

INFORME MENSUAL DEL
MERCADO LABORAL

**BRECHA DE HABILIDADES LABORALES:
CARACTERÍSTICAS Y OPCIONES
DE POLÍTICA**

AGOSTO 2018

INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

FEDESARROLLO

DIRECTOR EJECUTIVO
Leonardo Villar

SUBDIRECTORA
Camila Pérez

DIRECTOR DE ANÁLISIS MACROECONÓMICO Y SECTORIAL
Juan Sebastián Corrales

ANALISTAS ECONÓMICOS

Viviana Alvarado
Santiago Gómez
Diego Gutiérrez
Miguel Otero
Manuela Restrepo

ACRIP

DIRECTORA EJECUTIVA
Adriana España Ardila

JUNTA DIRECTIVA

Carlos Schmidt | Presidente
Juan Carlos Álvarez | Vicepresidente
Faber Arias
Livi Betancur
Luis Geovanny Cujar
Eduardo Lleras
Germán Paris
Hugo Salcedo
Gladys Vega
Isabel Rocío Velosa

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com

IMPRESIÓN

Gráficas Ducal Ltda.



EDITORIAL:

BRECHA DE HABILIDADES LABORALES: CARACTERÍSTICAS Y OPCIONES DE POLÍTICA*

Introducción

La brecha de habilidades laborales puede definirse como el descalce entre las habilidades demandadas por los sectores productivos y las habilidades con las que cuenta la fuerza de trabajo. Entender las causas por las cuales se genera esta brecha y conocer posibles soluciones resulta relevante dado que la existencia de una brecha grande y persistente tiene implicaciones negativas sobre el crecimiento de la productividad de un país y sobre el bienestar de su población.

Dentro de las principales causas para que se presente un descalce entre demanda y oferta de trabajo se encuentra el cambio tecnológico. Estas transformaciones se suelen dar en las estructuras productivas a una velocidad mayor a la capacidad de respuesta de los individuos para ajustar su oferta de habilidades para el trabajo. Los ajustes por parte de la mano de obra requieren de información y un proceso de formación que demanda tiempo y esfuerzo.

Con el propósito de reducir la brecha de habilidades para el trabajo y limitar sus implicaciones negativas, son varias las propuestas de política pública que han surgido. El espectro de estas propuestas va desde dejar operar libremente al mercado de trabajo -para que la oferta y la demanda se ajusten a través de los salarios, que serían mayores para habilidades escasas y muy demandadas, y viceversa-, hasta

una intervención estatal fuerte que implemente mecanismos de anticipación de demanda de habilidades y desarrolle y ejecute programas de formación laboral para el trabajo.

El objetivo de este Editorial es analizar las características de la brecha de habilidades en diferentes países, haciendo énfasis en Colombia, y revisar las principales propuestas que se han planteado como medidas para reducirla.

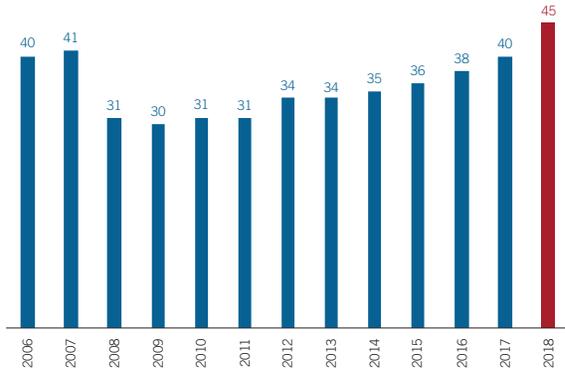
Caracterización de la brecha de habilidades

Los resultados para 2018 de la encuesta sobre escasez de talento humano del grupo ManPower muestran que, a nivel mundial, el 45% de los empleadores encuestados presenta dificultad para ocupar las vacantes. Este resultado refleja un aumento continuo del problema a lo largo de los últimos 12 años (Gráfico 1). En términos específicos de la brecha de habilidades, los resultados indican que el 27% de los empleadores encuestados en el mundo considera que los aplicantes no cuentan con las habilidades duras y blandas necesarias para ocupar las posiciones (Gráfico 2).

Los resultados de la encuesta de ManPower también muestran que en América Latina la brecha de habilidades para 2018 es de alrededor de 31%, cifra ligeramente superior al promedio de los países de la OCDE (28%). En el

* La elaboración de este informe contó con la colaboración de Manuela Restrepo.

Gráfico 1. Dificultad para ocupar vacantes en el mundo (%)

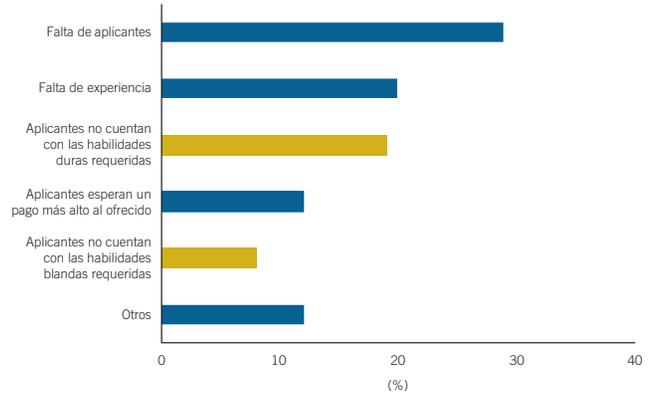


Fuente: ManPower Group.

caso de Colombia, 20% de los empleadores encuestados identifica la escasez de habilidades para el trabajo como la causa para no lograr ocupar la vacante (Gráfico 3). De esta manera, esta fuente de información sugeriría una brecha de habilidades menor para Colombia que para el promedio regional. Sin embargo, Arango y Hamann (2012), llevaron a cabo una encuesta a especialistas sobre el mercado de trabajo en Colombia y encontraron que 67% de los encuestados identifican el desemparejamiento entre habilidades de la oferta de mano de obra y las necesidades de la demanda como causa principal del desempleo en el país (Gráfico 4).

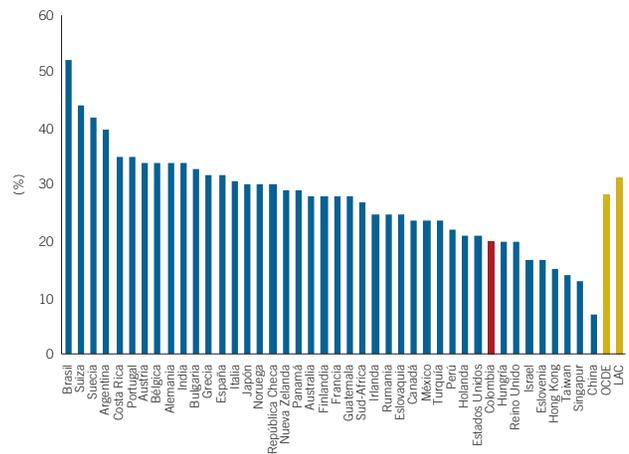
En cuanto a las causas generadoras de la brecha de habilidades, la OCDE (2016) identifica, entre otros factores, los cambios en la división global del trabajo, la creciente dependencia en la globalización de los empleos internos, los ciclos económicos que durante los periodos de crisis tienden a generar ajustes en las estructuras productivas, cambios en la organización de las empresas, innovación tecnológica, cambios demográficos causados por ejemplo por procesos migratorios, y cambios en los modelos de consumo. De todas estas posibles causas se le atribuye un mayor peso a los cambios tecnológicos, cuya velocidad supera la capacidad de ajuste de la oferta de la mano de obra.

Gráfico 2. Principales causas de la escasez de talento



Fuente: ManPower Group.

Gráfico 3. Escasez de habilidades



Fuente: ManPower Group. Cálculos: Fedesarrollo.

Gráfico 4. Causas del desempleo en Colombia



Fuente: Adaptación Arango y Hamann (2012).

¿Qué opciones existen para cerrar la brecha de habilidades?

En principio, el mercado laboral podría corregir por sí mismo este problema, sin intervención del Estado, a través del ajuste en los salarios, los cuales serían mayores para aquellas habilidades más demandadas y escasas en la oferta de mano de obra. Sin embargo, para que este mecanismo opere de manera efectiva es necesario que el mercado laboral cuente con ciertas características como, por ejemplo, fácil movilidad de la mano de obra a nivel internacional y al interior del país y, para esta última, niveles de desarrollo de las diferentes regiones que no desestimen esta movilidad laboral como consecuencia, por ejemplo, de carencia de amenidades en las ciudades pequeñas o en las zonas rurales.

Dado que los mercados laborales presentan rigideces asociadas por ejemplo a salarios mínimos y a una fuerte segmentación geográfica de la oferta de trabajo, el mecanismo de ajuste a través de salarios relativos opera de manera lenta y poco efectiva. En ese contexto, la Organización Mundial del Trabajo (OIT), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) han liderado la discusión de políticas que puedan contribuir a cerrar la brecha de habilidades. En general, las propuestas coinciden en dos elementos: 1) la importancia contar con programas de formación para el trabajo que incorporen la información de demanda por parte del sector productivo y permita ajustar la oferta de habilidades en la mano de obra disponible, y 2) diseñar e implementar mecanismos de emparejamiento entre la oferta y la demanda de trabajo.

De acuerdo con el BID (2015), en América Latina, la forma predominante de apoyo a la formación para el trabajo ha sido el subsidio a la oferta de capacitación a través de la creación de los Institutos Nacionales de Capacitación. Estos institutos son órganos públicos financiados en la mayoría de los casos a partir de un impuesto específico a la nómina (tal como sucedía con el SENA en Colombia, hasta la reforma tributaria de 2012, el Infotep en República

Dominicana, el INA en Costa Rica, el Inadeh en Panamá, y el SNPP en Paraguay, entre otros). La creación de estos institutos se dio a mediados del siglo XX, cuando la región avanzaba en su proceso de industrialización y el BID señala que “al igual que otros aspectos de la política y legislación laboral de la región, desde su origen han experimentado pocos cambios en cuanto a su gestión, a pesar de las enormes transformaciones que ha sufrido el modelo productivo local”, por lo que resulta relevante modernizar estas organizaciones para que mantengan un papel activo y relevante como proveedores de formación.

Ahora, la tarea de formación para el trabajo puede llevarse a cabo no solo por parte de una entidad estatal, sino a través de programas desarrollados por las mismas empresas privadas, las cuales conocen los requerimientos de habilidades y son quienes absorben la mano de obra capacitada. En este sentido, las diferencias entre América Latina y países desarrollados son preocupantes. De acuerdo con la OIT (2017), a pesar de que la capacitación empresarial ha venido creciendo en los últimos años, aproximadamente 11% de los trabajadores en América Latina recibe formación por parte de las empresas, mientras que en el promedio de los países de la OCDE estas cifras están por encima del 50%. En el caso del empleo público las diferencias son más dramáticas. Por ejemplo, para el caso colombiano, la Comisión para el Gasto y la Inversión Pública destacó la baja asignación de recursos para capacitación de los servidores públicos. De acuerdo con el documento final de esa Comisión, menos de 1% de los gastos de nómina por empleado es destinado a capacitación, bienestar y estímulos no salariales.

Por otra parte, una alternativa diferente a los programas de formación para el trabajo son las políticas de intermediación laboral que buscan reducir las asimetrías de información y así mejorar el emparejamiento de oferta y demanda de habilidades. Las políticas de intermediación laboral operan a través de la asistencia en la búsqueda de empleo, así como la asesoría y apoyo a las empresas en el proceso de selección

de personal. De acuerdo con el BID (2015), las políticas de intermediación laboral deben ser entendidas como un sistema que incluye los servicios públicos de empleo, los servicios privados de intermediación y las organizaciones de la sociedad civil que realizan vinculación laboral. Colombia cuenta con el Servicio Público de Empleo desde 2013 (Ley 1636) e integra la red pública y privada de prestadores de servicios de colocación laboral en el país. El servicio público de empleo en Colombia, como el resto de los de América Latina, se encuentra en una etapa inicial de desarrollo, pero cuenta con un gran potencial para ayudar a cerrar la brecha de habilidades pues apunta a resolver asimetrías grandes de información, usualmente con bajos costos, y puede tener un rol importante para la movilidad laboral.

Finalmente, las diferentes organizaciones (OIT, OCDE y BID) que han trabajado este tema a profundidad hacen

énfasis en la necesidad de contar con mecanismos que sirvan para anticipar la demanda de habilidades y de esta forma ayudar a mejorar la efectividad de los programas de formación para el trabajo. Estas herramientas incluyen métodos cuantitativos y cualitativos. Entre los primeros se encuentran los modelos de predicción que utilizan evidencia macroeconómica para intentar anticipar cambios en la demanda de habilidades por parte del sector productivo. Sin embargo, estos métodos son limitados en el nivel de detalle que pueden ofrecer, por lo cual son importantes los métodos cualitativos que contemplan estudios sectoriales y encuestas empresariales. Estos métodos cualitativos permiten generar mejor información de demanda y además crean espacios de diálogo para que entre los diferentes actores (sector público, empleadores, proveedores de capacitación, entre otros) se delibere sobre opciones de políticas para el trabajo (Gonzales-Velosa y Rucci, 2016).

Bibliografía

Alaimo, V., Bosch, M., Kaplan, D., Pagés, C. & Ripani, L. (2015). *Empleos para crecer*. BID: Washington.

Arango, L. E & Hamann, F. (2012). *El mercado de trabajo en Colombia: Hechos, Tendencias e Instituciones*. Banco de la República: Bogotá.

Carzoglio, L. & Vargas, F. (2017). *La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: Revisión y análisis en la región*. OIT: Ginebra.

Gonzales-Velosa, C. Rucci, G. (2016). *Métodos para Anticipar Demandas de Habilidades*, Banco Interamericano de Desarrollo, Nota Técnica No. IDB-NT-954

McGuinness, S., Poulidakas, K. & Redmond, P. (2017). *How useful is the concept of skills mismatch?* OIT: Ginebra.

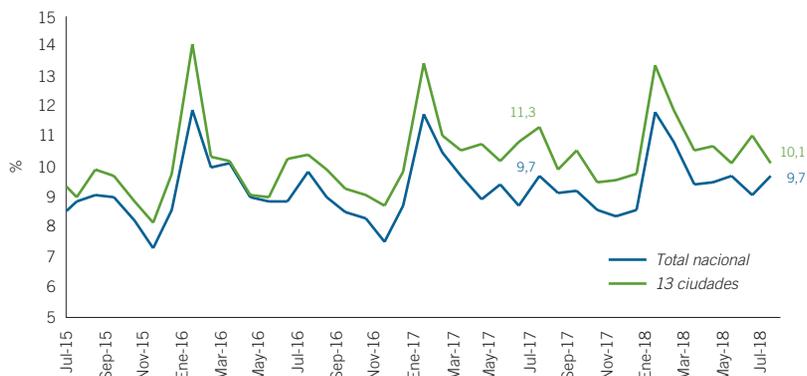
OCDE. (2016). *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skills Needs*. OCDE: Paris.

OCDE, CAF & ECLAC. (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, Competencias y Emprendimiento*. OCDE: Paris.

Informe Final de la Comisión del Gasto y la Inversión Pública, Fedesarrollo, 2018.

COYUNTURA DEL MERCADO LABORAL

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

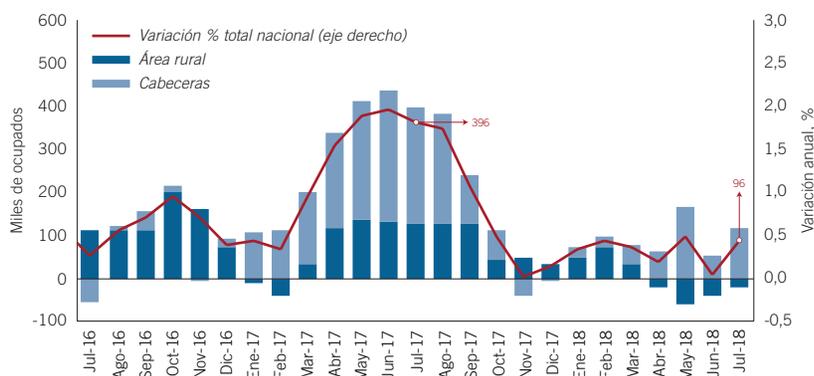


Fuente: DANE.

El desempleo se situó en 9,7% en el mes de julio, prácticamente igual al del mismo periodo del año anterior.

Por su parte, en el mes de julio la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 10,1%, una caída de 1,2 pps con respecto a julio de 2017.

Gráfico 2. Cambio anual en el total nacional de ocupados (Trimestre móvil)

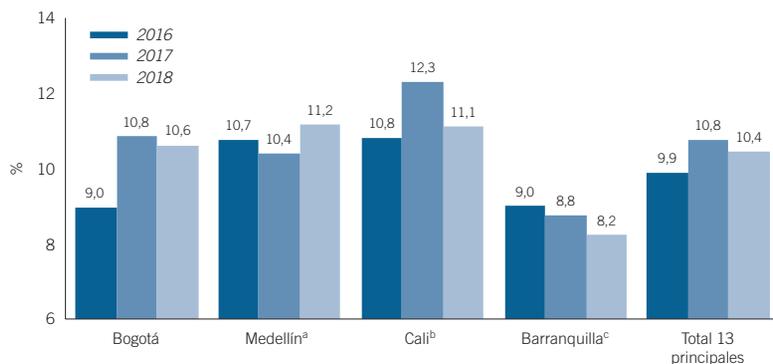


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

Durante el trimestre mayo-julio, el total de ocupados en Colombia aumentó en 96 mil, equivalente a una variación porcentual anual de 0,4%.

Cabe destacar que en julio la generación de empleo en las áreas rurales se contrajo por cuarto mes consecutivo.

Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades (Trimestre mayo-julio)



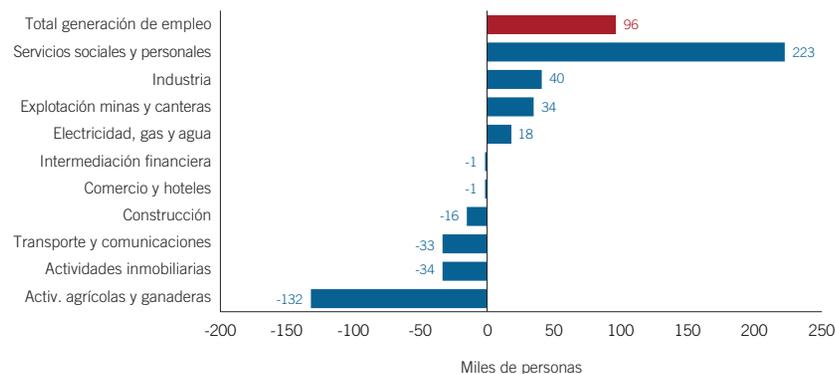
^a Incluye Valle de Aburrá; ^b incluye Yumbo; ^c incluye Soledad.

Fuente: DANE, GEIH.

En el trimestre mayo-julio, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 10,4%, 0,4 pps menos a lo registrado durante este periodo del año anterior.

Las tres ciudades con mayor desempleo fueron: Quibdó (18,6%), Armenia (16,5%) y Cúcuta AM (15,5%). La reducción más notoria en la tasa de desempleo se observó en Cali, donde pasó de 12,3% a 11,1%.

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (Trimestre mayo-julio)



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

La rama de la economía que tuvo la mayor generación de empleo en el trimestre mayo-julio, respecto al mismo periodo un año atrás, fue la de servicios sociales y personales.

Por el contrario, los sectores que tuvieron la mayor reducción en el número de ocupados fueron actividades agrícolas, ganaderas y afines (132 mil puestos), actividades inmobiliarias y empresariales (34 mil puestos) y transporte y comunicaciones (33 mil puestos).

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional (Trimestre mayo-julio)

	Total nacional	13 ciudades
Empleado particular	44	31
Empleado del gobierno	72	53
Empleado doméstico	20	19
Cuenta propia	14	8
Empleador	53	41
Trabajador familiar sin remuneración	-85	-1
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-15	3
Jornalero	1	-3
Otro	-7	-2
Total	96	149

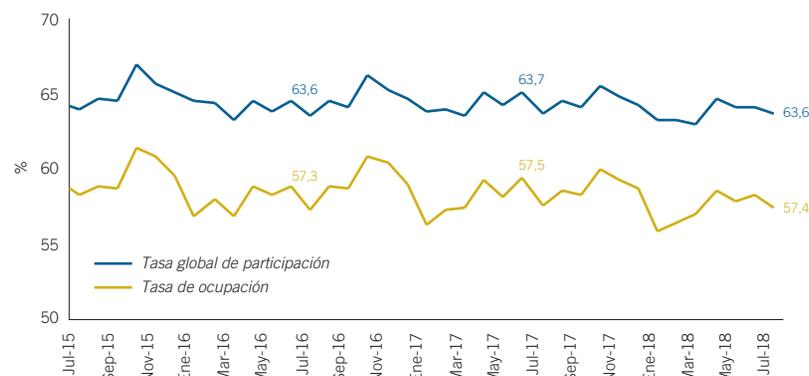
Nota: Datos en miles de personas.

Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

Para el total nacional, en el trimestre mayo-julio, frente al mismo periodo del año anterior, el número de trabajadores por cuenta propia aumentó en 0,1% (14 mil puestos), y los empleados particulares aumentaron en 0,5% (44 mil puestos).

Por su parte, la generación de empleo asalariado aumentó en 1,25% (136 mil puestos), mientras que el empleo no asalariado disminuyó en 1,01% frente al mismo periodo de 2017 (-117 mil puestos).

Gráfico 5. Tasa global de participación y de ocupación

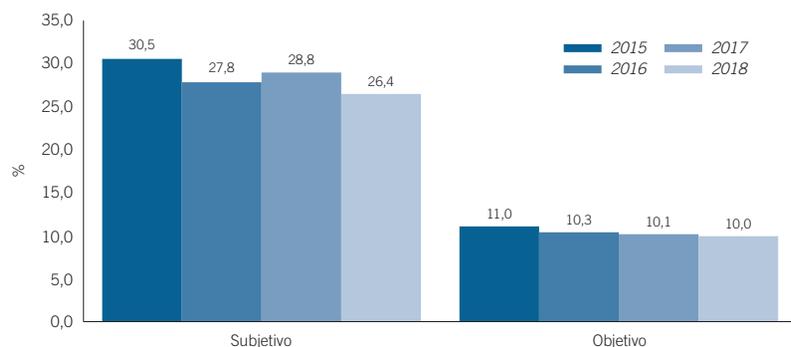


Fuente: DANE.

La tasa de ocupación (TO) para el mes de julio se ubicó en 57,4%, 0,1 pps por debajo del registro doce meses atrás.

A su vez, la tasa global de participación (TGP) presentó una reducción de 0,1 pps frente al mismo mes del año anterior y se situó en 63,6%. Con este resultado, la TGP completa doce meses consecutivos con valores menores a los registrados en el mes correspondiente del año anterior.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia*



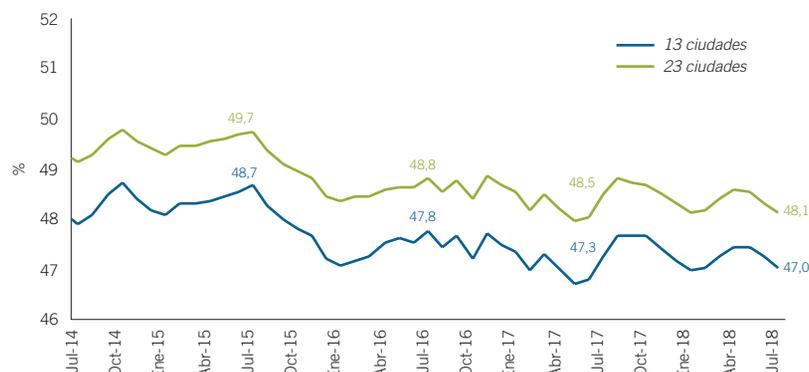
* Mes de referencia: julio.

Fuente: DANE.

En julio, la tasa de subempleo subjetivo presentó una contracción de 2,5 pps respecto al mismo mes de 2017, situándose en 26,4%. Los tres componentes de este indicador (insuficiencia de horas, empleo inadecuado por competencias y por ingresos) presentaron reducciones durante dicho periodo.

Por su parte, el porcentaje de personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para mejorar su condición, mostró una caída de 0,1 pps, con lo cual la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 10,0%.

Gráfico 7. Informalidad en las 13 y 23 principales ciudades* (Trimestre móvil)



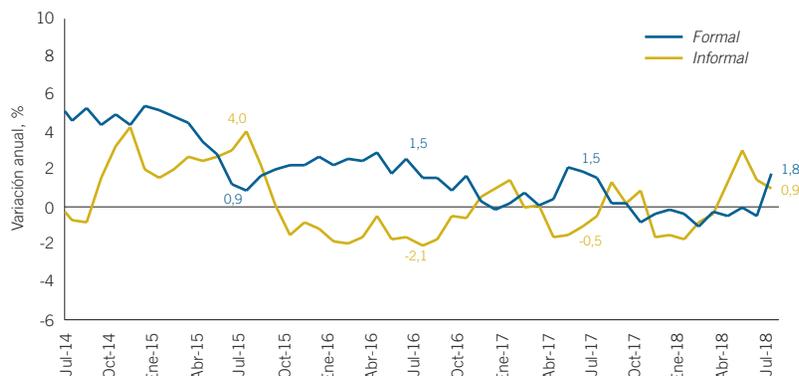
* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.

Fuente: DANE, GEIH.

La tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó en 47,0%, una caída de 0,2 pps con respecto al mismo periodo de 2017.

Por su parte, para las veintitrés ciudades principales la tasa de informalidad alcanzó 48,1%, 0,4 pps por debajo frente a lo registrado el año pasado.

Gráfico 8. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades* (Trimestre móvil)



* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.

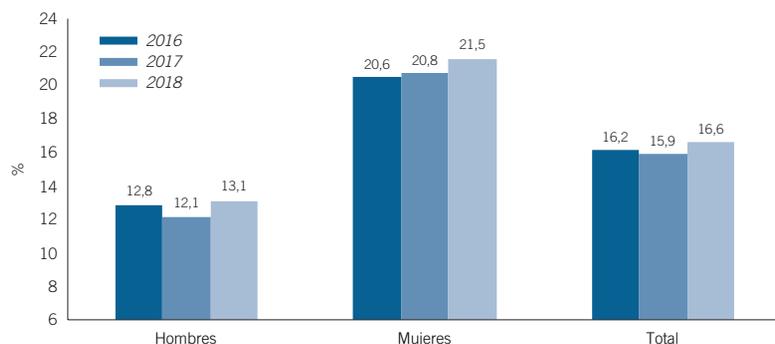
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

Durante el trimestre mayo-julio, en las 13 principales ciudades, la generación de empleo formal presentó un aumento de 1,8%, mientras el empleo informal se incrementó en 0,9% respecto al mismo trimestre de 2017.

Comercio, hoteles y restaurantes fue la rama de la economía que tuvo el mayor aumento de empleo informal en las 13 principales ciudades (101 mil puestos). Mientras tanto, el sector de servicios comunales, sociales y personales generó el mayor incremento de empleo formal (59 mil plazas).

INFORME ESPECIAL - MERCADO LABORAL DE LA JUVENTUD

Gráfico 9. Tasa de desempleo nacional de la población de 14 a 28 años (Trimestre mayo-julio)

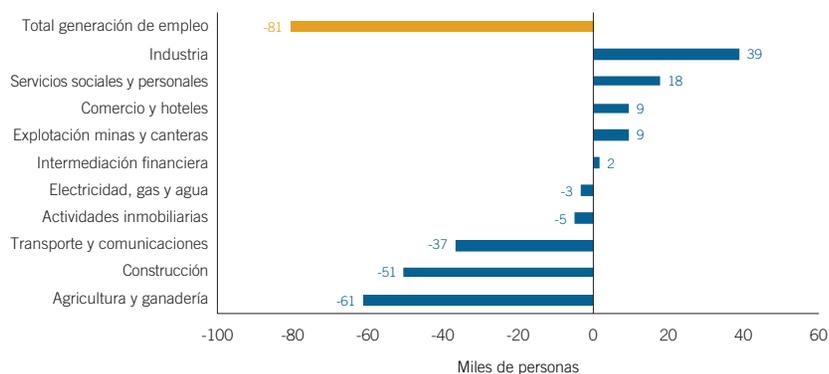


Fuente: DANE, GEIH.

Durante el trimestre mayo-julio, la tasa de desempleo para la población entre 14 y 28 años se ubicó en 16,6%, un aumento de 0,7 pps respecto al mismo trimestre un año atrás. El desempleo juvenil para las mujeres aumentó en 0,7 pps y para hombres, en 0,9 pps.

La brecha entre el desempleo juvenil y el de la población total registró un aumento de 0,7 pps durante el trimestre mayo-julio con respecto al mismo periodo de 2017. No obstante, la brecha entre la tasa de desempleo de los hombres y de las mujeres entre 14 y 28 años disminuyó levemente, al pasar de 8,7 a 8,5 pps.

Gráfico 10. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (Trimestre mayo-julio)



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

En el trimestre mayo-julio se destruyeron 81 mil puestos de trabajo joven con respecto al mismo periodo de 2017. La industria fue la rama que más generó empleo para la población entre 14 y 28 años (39 mil), mientras que actividades agrícolas, ganaderas y afines fue el de mayor reducción de puestos de trabajo (61 mil).

Cuadro 2. Creación de empleo para población joven por posición ocupacional (Trimestre mayo-julio)

	Total nacional	13 ciudades
Empleado particular	-48	0
Empleado del gobierno	-17	-18
Empleado doméstico	13	15
Cuenta propia	24	-27
Empleador	11	2
Trabajador familiar sin remuneración	-35	-11
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-7	2
Jornalero	-22	-1
Otro	1	0
Total	-81	-38

Nota: Datos en miles de personas.

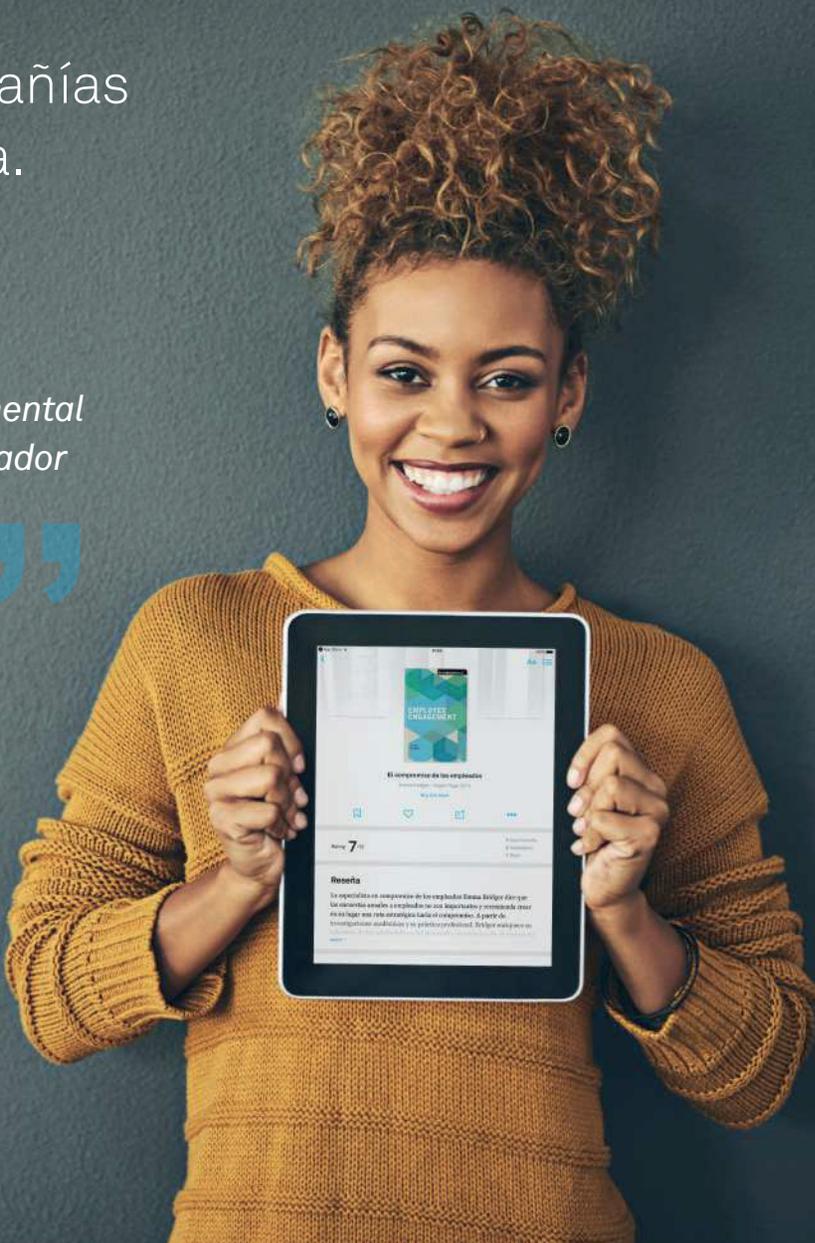
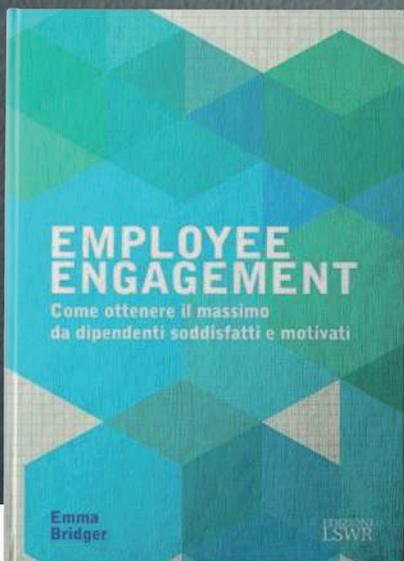
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE.

En el trimestre mayo-julio, la destrucción de empleo para la población entre 14 y 28 años estuvo explicada por la contracción en los trabajos asalariados (75 mil puestos de trabajo).

Utilizado por las 10 compañías más grandes de Colombia.



El compromiso es un indicador fundamental del éxito empresarial más que un indicador de rezago: el compromiso es primero.



Aprenda más en menos tiempo

getAbstract es una herramienta revolucionaria que potenciará el desarrollo de sus colaboradores. Con más de 15.000+ resúmenes de los mejores y más relevantes libros de negocios, su empresa estará a la vanguardia en el desarrollo personal y profesional de todos sus líderes. ¿Qué espera para probarla? ¡Solicite un piloto ya!

Si desea probar un demo para su compañía favor contactar:
Alejandro Arango Mesa D: 571 482 40 80 / 574 266 74 05 C:311 600 80 16

Calle 93B #13-30 Of. 207 Bogotá/ Torre Davivienda, Of.1006 Medellín

www.getabstract.com

 **getabstract**
compressed knowledge