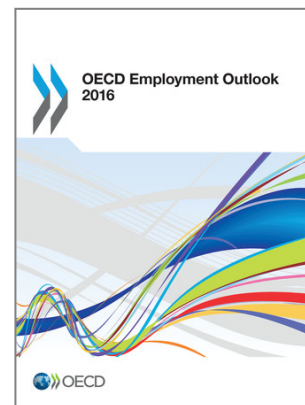


# OECD *Multilingual Summaries*

## OECD Employment Outlook 2016

Summary in Spanish



Lea el libro completo en: [10.1787/empl\\_outlook-2016-en](http://10.1787/empl_outlook-2016-en)

## Perspectivas del empleo de la OCDE 2016

Resumen en español

*Por fin se aprecia el cierre de la brecha de empleo surgida después de la crisis, pero es necesario que los gobiernos resuelvan la mala calidad del empleo y la desigualdad de oportunidades en el mercado laboral*

Las condiciones del mercado laboral siguen mejorando en los países de la OCDE y se proyecta que el porcentaje de la población activa con empleo regresará a su nivel previo a la crisis en 2017, casi 10 años después del inicio de la crisis financiera global. Sin embargo, la recuperación aún es desigual y el desempleo sigue siendo demasiado alto en muchos países europeos miembros de la OCDE. Incluso en aquellos países donde se ha asimilado la atonía del mercado laboral, preocupan la baja calidad de los empleos y el alto nivel de desigualdad en este mercado. Muchos de los trabajadores que perdieron su empleo durante la Gran Recesión están empleados de nuevo, pero el aumento de los salarios se mantiene en un nivel moderado y el estrés laboral es común. Muchos de los trabajadores desplazados de su empleo en las áreas de fabricación y construcción durante la Gran Recesión descubrieron que sus competencias y su experiencia no los calificaban para ocupar los empleos mejor remunerados que se están generando en el sector servicios.

*Los jóvenes poco cualificados que están desconectados del empleo y del aprendizaje corren el riesgo de rezagarse permanentemente en el mercado laboral*

Pese a la mejora general en el desempeño en el mercado laboral, los grupos vulnerables, como los jóvenes poco cualificados que no trabajan ni estudian ni están en formación (los llamados "NiNi") están en riesgo de quedarse atrás. En 2015, el 15% de los jóvenes de 15 a 29 años de edad de la zona de la OCDE se ubicaban en esta categoría, lo que representaba un aumento moderado respecto a las cifras prevalecientes justo antes de la crisis global en 2007. En promedio, el 38% de los NiNi en los países de la OCDE no han terminado la educación media superior y tienen menos probabilidades de estar buscando empleo activamente que los NiNi con mayor nivel educativo (33% en comparación con 45%). Cerca de un tercio de los NiNi poco cualificados viven en el seno de una familia desempleada (es decir, una familia sin un adulto empleado), lo cual sugiere que muchos de los ubicados en este grupo tienen ingresos bajos en la actualidad y, a la vez, limitadas oportunidades en el mercado laboral. Muchos miembros de este grupo vulnerable probablemente requerirán asistencia focalizada para mejorar sus perspectivas profesionales de largo plazo.

*La manera de utilizar las competencias en el trabajo afecta la productividad, los salarios y la satisfacción laboral, y conviene que los empleadores y los gobiernos emprendan más acciones para promover un mejor uso de competencias*

El grado en el cual los empleados utilizan sus competencias de procesamiento de información en el trabajo es uno de los principales factores determinantes de la productividad, los salarios y la satisfacción laboral. Un nuevo análisis del uso de competencias —basado en información de más de 25 países de la OCDE participantes en la Encuesta sobre Competencias de los Adultos— documenta la importancia del uso de competencias e identifica diversos factores que pueden mejorarlo. En particular, las prácticas de

alto desempeño laboral, como trabajo en equipo, rotación en el empleo, pago de bonos y flexibilidad en el horario de trabajo, se relacionan con un uso significativamente mejor de las competencias en el trabajo. La globalización y la deslocalización también afectan el uso de competencias, pero su impacto puede ser positivo o negativo, según la posición de las empresas de un país dentro de las cadenas globales de valor. Ciertas instituciones del mercado laboral, incluidas la contratación colectiva y los salarios mínimos, también mejoran el uso de competencias en la mayoría de los casos. Las opciones de política para mejorar el uso de competencias se identifican e ilustran con ejemplos nacionales específicos de prácticas eficaces.

*Las reformas estructurales podrían generar pérdidas de empleo en el corto plazo. pero los gobiernos pueden tomar medidas para reducir o incluso evitar estos costos*

Hay un amplio consenso entre los economistas respecto a que las reformas estructurales de los mercados de producto y los mercados laborales tienen, en promedio, efectos positivos en el largo plazo pues elevan la eficiencia general. No obstante, estas reformas estructurales pueden también implicar costos de ajuste en el corto plazo en el mercado laboral. Un nuevo análisis de información del nivel industrial demuestra que las reformas que reducen los obstáculos al ingreso y el costo del despido inducen pérdidas de empleo transitorias nada desdeñables, resultado que confirma la evidencia complementaria de estudios de caso de tres reformas de legislación de protección al empleo (EPL, por sus siglas en inglés). Sin embargo, aquí se muestra que estos costos de corto plazo son más pequeños e incluso inexistentes al poner en marcha reformas de este tipo durante una expansión económica. También se identifican las opciones de política que pueden ayudar a atenuar los costos del empleo de corto plazo, como combinar una reforma que modere las reglas de contrataciones y despidos con reformas a la contratación colectiva o a los beneficios de desempleo.

*Cerrar las brechas de género en las economías emergentes sigue planteando un reto importante*

A pesar de los avances sin precedentes logrados durante el siglo pasado, las brechas de género en el mercado laboral persisten en todo el mundo y son especialmente palpables en las economías emergentes. Si bien el porcentaje de empleos ocupados por mujeres ha aumentado, los empleos de ellas siguen siendo peores que los de los hombres. Aquí se presenta un panorama actualizado de brechas de género en 16 economías emergentes que representan más de la mitad de la población mundial. Se destacan las tendencias recientes en una amplia gama de resultados del mercado laboral y se identifican sus impulsores clave. En particular, se analiza de cerca y se desglosa en distintos componentes la brecha salarial de género que persiste en el mundo. Con base en este cúmulo de evidencia, se identifica un amplio conjunto de palancas de políticas para cerrar las brechas de género.

© 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 (2016), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2016-en