

Métodos para anticipar demanda de habilidades

Graciana Rucci

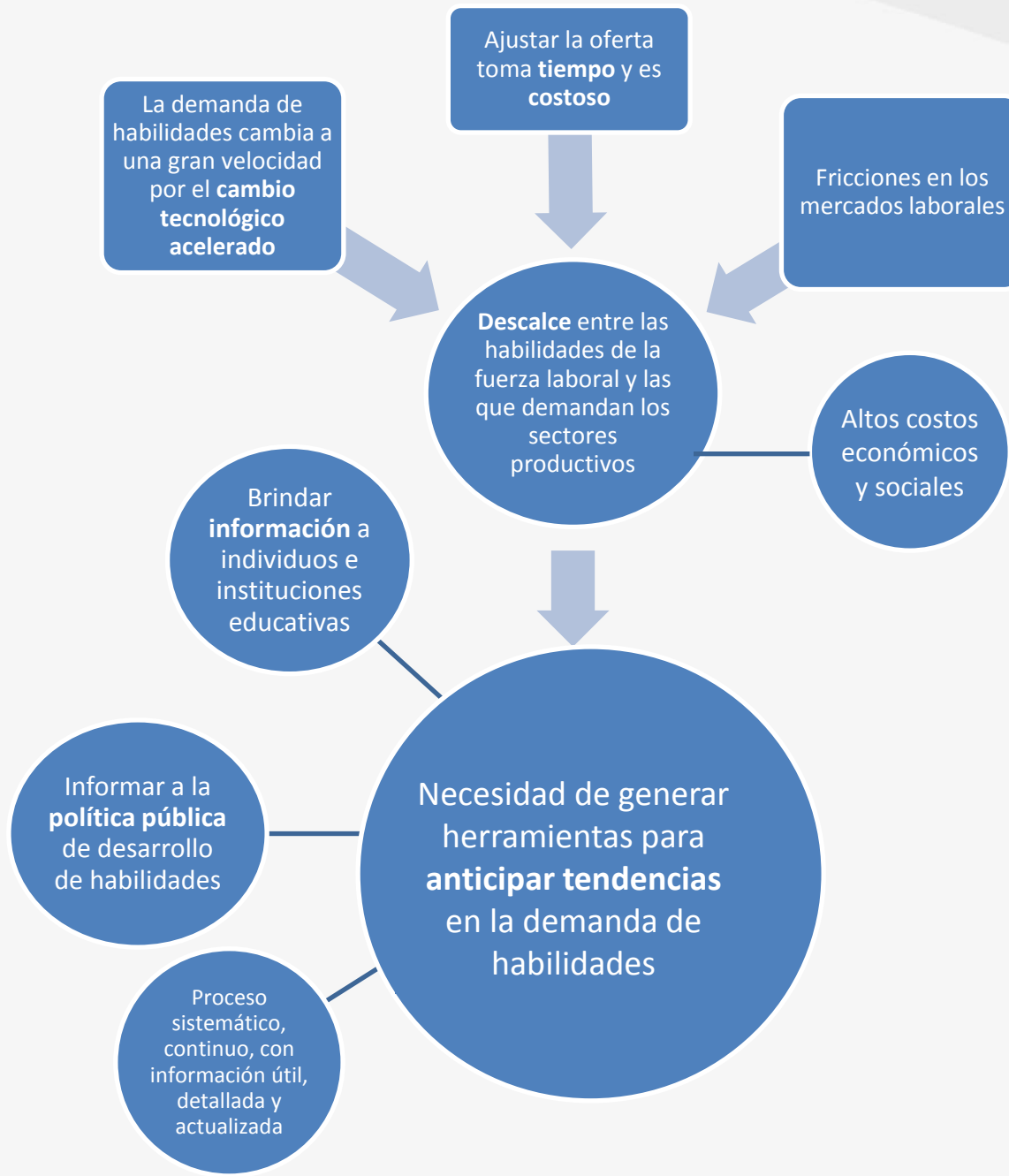
gracianar@iadb.org

Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social, BID

Buenos Aires
Marzo 2016

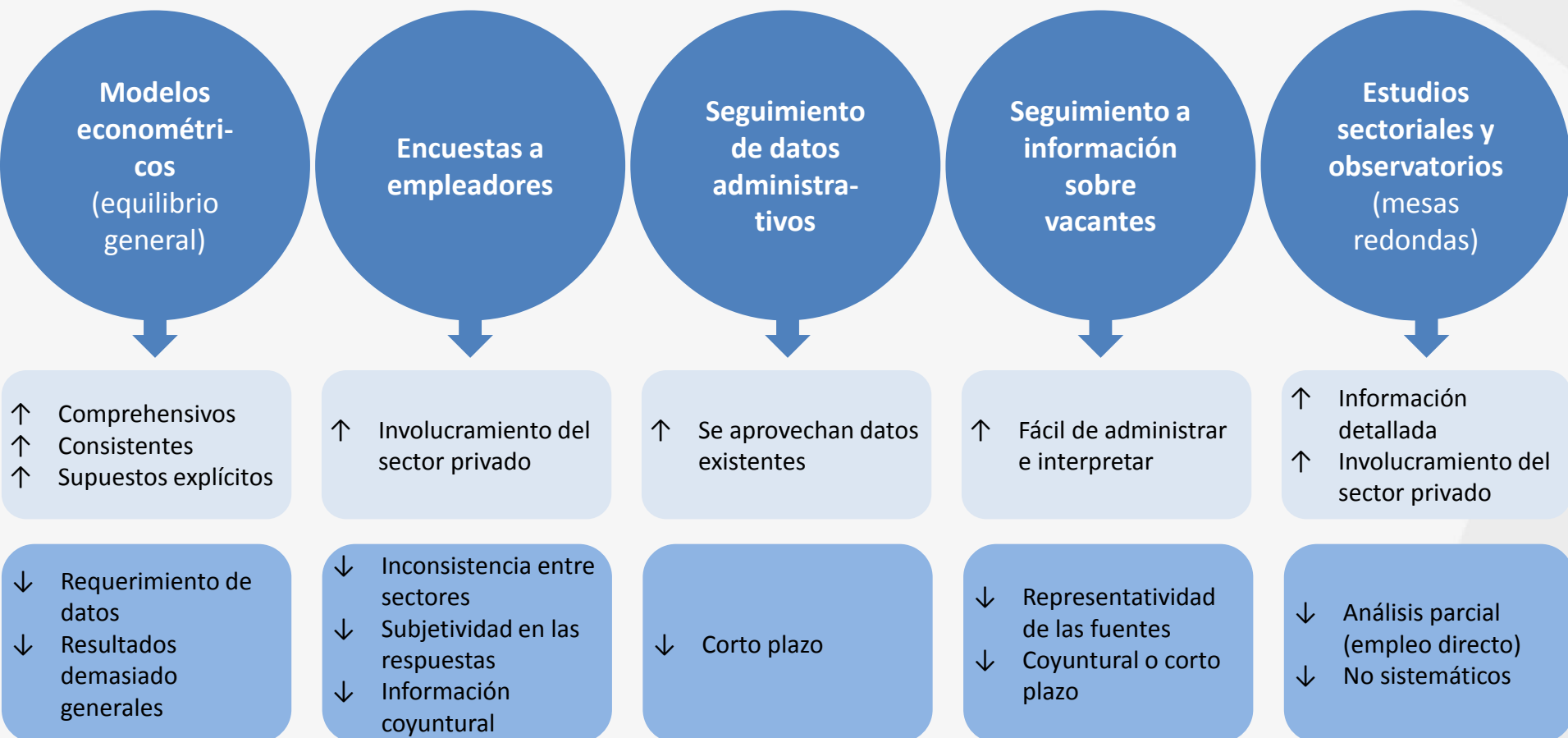


1. Introducción



2. Métodos para anticipar demandas (resumen)

Existen diferentes metodologías, desde las más cuantitativas a las más cualitativas...



La tendencia es combinar estos métodos en un enfoque **mixto**

3. Modelos econométricos macroeconómicos

- ✓ Estos modelos parten de pronósticos sobre la actividad económica agregada y proyectan demandas laborales a nivel sectorial
- ✓ Luego, utilizando encuestas de hogares, se generan pronósticos sobre la demanda de empleo desagregadas por ocupación
- ✓ Muchos países también proyectan la oferta de empleo, lo que permite identificar brechas
- ✓ El principal reto de estos modelos es poder anticipar cambios tecnológicos
- ✓ La información producida no tiene el detalle que se requiere para diseñar políticas educativas y de capacitación

Ejemplo: Modelo de pronóstico de demanda y oferta de habilidades en la UE (CEDEFOP)

- El módulo macroeconómico produce proyecciones de empleo para 42 sectores económicos.
- Los módulos 2 y 3 recogen esta proyección agregada y la transforma en proyecciones de empleo por **ocupación** y por nivel de **cualificación** (alta, media, baja).
- Se proyecta la oferta agregada de empleo y por nivel educativo.
- Finalmente se proyecta el desbalance entre oferta y demanda de cualificaciones

Ejemplo: *Canadian Occupational Projection System (COPS)*

- El COPS solo proyecta demanda de ocupaciones, sin llegar a anticipar demandas de cualificaciones.
- También integra proyecciones de oferta, lo que le permite estimar desbalances
- Arroja proyecciones para 238 ocupaciones
- La metodología es similar a la de CEDEFOP y el Bureau of Labor de Estados Unidos.

4. Encuestas a empleadores

- ✓ La mayoría de los países desarrollados realizan algún tipo de encuesta a empleadores para identificar demanda de habilidades en el **corto plazo**
- ✓ En general no se utiliza para *anticipar* demandas en el largo plazo, sino para diseñar programas de capacitación o identificar **brechas** de empleo o habilidades
- ✓ Objetivo: recolectar información sobre vacantes, contrataciones, dificultades en el reclutamiento y causas de esas dificultades
- ✓ En algunos casos se hace un esfuerzo por describir las habilidades requeridas en cada puesto de trabajo.
- ✓ El valor analítico de este instrumento aumenta si se realizan de manera repetida

Ejemplo: *The National Employer Skills Survey (UKCES)*

- Encuesta telefónica, 96 mil firmas
- Periodicidad: dos veces por año
- Principales áreas del cuestionario:
 - Características del lugar de trabajo, perfil ocupacional de los empleados, reclutamiento de jóvenes
 - Vacantes, déficit externos de habilidades
 - Problemas con empleados de la firma, déficit interno de habilidades
 - Actividades de capacitación

Ejemplo: Necesidades de habilidades en la UE (CEDEFOP)

- Iniciativa innovadora para identificar requerimiento de habilidades, competencias y cualificaciones en los puestos de trabajo.
- Principales módulos del cuestionario:
 - Información general de la firma, actividades de capacitación
 - Importancia de 17 tareas genéricas, nivel de preparación de los empleados para asumir esas tareas
 - Importancia de tareas específicas asociadas a un grupo ocupacional de referencia
 - Información sobre posibles innovaciones y su impacto sobre el grupo ocupacional de referencia en términos de requerimientos de habilidades

5. Seguimiento de información sobre vacantes

- ✓ En algunos países se conformaron observatorios para hacer seguimiento a los sistemas de información sobre vacantes, ya sea sobre el servicio público de empleo o sobre bolsas privadas.
- ✓ El resultado es la identificación de las ocupaciones/habilidades que tengan mayor demanda en el mercado y de indicadores de escasez.
- ✓ Apuntan a diferentes públicos (individuos, instituciones de capacitación, sector público).

Ejemplo: *Job Vacancy Monitoring Program* (Nueva Zelanda)

- Además de informar al sector público y privado sobre posibles déficits de habilidades, es un insumo esencial de la política migratoria, que busca atraer individuos con habilidades que en el país son escasas.
- Dos componentes:
 - **Monitor de Vacantes de Trabajo:** análisis mensual de los anuncios de vacantes reportados en periódicos y plataformas de Internet.
 - **Encuesta a Empleadores que Recientemente han Publicados:** entrevista a empleadores que han publicado vacantes, para identificar las que han sido llenadas, la idoneidad de los aplicantes, etc.

Ejemplo: *AMS Skill Barometer* (Austria)

- Es un instrumento que busca proveer a un conjunto amplio de usuarios de información en Internet sobre demandas de calificaciones en el corto plazo.
- La herramienta nació con el objetivo de aprovechar la información que ya estaba disponible, consolidarla y publicarla pensando en un público amplio que incluye: gobierno, empresas, empleados, buscadores de empleo, individuos interesados en invertir en capacitación, educadores y proveedores de capacitación, periodistas e investigadores.
- La información proviene de múltiples fuentes.
- El instrumento no levanta nueva información sino que compila, evalúa, edita y publica información existente.
- Alto nivel de desagregación

6. Estudios sectoriales

- ✓ Entre las principales ventajas suele estar el **involucramiento activo** del sector productivo, que puede brindar un espacio
- ✓ Entre las desventajas, que son análisis parciales (sector o región), suelen considerar únicamente el **empleo directo** del sector y pueden involucrar juicios subjetivos en el análisis.
- ✓ En general combinan metodologías cuantitativas y cualitativas

Ejemplo: Comisión Europea

- Estudios para anticipar tendencias en el mercado laboral en 19 sectores
- Los estudios utilizaron una metodología común:
 - Analizar las principales tendencias económicas y de empleo en el sector
 - Identificar los principales motores de cambio en el sector (tecnológicos, organizacionales, etc.)
 - Identificar cambios en los perfiles de ocupaciones, habilidades y competencias
 - Construir escenarios y sus posibles implicaciones para las tendencias en empleo
 - Identificar implicaciones para las políticas educativas y de capacitación

Ejemplo: *Skills Councils* en el Reino Unido

- Son organizaciones independientes, lideradas por el sector privado, que representan los intereses de los empleadores en el diseño de políticas de formación de habilidades.
- Para el análisis de los requerimientos de habilidades sectoriales:
 - Proyecciones cuantitativas (*working futures*)
 - Proyecciones regionales y sectoriales (ej. *Construction Skills*)
 - Encuestas a empleadores
 - Métodos cualitativos de consulta con expertos y actores relevantes del sector
 - Desarrollo de escenarios
- Hay heterogeneidad en el funcionamiento de los SSC

7. Institucionalidad

Agencias Públicas

Departamento de empleo de Canadá, Bureau of Labor Statistics de Estados Unidos, Instituto Federal de Educación Vocacional y Capacitación (BIBB) de Alemania, KEIS (Corea)

Entidades Público-Privadas

UK Commission for Employment and Skills (UKCES) en el Reino Unido, Grupo de Expertos sobre Necesidades de Habilidades Futuras de Irlanda (EGFSN), Australian Workforce and Productivity Agency (AWPA) en Australia

Consejos o mesas empresariales

Sector Skills Councils (Reino Unido), *Industry Trade Organizations* (Nueva Zelanda), *Industry Skills Councils* (Australia)

¡MUCHAS GRACIAS!



Anexo: Links de interés

Análisis sobre necesidades de habilidades en Europa-CEDEFOP

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/identifying-skills-needs/index.aspx>

Análisis sobre necesidades de habilidades en el Reino Unido-UKCES

<https://www.gov.uk/government/collections/the-future-of-jobs-and-skills>

Proyecciones sobre necesidades de habilidades en el Reino Unido-*Working Futures* -University of Warwick

<https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/wf/>

Análisis sobre necesidades de habilidades en Nueva Zelanda –Departamento de Trabajo de Nueva Zelanda

<http://www.dol.govt.nz/lmr/>

Proyecciones sobre necesidades de habilidades de Canadá

<http://www23.hrsdc.gc.ca/w.2lc.4m.2@-eng.jsp>

Encuesta a empleadores sobre necesidades de habilidades del Reino Unido --*UKCES Employer Skill Survey*

<https://www.gov.uk/government/collections/ukces-employer-skills-survey-2013>

Estudios sectoriales de necesidades de habilidades en Europa

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=731&furtherNews=yes>

Industry Training Organizations ---Nueva Zelanda

<http://www.nzqa.govt.nz/for-business/ito.do>

AMS *Skills Barometer*

<http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereiche.php>

