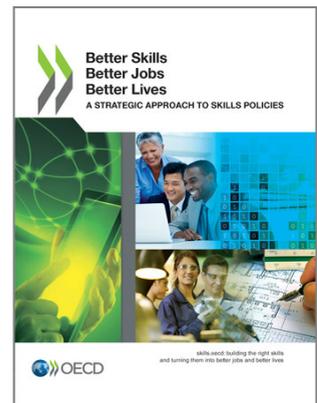


OECD *Multilingual Summaries*

## Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies

*Summary in Spanish*



Lea el libro completo en:  
10.1787/9789264177338-en

---

## Mejores competencias, mejores empleos, mejores vidas. Enfoque estratégico de políticas de competencias

*Resumen en español*

- Las competencias transforman vidas e impulsan economías. Sin las competencias correctas, las personas permanecen al margen de la sociedad, el progreso tecnológico no se traduce en crecimiento económico y los países no pueden competir en las economías actuales.
- Sin embargo, la coexistencia tóxica entre profesionales desempleados y empleadores que afirman que no encuentran a las personas con las competencias que necesitan revela que las competencias no se traducen automáticamente en mejores resultados económicos y sociales.
- La OCDE elaboró una estrategia que ayuda a los países a transformar las competencias en mejores empleos y mejores vidas.

## ¿Cómo mejora un país la cantidad y calidad de sus competencias?

### *Alentar a las personas a educarse*

Reunir y usar pruebas sobre la demanda cambiante de competencias: Investigar sobre el desarrollo de competencias a lo largo de la vida de una persona es el núcleo de las políticas de competencias. Durante las décadas pasadas, el mercado laboral en muchos países miembros de la OCDE y emergentes se desplazó de la agricultura a la industria y, cada vez más, a los servicios. Estos cambios implican un declive de la demanda de habilidades manuales y trabajo físico, y un aumento de la demanda de competencias cognitivas e interpersonales, y de competencias de mayor nivel en general. Los gobiernos y las empresas necesitan trabajar juntos para recopilar evidencias sobre la demanda de competencias, presentes y futuras, con las cuales elaborar programas de estudio actualizados y brindar información para los sistemas de educación y formación.

Hacer partícipes a los socios sociales en los programas de educación y formación: El desarrollo de competencias es más eficaz si se vinculan el mundo de la educación y el de la formación. En comparación con los programas de estudio de diseño gubernamental cuya impartición es exclusiva de las escuelas, aprender en el lugar de trabajo ofrece varias ventajas: permite que los jóvenes desarrollen competencias “duras” con equipo moderno, y competencias “suaves”, como trabajo en equipo, comunicación y negociación, mediante experiencia en la vida real. La formación práctica en el ámbito laboral también contribuye a motivar a los jóvenes indiferentes a mantenerse en el sistema educativo o a regresar a él, y suaviza la transición de la educación al trabajo. Los empleadores tienen un papel importante en la formación de su propio personal; los sindicatos también pueden ayudar a delinear la educación y la formación, y ver que las inversiones en formación se reflejan en empleos de mejor calidad y salarios más elevados.

Retirar los obstáculos para invertir en más educación: Preparar a los jóvenes para la vida laboral con educación y formación previas es sólo una faceta del desarrollo de competencias; los adultos en edad de trabajar también necesitan desarrollar sus competencias para avanzar en su trayectoria laboral, cumplir con las cambiantes demandas del mercado laboral y conservar las competencias que ya adquirieron. Es necesario que se disponga de un amplio espectro de actividades de educación para adultos de medio tiempo o tiempo completo: desde formación para los empleados relacionada con su trabajo, educación formal para adultos, cursos de segunda oportunidad para obtener una calificación mínima o competencias básicas de alfabetización y aritmética, formación de idiomas para inmigrantes y programas de formación del mercado laboral para quienes buscan empleo hasta actividades de educación para el mejoramiento personal o la recreación.

Promover la equidad mediante la garantía de una educación de buena calidad para todos: Pasar tiempo en el sistema educativo es una cosa, pero aprender es otra. El Programa de Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) de la OCDE revela que cantidades significativas de jóvenes de 15 años de edad en muchos países no adquieren siquiera un nivel mínimo de competencias durante la escolaridad obligatoria. La enseñanza debe valorarse como profesión, de modo que se seleccione a los mejores candidatos y se conserve a los profesores más eficaces. La formación en el lugar de trabajo también debe sujetarse a un control de calidad en forma de convenios contractuales, inspecciones y autoevaluaciones. Invertir en una educación de alta calidad para la primera infancia y preescolar, en particular para niños de antecedentes desfavorecidos, es una manera eficiente de asegurar que las primeras competencias generen competencias futuras. Las opciones de segunda oportunidad ofrecen a los individuos con competencias deficientes una salida de la trampa de pocas competencias/bajos ingresos.

Garantizar que se compartan los costos de la educación y formación: Los gobiernos pueden diseñar incentivos financieros y políticas fiscales que alienten a los individuos y empleadores a invertir en la educación y formación posteriores a las obligatorias. Para esto sería útil permitir que las personas dedujeran el costo de esta educación de sus ingresos gravables. Así, los individuos tendrían una motivación para absorber más de la carga financiera para la educación superior y el financiamiento se vincularía de manera más estrecha a las tasas de titulación. Al mismo tiempo, los individuos necesitan tener acceso a préstamos acordes con el ingreso y becas conforme a estudios socioeconómicos.

### *Alentar a las personas con competencias a entrar en el país*

Facilitar la movilidad para los migrantes con competencias: Los países tal vez no cuenten con una oferta adecuada de competencias porque tienen sectores en rápida expansión y no las suficientes personas formadas en esas áreas, debido a que sus sociedades envejecen y hay muy pocos jóvenes para reemplazar a los trabajadores que se retiran, o a que desean desplazar sectores importantes de su economía a una producción de mayor valor agregado, lo cual requiere una planta laboral bien formada. Las políticas de migración laboral pueden complementar otras medidas para resolver

estas deficiencias. Además, varios países de la OCDE flexibilizaron sus políticas de inmigración para alentar a los estudiantes internacionales a quedarse a trabajar tras la terminación de sus estudios. Y los migrantes que regresan a su país de origen llevan consigo conocimientos y experiencia útiles.

### *Promover políticas de competencias a través de las fronteras*

Invertir en las competencias en el extranjero y fomentar una mayor educación a través de las fronteras: Si bien las políticas de competencias suelen diseñarse en ámbitos nacionales, una cantidad creciente de empleadores opera internacionalmente. Por tanto, algunos países comenzaron a invertir en las competencias de las personas allende sus fronteras. Esto tiene la doble ventaja de proporcionar trabajadores bien formados a las sucursales de empresas ubicadas en el extranjero y de reducir los incentivos para emigrar, en especial entre individuos con mayores competencias. Otra forma de fomentar el desarrollo mundial de competencias es diseñar políticas que promuevan la educación superior a través de las fronteras. Esto ayuda a los países a expandir su reserva de competencias más rápido que si tuviese que depender sólo de sus recursos nacionales.

## **¿Cómo activa un país las competencias en el mercado laboral?**

### *Alentar a las personas a aprovechar sus competencias*

Crear incentivos financieros de modo que sea redituable trabajar: Las tasas de participación en la fuerza laboral — la suma de personas con empleo y sin él como porcentaje de la población en edad de trabajar— van de cerca de 90 por ciento en Islandia a menos de 60 por ciento en Turquía. Los países pueden revisar los sistemas costosos de guarderías y los sistemas fiscales que resten atractivo económico al trabajo, o los sistemas de prestaciones que ofrezcan mejores compensaciones en comparación con los salarios esperados, todo lo cual puede hacer que trabajar no sea atractivo económicamente.

Retirar las barreras no financieras a la participación en la fuerza laboral: Las condiciones de trabajo inflexibles dificultan que las personas con obligaciones de brindar cuidados o con discapacidades participen en la fuerza laboral. Cada vez más, el trabajo de medio tiempo y los convenios menos rígidos de horarios laborales se consideran el camino para que esos grupos accedan al trabajo. Para ser eficaces, esas medidas deben combinarse con otras para reducir la renuencia de los empleadores a contratar a estos individuos y formarlos de nuevo de ser necesario.

### *Conservar a las personas con competencias*

Desalentar el retiro temprano: Para mantener a los trabajadores de más edad en el mercado laboral, muchos países eliminaron los esquemas de retiro temprano, aumentaron la edad oficial para pensionarse y corrigieron los incentivos fiscales para retirarse pronto. Con el fin de quitar obstáculos para emplear a trabajadores de más edad, algunos países intentan equilibrar costos laborales y productividad al reducir las contribuciones de seguridad social de los empleadores u otorgar subsidios salariales a los trabajadores mayores. La educación durante toda la vida y la formación dirigida, en especial en la parte media de la trayectoria laboral, mejoran las posibilidades de empleo en edades mayores y desalientan el retiro temprano del mercado laboral.

Detener la fuga de cerebros: En ciertos países, la pérdida de individuos con muchas competencias mediante la migración, también conocida como fuga de cerebros, genera escasez de competencias y representa una pérdida de las inversiones en dichas competencias. La experiencia demuestra que la mejor manera de detener la fuga de cerebros es dar incentivos para quedarse, como mejorar las condiciones locales del mercado laboral, en lugar de imponer medidas para evitar la emigración. La fuga de cerebros también se da al interior de los países, en particular entre áreas locales y centros urbanos. Los servicios locales de orientación vocacional pueden ayudar a asegurar que las personas con competencias conozcan todas las oportunidades disponibles en el mercado laboral de su localidad.

## **¿Cómo aprovecha al máximo un país su reserva de talento?**

### *Garantizar que las personas apliquen sus competencias con eficacia*

Ayudar a los jóvenes a entrar en el mercado laboral: La coexistencia de escasez de competencias con un alto desempleo afecta a los jóvenes de manera particularmente fuerte. En 2011, la tasa promedio de desempleo juvenil en países de la OCDE se acercó a 17 por ciento, 2.3 veces más alta que la de los adultos jóvenes. Si bien esa cifra refleja el impacto de la recesión económica mundial, las tasas elevadas de desempleo juvenil eran comunes incluso antes de la crisis. Una educación básica sólida, combinada con orientación vocacional y programas de formación pertinentes para las necesidades del mercado laboral, tienden a suavizar la transición de la escuela al trabajo; sucede lo mismo

con reglas de contratación y despido que no penalicen a los jóvenes y con incentivos financieros que hagan viable para los empleadores contratar a jóvenes que requieran formación en el trabajo.

Ayudar a los empleadores a aprovechar las competencias de sus empleados: La evidencia persistente de desfase entre las competencias de los empleados y los requerimientos del empleo indica que la reserva de competencias de una población —y la inversión para desarrollarlas— puede desperdiciarse. Las políticas públicas contribuirían a identificar a los trabajadores con bajos niveles de competencias básicas y ofrecer un incentivo tanto a empleados como a empleadores para invertir en el desarrollo de las competencias que cumplan con los requerimientos del puesto. Cuando las competencias disponibles no se usan de manera adecuada, se necesitan mejores prácticas administrativas. Los sindicatos desempeñan un papel importante para mejorar la correspondencia entre oferta y demanda de competencias.

Brindar mejor información sobre las competencias necesarias y las disponibles: La falta de competencias, su bajo aprovechamiento y el desempleo se presentan a causa de una falta de información y transparencia en los sistemas de competencias. Así, una orientación vocacional de buena calidad es una parte crítica de toda estrategia de competencias. El personal competente que disponga de la información más actual sobre el mercado laboral puede dirigir a los individuos a los mejores programas de educación para sus posibles trayectorias laborales. Es asimismo esencial la certificación continua que incorpora la educación no formal e informal durante la vida laboral, como lo es el reconocimiento de diplomas extranjeros.

Facilitar la movilidad: Una razón por la que la escasez de competencias coexiste con un desempleo elevado es que las personas con las competencias pertinentes no están en la misma ubicación geográfica que los empleos que requieren dichas competencias. Reducir los costos y otros obstáculos asociados a la movilidad laboral ayuda a los empleados a hallar empleos adecuados, y a los empleadores, a hallar a los trabajadores idóneos.

### *Aumentar la demanda de competencias de alto nivel*

Ayudar a las economías locales a avanzar en la cadena de valor: Las políticas también “moldean” la demanda, en lugar de sólo responder a ella. Los programas gubernamentales influyen tanto en las estrategias de competitividad del empleador (cómo organiza una empresa su trabajo para obtener una ventaja competitiva) como en las de producto-mercado, que determinan en qué mercado compite la empresa. Al fomentar la competencia, los encargados de elaborar políticas promueven actividades económicas productivas que contribuyen a un crecimiento económico más fuerte y a que haya empleos más productivos y mejor remunerados.

Fomentar el espíritu de empresa: Los empresarios no nacen, se hacen. Para tener éxito, necesitan saber cómo identificar las oportunidades, convertirlas en empresas fructíferas, y reconocer y responder a las dificultades y obstáculos que se presenten. Enseñar el espíritu empresarial en escuelas, universidades e instituciones de formación vocacional ayuda a imbuir estas aptitudes y competencias. Como los inmigrantes también pueden ser empresarios, las políticas pueden apoyar a los inmigrantes recientes a establecer sus negocios mediante seminarios y reuniones informativas sobre las leyes laborales locales, y legislación fiscal sobre ingresos y corporativa y de seguridad social, además de cursos más tradicionales.

## **El camino por recorrer**

Varios países ya publicaron o preparan estrategias de competencias nacionales. El desafío clave es poner en marcha esas estrategias y adoptar un enfoque integral que incluya a todos los actores pertinentes en los ámbitos nacionales y locales. Como seguimiento de la formulación de la Estrategia de Competencias, la OCDE diseñará guías para desarrollar estrategias de competencias nacionales y apoyará a los países para implementarlas. Como primer paso, los países necesitan hacerse de una “inteligencia de competencias” para ubicar sus puntos fuertes y débiles en las diversas dimensiones que presenta la Estrategia de Competencias de la OCDE, y para diseñar y evaluar políticas alternativas. Para esto es útil la Encuesta de Competencias de Adultos de la OCDE. Ofrece una evaluación pionera de las competencias de los individuos, cómo se usan en el trabajo, y los resultados económicos y sociales. Los primeros resultados de la Encuesta de Competencias de Adultos de la OCDE se publicarán en octubre de 2013, como parte de una nueva Panorámica de Competencias de la OCDE.

Además, la OCDE prepara un portal de competencias interactivo en Internet, <http://skills.oecd.org>. Esto permitirá a gobiernos, investigadores y otros usuarios acceder a una reserva abundante de datos y análisis sobre competencias,

identificar los puntos fuertes y débiles de sus sistemas de competencias vigentes, y comparar internacionalmente las políticas nacionales de competencias.

© OECD

**Este resumen no es una traducción oficial de la OCDE.**

Se autoriza la reproducción de este resumen siempre y cuando se mencionen el título de la publicación original y los derechos de la OCDE.

**Los resúmenes multilingües son traducciones de extractos de publicaciones de la OCDE editados originalmente en inglés y en francés.**

**Pueden obtenerse en forma gratuita en la librería en Internet de la OCDE** [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)

Si desea más información, comuníquese con la Unidad de Derechos y Traducciones, Dirección de Asuntos Públicos y Comunicación de la OCDE en: [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) o por fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)  
2 rue André-Pascal, 75116  
Paris, Francia

Visite nuestro sitio [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**¡Lea la versión completa en inglés en OECD iLibrary !**

OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9789264177338-en