

Desarrollo de Habilidades y Políticas Activas Laborales: La Experiencia Internacional

Oportunidades y retos para mejorar el acceso al empleo



Omar Arias, Líder Sectorial de Desarrollo Humano, Banco Mundial

La Paz, 5 de Abril de 2011



BANCO MUNDIAL

Barreras al Mercado Laboral

Falta de Habilidades

- Empleabilidad de los trabajadores – carecen de habilidades requeridas por empleadores o mercado laboral

Restricciones de la Demanda laboral y al auto-empleo

- Insuficiente generación de empleo – falencias productivas, restricciones de capital, barreras de grupos específicos

Desencuentro oferta y demanda

- Fallas en la información sobre vacantes
- Incapacidad para demostrar calificaciones

Posibles Políticas para Barreras al Empleo

Barreras a la:		Políticas potenciales
Empleabilidad	Faltan habilidades técnicas, competencias	Acceso a educación superior y servicios de capacitación vocacional de calidad Fomento capacitación en el trabajo, programas de pasantía Programas capacitación laboral de jóvenes
	Faltan habilidades no-técnicas	Desarrollo en ciclo de vida en y fuera de escuela Programas y servicios de capacitación en habilidades 'blandas'
Búsqueda de empleo	Encajar solicitantes y vacantes	Intermediación por bolsas de trabajo y servicios de empleo Apoyo financiero para búsqueda de trabajo
	Credenciales	Programas de equivalencia educacional ('2da oportunidad') Mecanismos de certificación (marco nacional competencias)
Demanda Laboral y Empleo independiente		Programas de incentivos (p.ej. subsidios al empleo/ingresos, programas de crédito) Creación directa de empleos (p.ej. obras públicas)
		Apoyo al desarrollo de micro-emprendimientos

Barreras al Mercado Laboral

Falta de Habilidades

- Empleabilidad de los trabajadores – carecen de habilidades requeridas por empleadores o mercado laboral

Restricciones de la Demanda laboral y al auto-empleo

- Insuficiente generación de empleo – falencias productivas, restricciones de capital, barreras de grupos específicos

Desencuentro oferta y demanda

- Fallas en la información sobre vacantes
- Incapacidad para demostrar calificaciones

Desarrollando las Habilidades Laborales: 3 tipos (interrelacionadas)

Cognitivas

- Comunicación, numéricas, solución de problemas

Socio-emocionales ('blandas')

- *Regulación socio-emocional, Determinación, Auto-estima, Relación con otros*

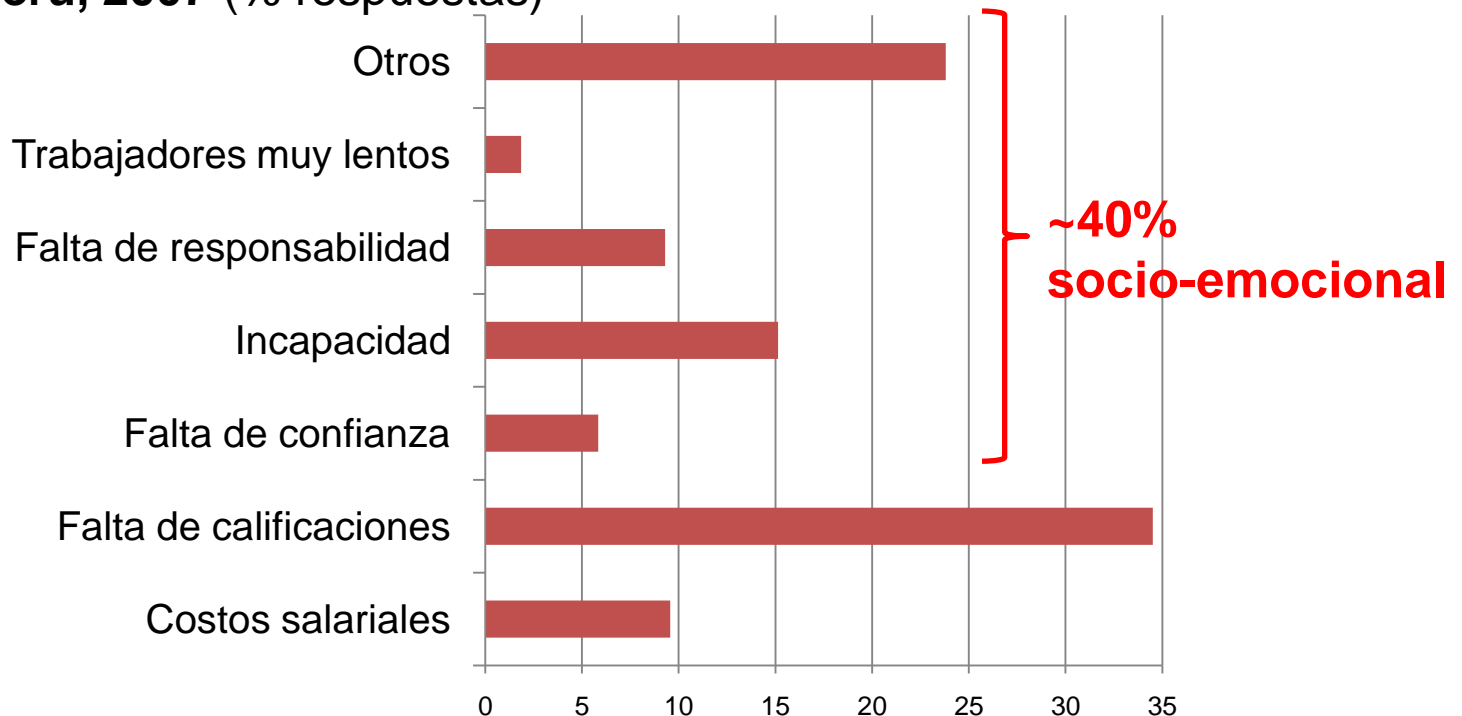
Técnicas, profesionales, competencias

- Credenciales, oficios, habilidades específicas

Genéricas

Los empleadores demandan habilidades tanto cognitivas como socio-emocionales

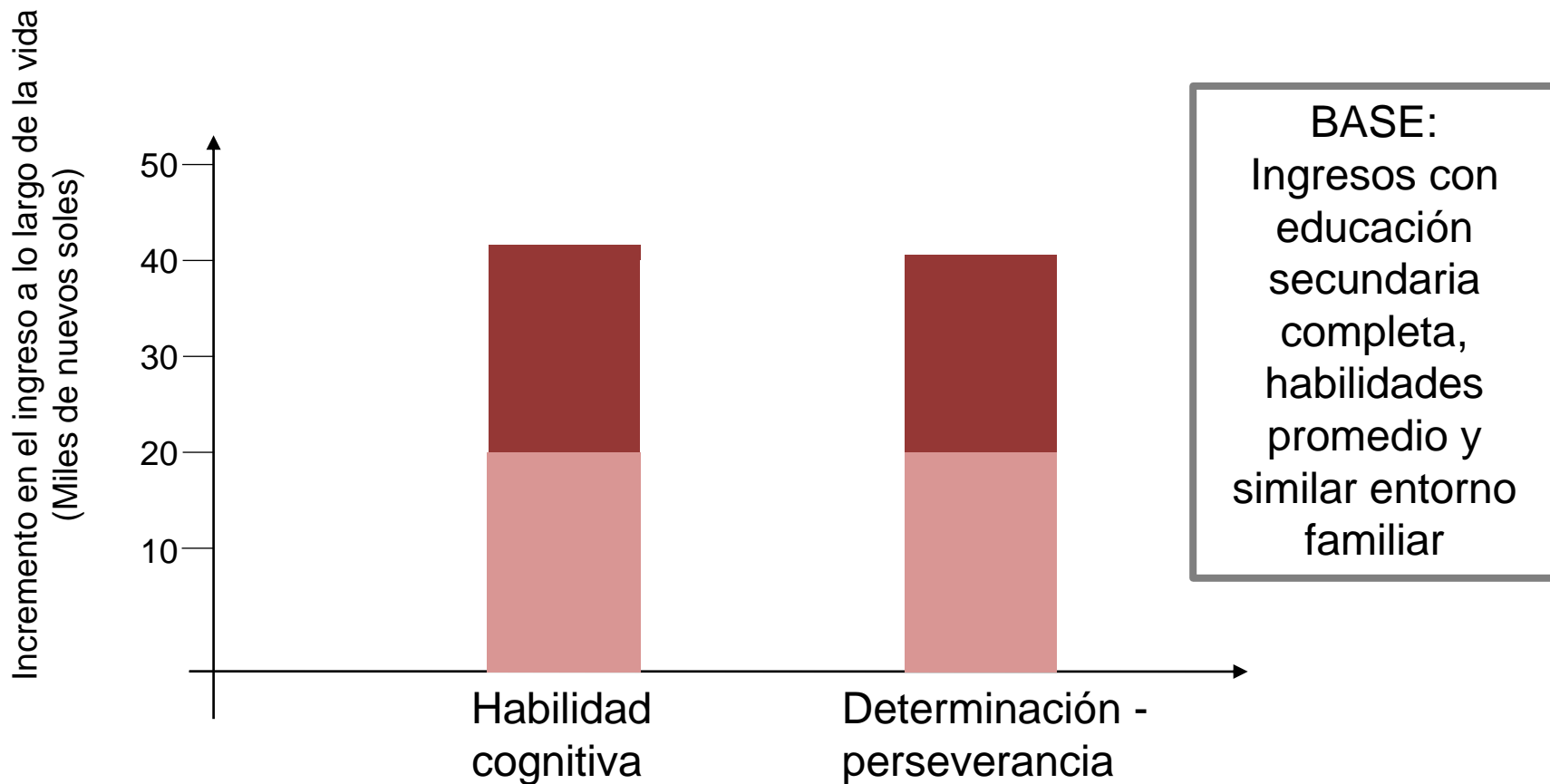
Problemas para la contratación de trabajadores idóneos en Perú, 2007 (% respuestas)



Fuente: Encuesta del Banco Mundial en Perú, 2007-08, 802 micro y pequeñas empresas informales en Lima, Callao, Arequipa, Cusco, Huancayo y Trujillo.

Oportunidades y retos para mejorar el acceso al empleo

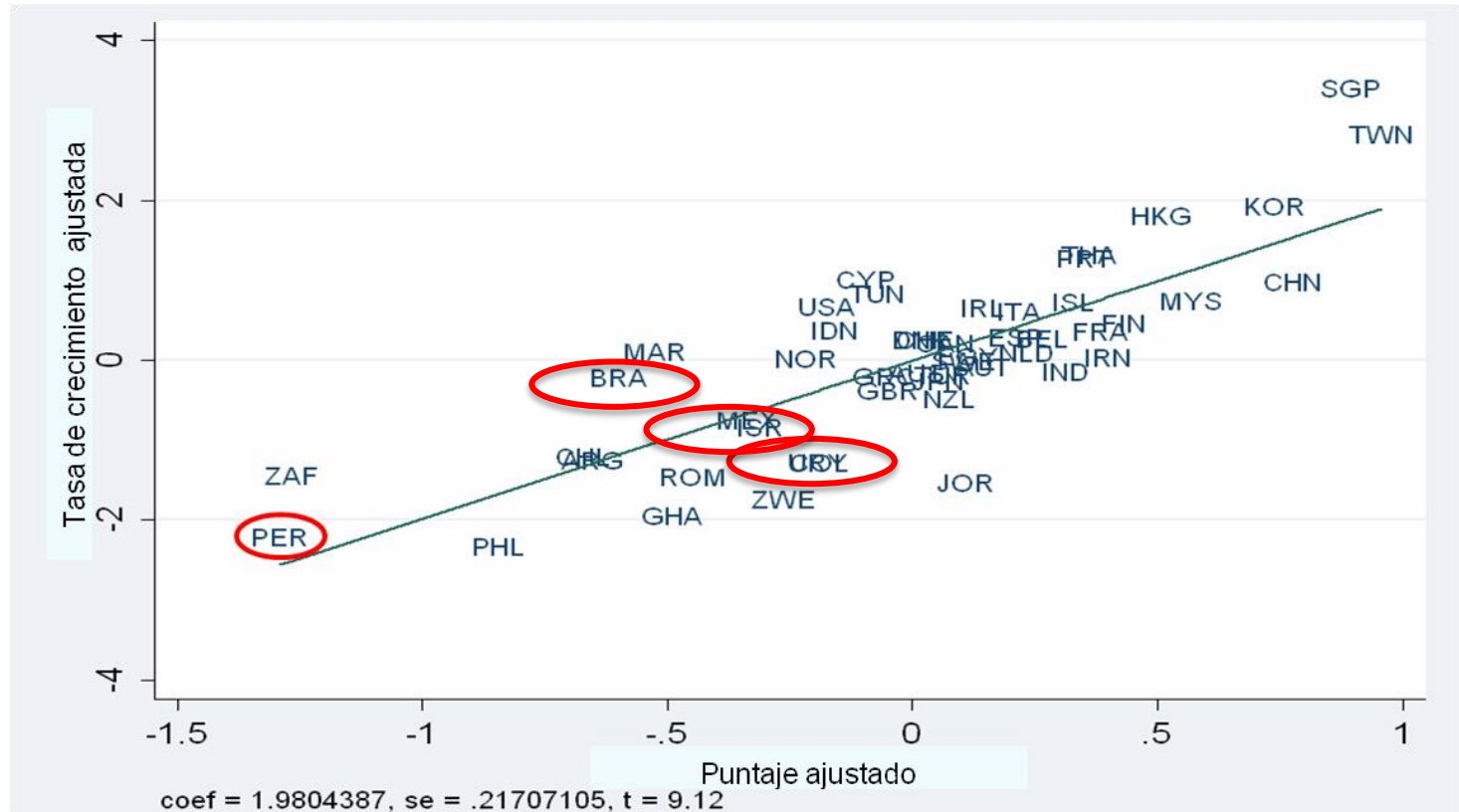
El mercado laboral valora las habilidades cognitivas y socio-emocionales – Evidencia para Perú



Fuente: Estimaciones propias basadas en Díaz, Arias y Vera Tudela (2010)

Habilidades genéricas son determinantes del crecimiento (y bienestar) a largo plazo

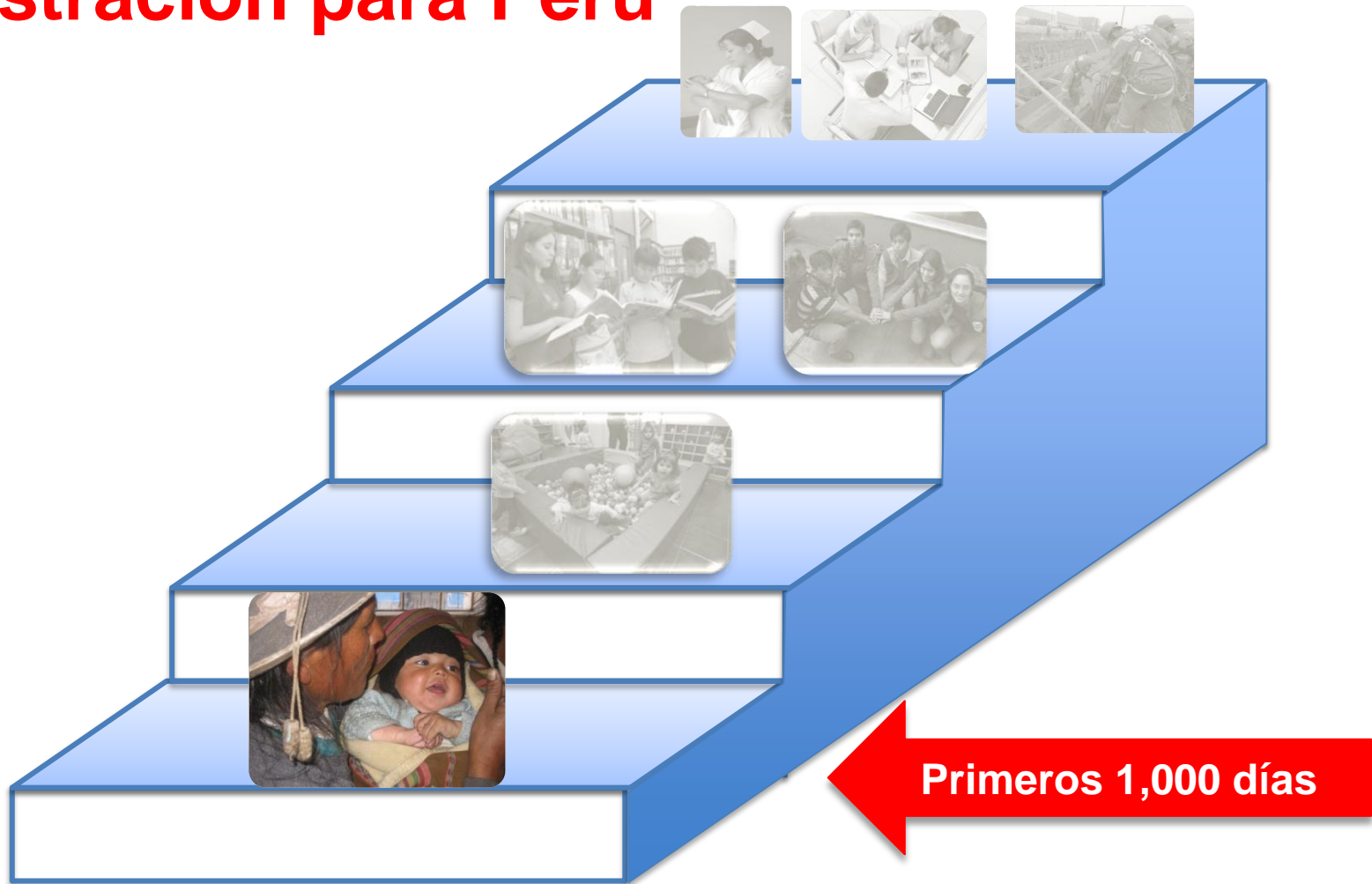
Desempeño en PISA (hasta 2000) y tasa de crecimiento del ingreso per cápita en el mundo



Fuente: Adaptado de Hanushek y Woessmann 2007.

Oportunidades y retos para mejorar el acceso al empleo

Desarrollando las Habilidades: proceso acumulativo en el ciclo de vida – ilustración para Perú



Oportunidades y retos para mejorar el acceso al empleo

Muchos niños peruanos empiezan con una gran desventaja –Primeros 1.000 días-

- Medio millón todavía sufre desnutrición crónica – Andes, Selva, área rural, etnias indígenas

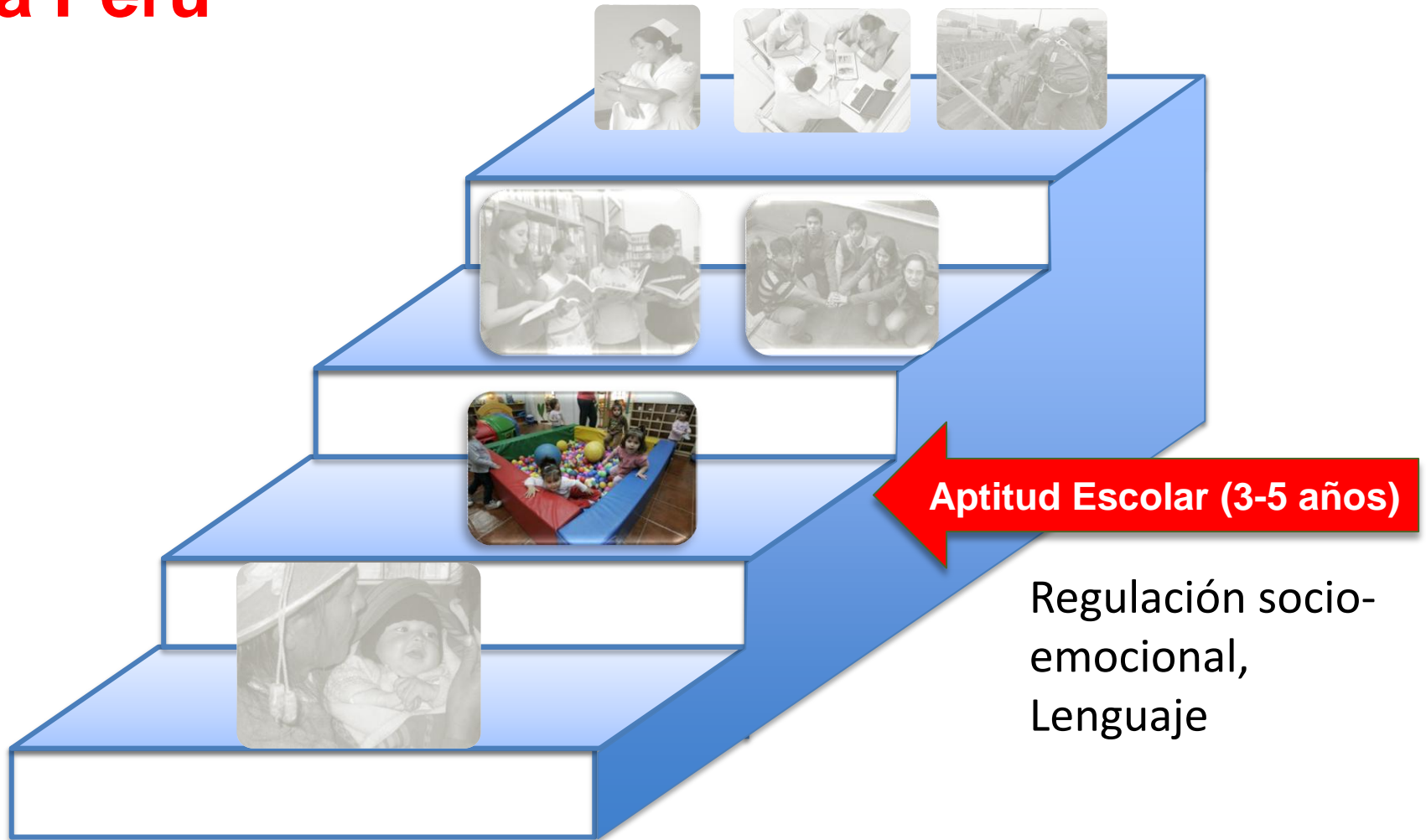
Percepción común de la desnutrición



La desnutrición en los Andes



Desarrollando las Habilidades: proceso acumulativo en el ciclo de vida – ilustración para Perú



Oportunidades y retos para mejorar el acceso al empleo

Muchos niños peruanos empiezan con una gran desventaja – 3-5 años –

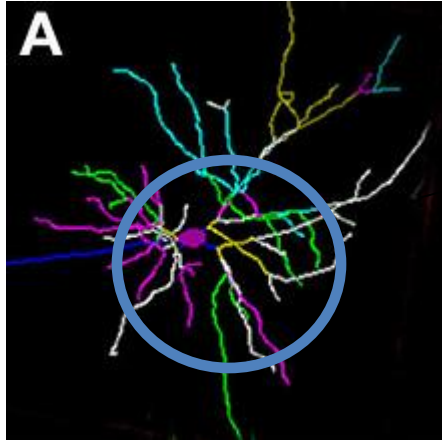
- Cobertura de cuidado infantil/educación inicial ha aumentado pero aun no alcanza a casi un 50% de niños/as
- Gran variación en calidad
- Brecha socio-económica Cognitiva (lenguaje) en Perú a los 5 años: 1.5 - 3 veces mayor que en Etiopia, India, Vietnam



Estas diferencias en calidad del entorno cambian la capacidad del cerebro

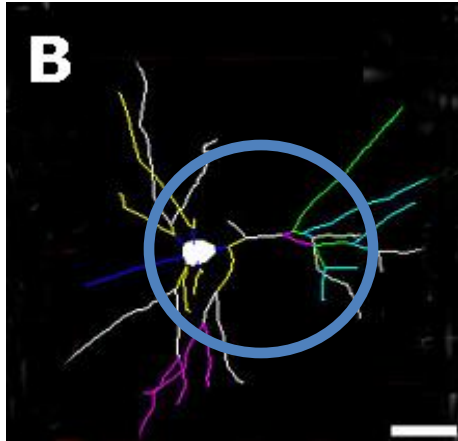
Normal

Neurona típica—
muchas conexiones



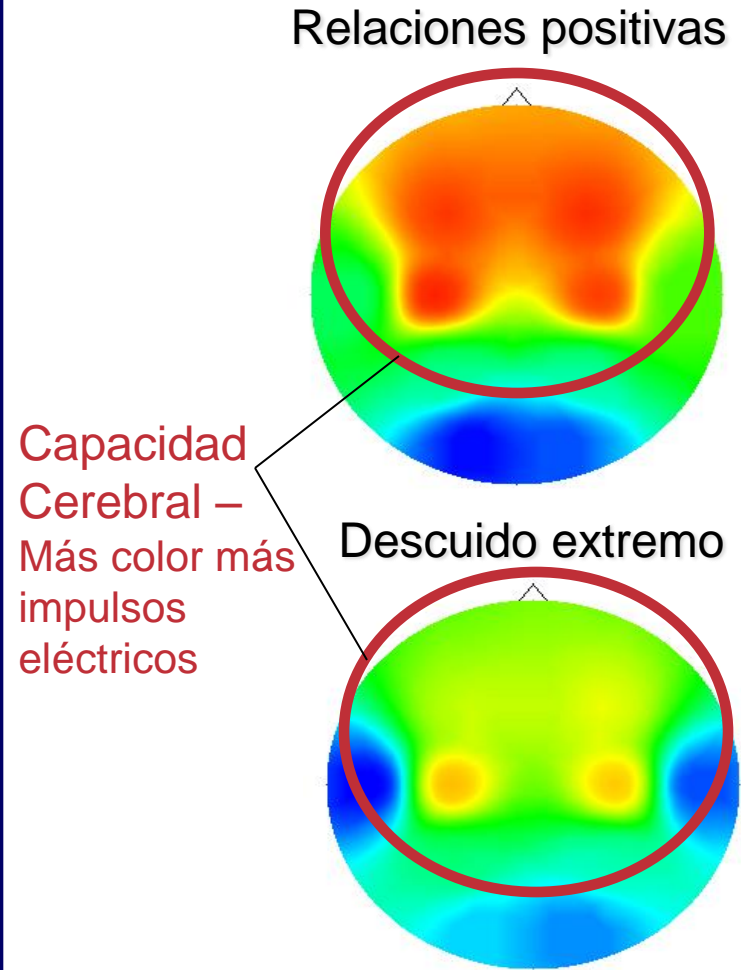
Desfavorable

Neurona afectada—
menos conexiones



Corteza Prefrontal e Hipocampo

Fuente: Radley et al. (2004);
Bock et al. (2005)



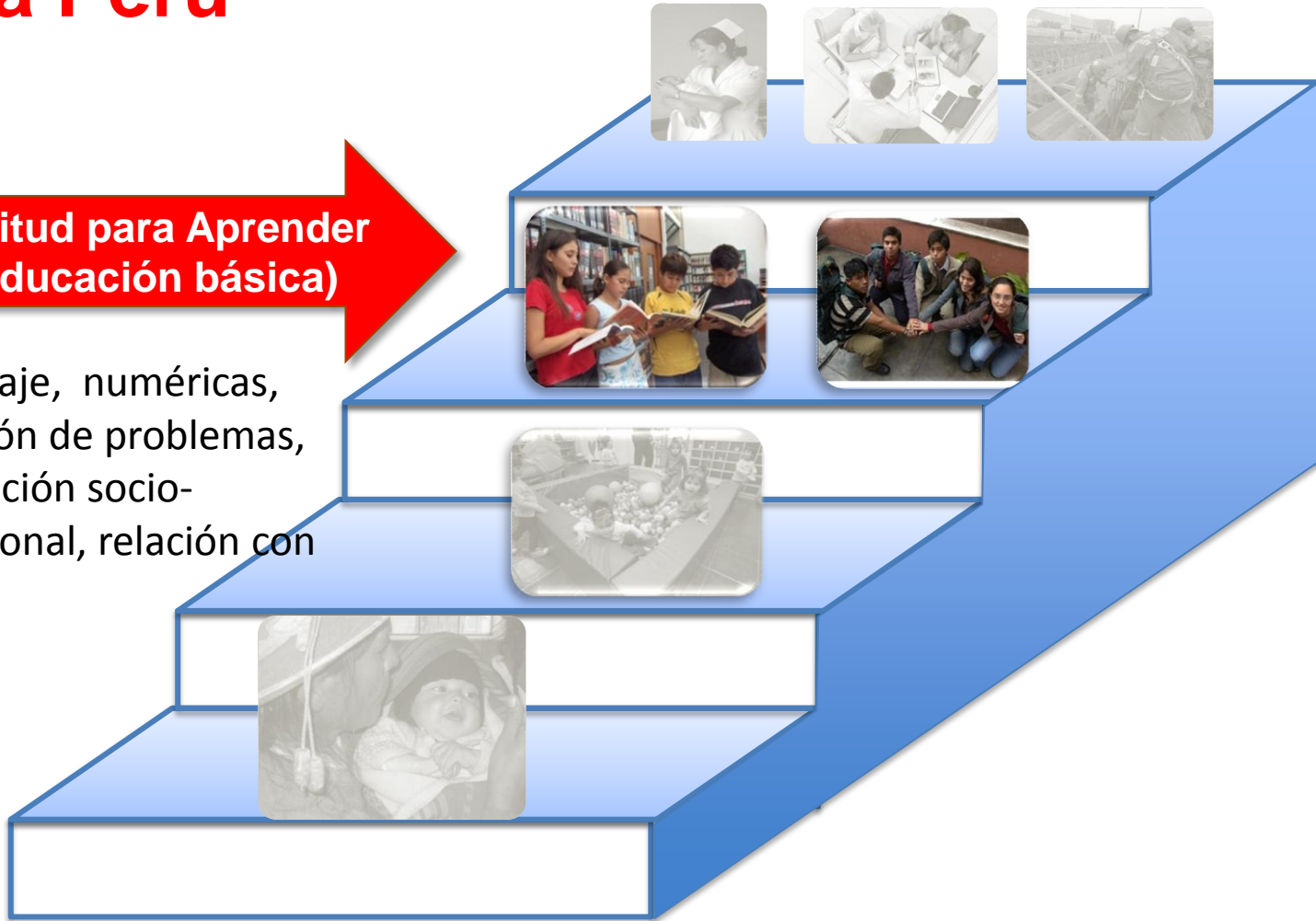
Fuente: C.A. Nelson (2008); Marshall,
Fox & BEIP (2004).

Oportunidades y retos para mejorar el acceso al empleo

Desarrollando las Habilidades: proceso acumulativo en el ciclo de vida – ilustración para Perú

**Aptitud para Aprender
(educación básica)**

Lenguaje, numéricas,
solución de problemas,
regulación socio-
emocional, relación con
otros



Oportunidades y retos para mejorar el acceso al empleo

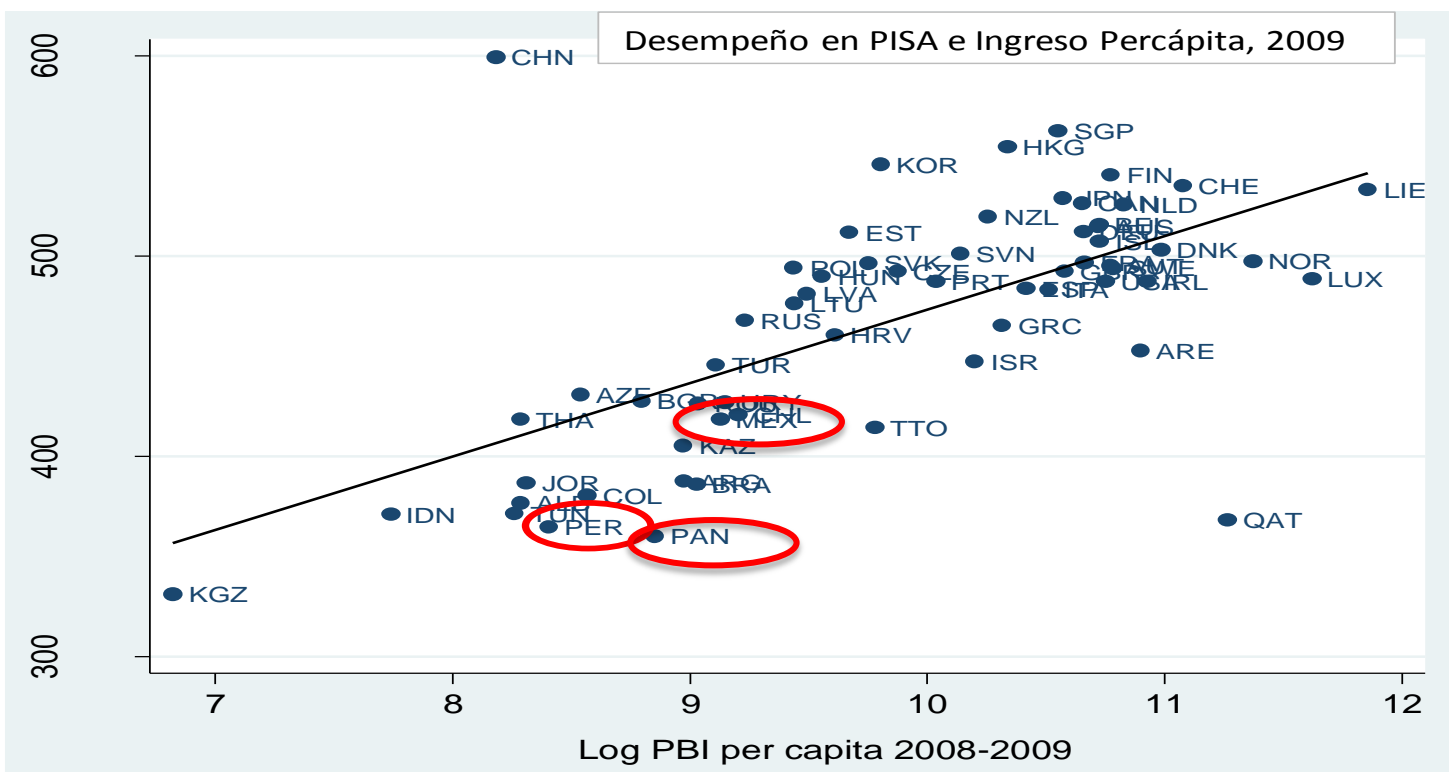
La desventaja inicial se conjuga con carencias en la calidad de la educación primaria peruana...

- En 2do grado: menos de 1 de cada 4 estudiantes peruanos alcanzan nivel de comprensión lectora/matemática adecuada (mejorando!)
- Desafío rural (Andes, Selva, etnias indígenas)
- Atención a Habilidades socio-emocionales?



... Y de la secundaria – resultando en habilidades genéricas bajas al final de la educación básica

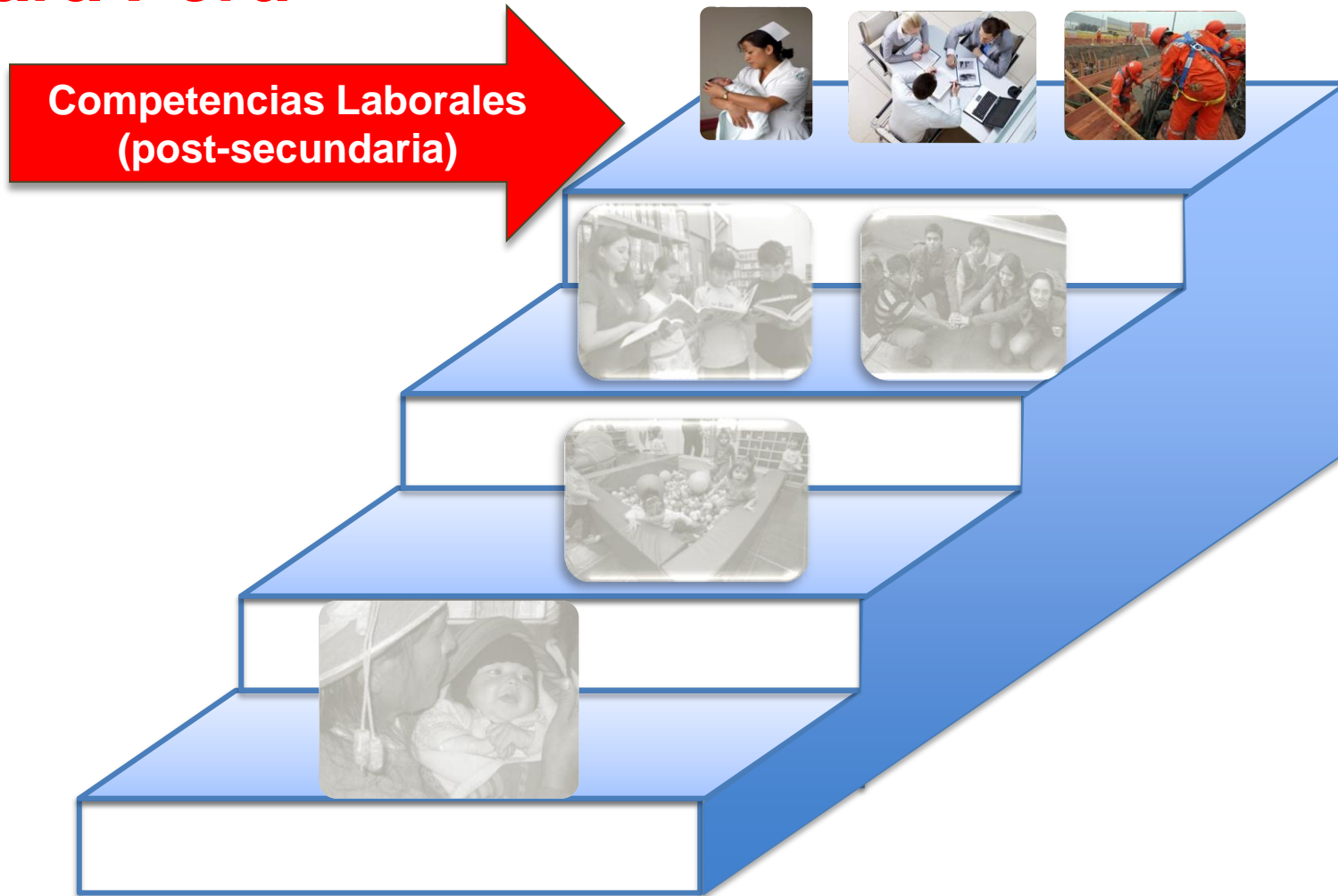
A pesar de mejoras, ALyC continua por debajo de lo esperado en las pruebas PISA



Fuente: Adaptado de Hanushek y Woessmann 2007.

Oportunidades y retos para mejorar el acceso al empleo

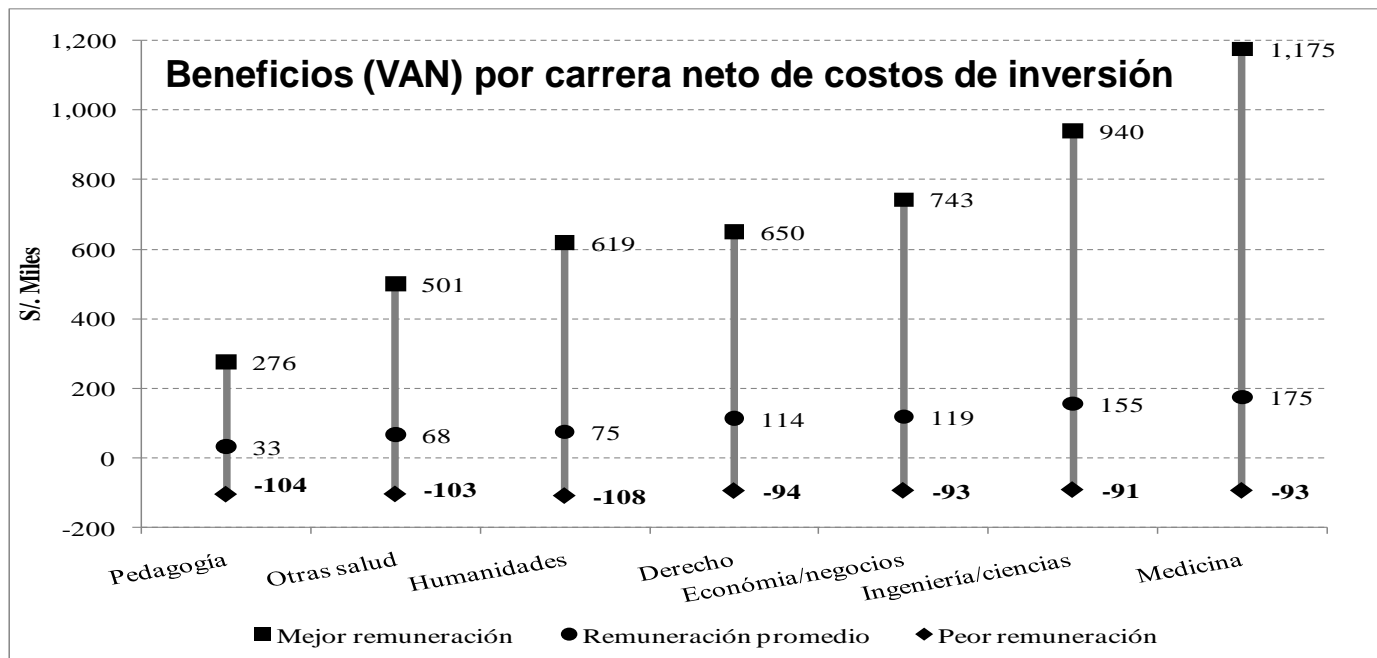
Desarrollando las Habilidades: proceso acumulativo en el ciclo de vida – ilustración para Perú



Oportunidades y retos para mejorar el acceso al empleo

Deficiencias en habilidades genéricas se amplifican con fallas de calidad e información en la post-secundaria

- Habilidades genéricas determinan “Aptitud para Aprender”: En Perú, estar en el tercio superior de Habilidad Cognitiva ó Determinación aumenta en 30 puntos porcentuales la probabilidad de cursar educación universitaria
- 8 de cada 10 eligen carrera por “vocación” – la mitad (75%) cambiaría su carrera profesional (técnica) ó la institución
- Gran variación en los retornos a la educación terciaria



Fuente: Yamada y Castro 2010;
Castro, Yamada y Arias 2011.

La formación laboral en jóvenes/adultos requiere políticas diferenciadas

- Poca evidencia de impactos de la formación técnica /laboral y programas de “segunda oportunidad” (en países OCDE) **si la base de habilidades genéricas es débil**
- Reto en programas de formación de adultos – experiencias prometedoras (Chile, México) pero falta evaluar impactos
- Para algunos trabajadores capacitación laboral por las empresas puede ser más efectiva (fomentar con incentivos fiscales)
- Programas de capacitación de jóvenes (como Mi Primer Empleo Digno) son costo-efectivos (ingresos + beneficios sociales)

Capacitación laboral de Jóvenes: lecciones de la experiencia internacional

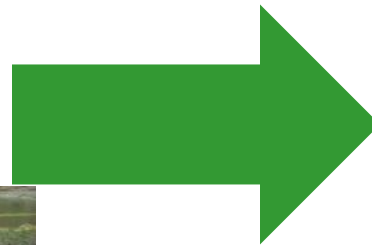
- Capacitación guiada por demanda laboral-cooperación con posibles empleadores
- Formación en el trabajo – pasantías, prácticas
- Última generación incorpora módulo en habilidades socio-emocionales
- Apoyo a participantes (estipendios, reembolsos, por gastos de transporte, costos de capacitación)
- Procesos competitivos para contratar servicios de capacitación en mayor escala
- Buena estrategia y mecanismos de focalización en grupos de mayor necesidad
- Coordinación entre agencias públicas

Políticas para desarrollar la Fuerza Laboral de Bolivia

Año 2011

Año 2030

~5.5 millones trabajadores



Oportunidades y retos para mejorar el acceso al empleo

Políticas para desarrollar la Fuerza Laboral de Bolivia

Año 2011

En la ventana crítica de los primeros **1000 días**

En la primera infancia (**2-5 años**)

En la etapa de la niñez (**6-12 años**)

En la adolescencia (**13-18 años**)

Listos para Post-secundaria (**18 años y más**)

XX millones



+

XX millones



+

XX millones



+

XX millones



=

XX millones nuevos trabajadores

- Hay políticas e intervenciones probadas para cada etapa

Año 2030



Oportunidades y retos para mejorar el acceso al empleo

Barreras al Mercado Laboral

Falta de Habilidades

- Empleabilidad de los trabajadores – carecen de habilidades requeridas por empleadores o mercado laboral

Restricciones de la Demanda laboral y al auto-empleo

- Insuficiente generación de empleo – falencias productivas, restricciones de capital, barreras de grupos específicos

Desencuentro oferta y demanda

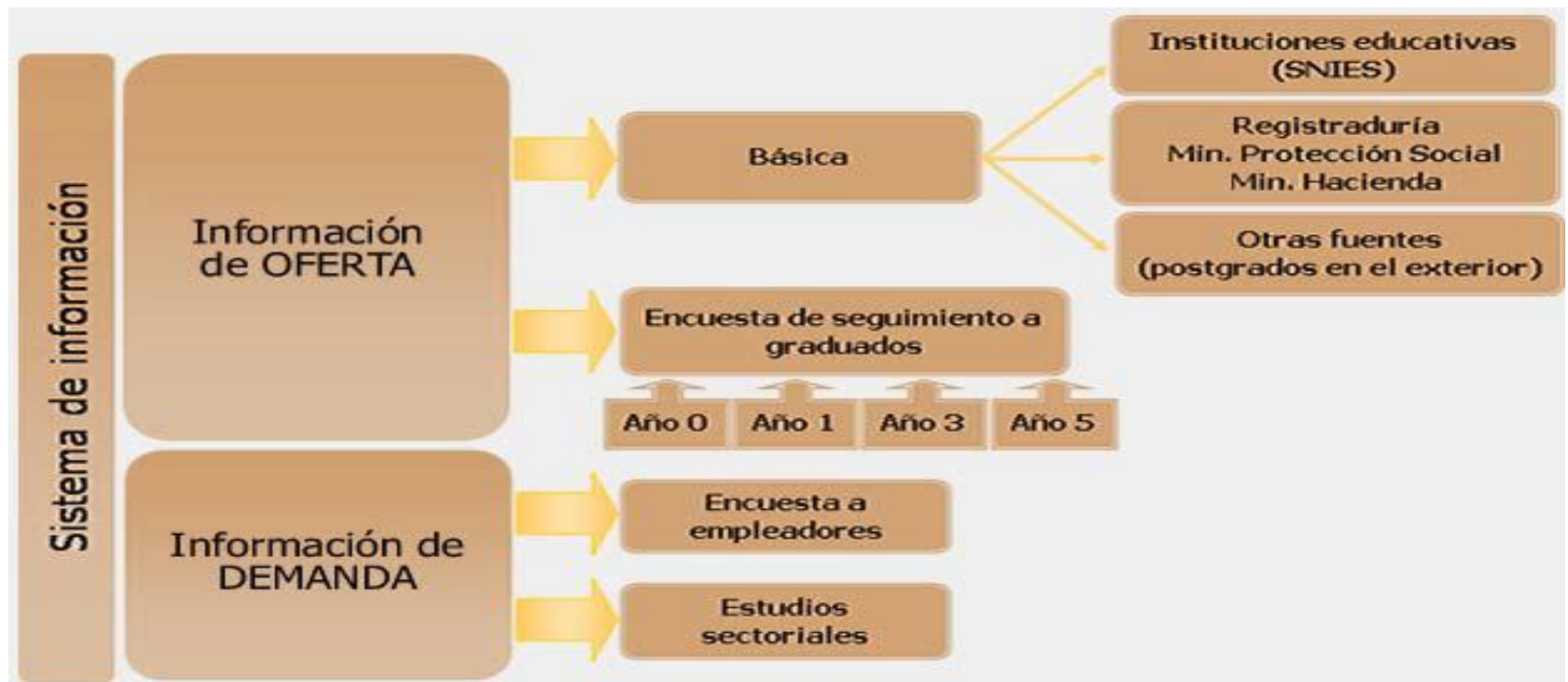
- Fallas en la información sobre vacantes
- Incapacidad para demostrar calificaciones

Servicios de intermediación laboral: lecciones de la experiencia internacional

- **Foco dual** – las empresas buscan trabajadores, y éstos buscan empleos
- **Ventanilla única** que ofrece variedad de servicios
- **Servicios básicos:** salas de recursos (computadoras con banco datos de vacantes, teléfonos, información laboral), talleres abiertos (información ocupacional, guía para búsqueda de empleo)
- **Servicios intensivos:** consejería individualizada sobre búsqueda empleo, preparar CVs, referencias, pruebas de selección, y referencia a programas/servicios de capacitación o certificación de competencias
- Las oficinas contactan posibles empleadores en localidad quienes pueden usar el espacio para entrevistar, pruebas de selección, etc.
- Uso comprensivo de indicadores de desempeño (p.ej., #trabajadores colocados, referidos, etc)

Información laboral y sobre oferta formativa: Observatorios laborales - Colombia

- Articula oferta de graduados con necesidades productivas de cada región y del país, con información sobre: Nivel de formación de técnicos, profesionales, salarios promedio, tiempo para conseguir empleo, ciudades donde laboran y las carreras/oficios con mayor y menor salida laboral.
- Brinda a bachilleres y familias información para escoger carreras y centros de estudio, y a las instituciones educativas para alinear oferta a las necesidades del mercado laboral.



Marcos de Certificación de Competencias: lecciones de la experiencia internacional

- **El desarrollo de Competencias debe ser:**
 - ✓ Acumulativo en el tiempo (basado en experiencias);
 - ✓ Portable, una competencia puede usarse para obtener otras;
 - ✓ Transparente, el trabajador debe saber bien que aprendizajes o destrezas debe demostrar para obtener una competencia
 - ✓ Independiente del cumplimiento de pre-requisitos en estudios anteriores
- **Condiciones necesarias iniciales:**
 - ✓ Compromiso político a nivel del gobierno central;
 - ✓ Legislación para establecer el marco nacional de competencias
 - ✓ Interés y colaboración estrecha entre empleadores, proveedores y estudiantes
 - ✓ Manejo gerencial competente y técnico, con unidades o agencias de evaluación sólidas;
 - ✓ Comunicación a la población general sobre su implementación y operación exitosa

CONCLUSIONES

- Distintas barreras al mercado laboral requieren políticas distintas – importancia de un buen diagnóstico
- Políticas para desarrollar las habilidades genéricas en el ciclo de vida son clave para mejorar la empleabilidad – base del aprendizaje a lo largo de la vida
- Bolivia ha avanzado con Políticas de desarrollo humano y Políticas Laborales Activas, y puede hacer y alcanzar mucho más
- Se puede construir a partir de programas e iniciativas existentes, con estrategia integral y visión de largo plazo

Gracias

¿Qué ha logrado la Formación Laboral de Jóvenes? - Impactos

	Empleo	Formalidad	Ingresos
Argentina	0-11% (10-30% en menores de 21)	0-3% (6-9% en los más jóvenes)	10%
Chile	12-18% (más alto para los más jóvenes)	15-23% (más alto para los más jóvenes)	20-25%
República Dominicana	3% (9% en los más jóvenes)	9% en seguro médico	17% (19% en hombres)
México	12-30% (entrenamiento en el trabajo)	10-12%	0
Panamá	10-12% sólo en mujeres	0	38% sólo en mujeres
Colombia	6%	15%	20%
Perú	13% (20% más alto en mujeres)	11% (14% en mujeres)	13%