

**15<sup>o</sup>**  
Encuentro

**Desarrollo de  
competencias en  
tiempos de incertidumbre**

Santiago - Chile 2024

# Principales hallazgos estudio marco integración de habilidades y competencias para el mercado laboral latinoamericano

**Humberto Jiménez, OTIC Sofofa**  
**Claudia Picero, OTIC Sofofa**



## **Integración de Habilidades y Competencias en el Mercado Laboral Latinoamericano: Un Marco Conceptual para el Futuro del Trabajo**

15° Encuentro “Desarrollo de Competencias en Tiempos de Incertidumbre”

06 de noviembre, 2024

## Objetivo general



Desarrollar un marco conceptual **integral y flexible** que unifique los avances en la comprensión y el desarrollo de **competencias y habilidades**, **identificando herramientas de gestión y análisis de datos**, para fomentar la creación de trayectorias laborales adaptables y ascendentes en América Latina.

# Metodología



## Revisión de literatura

Análisis de literatura científica relacionada con el desarrollo de habilidades y competencias. Además, se recopila información de informes de organismos internacionales (OIT, World Economic Forum, OECD, CEPAL) y de taxonomías internacionales (ESCO, O\*NET).



## Entrevistas semiestructuradas

Seis entrevistas semiestructuradas a expertos que provienen de la industria, la academia, del sector público y de organismos internacionales (SENCE, OIT, Relink, University of Warwick, Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles).



## Taller de validación

Un taller con la participación de ocho personas para la validación de la propuesta del marco conceptual de la investigación. La selección de los participantes se realizó con el objetivo de obtener una variedad de perspectivas y experiencias de diferentes países (Chile, México, Perú, Uruguay, Argentina).

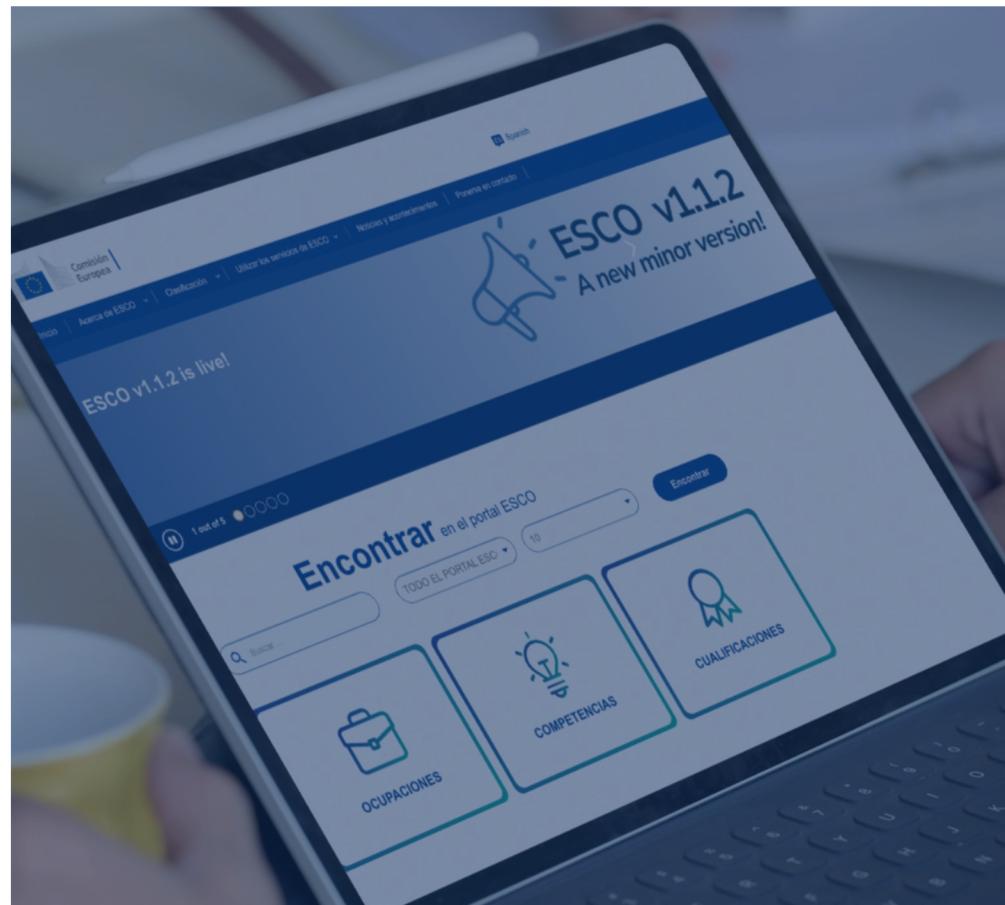
A person's hands are shown using a pen and a tablet over a desk with business charts and documents. The scene is overlaid with a blue tint and a large blue arrow pointing upwards. The text 'Comparativa de definiciones' is centered in white.

# Comparativa de definiciones

Marco/Organización	Habilidades	Competencias	Distinción
ESCO (Marco Europeo de Cualificaciones)	Capacidad de aplicar conocimientos y utilizar el "saber hacer" para completar tareas y resolver problemas. Se dividen en cognitivas y prácticas.	Capacidad de utilizar y aplicar conocimientos y habilidades de forma independiente y autodirigida en situaciones nuevas o imprevistas.	<b>A veces se usan como sinónimo.</b> Diferencia de alcance: competencias es más amplio. No hay distinción en pilar de habilidades ESCO.
O*NET (EE.UU.)	Técnica requerida para desempeñar una tarea apropiadamente, desarrollada a través de capacitación o experiencia.	No utiliza el término "competencias" de manera explícita, pero incluye elementos de competencias bajo el concepto de habilidades transversales.	<b>No distingue entre ambos.</b>
OCDE (DeSeCo 2003)		Habilidad de enfrentar demandas complejas movilizando recursos psicosociales. Va más allá de habilidades y conocimientos.	<b>Competencias incluyen habilidades.</b>
OCDE (Skills for Job 2017-2021; 2022 - act)			<b>No distingue entre ambos.</b>
OCDE (Futuro de la Educación y las Habilidades 2030)	Aptitud y capacidad para llevar a cabo procesos y utilizar conocimientos de forma responsable. Incluye habilidades cognitivas, sociales y prácticas.	Concepto holístico que incluye conocimientos, habilidades, actitudes y valores.	<b>Competencias incluyen habilidades.</b>
CIUO-08 (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones)	Capacidad de llevar a cabo tareas de un trabajo, medida por el nivel de habilidad y especialización.		<b>No distingue entre ambos.</b>
MAPHA	Aplicar el conocimiento para cumplir tareas y resolver problemas.	Capacidad para utilizar conocimientos, habilidades y capacidades en entornos laborales y académicos.	<b>Competencias incluyen habilidades.</b>
Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional)	Capacidad para aplicar conocimientos y utilizar la experiencia para completar tareas y resolver problemas.	Capacidad demostrada para utilizar conocimientos, experiencia y habilidades en el desarrollo profesional y personal.	<b>Competencias incluyen habilidades.</b>

# Algunos comentarios

- **Habilidades son más técnicas y específicas.** En la mayoría de los marcos, las habilidades se definen como capacidades técnicas o cognitivas específicas para realizar tareas concretas o resolver problemas.
- **Las competencias tienen un enfoque más amplio y holístico.** Las competencias abarcan no sólo habilidades, sino también conocimientos, actitudes, y valores, lo que las hace más complejas y contextuales
- En varios marcos (como ESCO, OCDE, y MAPHA), las **habilidades son vistas como un componente esencial de las competencias.**
- Algunos sistemas como O\*NET y CIUO no hacen una distinción explícita entre habilidades y competencias, pero incluyen aspectos de ambas en sus descripciones.
- Desarrollar un marco integrador que clarifique la relación entre competencias laborales como base general y habilidades como componentes específicos facilitaría un entendimiento coherente y práctico, **superando la confusión terminológica existente.**



# Adaptación al entorno laboral: Reskilling y Upskilling

La adaptación a los **cambios tecnológicos y laborales** actuales requiere procesos de reskilling y upskilling para mantener la empleabilidad y competitividad de los trabajadores.

## Reskilling



Adquisición de nuevas habilidades para desempeñar roles completamente diferentes en respuesta a los cambios en el mercado laboral.

- Ejemplo: Un trabajador de manufactura que aprende a programar para adaptarse a la industria tecnológica

## Upskilling



Mejora de las habilidades existentes para adaptarse a nuevas demandas en el mismo rol.

- Ejemplo: Un contador que aprende a usar software avanzado para optimizar su trabajo actual.

# Enfoques basados en habilidades y competencias

Los enfoques de habilidades y competencias abordan el desarrollo laboral de manera **complementaria**. Mientras las habilidades se enfocan en tareas específicas, las competencias integran conocimientos y actitudes para afrontar roles complejos. A continuación, se comparan ambos enfoques.

Criterio	Enfoque Basado en Habilidades	Enfoque Basado en Competencias
Definición	Se centra en la adquisición y aplicación de habilidades específicas para ejecutar tareas concretas.	Integra conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar roles complejos en un contexto específico.
Componentes	Habilidades técnicas (ej. programación, manejo de maquinaria) y socioemocionales (ej. trabajo en equipo, comunicación).	Competencias cognitivas, funcionales, sociales y personales.
Alcance	Corto plazo, se enfoca en necesidades inmediatas del mercado laboral.	Largo plazo, orientado a la adaptabilidad estratégica en roles complejos.
Transferibilidad	Alta, habilidades pueden aplicarse en distintos sectores.	Transferibilidad moderada, competencias requieren adaptación según el contexto.
Ejemplos en la literatura	Enfoques sobre la demanda de habilidades técnicas y socioemocionales con la automatización y digitalización (Levy & Murnane, 2004; Autor, 2015).	Competencias clave para el éxito en el futuro: creatividad, liderazgo, pensamiento crítico (OECD, 2018; Spencer & Spencer, 1993).

# Complementariedad de enfoques

## Estrategias de corto y largo plazo



- El enfoque basado en habilidades responde rápidamente a las demandas actuales del mercado laboral mediante el desarrollo de habilidades técnicas específicas.
- El enfoque basado en competencias se centra en el desarrollo integral, preparando a los trabajadores para adaptarse a largo plazo en entornos laborales complejos y cambiantes.

## Adaptabilidad y transferibilidad



- Las habilidades son transferibles entre sectores y permiten una rápida adaptación a nuevos roles.
- Las competencias ofrecen flexibilidad para que los trabajadores apliquen conocimientos y habilidades en diferentes contextos, asegurando una adaptabilidad estratégica.

## Medición y evaluación



Ambos enfoques requieren mediciones claras y continuas para evaluar la efectividad en la formación y el desempeño laboral, adaptándose a las necesidades del mercado.

# Métodos de Gestión de Datos

La **gestión de datos** se ha vuelto esencial para anticipar las demandas del mercado laboral y adaptar las políticas públicas a la evolución tecnológica.



**Big Data:** Herramienta clave para analizar grandes volúmenes de información en tiempo real sobre las habilidades demandadas.



**Data Mining:** Técnicas para extraer patrones de datos laborales y crear modelos predictivos sobre tendencias.



**Machine Learning:** Aprendizaje automático para optimizar la prospección laboral y anticipar cambios en la demanda de habilidades

Estas técnicas permiten obtener **información detallada y en tiempo real**, lo que facilita la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas efectivas.

# Uso de taxonomías y ejemplos de casos exitosos

## Uso de Taxonomías

Las taxonomías ayudan a organizar la información sobre habilidades y ocupaciones de forma coherente.



**ESCO:** Clasificación europea de habilidades y competencias.



**O\*NET:** Sistema de clasificación estadounidense para el análisis de trabajos y habilidades.

## Ejemplos en América Latina

Casos exitosos: En países como Chile, República Dominicana y Brasil, se han implementado plataformas digitales basadas en minería de datos que han facilitado la identificación de tendencias laborales. Otras experiencias han desarrollado taxonomías adaptadas a la realidad regional (MAPHA, CEPAL).

**¿Para qué sirven?**

Mejoran la transparencia del mercado laboral, reduciendo asimetrías de información y ayudando a identificar brechas de habilidades clave para sectores emergentes.



# Hacia un marco conceptual integrado de habilidades y competencias laborales

## 1. Objetivo Principal

Crear un marco que integre habilidades y competencias laborales, proporcionando flexibilidad y adaptabilidad en el desarrollo de trayectorias laborales sostenibles.

### 1. Fundamentos del Marco

- Flexibilidad: Permitir que los trabajadores se adapten a los cambios rápidos del mercado laboral, como la digitalización y la transición verde.
- Adaptabilidad: Integrar mecanismos de retroalimentación continua para ajustar el marco a las nuevas demandas de competencias y habilidades.
- Sostenibilidad: Asegurar que el desarrollo de competencias sea relevante a largo plazo, promoviendo trayectorias laborales ascendentes.

# Hacia un marco conceptual integrado de habilidades y competencias laborales

**Tareas:** Ejecución de acciones específicas dentro de un rol laboral que contribuyen a los resultados de un proceso. Se agrupan en dominios por la similitud de acciones y su tipo de transformación

**Funciones:** Las funciones representan un conjunto de tareas agrupadas en torno a un objetivo común o una responsabilidad dentro de un puesto de trabajo

**Puesto de Trabajo:** Conjunto de tareas y funciones desempeñadas por una persona en un empleo específico (CIUO-08).

**Ocupación:** Agrupación de trabajos que comparten tareas y funciones similares, facilitando la clasificación de roles en el mercado laboral (CIUO-08).

## Habilidades

Capacidad para ejecutar tareas concretas mediante el uso de conocimientos técnicos y sociales. Se clasifican según su **transferibilidad** (portables y no portables) y su **naturaleza** (básica, técnicas, socioemocionales).

## Competencias laborales

Combinación de **conocimientos, habilidades y actitudes aplicadas en contextos laborales**. Se clasifican en elementales, técnicas, de gestión y liderazgo y adaptativas y transformacionales.

# Hacia un marco conceptual integrado de habilidades y competencias laborales

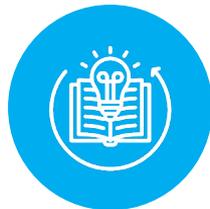
## Criterios de adaptabilidad



### Adaptación a sectores emergentes

El marco **identifica habilidades y competencias clave en sectores como la economía verde y digital.**

La flexibilidad permite ajustar los programas formativos para alinearse con las necesidades emergentes.



### Enfoque en el aprendizaje continuo

Fomenta el **reskilling** (adquisición de nuevas habilidades) y el **upskilling** (perfeccionamiento de habilidades) para mantener la relevancia en el mercado laboral.



### Evaluación dinámica de habilidades y competencias

El marco permite una **evaluación continua y dinámica de las habilidades y competencias laborales** de los trabajadores.

Uso de plataformas digitales y herramientas de monitoreo garantiza que las evaluaciones se ajusten en función de los cambios identificados.



### Adaptación a la realidad local

Este marco conceptual es flexible y adaptable a los distintos contextos locales, donde la presencia de informalidad, desigualdades socioeconómicas y características específicas de áreas urbanas y rurales pueden influir en el desarrollo de competencias y habilidades.

# Hacia un marco conceptual integrado de habilidades y competencias laborales

## Mecanismos de retroalimentación continua



### Evaluación dinámica

Establecer indicadores clave como la tasa de colocación de graduados y la identificación de ocupaciones emergentes. Revisiones periódicas de las tendencias del mercado laboral aseguran la relevancia del marco.



### Actualización basada en feedback

El uso de plataformas tecnológicas y de datos permite la recopilación de información en tiempo real sobre el mercado laboral, utilizando machine learning para identificar tendencias y realizar ajustes en el marco conceptual.



### Encuestas y análisis continuo

Realización de encuestas a empleadores y trabajadores sobre las brechas de habilidades y necesidades formativas, complementado con análisis de datos de mercado y encuestas de capital humano.



### Participación y Alianzas estratégicas

Colaboración entre instituciones educativas, sector privado y público para alinear programas formativos y políticas laborales con las necesidades del mercado, garantizando una fuerza laboral adaptable y preparada. La participación de estos actores facilita un sistema de retroalimentación continua.

# Hacia un marco conceptual integrado de habilidades y competencias laborales

## Marco conceptual integrado de competencias laborales y habilidades

### Marco de evaluación de habilidades y competencias

- Marco de cualificaciones
- Desarrollo de taxonomías

### Integración de plataformas tecnológicas y datos para la toma de decisiones

- Uso de big data y minería de datos
- Taxonomías y ontologías
- Plataformas digitales para la gestión del talento

### Mecanismos de retroalimentación continua

- Evaluación dinámica del marco
- Actualización a partir de feedback del mercado
- Participación de Actores Sociales y Alianzas Estratégicas

## Competencias laborales

Elementales

Técnicas

Gestión y liderazgo

Adaptativas

## Habilidades

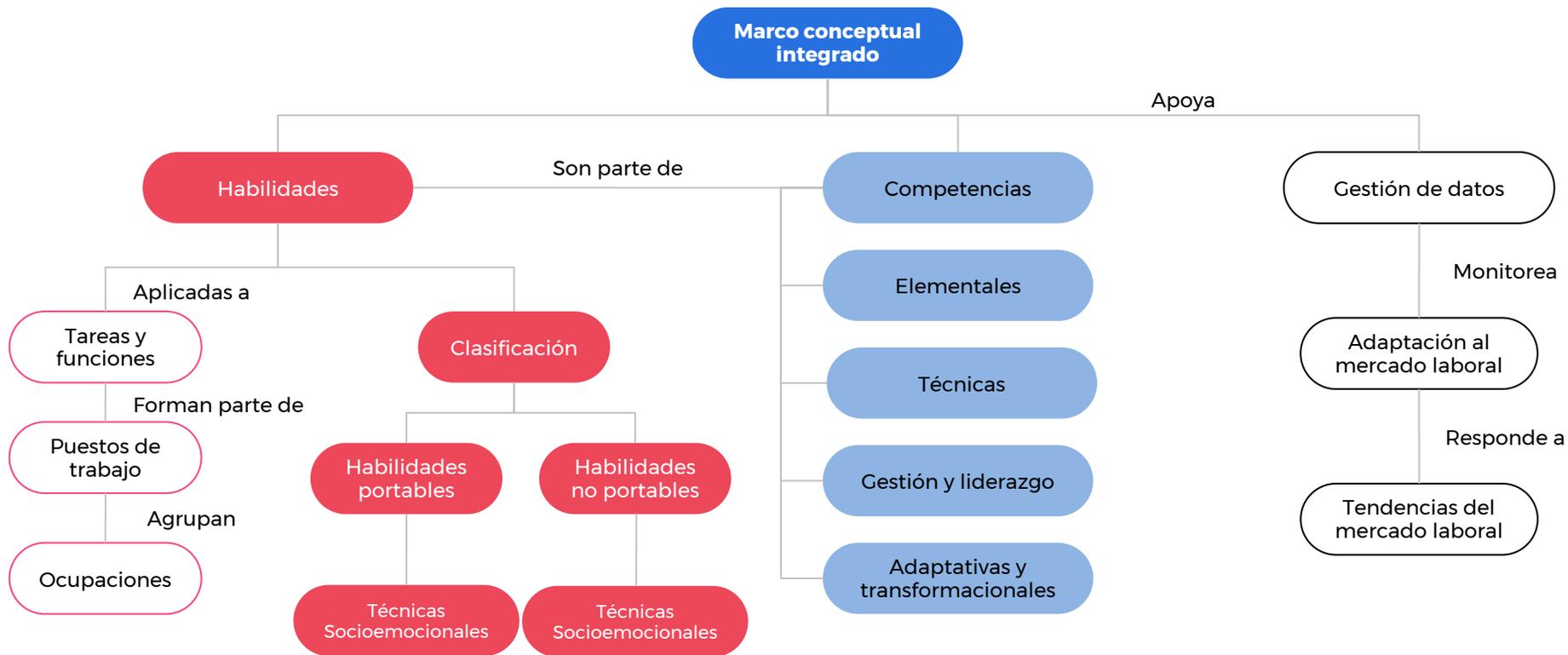
### Portables

- Básicas
- Técnicas
- Socioemocionales

### No portables

- Básicas
- Técnicas
- Socioemocionales

# Hacia un marco conceptual integrado de habilidades y competencias laborales

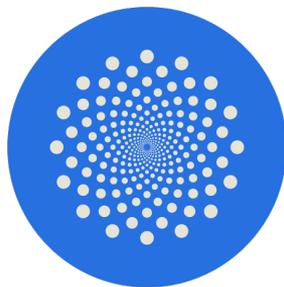


# Desafíos



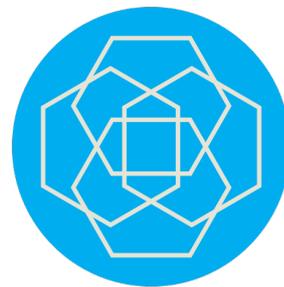
## Gobernanza

- Colaboración
- Compromiso
- Transparencia
- Mecanismos de legitimación



## Heterogeneidad de la información

- Uso de encuestas, estudios sectoriales, marcos de cualificación
- Considerar niveles de ruralidad, informalidad



## Consolidación de equipos técnicos

- Especialistas en mercados laborales locales
- Identificación de terminologías locales

# Desafíos



*“Entonces el desafío concreto es como tener la parte de software de capacidad de analizar, absorber, procesar y tener como bloques de información, y después viene la parte como humana de poder validar y revisar esa información y estar constantemente revisando y ahí necesitamos como mucha gente (...)”*

**(Experto institución público-privada)**

*“...generar esa línea de base con esta necesidad de conectar o por lo menos generar estrategias a nivel de las fuentes de información tanto por el lado de encuestas de hogares como por el lado de los registros administrativos vinculados con certificación y formación de competencias. O sea, certificación de competencia, marco de calificaciones y capacitación. Porque en la medida que eso no está conectado, es un esfuerzo en vano”*

**(Experto de organismo internacional)**

# Oportunidades



**Asignación de recursos**

- Distribución eficaz de recursos económicos y humanos



**Sistema de monitoreo continuo**

- Identificación de nuevas habilidades y ocupaciones
- Orientación en la formación y trayectoria laboral de las personas
- Herramienta para Estado y empleadores



**Movilidad de trabajadores**

- Reconocimiento y validación de ocupaciones y habilidades de trabajadores
- Facilita movilidad entre sectores económicos

# Oportunidades



*"Entonces, más que ofrecer o dar ya un catálogo, no sé, en la cantidad de puestos con sus respectivos niveles, etc., decir, mira, aquí está la herramienta, usa esta herramienta para tu empresa u organización, y te va a generar, con ejemplos, cómo te puede generar tus perfiles, y tú ya ves cuáles son para ti los más pertinentes"*

**(Experto institución regional)**

*"Podemos mejorar la empleabilidad. Podemos mejorar la eficiencia del mercado laboral y lo que llamamos la asignación de los recursos en el punto indicado"*

**(Experto institución público-privada)**

# Conclusiones



- **Integración de habilidades y competencias:** Asegura adaptabilidad y resiliencia laboral ante cambios en el mercado.
- **Uso de datos y tecnología:** Big data y plataformas digitales permiten anticipar tendencias y alinear formación con demanda laboral.
- **Cuatro objetivos clave:** Movilidad laboral, políticas basadas en datos, aprendizaje continuo y gestión de talento.
- **Enfoque adaptado a América Latina:** Flexible y aplicable a la diversidad socioeconómica y geográfica de la región.
- **Taxonomía regional:** Facilita reconocimiento y certificación de competencias, reduciendo el desajuste laboral y promoviendo integración regional.



## **Integración de Habilidades y Competencias en el Mercado Laboral Latinoamericano: Un Marco Conceptual para el Futuro del Trabajo**

15° Encuentro “Desarrollo de Competencias en Tiempos de Incertidumbre”

06 de noviembre, 2024