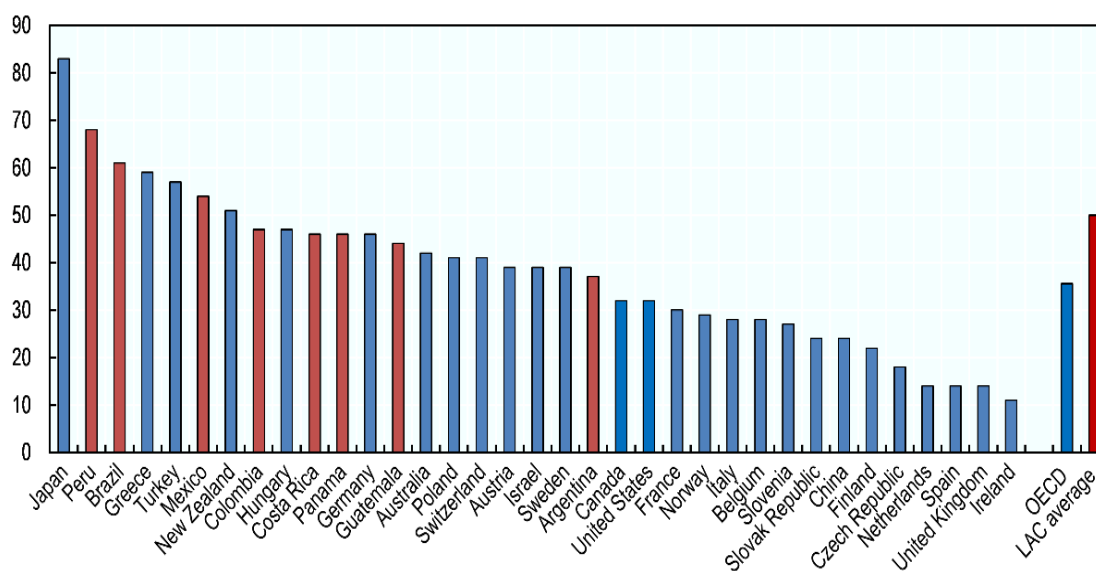
⁷ *Estudio sobre escasez de talento*. Manpower. 2015.

Un estudio realizado por la consultora *Pricewaterhouse Coopers*⁸ en 1.250 empresas de 60 países, revela que para un tercio de sus Directores Ejecutivos las restricciones de talento que se verifican en los mercados, impactan directamente en la reducción de la innovación, y por lo tanto en su capacidad de producción, de competitividad y rendimiento económico.

El mismo estudio destaca que la escasez de talento es uno de los más importantes problemas en la región; que obstaculiza el crecimiento y desarrollo del negocio en estas empresas. Lo preceden: la volatilidad de los mercados, la creciente carga impositiva y la sobrerregulación.

El World Economic Forum (WEF), también ha destacado la dificultad de las empresas de la región para encontrar trabajadores calificados y señala como prioritario para los gobiernos y empresas, enfrentar estas dificultades. El WEF destaca que América Latina tiene la mayor escasez de competencias del mundo en la economía formal, dos de cada cinco jóvenes no estudian ni trabajan, y el 55% de los trabajadores de la región trabajan en la economía informal. Los trabajadores claramente no tienen las habilidades que las empresas necesitan, y las empresas están enfrentando muchas dificultades para encontrar el talento que necesitan para hacer crecer sus negocios.

Gráfica 15: Escasez de habilidades en América Latina y países de la OCDE
(Porcentaje de empresas formales que tienen dificultades para llenar empleos, 2015)



Fuente: Manpower 2016.

Los siguientes recuadros ilustran, a modo de ejemplo, las situaciones que se presentan en Colombia y Panamá, sobre las dificultades de reclutamiento de capacidades necesarias.

⁸ *Delivering results. Growth and value in volatile world.* PWC. 2012.

Colombia: grandes dificultades para reclutar auxiliares y técnicos

En una investigación de la Asociación Nacional de Empresarios (ANDI) se vislumbró la gran dificultad que tiene el sector para hallar auxiliares y técnicos, como frigoristas, de combustión, soldadores, troquelistas, metalisteros, lineros y auxiliares de ensamble. También de camilleros, enfermeros, agentes de *call center*, contadores que conozcan las NIIF, promotores y vendedores, entre muchos otros.

En cuanto a los niveles académicos, Bruce Mac Master, presidente de la asociación, aseguró que *“hay dificultad para encontrar químicos, radiólogos, microbiólogos y todo tipo de ingenieros”*. Esto se debe, señaló, a la falta de experiencia, de conocimiento técnico y de formación en competencias blandas, como el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación efectiva y orientación al servicio, imprescindibles para el sector.

Lo que propone el líder gremial es que *“se flexibilicen los procesos de aprendizaje para que las empresas puedan combinar lo que sus trabajadores requieren y se amplíe la cobertura de formación técnica con calidad”*.

Fuente: ANDI, 2017

Panamá: menos licenciados, más técnicos

En Panamá cuatro de cada diez empresas no lograron encontrar los candidatos ideales en el momento en que los necesitaban.

Datos de Manpower señalan que a nivel mundial la escasez de talento ronda el 40%, en Colombia el 50% y en Panamá el 36%. Mónica Flores, presidenta del grupo para la región, afirmó que *“... 'hemos sobrevalorado el tener una licenciatura y un título universitario, cuando lo que hace falta hoy son técnicos profesionales y especializados'”*.

Para Flores, el retraso de los sistemas educativos respecto a la velocidad con que avanza el mundo es una de las principales razones detrás de la brecha que existe entre lo que necesitan las empresas y lo que ofrece el mercado. *“... 'Los jóvenes no estudian lo que tienen que estudiar, los que ya no somos tan jóvenes no sabemos hacer lo que se tiene que hacer; esto es un círculo no virtuoso todavía'”*.

Flores *“... reveló que las diez ocupaciones en las que no se consigue satisfacer la demanda son, en ese orden, trabajadores certificados en algún oficio, expertos en tecnologías de información, representantes de ventas, ingenieros, técnicos, gerentes, ejecutivos de ventas, secretarías, asistentes personales y personal de apoyo.”*

Fuente: Central América Data Express

4.2 La brecha de habilidades también abarca a las competencias socioemocionales

Por otra parte, también el BID en un estudio sobre empleo en América Latina⁹ señala que las habilidades socioemocionales son las más valoradas por los ejecutivos, y que son las más escasas en los jóvenes. Casi el 90% de los empresarios encuestados declara tener dificultades para encontrar las destrezas que su compañía requiere al contratar trabajadores.

A modo de recomendación, estos estudios coinciden en que las empresas deberán crear o fortalecer los centros para desarrollar las habilidades y el talento que necesitan, como parte fundamental de su plan de negocios. Asimismo, los gobiernos y los hacedores de políticas deberán trabajar para atraer y retener talento. Además, se vuelve necesario mejorar la metodología para anticipar la demanda de estas habilidades a nivel del sistema educativo y de formación profesional.

Cuadro 5: Habilidades socioemocionales más demandadas

✓ <i>Capacidad para interactuar efectivamente, comunicar mensajes, ser persuasivo.</i>
✓ <i>Solución de problemas que implica capacidad de percepción y análisis, así como delinear soluciones.</i>
✓ <i>Trabajar bajo parámetros, entender sus límites y las decisiones a tomar cuando se rebasan.</i>
✓ <i>Apertura al cambio y a la actualización constante.</i>
✓ <i>Pensamiento innovador.</i>

Fuente: Elaboración propia en base a BID 2016; BM 2016.

Tan importante es la influencia de las habilidades socioemocionales en la trayectoria laboral de una persona, que incluso llegan a ser tanto o más determinantes que sus competencias cognitivas. En un estudio realizado por Banco Mundial¹⁰ sobre un grupo de países de América Latina, se observa que las personas que presentan niveles de habilidades cognitivas superiores y/o puntajes superiores en habilidades socioemocionales, consiguen niveles de remuneración más elevados. Asimismo, la presencia de habilidades socioemocionales de nivel alto aumenta la probabilidad que la persona continúe estudios de enseñanza terciaria en comparación con otras personas similares con puntajes más bajos. Incluso la combinación de ambos tipos de habilidades, cognitivas y socioemocionales, logra resultados aún mejores tanto a nivel personal como de productividad para el empleador.

⁹ *Desconectados. Habilidades, educación y empleo en América Latina.* BID. 2016.

¹⁰ *Mentes y Comportamientos en el Trabajo. Fomentando las habilidades socioemocionales para el mercado laboral de América Latina.* Banco Mundial. 2016.

La valoración y el orden de importancia que dan los empleadores a los distintos tipos de habilidades a la hora del reclutamiento, refuerza lo mencionado: habilidades socioemocionales (51%), luego las habilidades cognitivas avanzadas (29%), las habilidades técnicas (16%) y, por último, las habilidades cognitivas básicas (4%).

Es claro entonces que las habilidades requeridas en el mercado laboral actual no sólo refieren a conocimientos específicos y técnicos sobre el empleo, sino también a “*un conjunto de atributos necesarios para manejar situaciones de la vida y trabajos de complejidad creciente*”.

4.3 ¿Será mayor la brecha de habilidades en el futuro?

La que se ha dado en llamar la 4ª revolución industrial incorpora un conjunto de cambios y desafíos para la generación de habilidades y competencias. La OIT ha coincidido en la tendencia disruptiva de las tecnologías de información y comunicación (TIC) y la automatización de la producción con en la creación y desaparición de empleos, aunque estos efectos son todavía difíciles de predecir. La tecnología permite, por un lado, elevar la productividad e impulsar el crecimiento económico, generando más empleo; y, por otro lado, genera el riesgo de la sustitución de trabajadores por las nuevas tecnologías¹¹. La OIT menciona estudios que estiman en un 47% el riesgo de desplazamiento de los empleos actuales¹², así como uno del Banco Mundial que ubica el porcentaje en un rango desde el 40% al 64%¹³.

Manpower¹⁴ señala que el 45% de las tareas que realiza un trabajador diariamente, podrían reemplazarse por las nuevas tecnologías y la automatización. Tres de cada cuatro líderes de empresas creen que esta automatización requerirá nuevas habilidades. Las tareas rutinarias y manuales serán reemplazadas y se verán ponderadas aún más las tareas que requieran altos niveles de creatividad, inteligencia emocional y flexibilidad cognitiva. Las habilidades técnicas tendrán que ser complementadas con fuertes habilidades sociales y de colaboración. A modo de ejemplo del cambio de paradigma, el documento señala que la empleabilidad de las personas probablemente no dependerá de lo que ya saben, sino que de lo que aprenderán en el curso de su vida laboral.

Para la OIT, la transformación en el contenido de las ocupaciones, la creciente demanda por nuevas calificaciones y la obsolescencia de algunas habilidades, hace imperativo modernizar los sistemas educativos y de formación profesional, a la vez que poner más énfasis en la formación para el trabajo con las habilidades técnicas y socioemocionales necesarias. El riesgo de mayor desigualdad surge del hecho que los trabajadores con altas calificaciones tienden a beneficiarse de estos cambios, mientras que aquellos con bajas calificaciones tienden a perder, lo cual también requiere respuestas que compensen o contrarresten esta tendencia en la brecha de habilidades¹⁵.

A modo de ejemplo se cita el caso de un estudio realizado para Uruguay, en el siguiente recuadro.

¹¹ *Panorama laboral de América Latina y el Caribe*. OIT. 2016.

¹² Frey y Osborne (2013) utilizando datos de O*Net para 900 ocupaciones.

¹³ Banco Mundial (2016)

¹⁴ *La revolución de las habilidades*. Manpower. 2017.

¹⁵ *Panorama Laboral*. Op. Cit.

Uruguay: la automatización podrá sustituir el 54% de los empleos en las próximas décadas

La Escuela de Negocios de la Universidad de Montevideo (IEEM) realizó un análisis sobre la probabilidad de extinción de los puestos de trabajo actuales en Uruguay, utilizando metodología desarrollada en la Universidad de Oxford.

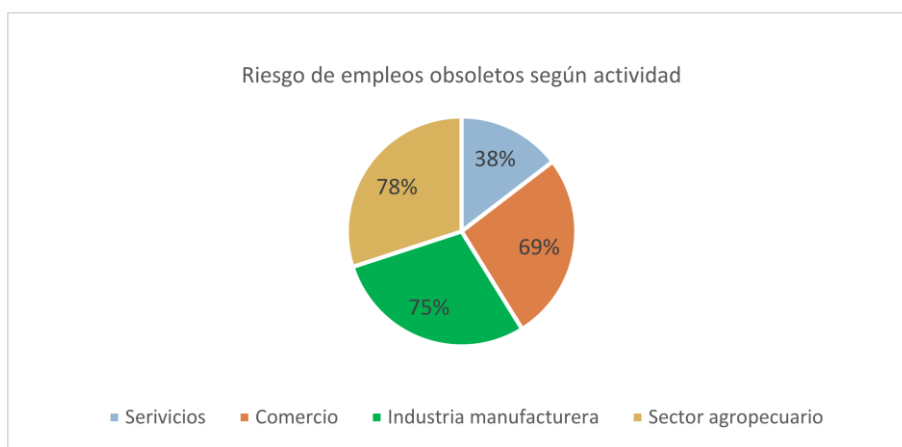
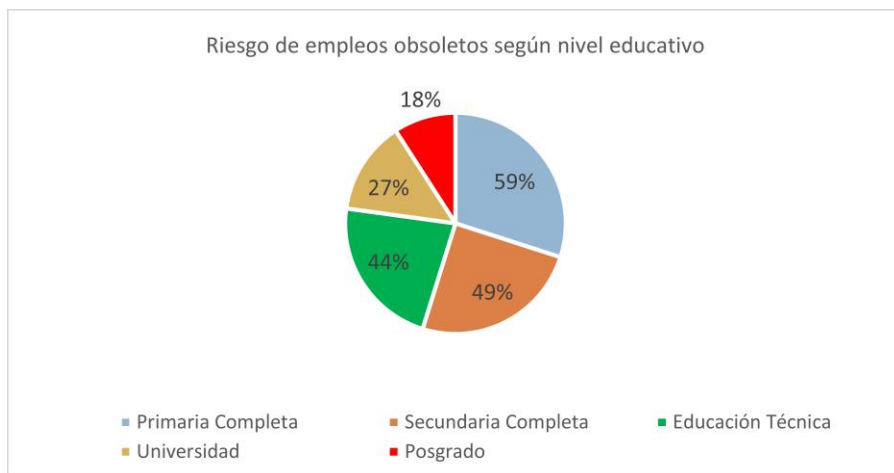
El 54 % de las posiciones de trabajo hoy ocupadas en Uruguay corren un alto riesgo de automatización en los próximos 10 a 20 años.

Los datos indican que las mujeres están empleadas en trabajos con menor probabilidad de robotización que los hombres. Mientras el riesgo de robotización es 46 % en el caso de las mujeres, asciende a 62 % para los hombres.

A pesar de los enormes avances en la materia, todavía los robots están lejos de los humanos en percepción y manipulación. La capacidad creativa es también un cuello de botella para el avance de la robotización. Tanto la originalidad para generar nuevas ideas o desarrollar maneras creativas de solucionar problemas o la habilidad para producir sensaciones nuevas a través del arte son, por ahora, muy difíciles de robotizar.

Por otro lado, aquellos que hoy tienen un nivel educativo más elevado están ocupados en empleos con menor riesgo de quedar obsoletos.

Las siguientes gráficas muestran este riesgo asociado a los distintos niveles educativos alcanzados y la actividad desarrollada.



Para enfrentar esta situación es necesario actuar a nivel de gobierno y parlamento, adaptar las normas laborales y tributarias a los nuevos desafíos, y en la educación. Más allá de la necesaria formación científica que es una condición básica, avanzar en todo lo que se conoce como habilidades blandas. Las empresas deberían hacer sus inventarios de tareas automatizables y también de esas “jaulas de oro” que destruyen la posibilidad de desarrollo vocacional creando sistemas de incentivos perversos.

También a los sindicatos les cabe una responsabilidad, en particular incluir en su agenda la medición continua de ratio de riesgo que hoy Uruguay presenta –se calcula en el 54%– para que año a año la acción conjunta de gobiernos, empresa y trabajadores muestre disminuciones significativas.

5- CONCLUSIONES

La existencia de una brecha de habilidades es claramente una característica del mercado de trabajo de la región. El desafío central apunta a generar políticas y acciones que contribuyan a su acortamiento para prevenir el desempleo y los impactos negativos en la sociedad y la economía.

Para enfrentar el problema con soluciones de mediano y largo plazo, se hace necesario, reconocer que la educación de calidad y con la cobertura requerida, es una de las principales áreas de atención en las políticas públicas de capital humano.

Cada vez existe mayor conciencia sobre el hecho de que las habilidades se han convertido en la moneda global de las economías del siglo XXI. Pero es necesario que los gobiernos adecúen sus sistemas educativos y de formación profesional, para ponerlos en sintonía con las competencias que las empresas requieren y de este modo estimular la productividad y el crecimiento.

Las respuestas en este ámbito son fundamentales para reducir las desigualdades, aumentando los niveles de empleos de calidad, y fomentando la generación de mayores niveles de bienestar social para la región.

Un punto central es el de continuar invirtiendo en la educación y el desarrollo de las competencias de los jóvenes. En general todas las fuentes (OIT, OCDE, BID, BM, CAF) coinciden en que esto resulta esencial para poner en funcionamiento fuentes endógenas de crecimiento y construir una base sólida para el progreso futuro.

Los países de la región deben invertir más esfuerzos en identificar a los estudiantes de bajo rendimiento, mejorar la transición a niveles superiores de educación y fortalecer la educación y la formación técnica. Los programas de capacitación deben combinar el aprendizaje en el aula y en el lugar de trabajo a fin de facilitar la transición hacia empleos formales¹⁶.

El esfuerzo para ampliar la cobertura de la educación ha sido arduo y los recursos del PIB dedicados al desarrollo de habilidades han crecido, pero es necesario elevar la calidad de la educación, mejorar la pertinencia de los programas y generar sistemas de información sobre las habilidades disponibles.

Es necesario articular los sistemas educativos y de formación profesional en una concepción que haga realidad la idea de educación y desarrollo de competencias a lo largo de toda la vida. Los programas educativos y los de formación para el trabajo deben tener una base de competencias socio-emocionales (blandas) que preparen para la vida y para el trabajo.

Además, las competencias técnicas deben re-enfocarse en una visión más general y menos cartesiana que facilite la transversalidad de los conocimientos y su aplicación en ámbitos laborales complejos y no suscritos solamente a un puesto de trabajo.

La formación profesional necesita nuevas alianzas con las empresas, para combinar el aprendizaje de competencias técnicas en el aula con las que se desarrollan en el puesto de trabajo. Los sistemas de aprendizaje de calidad están mostrando su utilidad para facilitar una formación pertinente y mejorar la empleabilidad. En varios países se están relanzando los sistemas de aprendizaje dual, los que deben contar con participación profunda de los empleadores.

Servicios de empleo y orientación ocupacional conectados con las antenas de detección de demandas, deben ser herramientas que se potencien en los países. También la utilización de mecanismos de detección

¹⁶ OCDE. NNUU. CAF. Op. Cit.

temprana de nuevas ocupaciones y demandas por competencias, como los que se aplican en más de 15 países de la región, a partir del Modelo SENAI de Prospectiva.

Los países necesitan una manera eficaz de recopilar información sobre las competencias que poseen los individuos y las que necesitan las empresas. En esta línea hay un gran espacio de trabajo ya que actualmente no se tienen datos agregados sobre el impacto y características de los sistemas de formación, tanto en lo nacional como en lo regional. Esto ayudaría a identificar y dimensionar mejor las brechas, y permitiría mejores bases para planificar las necesidades futuras.

La OIT y la OCDE han llamado la atención para la generación de oportunidades y actividades de emprendimiento. Ligar opciones de generación de proyectos productivos con actividades de formación, no solo hace que la capacitación sea más efectiva y significativa sino que también permite nuevas fuentes de empleo y aplicación de las habilidades desarrolladas¹⁷.

Las políticas públicas han de incidir en reformas para que los sistemas de formación sean más eficaces y pertinentes. Estos sistemas necesitan contar con la participación e involucramiento de empleadores y trabajadores tanto desde su dirección como en las decisiones de nivel sectorial y de implicación en las cadenas de valor.

En suma, es necesario contar con acciones públicas decididas que fortalezcan las instituciones y políticas para mejorar la articulación entre el sistema educativo y el mercado laboral, para favorecer itinerarios formativos que combinen el aula con el puesto de trabajo, incorporar nuevas competencias y capacidades a los currículos formativos, desarrollar sistemas de certificación de competencias, mantener flexibilidad y adaptabilidad en la oferta educativa. (OIT 2016, 2017 OCDE y CEPAL 2012).

¹⁷ *Perspectivas económicas de América Latina y el Caribe*. OCDE. NNUU. CAF. 2017.

6- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BID. *Is the glass half empty or half full? School enrollment, graduation, and dropout rates in Latin America*. Marina Bassi, Matías Busso, Juan Sebastián Muñoz. 2013
- BID. *Empleos para crecer*. Veronica Alaimo, Mariano Bosch, David S. Kaplan, Carmen Pagés, Laura Ripani. 2ª edición, 2015.
- BID. *Desconectados. Habilidades, educación y empleo en América Latina*. Marina Bassi, Matías Busso, Sergio Urzúa y Jaime Vargas. 2016.
- CEDEFOP. *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*. 2010.
- CEPAL. *Desigualdad, concentración del ingreso y tributación sobre las altas rentas en América Latina*. Juan Pablo Giménez. 2015.
- Manpower Group. *Estudio sobre escasez de talento*. 2015.
- Manpower Group. *La revolución de habilidades: digitalización y por qué las habilidades y el talento son importantes*. 2016.
- OCDE. *Mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida. Un enfoque estratégico de las políticas de competencias*. 2012.
- OCDE. *Fomentando un crecimiento inclusivo de la productividad en América Latina*. 2016
- OCDE. *Diagnóstico de la OCDE sobre la Estrategia de Competencias, Destrezas y Habilidades de México*. 2017.
- OCDE/CEPAL/CAF. *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. 2016
- OIT. *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*. 2008.
- OIT. *Panorama Laboral 2016*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016.
- OIT. *Panorama Laboral Temático. Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe*. Lima: OIT, 2015. 72 p
- OIT/Cinterfor. *Futuro de la formación profesional (por publicar)*. 2016
- OIT/Cinterfor. *Panorama de la formación profesional. (por publicar)*. 2017
- PWC. *Delivering results. Growth and value in volatile world*. 2012.
- World Economic Forum. *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. 2016.

