



Una evaluación del impacto del COVID-19 en la demanda de empleo y competencias utilizando datos de vacantes de empleo en línea

9 de abril de 2021

Este informe de políticas utiliza los anuncios de ofertas de empleos en línea como un indicador parcial del impacto del COVID-19 en la demanda de competencias en cinco países de la OCDE (Australia, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Reino Unido) entre enero y noviembre de 2020. La pandemia, así como las medidas de contención y mitigación para detener su propagación, tuvieron un gran pero heterogéneo impacto en la demanda de competencias. Para inicios de mayo, el volumen total de ofertas de empleo en línea había caído más de 50% en todos los países analizados con respecto a principios del año, con descensos aún mayores en algunos sectores. Sin embargo, la demanda de competencias específicas en el sector salud y logística aumentó. También hay evidencia de un aumento de las vacantes que implican acuerdos de trabajo remoto. El informe también muestra que la crisis afectó de forma diferente a personas con distintos niveles de cualificaciones educativas y que dicho efecto difiere entre los países analizados.



Hallazgos clave

- El volumen de ofertas de empleo en línea se redujo considerablemente desde inicios de la pandemia y la introducción de medidas de contención relacionadas al COVID-19. En la segunda mitad de marzo 2020, las ofertas de empleo anunciadas en línea en Australia, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Reino Unido disminuyeron drásticamente y para principios de mayo, el volumen de ofertas de empleo en línea había disminuido más del 50% en los cinco países comparado con inicios del año. Los datos muestran que la caída fue generalizada, afectando casi todos los sectores y ocupaciones de las cinco economías. Para finales de diciembre, el descenso de las ofertas de empleo en línea seguía siendo muy evidente en Estados Unidos y Reino Unido.
- La naturaleza cambiante del trabajo debido a las medidas de contención del COVID-19 condujo a un incremento en la publicación de ofertas de empleo que anuncian el ‘trabajo desde casa’ como una condición necesaria. Este resultado es coherente con el uso generalizado de las prácticas laborales a distancia en los cinco países estudiados, en un esfuerzo por mantener la actividad económica y superar las limitaciones dadas debido a las órdenes o recomendaciones de confinamiento.
- La crisis del COVID-19 ha tenido más impactos adversos en la demanda de empleos que requieren menores competencias, pero no en todos los países. Por ejemplo, para finales de abril en Australia y Reino Unido el volumen de ofertas de empleo que requieren un nivel de formación bajo (secundaria o inferior) se redujo 40%, mientras que el destinado a trabajadores altamente cualificados (maestría o doctorado) se redujo 25%. Sin embargo, en Estados Unidos y Canadá las diferencias entre los niveles educativos son menos marcadas.
- La demanda de trabajadores en los sectores de ‘primera línea’, o aquellos involucrados en el control de la pandemia de COVID-19, fue muy fuerte como lo demuestra el creciente número de empleos anunciados o el descenso menos pronunciado de las ofertas con relación a otros sectores. Por ejemplo, en los cinco países analizados, las ofertas de empleo en línea en el sector salud y otros sectores esenciales, como el comercio minorista, superaron su propio nivel en enero y febrero de 2020. Por el contrario, las vacantes publicadas en línea disminuyeron considerablemente en sectores que tuvieron que cerrar debido a las restricciones de distanciamiento social impuestas por el gobierno, como lo recreativo y la hotelería.
- Al examinar las competencias subyacentes mencionadas en las ofertas de empleo, la evidencia sobre los países analizados muestra un gran aumento en la demanda de competencias técnicas en el sector salud, como ‘urgencias y cuidados intensivos’ o ‘cuidados básicos de los pacientes’, en comparación al periodo anterior a la crisis. Las competencias transversales, tales como ‘habilidades de comunicación’ o ‘trabajo en equipo’ siguen estando en alta demanda entre los puestos más frecuentemente anunciados en el mercado laboral.
- Por lo tanto, a corto plazo es fundamental para los gobiernos el apoyar el desarrollo de habilidades, que fomenten la resiliencia de las personas, para satisfacer la demanda del mercado laboral. A mediano plazo, el mercado laboral y las políticas sociales tendrán que adaptarse a un panorama que cambia rápidamente y las intervenciones políticas tendrán que ajustarse en función de la evolución de la propagación del virus y adaptarse a la estructura institucional y económica de cada país. Por último, para garantizar una recuperación a largo plazo, los gobiernos deben abordar los retos estructurales preexistentes que probablemente se aceleren y se vuelvan más urgentes tras la crisis de COVID-19. Entre ellos, el proveer un apoyo adecuado a los trabajadores poco cualificados y vulnerables a través de políticas eficaces de capacitación y desarrollo de competencias.



Introducción

La crisis sanitaria de COVID-19 es una conmoción sin precedentes que está transformando la vida y sustento de las personas alrededor del mundo. Es probable que sus efectos se extiendan no solo a corto plazo, sino también a mediano y largo plazo. Los graves impactos sanitarios han sido acompañados de fuertes descensos en la actividad económica y agitación en los mercados laborales. Los datos preliminares muestran que la crisis de COVID-19 es considerablemente más profunda que la crisis mundial financiera de 2008 (véase, por ejemplo, OCDE (2020^[1])).

La combinación del miedo al contagio, las directrices públicas y la gran incertidumbre produjeron una brusca reducción de la actividad económica y alteró la cadena de valor mundial con una profunda y generalizada conmoción del mercado laboral. Además, el confinamiento impuesto por el estado y los cierres de empresas han tenido repercusiones significativas, con millones de trabajadores alrededor del mundo experimentando una reducción o la pérdida completa de su sustento. A medida que las industrias se veían obligadas a cesar sus actividades para proteger la salud de sus trabajadores y promover el cumplimiento de las normas de mitigación y contención, muchos países adoptaron programas generalizados para el mantenimiento y/o programas de apoyo económico diseñados para apoyar a los trabajadores. En medida de lo posible, los empleadores organizaron sus operaciones para permitir acuerdos de trabajo a distancia.

Muchos trabajadores pudieron seguir laborando a través de acuerdos de trabajo a distancia. Por ejemplo, de acuerdo a los datos de una encuesta en tiempo real, a mediados de abril, una gran parte de los trabajadores –desde el 29% en Canadá hasta el 60% en Nueva Zelanda– pasó a trabajar desde casa (Foucault and Galasso, 2020^[2]). La crisis sanitaria también ha creado escasez de trabajadores en muchos países en ocupaciones específicas, sobre todo en los sectores de salud y seguridad pública.

En tal contexto de incertidumbre sin precedentes, los sistemas de información que proporcionan información actualizada sobre el impacto de la crisis en la economía, el empleo y los mercados de trabajo se convierten en la clave para diseñar políticas específicas de apoyo a los individuos y a las empresas. Con este objetivo en mente, este informe de políticas aprovecha la información contenida en las ofertas de empleo publicadas en línea, la cual tiene la virtud de ser recopilada con alta frecuencia, para monitorear de manera oportuna la evolución de las ofertas de empleo.

Los datos sobre ofertas de empleo en línea permiten analizar la información sobre el mercado laboral y la demanda de competencias con un nivel de granularidad que es difícil de alcanzar utilizando fuentes de datos tradicionales. Estos datos pueden utilizarse para investigar el impacto de la crisis de COVID-19 y las medidas de contención implementadas en varios países para detener la propagación de la pandemia. Los análisis que se presentan en este informe de políticas se centran en cinco países para los que se dispone de datos entre enero y noviembre de 2020: Australia, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Reino Unido.¹

La interpretación de los resultados debe de hacerse con cautela. Como suele ocurrir con una gran base de datos, la información sobre las ofertas de empleo en línea se hizo disponible para tema de investigación pero fue recolectada para diferentes fines. Por lo tanto, la calidad y representatividad de los datos debe evaluarse cuidadosamente antes de utilizarlos para orientar la elaboración de políticas. En particular, dada la preocupación sobre la posible representatividad de dichos datos, especialmente en el caso de las vacantes de algunas ocupaciones poco cualificadas que pueden no estar ampliamente anunciadas en línea (véase el Recuadro 1 para más detalles), las estimaciones presentadas en este informe de políticas

¹ Los tamaños de las muestras difieren mucho entre países. En particular, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 28 de noviembre, la muestra completa de Australia comprende 3 466 780 ofertas de trabajo; Canadá comprende 7 519 644 ofertas de trabajo; Nueva Zelanda 928 024; el Reino Unido 26 760 364; y Estados Unidos 171 027 748. Para información sobre la diferente representatividad de los datos véase el Recuadro 1.



pueden proporcionar un límite inferior del efecto real del COVID-19, especialmente en las ocupaciones que requieren menos cualificaciones y ocupaciones e industrias de baja tecnología. A pesar de estas limitaciones, la puntualidad y granularidad que proporciona el análisis de las ofertas de empleo en línea es clave para seguir la rápida evolución de la crisis de COVID-19 y para proporcionar a los responsables de políticas indicadores cruciales actuales, ya que son necesarios para planificar políticas que puedan promover eficazmente la recuperación.

Recuadro 1. Datos en tiempo real sobre las ofertas de empleo

Burning Glass Technologies

Burning Glass Technologies (BGT) es una empresa de software de análisis que recopila, reúne y analiza las ofertas laborales de miles de fuentes y portales de empleo en línea. BGT utiliza la “minería” de textos para extraer y codificar la información de cada descripción de empleo, como la experiencia, cualificaciones y habilidades que buscan los empleadores. A continuación BGT elimina los anuncios duplicados en los distintos sitios y asigna atributos como la ubicación geográfica, cualificaciones educativas requeridas y el sector. Los datos de BGT permiten el monitoreo de las ofertas de empleo, que reflejan la dinámica de contratación y la demanda de competencias desglosado a nivel por geografía y por ocupación e industria detalladas.

La riqueza, puntualidad y granularidad son algunas de las muchas ventajas de la información contenida en los anuncios de empleo en línea con respecto a las estadísticas del mercado laboral tradicionales, como lo pueden ser las encuestas de empleadores o empleados. Una de las grandes desventajas es el hecho de que estos datos solo cubren los puestos de trabajos publicados en línea, por lo tanto, pueden no ser representativos del total de las vacantes que se anuncian. Sin embargo, en el caso de Estados Unidos, se estimó que, en 2014, entre el 60% y el 70% de todas las ofertas de empleo podían encontrarse en línea (Carnevale, Jayasundera and Repnikov, 2014^[3]). Además, las vacantes ofertadas en línea pueden estar algo sesgadas hacia determinadas categorías profesionales (Hershbein and Kahn, 2018^[4]). Por ejemplo, en los años 2007 y 2010 a 2015, los puestos de trabajo en el sector salud, asistencia social, finanzas, seguros, y educación representaban en mayor porcentaje las ofertas de empleo en línea en Estados Unidos, mientras que los servicios de alojamiento y comida, administración pública/gubernamental y la construcción tenían menor representación. Sin embargo, la mayoría de las diferencias son de pequeña magnitud. Por otro lado, los empleos que requieren poca cualificación están significativamente infrarrepresentados en los datos de la BGT. En Estados Unidos en junio de 2013, alrededor del 80% al 90% de las ofertas laborales que se encontraban en línea requerían al menos una licenciatura, mientras que solo del 40% al 60% de los anuncios de empleo que requerían un diploma de preparatoria estaban anunciados en línea (Carnevale, Jayasundera and Repnikov, 2014^[3]).

Además, un documento de trabajo reciente de la OCDE ha evaluado las propiedades estadísticas y características de distribución de los datos de las ofertas de empleo en línea de BGT y cómo han cambiado con el tiempo (Cammeerat and Squicciarini, 2020^[5]). Este trabajo sugiere que la mayoría de los países muestran una representatividad general suficientemente buena cuando se consideran solo los años para los que no se observan rupturas en las series temporales. Sin embargo, el estudio muestra qué categorías laborales como ‘directivos’, ‘profesionales’ y ‘técnicos y profesionales asociados’ están relativamente más representadas en los datos de BGT, comparadas con otras categorías laborales, y el uso de los datos de BGT al pie de la letra puede conducir a la identificación de tendencias en cuestión a competencias y mano de obra que se basan desproporcionadamente en estas ocupaciones –en su mayoría altamente cualificadas– y, por lo tanto pueden ser menos relevantes



para otras ocupaciones –en su mayoría poco cualificadas–. Dependiendo del objetivo del estudio, puede ser necesaria una nueva ponderación de la muestra. Además, el estudio también deja ver que existen problemas de representatividad en los datos de Australia y Nueva Zelanda. Shen y Taska (2020^[6]) proponen un enfoque de reponderación-estimación-transformación (RWET) para estimar los impactos del COVID-19 en las ofertas de empleo en Australia, con el fin de superar el problema del pequeño tamaño de la muestra. Dada la naturaleza de los datos y la escasa disponibilidad de estadísticas tradicionales con frecuencias similares, la reponderación de los datos puede ser difícil y por lo tanto, los resultados de este informe de políticas debe interpretarse con cuidado, especialmente en el caso de las categorías de empleo en las que la información es relativamente más escasa.

A pesar de estas limitaciones, las ofertas de empleo en línea contienen información útil porque las perturbaciones inducidas por crisis importantes como la de COVID-19 son grandes en relación a los sesgos plausibles debidos al muestreo no representativo como demuestran (Aladangady et al., 2019^[7]), (Dunn et al., 2020^[8]) y (Chetty et al., 2020^[9]). Además, Hershbein y Kahn (2018^[4]), Forsythe et al. (2020^[10]) y Dalton, Kahn y Mueller (2020^[11]) han vinculado los datos de BGT en Estados Unidos con la Encuesta de Ofertas de Empleo y Rotación Laboral de Estados Unidos a nivel de establecimiento y encuentran un alto grado de coherencia entre los dos conjuntos de datos. Knutsson, Tsvetkova y Lembcke (forthcoming^[12]) [de próxima publicación] muestran que la distribución regional de los datos BGT para Australia, Canadá y Estados Unidos generalmente se alinean bien con datos oficiales de los años más recientes.

Las ofertas de empleo en línea revelan el empeoramiento de las condiciones del mercado laboral después de marzo de 2020

Cuando el COVID-19 comenzó a propagarse prácticamente todos los países del mundo pusieron en marcha estrategias de contención y mitigación que incluían restricciones a la circulación y viajes de las personas, el cierre de escuelas y otras instituciones educativas, cierre de actividades no esenciales y el aplazamiento de procedimientos médicos no esenciales.² Aunque la naturaleza exacta, tiempo, alcance e intensidad de las respuestas variaron sustancialmente entre los países y en algunos casos dentro de los mismos países (Hale et al., 2020^[13]), estas medidas tuvieron inevitablemente un profundo impacto en el mercado laboral.

La Figura 1 presenta la variación del número de anuncios de empleo en línea dentro del periodo entre enero y noviembre de 2020, junto con una medida de rigor de las políticas de los gobiernos destinadas a frenar la propagación del COVID-19. Enfocándonos en los anuncios de empleo (línea continua, eje izquierdo), los valores superiores a 0 indican aumentos en el número de anuncios de empleo con relación a la referencia anterior a la crisis (del 19 de enero al 29 de febrero de 2020). Por el contrario, los valores por debajo de 0 representan descensos en el volumen de anuncios de empleo.³ El índice de rigor (línea

² Estos iban desde esfuerzos más fuertes para detectar casos desde el principio y rastrear el contacto con otras personas hasta medidas rigurosas de distanciamiento físico, incluidos cierres nacionales completos y el cierre de la economía, excepto para una serie de "actividades esenciales". Las medidas comunes incluyen el cierre de escuelas, restricciones de viaje, prohibiciones de reuniones públicas, inversiones de emergencia en instalaciones de atención médica, nuevas formas de provisión de bienestar social, rastreo de contactos y otras intervenciones para contener la propagación del virus, aumentar los sistemas de salud y gestionar las consecuencias económicas de estas acciones (Hale et al., 2020^[13]).

³ Para comparar la evolución de las ofertas de trabajo, los valores se expresan mediante la siguiente fórmula $[-(1 - \frac{\text{relación entre el número de ofertas de trabajo observadas en una semana determinada y el número de ofertas de trabajo observadas en un periodo anterior a la crisis (enero y febrero de 2020)}{1})]$. Para reducir el ruido, el periodo



discontinua, eje derecho) que se presenta en la Figura 1 es una medida compuesta que oscila entre 0 y 100 del número y rigor de las políticas gubernamentales (el 100 indica el mayor rigor), incluyendo el cierre de escuelas, limitaciones en el tamaño de reuniones públicas, limitaciones en la libertad de movimiento dentro de un país en términos de tiempo y distancia cubierta, cierre de lugares de trabajo y prohibición de viajar en los diferentes países analizados.⁴

Con la excepción de Nueva Zelanda, pocas medidas se habían implementado antes de marzo en todos los países examinados, por lo que el índice de rigor se mantuvo cercano a cero. Sin embargo, durante la segunda quincena de marzo todos los países experimentaron un fuerte aumento en el rigor de las respuestas para detener la propagación del virus que inició con un descenso pronunciado y constante del número de vacantes de empleo en línea. A principios de mayo, el número de nuevos anuncios de empleo publicados en línea había disminuido en más del 50% con respecto al nivel de principios de año en los cinco países considerados.

Entre marzo y mayo de 2020, los gobiernos de los países analizados empezaron a implementar medidas de contención limitando la movilidad de los individuos y cerrando (o reduciendo considerablemente) las actividades económicas que requieran que las personas salgan de su residencia y trabajen en proximidad física con sus compañeros de trabajo o el público en general (Bai et al., 2020_[14]).

La Figura 1 muestra una clara relación entre el fuerte aumento de la rigurosidad de las políticas (correspondiente a la implementación de los cierres alrededor de marzo) y el descenso del volumen de ofertas de empleo en línea. Sin embargo, en los meses posteriores disminuye la volatilidad del índice de rigor y su asociación con los cambios en el número de vacantes que se anuncian en línea. Existen diferentes factores (y en algunos casos concurrentes) que podrían explicar una menor correlación entre el rigor político y la evolución de las vacantes en línea más allá de la fase inicial de la pandemia.

En primer lugar, es posible que algunas empresas hayan cesado sus actividades de forma permanente durante las restricciones impuestas por el gobierno y por lo tanto cuando se relajaron las medidas de contención no contrataron a ningún nuevo trabajador. En segundo lugar, la relajación de algunas normativas vino acompañada de una conciencia generalizada de que se podrían imponer nuevas medidas si la transmisión viral aumentaba y suponía una amenaza sanitaria generalizada. En tal panorama tan incierto, muchos empleadores pueden haber preferido aplazar las contrataciones. En tercer lugar, es posible que la demanda económica agregada, un motor clave de la demanda de mano de obra, no haya aumentado tan pronto como se relajaron las restricciones debido a la resistencia de algunos consumidores de volver a los niveles de gasto anteriores a la crisis de forma inmediata debido a la incertidumbre o a la pérdida de ingresos durante los cierres generalizados.

La magnitud de la asociación entre el rigor de las políticas y la disminución de las ofertas de empleo también varía según los países, lo que refleja las diferencias entre los mismos en la implementación de las medidas políticas de “mitigación de crisis”. Por ejemplo, la dinámica de los anuncios de vacantes de

anterior a la crisis corresponde al promedio de las semanas que van del 19 de enero al 29 de febrero de 2020. Los controles de robustez que comparan la evolución de las ofertas de trabajo en 2020 con el año anterior muestran que estas fluctuaciones no son el resultado de la estacionalidad en las contrataciones. Los resultados no se muestran, pero están disponibles a pedido.

⁴ El índice de rigurosidad se toma del Rastreador de respuestas gubernamentales de Oxford COVID-19 (OxCGRT), una forma sistemática de rastrear las respuestas gubernamentales a la COVID-19 en todos los países y jurisdicciones subnacionales a lo largo del tiempo. El proyecto rastrea las políticas e intervenciones de los gobiernos a través de una serie estandarizada de indicadores y crea un conjunto de índices compuestos para medir el alcance de estas respuestas. En particular, el Índice de Rigor contiene información sobre políticas de contención y cierre, como cierre de escuelas y restricciones de movimiento. Registra el número y el rigor de las políticas gubernamentales, y no debe interpretarse como una “puntuación” de la idoneidad o eficacia de la respuesta de un país. Véase para más información: <https://www.bsg.ox.ac.uk/research/research-projects/coronavirus-government-response-tracker>



empleo en línea cuando se aplicaron las medidas de contención y cuando se relajaron, podrían reflejar la aplicación de los esquemas de conservación de empleo OCDE (2020_[15]) y Andrieu et al. (2020_[16]). Dichos esquemas determinaban si las vacantes se anunciarían cuando las empresas volvieran a abrir tras la flexibilización de la normativa, o si por el contrario no se creaban vacantes porque los trabajadores nunca perdieron sus empleos. Los esquemas de conservación del empleo también proporcionaron un apoyo económico a los trabajadores y redujeron la incertidumbre, influyendo así en la demanda agregada y en la creación de empleos.

En el Reino Unido, un fuerte descenso en el volumen de ofertas de empleo comenzó antes de que el confinamiento fuera realmente implementado (23 de marzo). Esto sugiere que los empleadores pudieron haber anticipado esas medidas y reducido las contrataciones incluso antes de que se dictara el confinamiento y que los comportamientos cautelosos y la interrupción de las cadenas de suministro pudieran haber tenido un impacto sustancial incluso antes de los cierres obligatorios. Además, solo se observan signos débiles de recuperación una vez que se levantaron las restricciones obligatorias a principios de julio 2020 –lo cual coincide con un ligero descenso del índice de rigor–, lo que sugiere que los empleadores pueden estar posponiendo la contratación en un contexto tan incierto y rápidamente cambiante.

En septiembre se observa una recuperación gradual del número de ofertas de empleo, pero esta se desvanece en octubre, junto con la introducción de nuevas restricciones desarrolladas para responder a un nuevo aumento de casos. Del mismo modo en Estados Unidos, la caída siguió adecuadamente el aumento del rigor promedio de las restricciones. Los signos de una pronta recuperación pueden verse tan pronto como empezaron a levantarse las restricciones en algunos estados a finales de mayo y hasta mediados de junio, cuando el descenso de las ofertas de empleo en línea alcanzó el 15% con respecto al comienzo del año. Sin embargo, el volumen de ofertas de empleo en línea siguió disminuyendo y empeorando desde mediados de junio hasta finales de julio, cuando la caída con respecto al periodo anterior a la crisis fue superior al 70%, a pesar de la reapertura parcial de las actividades económicas en varios estados norteamericanos. Este descenso se mantuvo constante hasta finales de septiembre, cuando el número de ofertas de empleo se redujo aún más, cayendo un 87% en relación con el comienzo del año (19 de enero a 29 de febrero), para estabilizarse en noviembre alrededor del -70%.

In New Zealand, a substantial rebound in the number of job vacancy postings was observed from the end of May as the restrictions imposed began to ease. The recovery in the number of online job postings seemed to continue and went hand in hand with a further relaxation of the containment and confinement measures from September onwards, a period during which other countries were implementing new measures to prevent the spread of the virus.

En Nueva Zelanda se observó una importante recuperación en el número de anuncios de ofertas de empleo a partir de finales de mayo, cuando las restricciones impuestas comenzaron a suavizarse. La recuperación en el número de ofertas de empleo en línea pareció continuar y fue acompañada de una nueva relajación de las medidas de contención y confinamiento a partir de septiembre, periodo en el que otros países estaban aplicando nuevas medidas para evitar la propagación del virus.

El porcentaje de empleos en línea con requerimiento de “trabajo desde casa” aumentó notoriamente a partir de mediados de marzo

Algunos estudios han tratado de proveer una estimación de los trabajos que pueden realizarse directamente desde casa (véase, entre otros, Dingel y Neiman, (2020_[17]) y Espinoza y Reznikova (2020_[18]), indicando que alrededor del 30% de los trabajadores de la región OCDE pueden realizar fácilmente sus funciones relacionadas con el trabajo, a distancia (Espinoza and Reznikova, 2020_[18]). Sin embargo, la posibilidad de trabajar a distancia es menor entre los trabajadores sin educación terciaria y entre los trabajadores con niveles más bajos de habilidades numéricas y de alfabetización, un reflejo de



las diferencias en las tareas realizadas y el nivel de familiaridad con las tecnologías de la información y la comunicación de los trabajadores (Espinoza and Reznikova, 2020^[18]).

Estudios anteriores que examinaban las modalidades de “trabajo desde casa” lo hacían infiriendo indirectamente al grado en que grandes grupos ocupacionales pueden realizarse a distancia (Dingel and Neiman, 2020^[17]). Dichos estudios suelen analizar si las funciones realizadas por los trabajadores en diversas ocupaciones ante la crisis, y consideran si dichas tareas pueden realizarse a distancia o no. Por el contrario, los análisis presentados en este informe de políticas refiere a si las vacantes individuales publicadas en línea, requieren que la persona que va a cubrir dicha vacante trabaje desde casa. Por lo tanto, los análisis no examinan el crecimiento o la contracción del número de anuncios en línea para ocupaciones en las que se es posible el trabajo a distancia, sino más bien la evolución de los anuncios en línea en los que se requiere el trabajo desde casa y se indica expresamente en la vacante, al menos a corto y mediano plazo.

Los análisis de las ofertas de empleo en línea que se presentan en este informe confirman que, en medio de la crisis sanitaria de COVID-19, los acuerdos de “trabajo desde casa” estaban muy generalizados, en línea con los datos de Foucault y Galasso (2020^[2]) y de la OCDE (2020^[1]). Los acuerdos de trabajo a distancia contribuyeron a mantener cierto grado de actividad económica en todos los sectores y ocupaciones en los que las operaciones podrían reorganizarse para cumplir la normativa de “refugio en el hogar” o las directrices sobre el distanciamiento social.

En Australia y Canadá, el aumento del número de vacantes publicadas en línea que mencionan modalidades de “trabajo desde casa” fue especialmente fuerte, con un incremento de alrededor de 67% y 100% respectivamente, en relación con el volumen de vacantes anunciadas justo antes de la pandemia (Figura 2). En Reino Unido, el volumen de las ofertas de empleo se redujo de forma más significativa que en Canadá y Australia, pero el descenso de las ofertas que requerían prácticas de trabajo a distancia disminuyó considerablemente menos que en el resto, de hecho, aumentó las horas de trabajo extra un 94% en el periodo septiembre-noviembre, en relación con el comienzo del año. Utilizando los datos de la herramienta en línea LABOR INSIGHT sobre las vacantes en línea que requieren trabajar desde casa, se observa que también en Estados Unidos se ha producido un aumento del número de vacantes que requieren trabajar desde casa: desde un aumento del 15.4% en marzo-abril en relación con el comienzo del año, hasta aumento del 82% en agosto-octubre, también en relación con el comienzo del año.



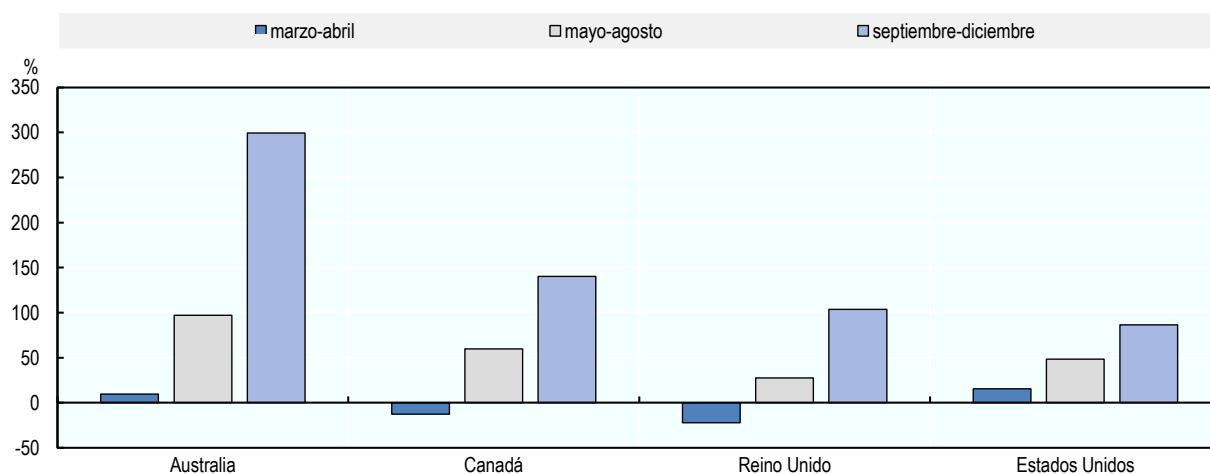
Figura 1. Evolución de las ofertas de empleo



Nota: La figura muestra la variación porcentual del número de nuevas vacantes cada semana (eje izquierdo) en relación con el promedio de anuncios semanales del 19 de enero al 29 de febrero de 2020, registrados en la base de datos de anuncios en línea de Burning Glass Technologies. El índice de rigor (eje derecho) registra el número y el rigor de las políticas gubernamentales. Se trata de una medida compuesta basada en nueve indicadores de respuesta que incluyen cierre de escuelas, cierre de lugares de trabajo y prohibición de viajar, reescalados a un valor de 0 a 100 (100= más estricto). Si las políticas varían a nivel subnacional, muestra el nivel de la subregión más estricta.

Fuente: Cálculos de la OCDE basados en datos de Burning Glass Technologies, diciembre de 2020 para los datos de ofertas de empleo. Para los datos sobre el índice de rigor, Hale et al. (2020^[13]), Variación en las respuestas gubernamentales a la COVID-19, <https://www.bsg.ox.ac.uk/research/research-projects/covid-19-government-response-tracker>.



Figura 2. Evolución de las ofertas de empleo según el requisito de trabajar desde casa

Nota: El gráfico muestra la variación porcentual del número de ofertas de empleo (promedios semanales) con respecto al comienzo del año por requisitos de trabajo desde casa. Los anuncios se dividen por el promedio específico del grupo del 19 de enero al 29 de febrero de 2020. Se ha eliminado Nueva Zelanda debido a que la muestra es muy pequeña. Los datos de Estados Unidos proceden de la herramienta en línea LABOR INSIGHT y se promedian mensualmente. Solo para Estados Unidos, el último periodo abarca los meses de septiembre a noviembre. Fuente: Cálculos de la OCDE basados en datos de Burning Glass Technologies, diciembre de 2020.

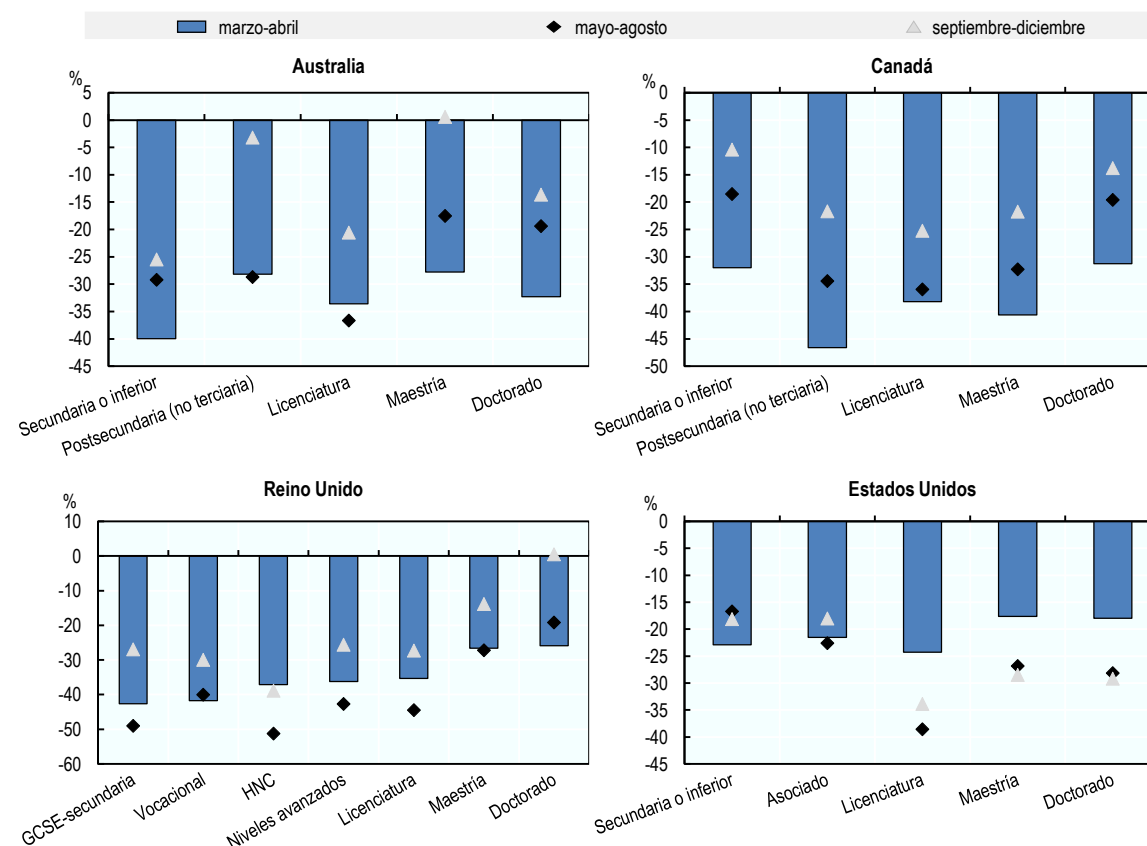
El impacto de la crisis de COVID-19 en el número de vacantes en línea varía según el nivel educativo, especialmente en algunos países

El análisis de las ofertas de empleo en línea muestra que muchos trabajadores mal pagados, a menudo con nivel educativo bajo, se han visto especialmente afectados durante la fase inicial de la crisis de COVID-19. Muchos de los sectores que tuvieron que cesar sus actividades cuando las medidas políticas de distanciamiento social fueron más estrictas, como el comercio minorista y la industria recreativa, empleaban a un elevado porcentaje de trabajadores con bajos niveles de cualificación educativa. Al mismo tiempo, muchos trabajadores con bajo nivel educativo estaban empleados en sectores como agricultura, procesamiento de alimentos u otros sectores de servicios esenciales que continuaron sus operaciones físicamente y como resultado, estuvieron potencialmente expuestos al virus.

Es menos probable que los trabajadores con bajo nivel educativo trabajen en empleos que permitan el trabajo a distancia y que posean suficientes habilidades digitales para poder aprovechar estos acuerdos cuando están disponibles (Dingel and Neiman, 2020^[17]; Fana et al., 2020^[19]; Sostero et al., 2020^[20]).



Figura 3. Evolución de las ofertas de empleo por nivel educativo



Nota: La figura muestra la variación porcentual en el número de ofertas de empleo (promedios semanales) con respecto al comienzo del año por nivel mínimo de educación requerido, se dividen por el promedio específico del grupo, del 19 de enero al 29 de febrero de 2020. Se han descartado los anuncios que carecen de información sobre los requisitos educativos. Se ha eliminado Nueva Zelanda debido a que el tamaño de la muestra es muy pequeño.

Fuente: Cálculos de la OCDE basados en datos de Burning Glass Technologies, diciembre de 2020.

Los resultados indican que la contracción de las ofertas de empleo en línea fue generalizada y en algunos casos fue ligeramente más marcada en el caso de las vacantes que solo requerían niveles de formación bajos, pero surgen importantes diferencias entre países. La Figura 3 muestra que en Reino Unido,⁵ la diferencia entre las ofertas que requieren diferentes cualificaciones educativas es especialmente notable: a finales de abril, el volumen de ofertas de empleo que solo requerían niveles bajos de educación se redujo en torno a un 40% mientras que las destinadas a trabajadores altamente cualificados (maestría o doctorado) en torno a un 30%. En Canadá y Australia las diferencias entre los niveles educativos son menos marcadas, mientras que en Estados Unidos los resultados parecen indicar que los puestos de trabajo que requieren un nivel educativo más alto se han visto más afectados durante la crisis.⁶

⁵ GCSE es el Certificado General de Educación Secundaria. Es una calificación para estudiantes de nivel secundario obtenida después de varias rondas de exámenes estandarizados, que generalmente finaliza a la edad de 16 años. HNC indica Certificados Nacionales Superiores, una educación superior con orientación profesional. A-levels (o *Advanced Levels*) es una calificación basada en materias no obligatoria requerida para ingresar a las universidades, que certifica la finalización de un curso de 2 años a partir de los 16 años.

⁶ Debido a que no todas las ofertas de trabajo establecen explícitamente los requisitos educativos mínimos y las vacantes en línea capturan una proporción menor de las vacantes generales para trabajos en ocupaciones poco



A la hora de interpretar los resultados, hay que tener en cuenta que es posible que las ocupaciones poco cualificadas no se anuncien ampliamente en línea y por lo tanto, pueden estar infravaloradas en este análisis. Es posible que las estimaciones presentadas en este informe proporcionen un límite inferior del efecto real del COVID-19 sobre los trabajadores de baja educación y que el descenso pueda haber sido incluso más sustancial en comparación con las ofertas de empleo para trabajadores de alta cualificación.

Las ofertas de empleo en línea disminuyeron en algunos sectores más que en otros

Aunque el volumen de ofertas de empleo en línea ha disminuido en general, existe una importante heterogeneidad entre sectores y ocupaciones. De hecho, algunas industrias y sectores de la economía mantuvieron la mayor parte de sus operaciones y en algunos casos limitados, incluso experimentaron un aumento de la demanda, mientras que otros tuvieron que reducir o detener sus operaciones.⁷

La Figura 4 muestra que en todos los países analizados, los sectores de la sanidad y la asistencia social experimentaron un cambio menor en el volumen de anuncios de empleo entre marzo-abril o mayo-agosto (en relación con el comienzo del año) y que, en comparación con otros sectores, la contracción fue relativamente modesta. Con la única excepción de Estados Unidos, en todos los países analizados el número de ofertas de empleo en el sector salud aumentó ligeramente (entre 2 y 5%) entre septiembre y diciembre, en relación con el comienzo del año. Del mismo modo, los resultados indican que el sector del comercio minorista experimentó ligeros descensos en Estados Unidos y Canadá, especialmente en el inicio inmediato de la pandemia (es decir, marzo y abril). Esta evidencia podría explicarse por el hecho de que los minoristas esenciales, como las tiendas de comestibles y las farmacias, siguieron contratando trabajadores para satisfacer el aumento de la demanda debido a las “compras de pánico” inducidas por los cierres patronales y las políticas de confinamiento, así como por el marcado aumento del comercio electrónico. De hecho, los datos muestran que a pesar de las persistentes diferencias entre países, la crisis de COVID-19 ha aumentado el dinamismo y ha ampliado el alcance del sector del comercio electrónico en todos los países, incluso mediante la creación de nuevas empresas que llegan a nuevos segmentos de consumidores (por ejemplo, personas mayores) y productos (por ejemplo comestibles), (OECD, 2020^[21]).

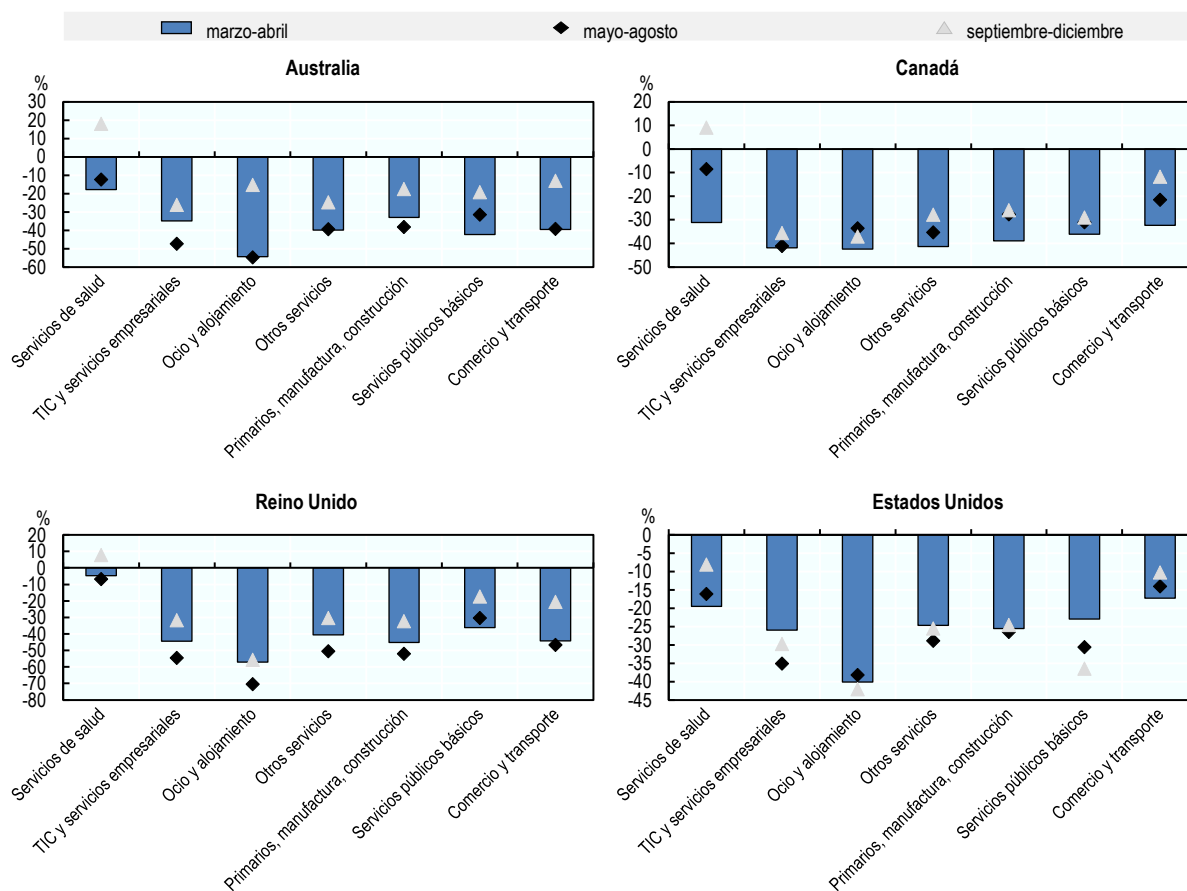
Sin embargo, la mayoría de los sectores se vieron más afectados. En el conjunto de los países analizados, el descenso más pronunciado de las ofertas de empleo se observa en los sectores de recreación y la hotelería y en particular, en los de “alojamiento y servicios de alimentación”, “artes, espectáculos y actividades recreativas” y otras actividades minoristas no esenciales. Los resultados muestran que entre marzo y abril, el volumen de ofertas de empleo anunciadas en línea en estos sectores fue entre un 50% y un 40% inferior en relación con el volumen registrado a principios de año, antes de la pandemia. En mayo y agosto la situación se deterioró aún más y el volumen de vacantes en línea en estos sectores fue entre un 60% y un 80% inferior a sus niveles anteriores de la crisis. Estos resultados también sugieren que es probable que la crisis de COVID-19 tenga el efecto asimétrico en los distintos grupos de trabajadores. El hecho de que estos sectores recreativos y la hotelería se caractericen a menudo por los bajos salarios y las condiciones de empleo precarias y tienden a tener una mayor concentración de mujeres y trabajadores jóvenes, sugiere que pueden estar soportando desproporcionadamente el peso de la crisis.

cualificadas, estas estimaciones deben aplicarse solo a la muestra considerada y no como indicaciones generales de la dinámica del mercado laboral. En particular, la muestra para Australia es el 32.3% de la muestra completa, para Canadá es el 38% de la muestra completa, para el Reino Unido es el 25.6% y para Estados Unidos es el 60.5%.

⁷ La información sobre el sector de las ofertas de trabajo no siempre está disponible. En particular, la muestra para Australia es el 54.7% de la muestra completa, para Canadá es el 70% de la muestra completa, para el Reino Unido es el 54.1% y para Estados Unidos es el 75.6%.



Figura 4. Evolución de las ofertas de empleo por sectores.



Nota: La figura muestra la variación porcentual del número de ofertas de empleo en los meses siguientes a la introducción de las medidas de confinamiento con respecto al comienzo del año por sector. Los anuncios de marzo a noviembre (promedio semanal) se dividen por el promedio específico del grupo industrial del 19 de enero al 29 de febrero de 2020. Las categorías son mutuamente excluyentes y exhaustivas. Las actividades primarias se refieren a la agricultura y la minería. Se han descartado los anuncios en los que faltaba información sobre el sector de afiliación. Los resultados de Nueva Zelanda no se presentan porque en el 54% de las vacantes faltan datos sobre el sector específico del anuncio de empleo.

Fuente: Cálculos de la OCDE basados en datos de Burning Glass Technologies, diciembre de 2020.

El volumen de ofertas de empleo ha disminuido en muchas ocupaciones, pero ha aumentado en las ocupaciones de servicios esenciales

En relación con un estudio anterior de la OCDE (OECD, 2020^[22]) en el que se examinan los primeros meses de la pandemia, los resultados de este informe muestran que la pandemia de COVID-19 también ha tenido un impacto heterogéneo en el volumen de ofertas de empleo anunciadas en línea en las distintas ocupaciones. En particular el número de ofertas de empleo en línea para trabajadores esenciales, como los trabajadores de hospitales, empleados de comercios minoristas de comida y el personal de almacén se mantuvo igual o aumentó incluso cuando los responsables políticos de muchos países limitaron severamente las actividades económicas y la libertad de movimiento.



La Tabla 1 identifica, para cada uno de los cuatro países con datos disponibles, las diez ocupaciones que experimentaron el mayor crecimiento en las ofertas de empleo en línea, así como las diez ocupaciones que experimentaron el mayor descenso en las ofertas de empleo en línea para el periodo de marzo a noviembre de 2020.

En todos los países, al menos tres de las diez ocupaciones que experimentaron el mayor crecimiento (o el menor descenso) pertenecen a profesiones relacionadas con la salud. Profesionales como médicos, enfermeros, farmacéuticos, epidemiólogos, auxiliares de cuidados o técnicos han experimentado un aumento fuerte en la demanda.

En Canadá, el volumen de ofertas de empleo en línea para epidemiólogos y tecnólogos de resonancia magnética (que suelen trabajar en unidades de cuidado intensivos) también experimentó un aumento considerable, de más de 150% y 60% respectivamente, en el periodo comprendido entre marzo y septiembre en relación con el comienzo del año. Del mismo modo, en el Reino Unido, el número de Técnicos de Emergencias Médicas y Paramédicos aumentó 114%. En Estados Unidos, el número de vacantes en línea para científicos físicos aumentó 10% y las de epidemiólogos y trabajadores de la salud comunitaria se mantuvieron estables, en relación con el comienzo del año. Los datos de Australia también muestran que las ocupaciones con mayor aumento del volumen de ofertas de empleo anunciadas en línea se concentraron en el sector salud. El volumen de ofertas de empleo en línea para médicos generales y enfermeros ha aumentado en torno a 150% y 30% respectivamente, con respecto a los meses de enero y febrero de 2020.

Junto con los profesionales del sector salud, también aumentaron las ofertas de empleo en sectores que no se vieron afectados (o solo marginalmente) por las medidas de contención y los cierres físicos obligatorios. Estos puestos de trabajo se encuentran sobre todo en los sectores de logística y distribución. En Austria, Estados Unidos y Reino Unido, por ejemplo, el volumen de las vacantes en línea para puestos de trabajo en el proceso de pedidos y empaquetado aumentó casi 50% en relación con el comienzo del año, lo que refleja el importante crecimiento de las compras en línea y la consiguiente entrega de mercancía directamente a los clientes como consecuencia de las medidas de distanciamiento social y el temor a contraer el virus al salir de casa.

Los cierres y las diversas medidas de contención que alientan a las personas a quedarse en casa y reducir las interacciones sociales disminuyeron el volumen de ofertas de trabajo en línea para empleos que implican interacciones cara a cara, como los sectores de turismo y el ocio. Por ejemplo, las ofertas de empleo publicadas en línea para botones o auxiliares de equipaje experimentaron un gran descenso tanto en Reino Unido como en Estados Unidos (Tabla 1).

Del mismo modo, las vacantes en línea para planificadores de reuniones, convenciones y eventos, descendieron en Australia (68% en comparación con el comienzo del año), Canadá (67%), Reino Unido (83%) y Estados Unidos (79%). El volumen de vacantes en línea para baristas, camareros y bartenders se redujó 72% en Reino Unido. En Estados Unidos, Canadá y Reino Unido, el volumen de ofertas de empleo en línea para agentes de viajes, guías turísticos o auxiliares de vuelo se redujo en torno al 70% y 90% en el periodo comprendido entre marzo y noviembre, en comparación con el comienzo del año.



Tabla 1. Crecimiento y disminución de las ofertas de empleo en línea por ocupación

Australia	Canadá	Reino Unido	Estados Unidos
Las 10 ocupaciones más solicitadas			
Médicos familiares y generales	Epidemiólogos	Reparadores de equipos médicos	Envasadores y empaquetadores, a mano
Auxiliares de farmacia	Asistentes dentales	Diseñadores florales	Mataderos y empacadores de carne
Secretarías médicas	Costureros	Empleados de cuentas nuevas	Especialistas en audición
Envasadores y empaquetadores, a mano	Asistentes de maestros	Flebotomistas	Instaladores de piso, excepto alfombras, madera y baldosas duras
Peluqueros, estilistas y cosmetólogos	Quiroprácticos	Envasadores y empaquetadores, a mano	Científicos físicos, todos los demás
Oficiales de vigilancia de juegos e investigadores de juegos	Correctores y correctores de estilo	Enfermeras parteras	Instaladores de alfombras
Enfermeras prácticas y vocacionales con licencia	Tecnólogos en imágenes por resonancia magnética	Técnicos y paramédicos de emergencias médicas	Obreros y transportistas de carga, existencias y materiales, a mano
Auxiliares de enfermería	Flebotomistas	Científicos del suelo y las plantas	Trabajadores de cristalerías
Auxiliares médicos	Instaladores de piso, excepto alfombras, madera y baldosas duras	Técnicos médicos oftalmológicos	Trabajadores de salud comunitarios
Técnicos de laboratorio médico y clínico	Trabajadores de cristalerías	Patólogos de habla y lenguaje	Epidemiólogos
Las 10 ocupaciones menos solicitadas			
Planificadores de reuniones, convenciones y eventos	Preparadores de impuestos	Agentes de viajes	Intérpretes y traductores
Conserjes	Controladores aéreos	Panaderos	Maleteros y botones
Secretarios Jurídicos	Transcriptores médicos	Agentes de boletos de reserva y transporte y empleados de viajes	Planificadores de reuniones, convenciones y eventos
Bibliotecarios	Abogados	Planificadores de reuniones, convenciones y eventos	Agentes de viajes
Zoólogos y biólogos de vida silvestre	Guías de viaje	Salvavidas, patrullas de esquí y otros trabajadores de servicios de protección recreativa	Operadores de máquinas de oficina, excepto computadoras
Asistentes y auxiliares jurídicos	Salvavidas, patrullas de esquí y otros trabajadores de servicios de protección recreativa	Asistentes de comedor y cafetería y ayudantes de camarero	Operadores de computadoras
Maestros postsecundarios, todos los demás	Hidrólogos	Interioristas	Agentes de boletos de reserva y transporte y empleados de viajes
Gerentes de alojamiento	Supervisores de juego	Agentes judiciales	Alcantarillado, a mano
Ingenieros de salud y seguridad, excepto ingenieros e inspectores de seguridad minera	Analistas de noticieros	Especialistas en cuidado de la piel	Trabajadores de control de estacionamiento
Arquitectos, excepto paisajistas y navales	Agentes de compras, excepto productos al por mayor, minoristas y agrícolas	Camareros	Trabajadores de apoyo legal, todos los demás

Nota: La tabla muestra las diez ocupaciones más importantes y las diez menos importantes según la variación de las vacantes publicadas de marzo a noviembre con respecto al comienzo del año. Los anuncios de marzo a septiembre (promedio semanal) se dividen por el promedio específico del grupo de ocupación del 19 de enero al 29 de febrero de 2020. Los resultados se basan en el uso de cruces en las categorías ocupacionales, lo que permite que los datos sean comparables y que se clasifiquen en categorías SOC (*Standard Occupational Classification*). Las ocupaciones relacionadas con la salud están resaltadas en azul oscuro. Se han descartado los anuncios en los que faltaba información sobre la ocupación de afiliación. Se ha eliminado Nueva Zelanda debido a que el tamaño de la muestra es muy pequeño. Se han tenido en cuenta las ocupaciones con menos de 1 000 observaciones en el periodo observado.

Fuente: Cálculos de la OCDE basados en datos de Burning Glass Technologies, diciembre de 2020.



Aumento en la demanda de competencias médicas y de ciertas competencias transversales

Aunque las tendencias de las vacantes en línea, detalladas en secciones anteriores, reflejan en gran medida un choque sin precedentes y no tendencias “estructurales” como las que reflejan los cambios en las demandas de cualificaciones debido al progreso tecnológico, el choque inducido por la crisis de COVID-19 puede tener aún consecuencias estructurales a largo plazo, en particular si los empleadores deciden estructurar la producción, por ejemplo aumentando la automatización o el uso de tecnologías digitales. La Tabla 2 muestra las 20 principales competencias mencionadas en las ocupaciones que experimentaron un aumento en los puestos de trabajo en línea entre marzo y noviembre de 2020. El análisis del perfil de competencias de los empleos más demandados en el momento álgido de la crisis COVID-19 revela dos tendencias interesantes: las competencias más demandadas son las técnicas (médicas) y las transversales.⁸

En primer lugar, las competencias médicas técnicas, como los cuidados intensivos y de urgencia, el apoyo médico, cuidados básicos del paciente, radiología, pediatría, obstetricia y ginecología, enfermedades infecciosas o las especialidades de salud mental y del comportamiento, figuran en muchos de los puestos que registraron una fuerte demanda positiva entre marzo y noviembre de 2020. Esto no es sorprendente, ya que el aumento de la demanda de estas habilidades está impulsado por el aumento de la demanda de ocupaciones relacionadas con la salud.

En segundo lugar, junto con las competencias técnicas, las competencias transversales como “capacidad de comunicación” ocupan un lugar destacado entre los atributos mencionados en los puestos de trabajo más demandados que se publican en línea (o entre los que se registran pequeñas disminuciones). Ser capaz de comunicarse efectivamente es clave, sobre todo en situaciones de emergencia, cuando individuos puedan necesitar dar y recibir instrucciones precisas bajo presión o puedan llegar a tener que utilizar nuevas herramientas de comunicación sin interacciones físicas. Las “habilidades de comunicación” destacan notablemente en los empleos de alta demanda, pero otras habilidades transversales como ser capaz de trabajar en equipo (trabajo en equipo), el servicio básico de atención al cliente (ser capaz de atender eficazmente a los clientes y posiblemente a los pacientes) o la orientación al detalle (prestar mucha atención a todos los detalles cuando se trabaja en una tarea o proyecto) son otras habilidades transversales ampliamente mencionadas en los empleos de alta demanda durante el primer pico de la crisis, en abril y marzo de 2020, pero también más tarde. Estos resultados parecen sugerir que la pandemia de COVID-19 favorece a los individuos que poseen tanto habilidades técnicas como no cognitivas.

Tabla 2. Competencias más requeridas por las ocupaciones en crecimiento (o en menor declive)

Las 20 competencias más solicitadas

Australia	Canadá	Reino Unido	Estados Unidos
Habilidades de comunicación	Odontólogos	Cuidados intensivos y de emergencia	Manejo de materiales
Enfermedades infecciosas	Habilidades de comunicación	Habilidades de comunicación	Capacidades físicas
Atención básica al paciente	Enseñanza	Recolección de sangre	Tareas administrativas y de oficina generales

⁸ Las competencias transversales se identifican mediante algoritmos de Procesamiento del Lenguaje Natural que calculan el número (grado) y la importancia (centralidad) de las conexiones de cada competencia con el resto de competencias de la red, es decir, en este caso, el universo de ofertas de empleo en línea analizadas (Hansen et al., 2020^[24]).



Australia	Canadá	Reino Unido	Estados Unidos
Apoyo Administrativo	Inglés	Oído, nariz y garganta	Inglés
Obstetricia y Ginecología (OBYN)	Radiology	Obstetricia y Ginecología (OBYN)	Servicio básico al cliente
Servicio básico al cliente	Trabajo en equipo / Colaboración	Enseñanza	Envío y recepción general
Apoyo médico	Gestión presupuestaria	Atención básica al paciente	Planificación
Trabajo en equipo / Colaboración	Habilidades organizativas	Terapia de rehabilitación	Empaque y etiquetado
Minucioso	Apoyo médico	Especialidades en salud mental y conductual	Reclutamiento
Tareas administrativas y de oficina generales	Minucioso	Trabajo en equipo / Colaboración	Minucioso
Informática	Escritura	Medicina general	Habilidades de comunicación
Gestión del tiempo	Atención básica al paciente	Pediatría	Habilidades organizativas
Habilidades organizativas	Capacidades físicas	Enfermedades y trastornos de salud mental	Trabajo en equipo / Colaboración
Especialidades en salud mental y conductual	Apoyo administrativo	Inglés	Gestión de inventario
Resolución de problemas	Reparar	Investigación	Limpieza
Apoyo a las actividades básicas de la vida diaria	Maquinaria	Apoyo médico	Mantenimiento del área de trabajo
Patología	Servicio básico al cliente	Planificación	Gestión de inventario
Microsoft Office y herramientas de productividad	Sastrería y costura	Habilidades organizativas	Ventas generales
Written Communication	Enérgico	Patología de habla y lenguaje	Suscripción de seguros
Medicina general	Multitarea	Rehabilitación	Limpieza

Nota: La tabla enumera las veinte competencias más demandadas por las diez ocupaciones que más crecimiento tienen, según la variación de las vacantes publicadas de marzo a noviembre, con respecto al principio del año. Se ha eliminado Nueva Zelanda debido a que la muestra es muy limitada. Las competencias relacionadas con la salud están resaltadas en negritas. Las competencias transversales se destacan en azul oscuro.

Fuente: Cálculos de la OCDE basados en datos de Burning Glass Technologies, diciembre de 2020.

Implicaciones políticas

En conjunto, los análisis presentados en este informe, así como los datos sobre las solicitudes de desempleo (véase por ejemplo, (OECD, 2020_[1]) y (Forsythe et al., 2020_[10])) demuestran que se está produciendo una reorganización en el mercado laboral debido a los impactos simultáneos de la oferta y la demanda derivados de la pandemia de COVID-19. Las respuestas políticas a la crisis deben seguir respondiendo a las necesidades de salud pública, pero también proporcionando apoyo económico tanto a las personas como a las empresas para garantizar que lo que se originó como una crisis sanitaria no se convierta en una crisis económica prolongada. Los países de la OCDE han respondido con rapidez, amplitud y profundidad sin precedentes, para contener los efectos sociales y económicos del COVID-19, apoyando a trabajadores, a sus familias y a las empresas (véase OCDE (2020_[1]; 2020_[22]) para una visión general de las medidas que se han tomado al inicio de la crisis).

La crisis sigue su curso y la recuperación completa solo se producirá cuando el virus esté bajo control y las empresas puedan reanudar sus actividades, los clientes recuperen su confianza y se restablezcan las cadenas de valor mundiales (nacionales). Por lo tanto, es importante que los gobiernos adapten sus políticas sociales y del mercado laboral en este panorama desafiante y rápidamente cambiante. Ciertamente, la combinación correspondiente de medidas para el conjunto de la economía y de medidas específicas debe tener en cuenta las circunstancias nacionales, incluida la estructura de la economía, las



desigualdades existentes y las instituciones del mercado laboral que mejor puedan propiciar las políticas. Estas medidas incluyen:

- Las políticas eficaces y activas del mercado laboral y sociales son herramientas clave que los responsables políticos pueden utilizar para aliviar el impacto del desplazamiento de empleo en las personas y permitir que los trabajadores vuelvan a trabajar lo antes posible (OECD, 2018^[23]). Normalmente esto requiere estrategias de activación eficaces, pero también medidas de intervención temprana durante el periodo de notificación. Al mismo tiempo, las políticas de apoyo económico son fundamentales para aliviar los costos del desplazamiento del empleo durante el desempleo, pero potencialmente también durante el reemplazo mediante el uso de sistemas de seguro salarial.
- Como las posibilidades de encontrar rápidamente un nuevo trabajo seguirán siendo difíciles para muchos, algunos países deberían ampliar la duración de las presentaciones de desempleo para evitar que los solicitantes de empleo caigan demasiado rápido en unas prestaciones de ingresos mínimos mucho menos generosas (OECD, 2020^[1]). La capacidad de los Servicios Públicos de Empleo (PES) también tendrá que ampliarse para garantizar que se proporciona suficiente apoyo a los solicitantes de empleo también en términos de asesoramiento y orientación profesional.
- Para contribuir al progreso de la recuperación a corto, mediano y largo plazo, es crucial garantizar que se minimice la escasez de competencias y lo que es más importante, que se realicen esfuerzos efectivos de mejora y recualificación de las competencias para garantizar que los que abandonaron el mercado laboral puedan volver a incorporarse con las competencias adecuadas para operar en puestos de trabajo de alta calidad. Para ello, es crucial identificar rápida y eficazmente no solo las necesidades de cualificación, sino también en qué industrias y sectores se utilizan competencias similares, a fin de facilitar los movimientos entre profesiones para alinear los esfuerzos de reentrenamiento con las necesidades del mercado laboral. Al mismo tiempo, la orientación profesional puede ser una herramienta útil para ayudar a los adultos a tomar decisiones informadas y a recuperar el empleo o a formarse, quizás en nuevos sectores emergentes (OECD, 2020^[22]).
- Los programas de retención de empleo o de jornada reducida (STW) pueden desempeñar un papel importante en la conservación de puestos de trabajo viables en empresas que experimentan una reducción temporal de la demanda. Como estos programas fomentan el trabajo compartido, también proporcionan apoyo económico a los trabajadores cuyas horas se reducen. En la situación actual, para que los programas de retención del empleo o la STW sean más eficaces, su aceptación debería estar condicionada a la obligación de las empresas de retener a sus trabajadores. La formación puede ayudar a los trabajadores a mejorar la viabilidad de su empleo actual o a mejorar las perspectivas de encontrar un nuevo empleo. Esto permitirá apoyar a los trabajadores en puestos de trabajo en riesgo, y no solo los puestos de trabajo (OECD, 2020^[15]).
- El teletrabajo sigue siendo para muchos una forma eficaz de trabajar, al mismo tiempo que se limitan los riesgos de contraer el virus y las pruebas presentadas en este informe confirman su creciente uso. La inversión pública debe dirigirse a mejorar las infraestructuras digitales, que siguen siendo una condición necesaria pero no suficiente para el trabajo a distancia a gran escala, y las competencias digitales de la población, para garantizar que las empresas y los particulares puedan aprovechar todas las ventajas de la digitalización. Esto no solo apoyará la recuperación de la crisis actual, sino que abordará los retos estructurales relacionados con la transformación digital en curso.
- Muchas empresas que están superando la crisis ya han anunciado planes para aumentar la productividad invirtiendo en tecnologías de automatización y acelerando los efectos de las megatendencias tecnológicas, lo cual plantea retos adicionales a los trabajadores que ya eran vulnerables, por ejemplo los pocos cualificados, las mujeres, los recién llegados al mercado laboral y los inmigrantes. En particular, los datos presentados en este informe sugieren que los poco



cualificados pueden estar especialmente expuestos a sufrir los efectos negativos de la crisis de COVID-19, ya que están expuestos a los despidos y a mayores riesgos asociados a la automatización. La mejora de las cualificaciones y el reentrenamiento son soluciones para impulsar el desarrollo de las competencias y la recualificación de los trabajadores vulnerables, permitiéndoles reincorporarse al mercado laboral en puestos de trabajo de alta calidad y con un conjunto de competencias eficaces. Sin embargo, la recualificación y el perfeccionamiento llevan tiempo y se necesitará apoyo económico durante la transición a una actividad económica restablecida.

Referencias

- Aladangady, A. et al. (2019), “From Transactions Data to Economic Statistics: Constructing”, [7]
Finance and Economics Discussion Series, No. 2019-057, Washington: Board of
Governors of the Federal Reserve, <https://doi.org/10.17016/FEDS.2019.057>.
- Andrieu, E. et al. (2020), “Job Resilience, Skill Demand and the COVID-19 Crisis: Evidence [16]
from Online Job Posting”, *DSTI/CIIE/WPIA(2020)8/REV1, Working Party on Industry
Analysis*, OECD, Paris.
- Bai, Y. et al. (2020), “Presumed Asymptomatic Carrier Transmission of COVID-19”, *JAMA*, [14]
Vol. 323/14, p. 1406, <https://doi.org/10.1001/jama.2020.2565>.
- Cammerat, E. and M. Squicciarini (2020), *Assessing the properties of Burning Glass [5]
Technologies’ data to inform use in policy-relevant analysis*,
[https://one.oecd.org/document/DSTI/CIIE/WPIA\(2020\)2/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DSTI/CIIE/WPIA(2020)2/en/pdf).
- Carnevale, A., T. Jayasundera and D. Repnikov (2014), *Understanding online job ads data*, [3]
Georgetown University, Washington, DC.
- Chetty, R. et al. (2020), *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public [9]
Database Built from Private Sector Data*, Harvard University and Opportunity Insight,
<https://opportunityinsights.org/paper/tracker/>.
- Dalton, M., L. Kahn and A. Mueller (2020), *Do Online Job Postings Capture Job Vacancies? [11]
An Analysis of Matched Online Postings and Vacancy Survey Data*.
- Dingel, J. and B. Neiman (2020), “How many jobs can be done at home?”, *Journal of Public [17]
Economics*, Vol. 189, p. 104235, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>.
- Dunn, A. et al. (2020), *Measuring the Effects of the COVID-19 Pandemic on Consumer [8]
Spending Using Card Transaction Data*,
[https://www.bea.gov/research/papers/2020/measuring-effects-covid-19-pandemic-
consumer-spending-using-card-transaction](https://www.bea.gov/research/papers/2020/measuring-effects-covid-19-pandemic-consumer-spending-using-card-transaction).
- Espinoza, R. and L. Reznikova (2020), “Who can log in? The importance of skills for the [18]
feasibility of teleworking arrangements across OECD countries”, *OECD Social,
Employment and Migration Working Papers*, No. 242, OECD Publishing, Paris,
<https://dx.doi.org/10.1787/3f115a10-en>.
- Fana, M. et al. (2020), *The COVID confinement measures and EU labour markets*, EUR [19]
30190 EN 30190 IT, Publications Office of the European Union, Luxembourg,



<https://doi.org/10.2760/079230>.

- Forsythe, E. et al. (2020), "Labor demand in the time of COVID-19: Evidence from vacancy postings and UI claims", *Journal of Public Economics*, Vol. 189, p. 104238, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104238>. [10]
- Foucault, M. and V. Galasso (2020), "Working during COVID-19: Cross-Country Evidence from Real-Time Survey Data", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 246, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/34a2c306-en>. [2]
- Hale, T. et al. (2020), *Variation in government responses to COVID-19*, <https://www.bsg.ox.ac.uk/research/research-projects/covid-19-government-response-tracker>. [13]
- Hansen, D. et al. (2020), "Chapter 3 - Social network analysis: Measuring, mapping, and modeling collections of connections", in Hansen, D. et al. (eds.), *Analyzing Social Media Networks with NodeXL (Second Edition)*, Morgan Kaufmann, <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-817756-3.00003-0>. [24]
- Hershbein, B. and L. Kahn (2018), "Do Recessions Accelerate Routine-Biased Technological Change? Evidence from Vacancy Postings", *American Economic Review*, Vol. 108/7, pp. 1737-1772, <https://doi.org/10.1257/aer.20161570>. [4]
- Knutsson, P., T. Tsvetkova and A. Lembcke (forthcoming), *Using Burning Glass data for regional analysis: Opportunities and caveats*, OECD Publishing, Paris. [12]
- OECD (2020), "E-commerce in the time of COVID-19", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/3a2b78e8-en>. [21]
- OECD (2020), "Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0853ba1d-en>. [15]
- OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1686c758-en>. [1]
- OECD (2020), "Skill measures to mobilise the workforce during the COVID-19 crisis", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/afd33a65-en>. [22]
- OECD (2018), *Good Jobs for All in a Changing World of Work. The OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>. [23]
- Shen, K. and B. Taska (2020), *Measuring the Impacts of Covid-19 on Job Postings in Australia Using a Reweighting-Estimation-Transformation Approach*, <https://ssrn.com/abstract=3682954>. [6]
- Sostero, M. et al. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, Seville: European Commission, 2020, JRC121193, <https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc121193.pdf>. [20]



Contactos

Elena CRIVELLARO, Ecorys (✉ elena.crivellaro@ecorys.com)

Fabio MANCA, Directorate for Employment Labour and Social Affairs (✉ fabio.manca@oecd.org)

Kentaro ASAI, OECD Centre for Skills (✉ kentaro.asai@oecd.org)

Francesca BORGONOVİ, OECD Centre for Skills (✉ francesca.borgonovi@oecd.org)

El presente trabajo se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en el mismo no reflejan necesariamente el punto de vista oficial de los países miembros de la OCDE.

Tanto este documento, así como cualquier dato y cualquier mapa que se incluya en él, se entenderán sin perjuicio respecto al estatus o la soberanía de cualquier territorio, a la delimitación de fronteras y límites internacionales, ni al nombre de cualquier territorio, ciudad o área.

Publicado originalmente por la OCDE en inglés con el título: OECD (2021), "An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/20fff09e-en>.

Traducido por el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara, México. Las únicas versiones oficiales son los textos en inglés y/o francés. La calidad de la traducción y su coherencia con el texto original son responsabilidad exclusiva del CUCEA.

Traducido al español con el apoyo del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA).

Coordinación de traducción: Traci Teresa Capris Tarquino

Traducido por: Daniela Guadalupe Márquez Flores

Revisado por: Mariana Vargas Reynaga

Gestión general del proyecto en español: Centro de la OCDE para América Latina

El uso del contenido del presente trabajo, tanto en formato digital como impreso, se rige por los términos y condiciones que se encuentran disponibles en: <http://www.oecd.org/termsandconditions>.

