



# Crisis Covid y Recuperación: Tendencias y recomendaciones en perspectiva internacional.

**Fabio Manca**

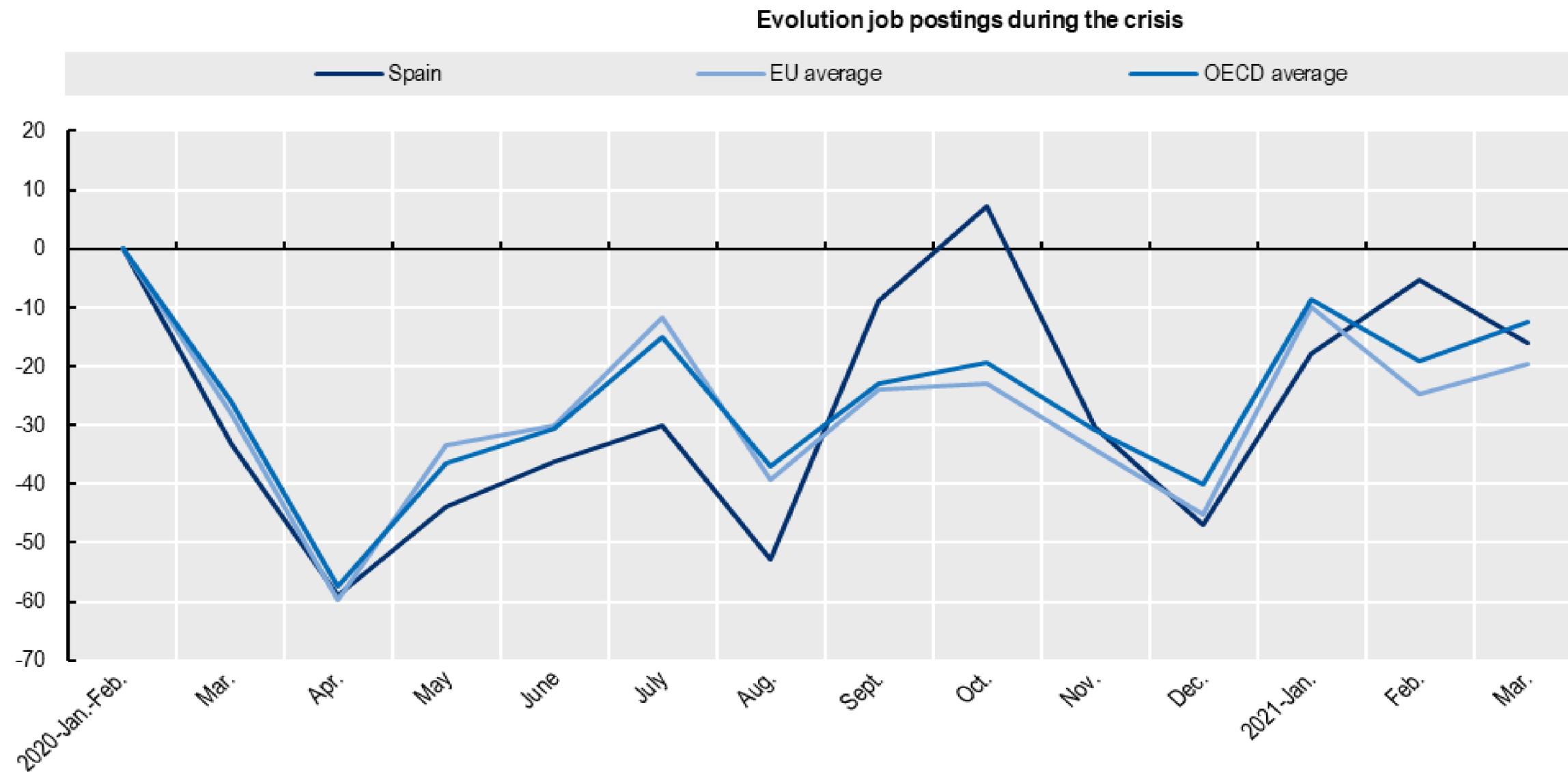
***Big Data Coordinator***

OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs

# El contexto internacional

## Que pasó durante la pandemia?

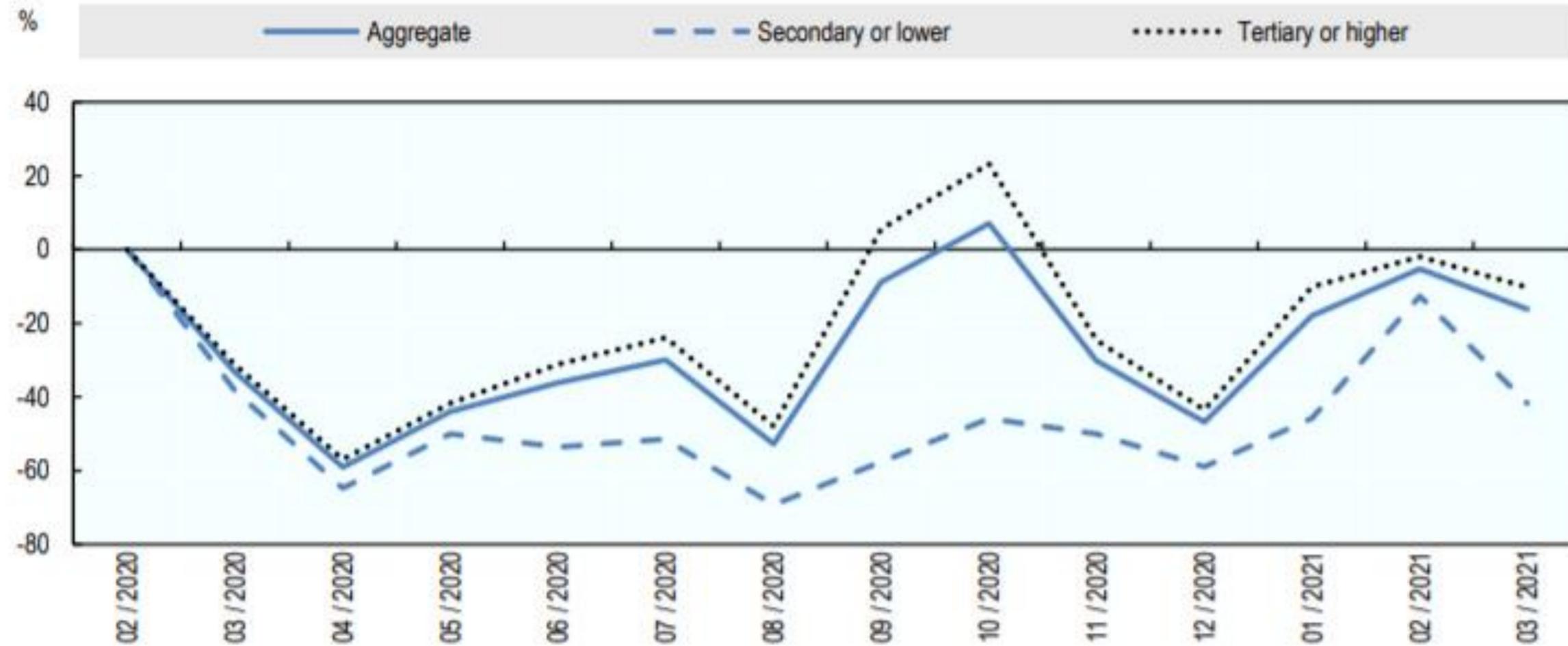
### Caída masiva de la demanda de empleo (online job postings)



# El contexto internacional

## Que pasó durante la pandemia?

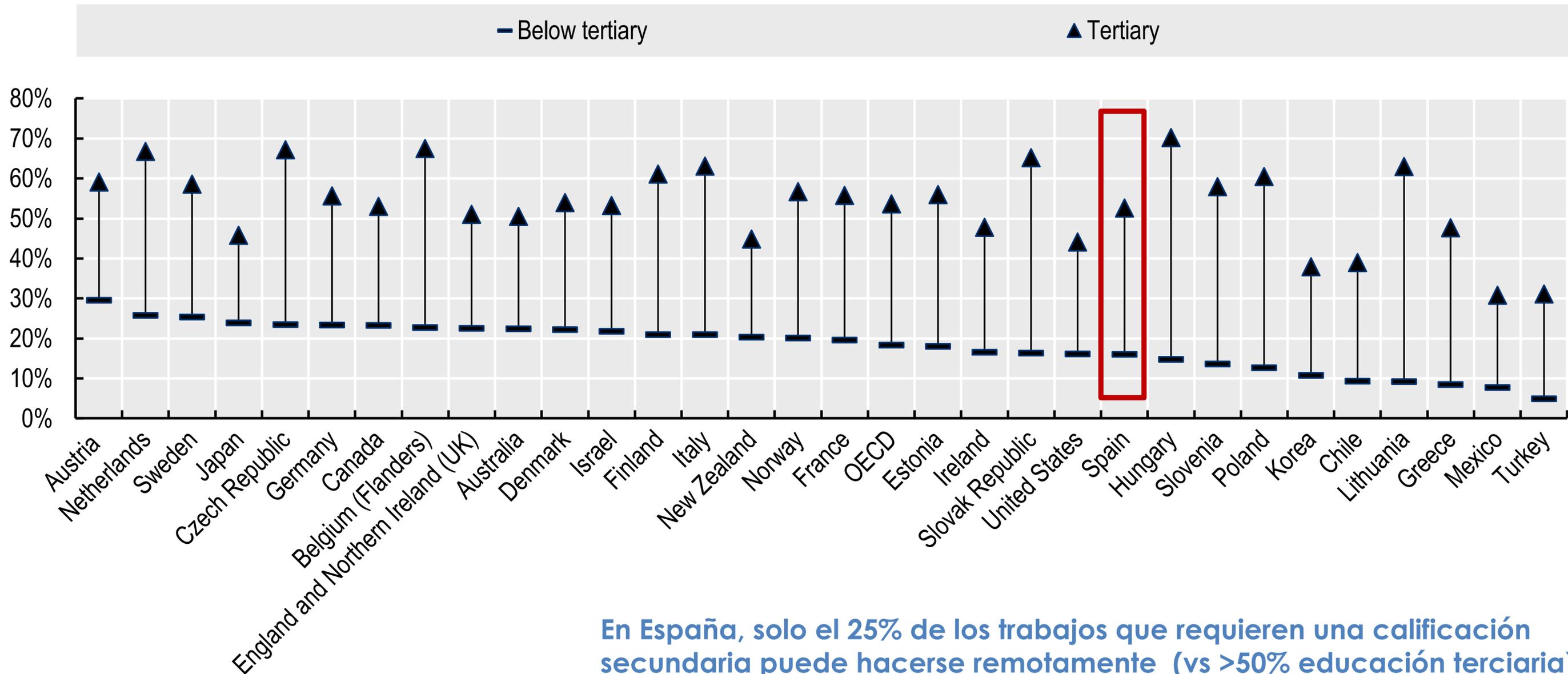
La caída en España se concentró en trabajos de mas baja calificación



# El teletrabajo ha protegido los puestos de trabajo de los con educación terciaria

## Viabilidad del 'teletrabajo'

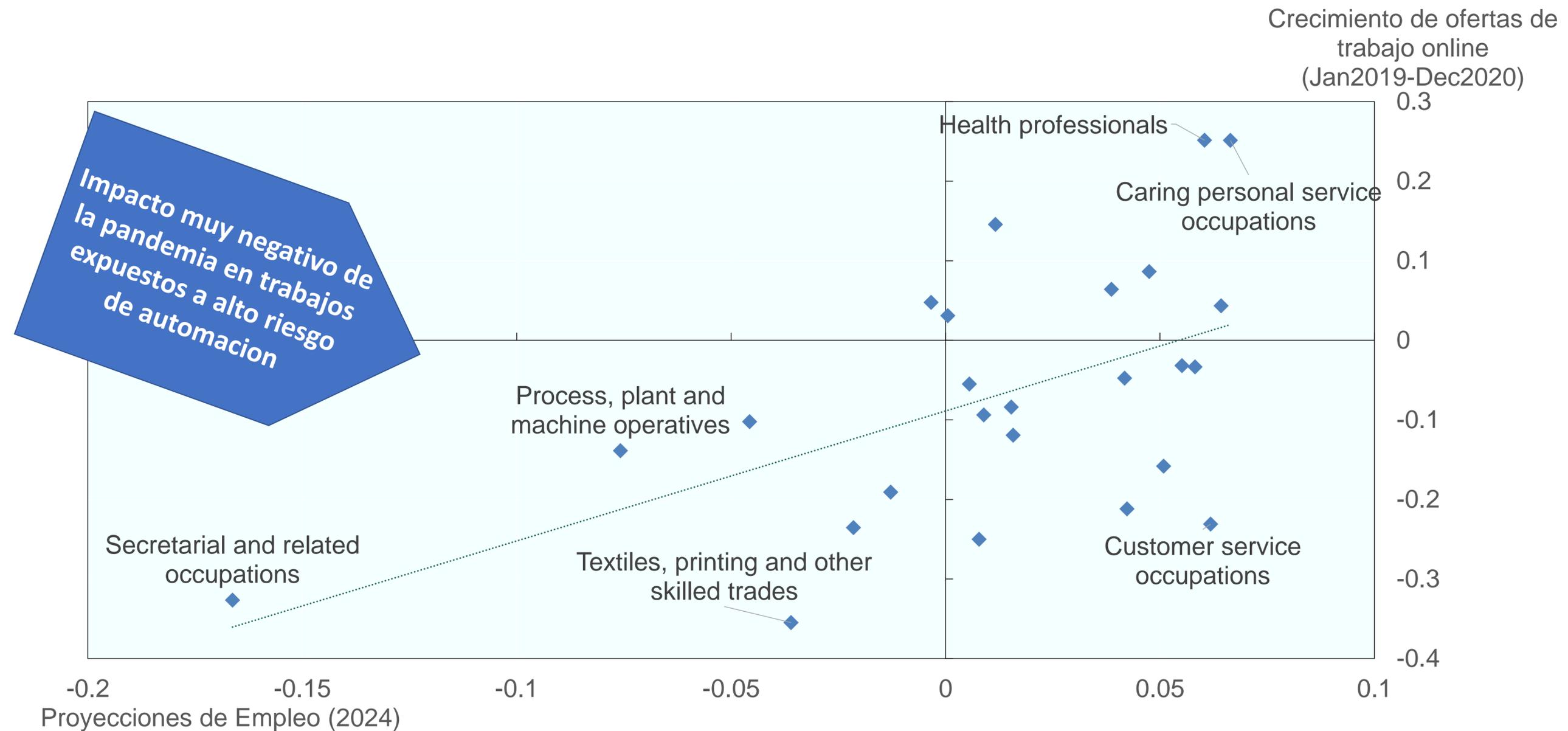
% de trabajadores cuyos trabajos son compatibles con el trabajo a distancia, por país y nivel educativo



En España, solo el 25% de los trabajos que requieren una calificación secundaria puede hacerse remotamente (vs >50% educación terciaria)

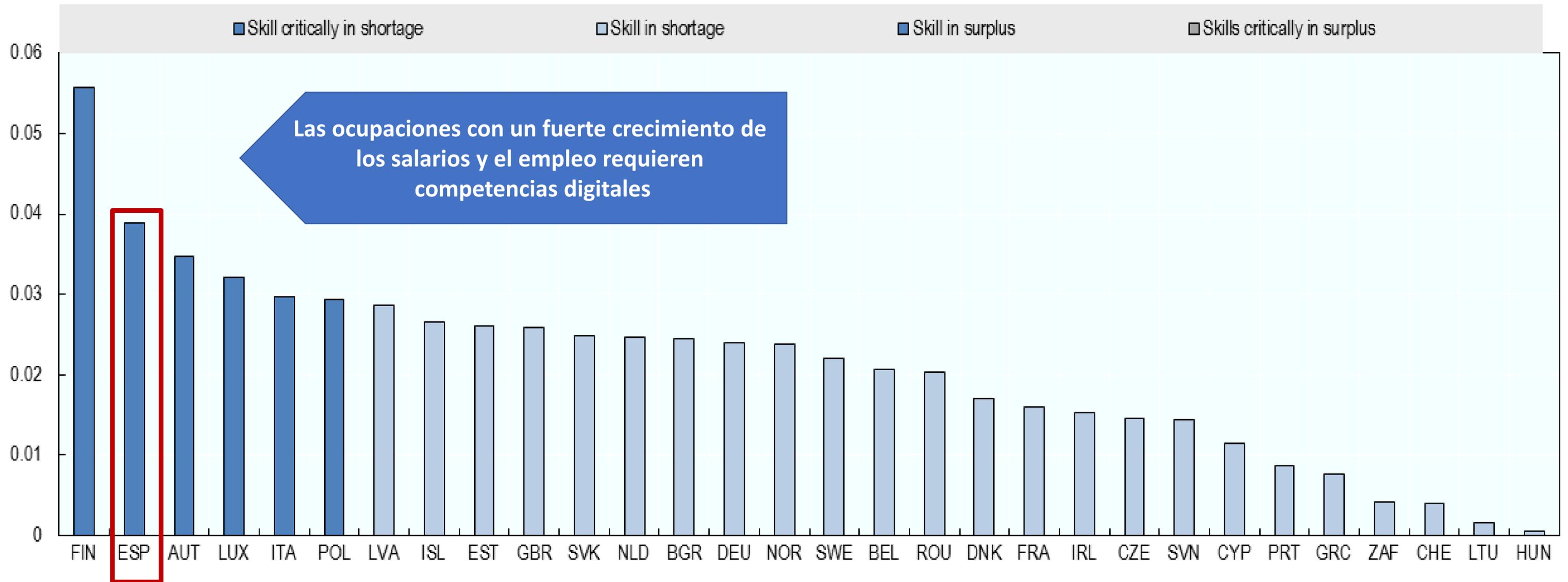
# La tecnología y automatización puede abrir brechas entre trabajos de alta y baja calificación

Asociación entre los **trabajos afectados durante la pandemia** y el impacto de las megatendencias sobre el **empleo futuro**



# Los trabajos en fuerte demanda requieren altas competencias digitales

## Computers and Electronics



**España es el segundo país (después Finlandia) por carencia de competencia digitales**

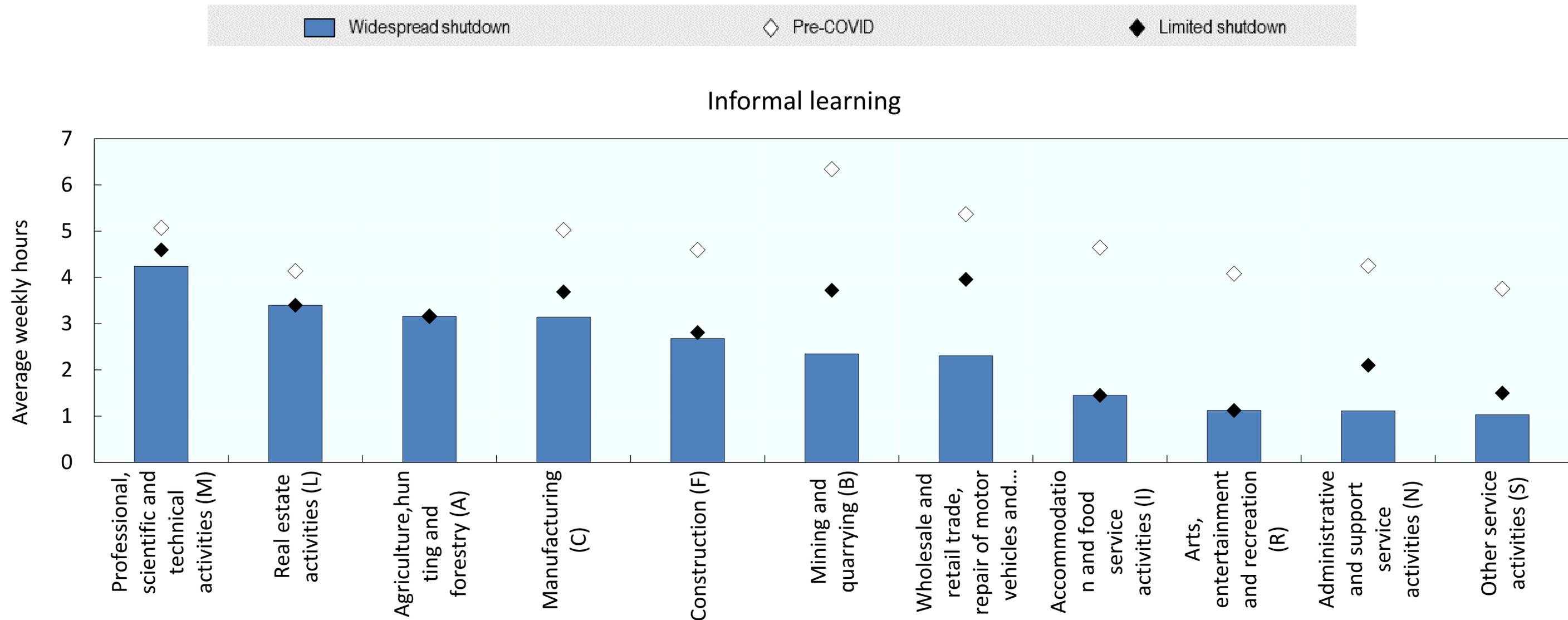
---

# Formación continua (Adult learning) para la recuperación?

---

# La crisis ha tenido un efecto muy negativo sobre la posibilidad de formarse

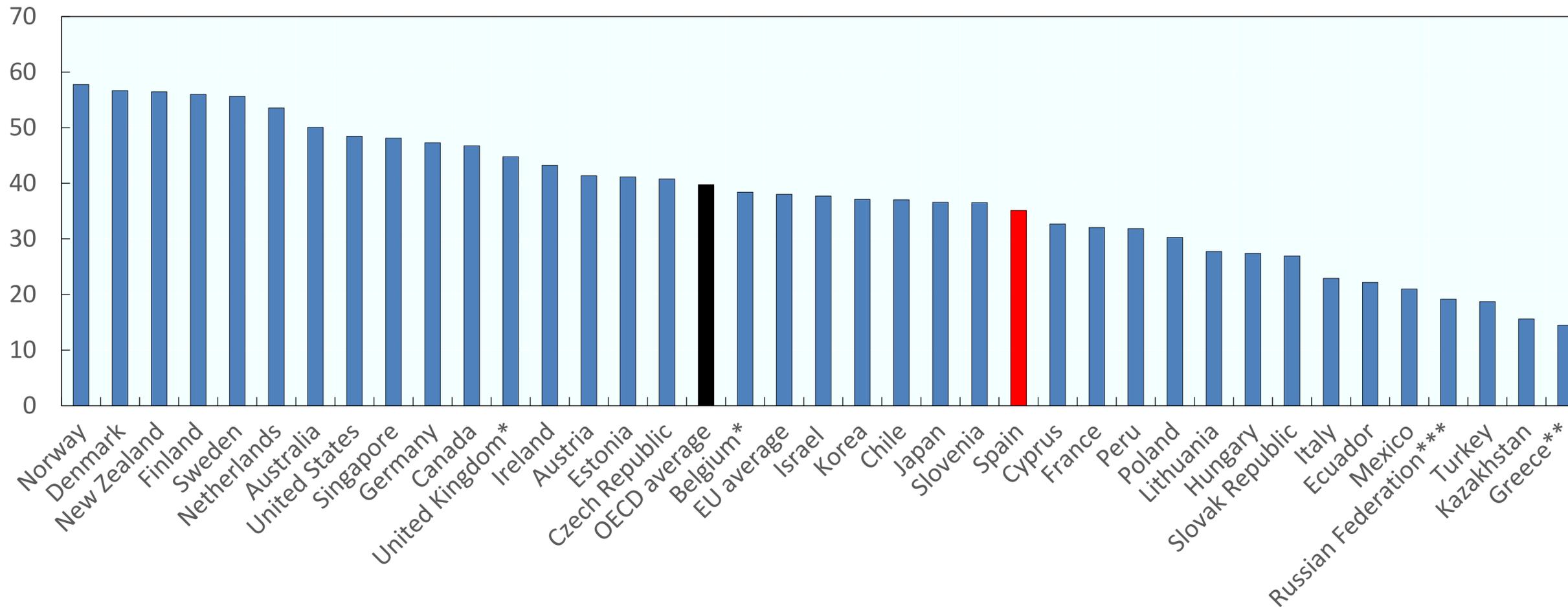
## Impacto de los confinamientos sobre el numero de horas de formación 'on-the-job'



En sectores de mas baja calificación (manufactura, construcción, minería) la reducción del numero de horas de formación ha sido mas fuerte que en sectores a alto nivel de calificación

# Desafíos estructurales: baja participación en formación continua

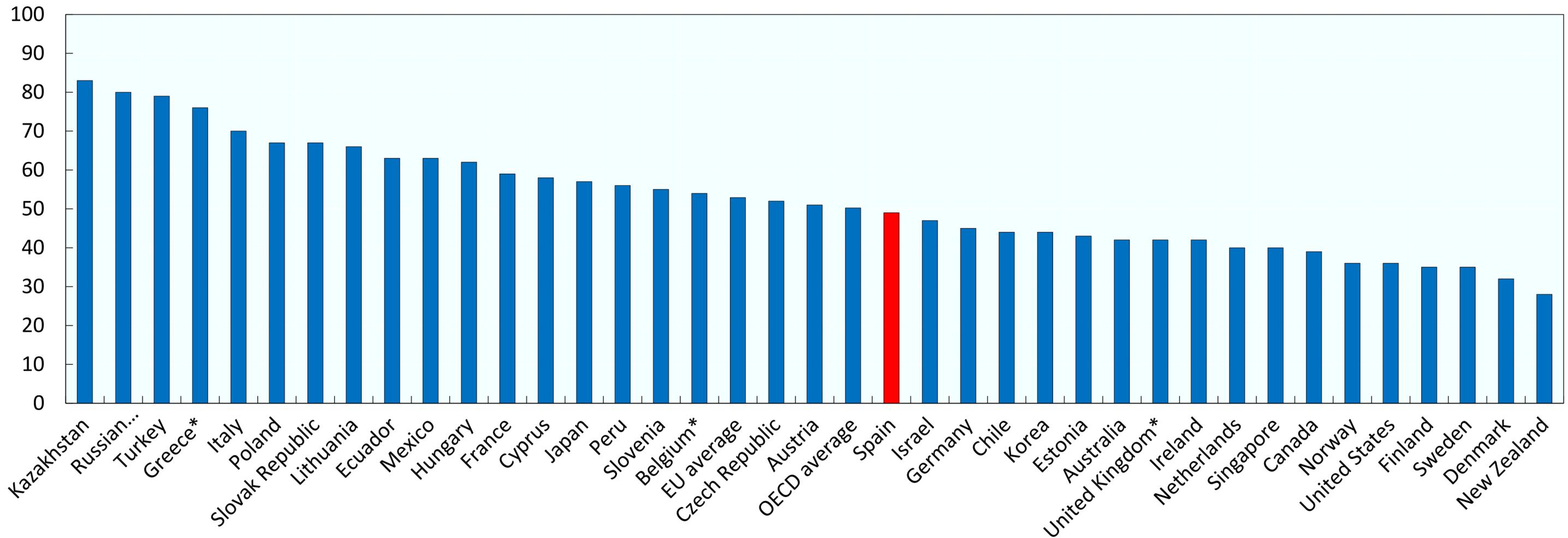
La formación continua ha sido y sigue siendo un grande desafío para España



En España solo el 35% de los adultos participa en formación continua...

# Incluso peor > Falta de motivación

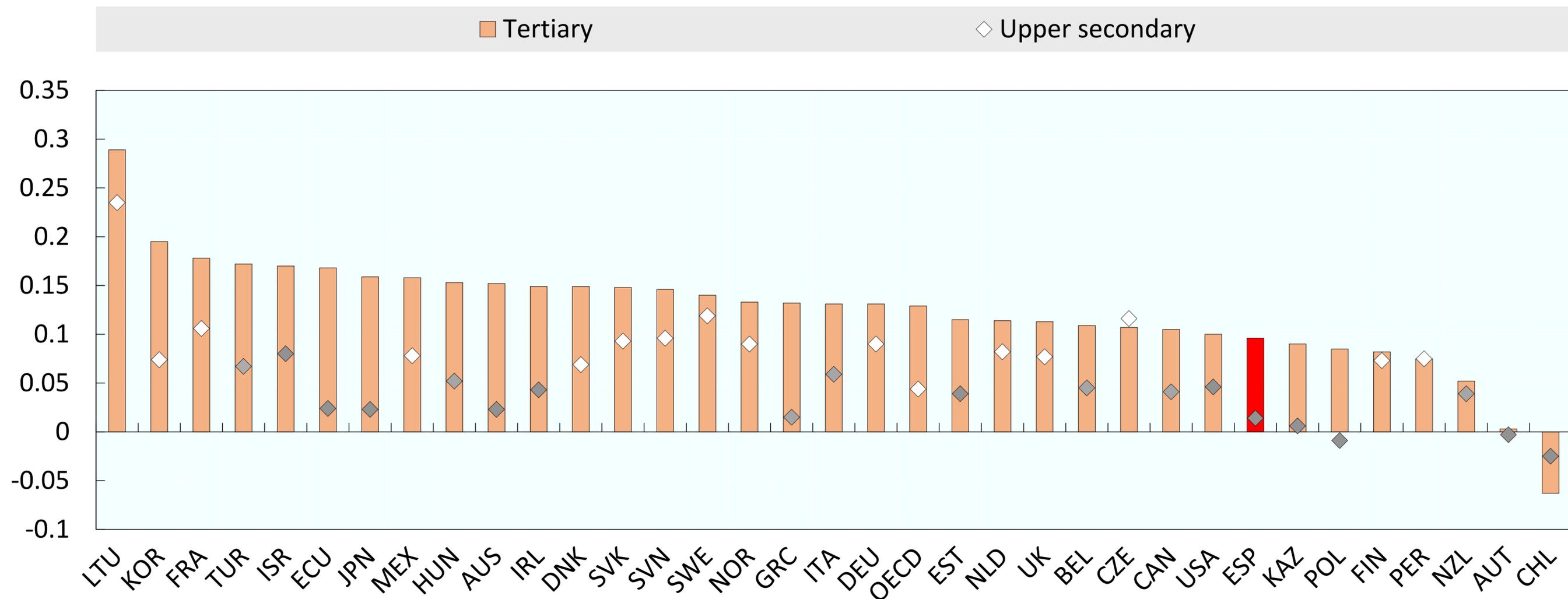
Porcentaje de adultos que no están interesados en recibir formación continua



...mientras que el 49% de adultos no participa ni 'está interesado' en formación continua

# Los menos calificados son los que tienen menos ganas de seguir formandose

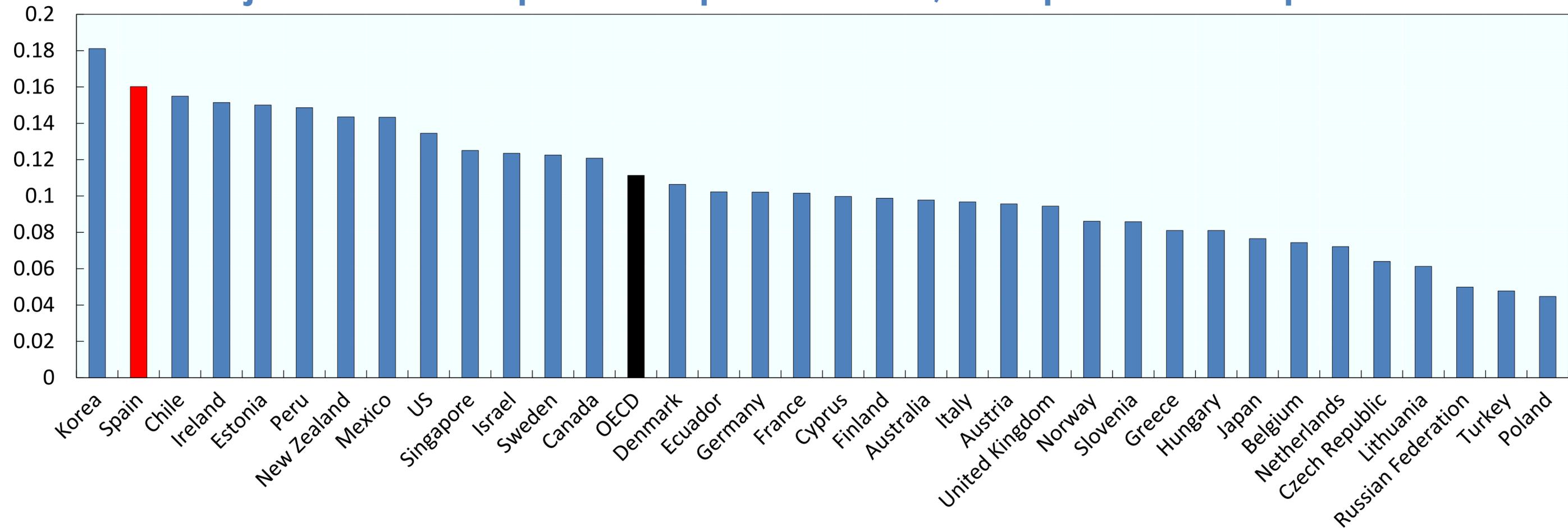
## Motivación a participar en formación continua por nivel educativo (marginal effects)



La probabilidad que un trabajador de baja calificación esté interesado a participar en formación continua es casi 7 veces inferior que en el caso de un trabajador de alta calificación > diferencia entre las mas alta en países de OECD

# Hay quien quiere formarse pero no lo consigue

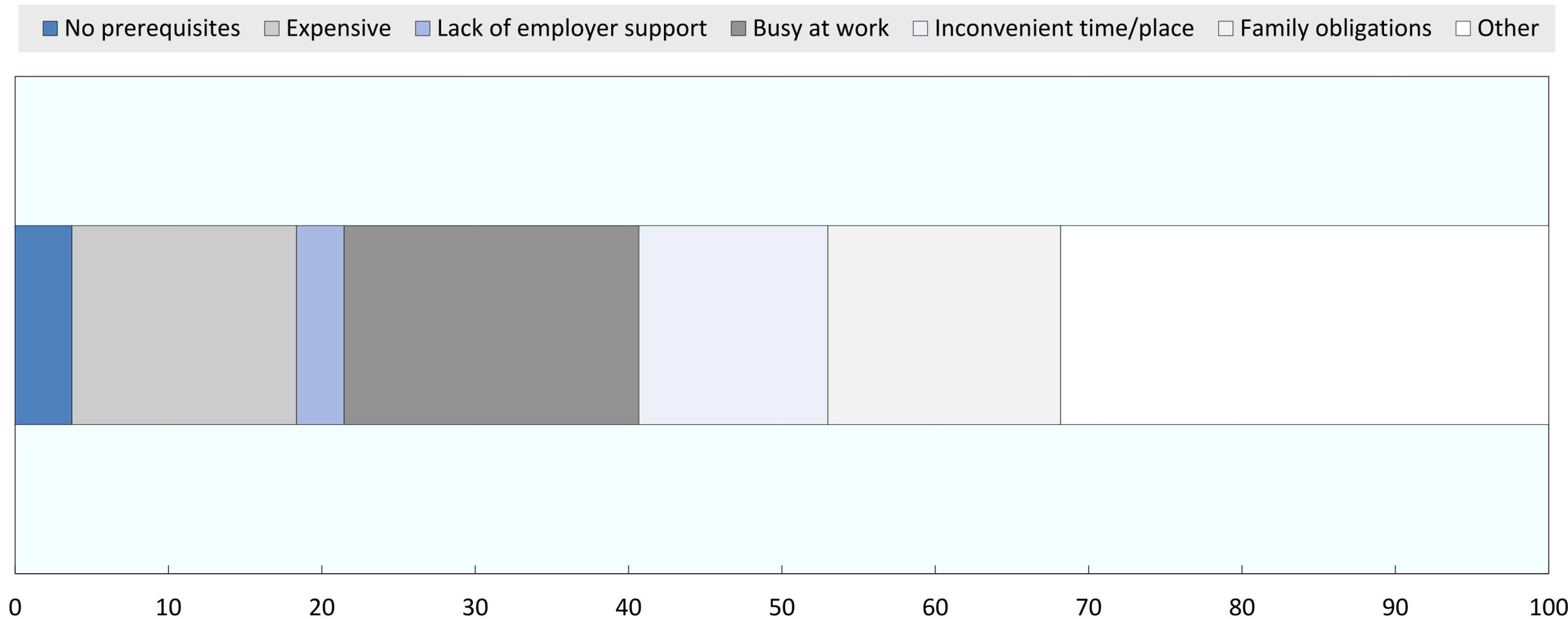
## Porcentaje de adultos que no se pudo formar, aunque hubiera querido



Buena noticia que haya un numero significativo de trabajadores que quiera formarse  
...pero hay barreras que se lo impiden...

# Barreras a la formación continua

## Razones para no participar en formación continua



Coste, falta de tiempo (trabajo y cuidado de la familia) siguen siendo barreras muy importantes que impiden la participación en formación continua

---

# Cuales competencias para tener exito en el Mercado del Trabajo?

---

# 50 Competencias mas Transversales



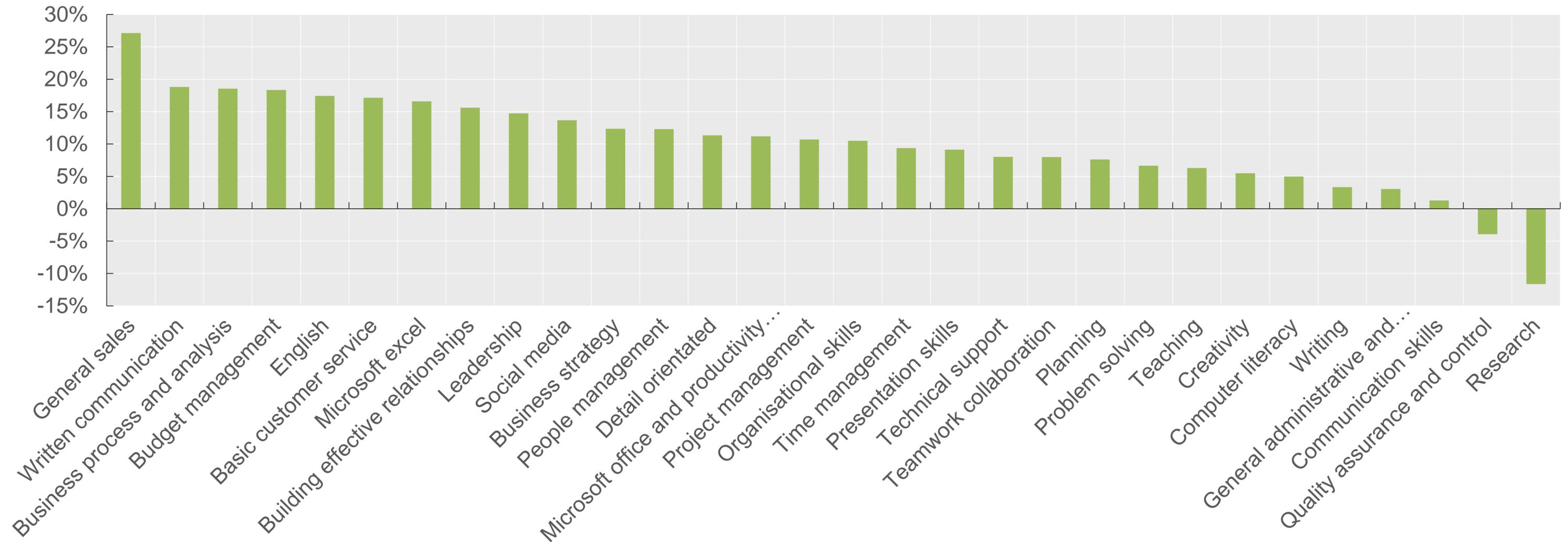
La información contenida en millones de ofertas de trabajo nos permite analizar la demanda de las empresas con mucha granularidad

Por ejemplo podemos identificar las competencias transversales así como aquellas digitales

■ Soft skills   
 ■ Business-related skills   
 ■ Technical skills   
 ■ Digital technology skills



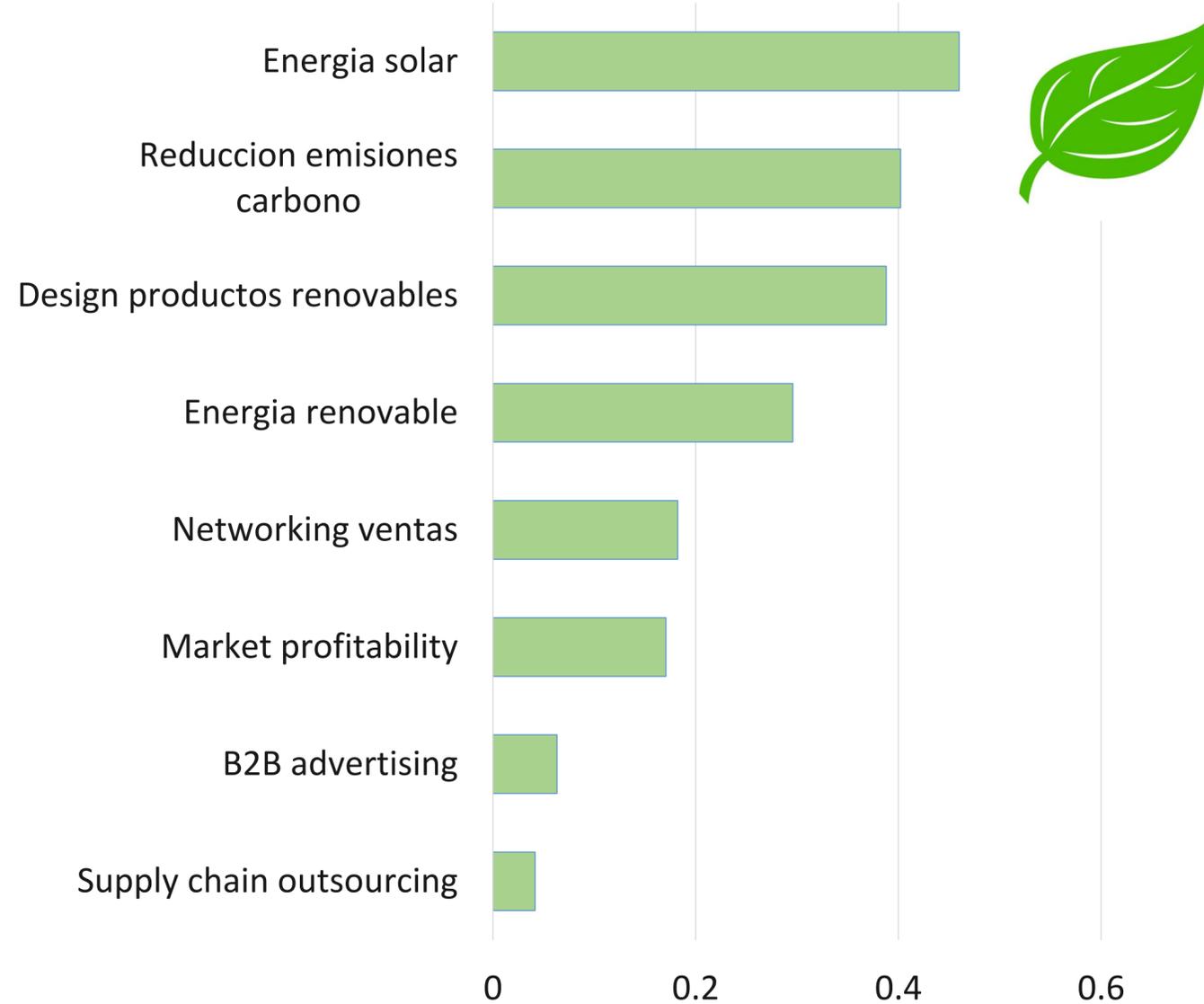
# Los rendimientos de las competencias transversales y la empleabilidad



Desarrollar competencias transversales ayuda a encontrar empleo mas fácilmente y aumenta la empleabilidad de manera significativa

# Los big-data permiten crear 're-training pathways' para favorecer la movilidad laboral

Re-training pathways  
desde Supervisor a las Ventas hacia  
Representante Ventas Energías Renovables



Los big-data (el análisis de las competencias en las ofertas de trabajo online) nos permite identificar las competencias reales y específicas necesarias para moverse de una ocupación (de bajo nivel) a otras de mas alto nivel de conocimiento y en sectores con fuerte demanda



# Algunas consideraciones finales

1. **La crisis COVID ha tenido un impacto negativo** sin precedentes sobre la economía de todos los países OCDE (y España)
2. **La falta de competencias digitales** ha desfavorecido los trabajadores con calificación mas baja (teletrabajo y reducción en formación informal en el trabajo)
3. **Existen desafíos estructurales en el sistema de formación continua:** baja participación, falta de interés, barreras de coste, tiempo
4. **Los big-data nos pueden ayudar a entender el mercado de trabajo y las demandas de las empresas en 'real time':** retraining y upskilling serán clave en la recuperación para todos, especialmente para los de baja calificación



**Fabio Manca**

**Fabio.manca@oecd.org**