



Creación de una fuerza laboral resiliente en la región de APAC tras la pandemia de COVID-19



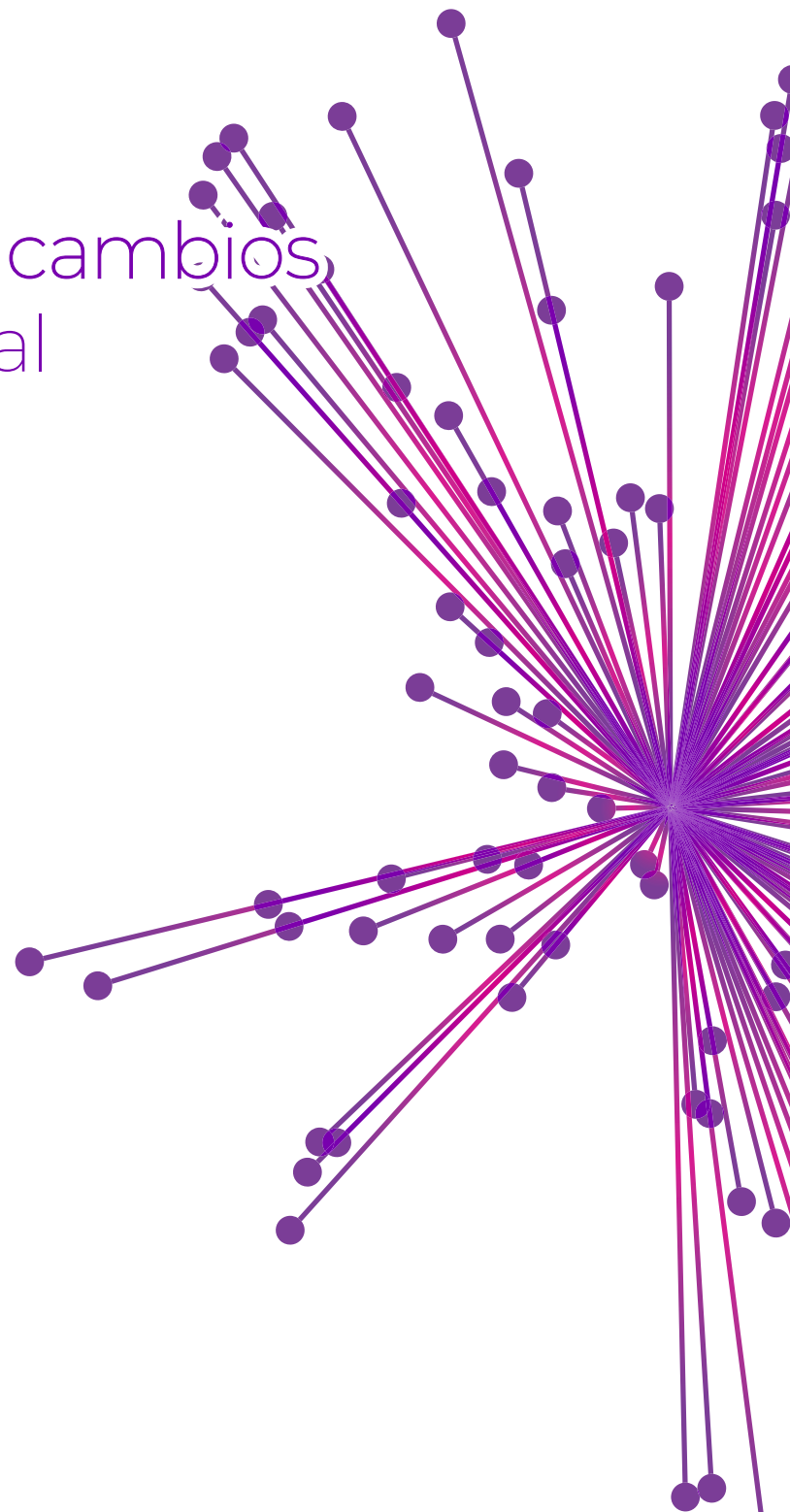
Software para lo
que más import

La pandemia mundial ha forzado cambios significativos en el mercado laboral

Los impactos de la pandemia de COVID-19 han creado desafíos sin precedentes dentro de los mercados laborales de todo el mundo. Los problemas económicos y sociales que estaban presentes antes de la pandemia se han intensificado y la necesidad de abordarlos es ahora aún más urgente.

En WCC estamos comprometidos a apoyar a los Servicios Públicos de Empleo (SPE) para que sean más ágiles en su estrategia de desarrollo de la fuerza laboral. Permitiendo a los gobiernos la creación de mercados laborales sostenibles que respondan a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral y la economía de sus naciones.

Como parte de este compromiso, WCC organizó una mesa redonda virtual con altos representantes de los Servicios Públicos de Empleo de Malasia, Filipinas, Indonesia y Vietnam. Las partes asistentes pusieron en común los diferentes problemas a los que cada país se enfrenta en materia de empleo y desempleo, con el objetivo de aprender de las experiencias y soluciones de cada uno.





Las conclusiones revelaron la forma en la que los Servicios Públicos de Empleo de todo el mundo pueden:



Crear estrategias viables a corto y largo plazo para apoyar a los gobiernos a la hora de construir un mercado laboral más resiliente



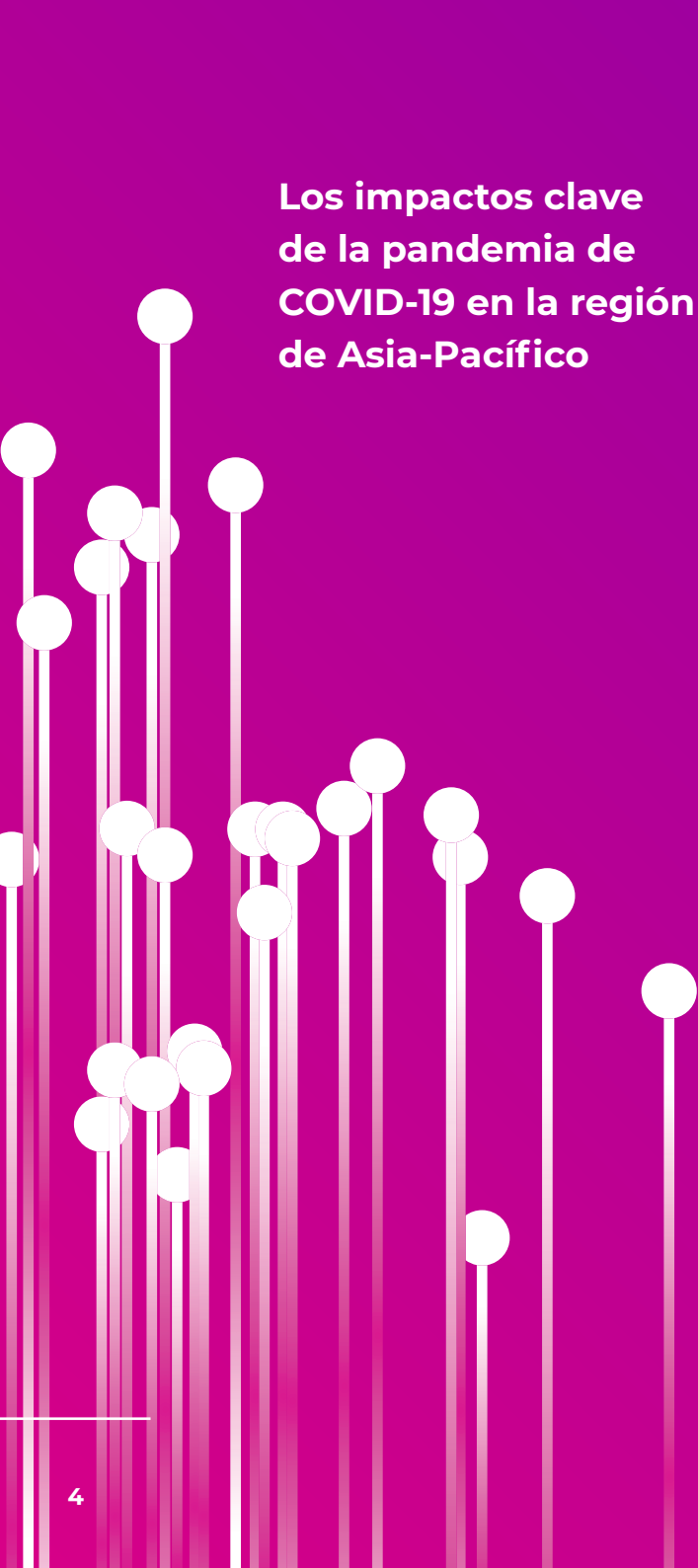
Encontrar vías de transformación digital relevantes y apropiadas que se adapten a las situaciones y requisitos únicos de su país



Emplear técnicas de correspondencia de habilidades basadas en IA que favorezcan el desarrollo de la fuerza laboral



Desarrollar tácticas y estrategias para asegurar que tanto las personas como la economía sean más resilientes en el futuro



Los impactos clave de la pandemia de COVID-19 en la región de Asia-Pacífico

- 1 El brote de COVID-19 ha expuesto con claridad los altos porcentajes de desempleo informal en toda la región de Asia-Pacífico (APAC).
- 2 La pandemia ha puesto en relieve los desafíos a los que se enfrentan los gobiernos de la región en sus esfuerzos por proteger a los trabajadores informales y a los hogares vulnerables.
- 3 El paso hacia la transformación digital debe acelerarse para abordar la profunda división al acceso digital, predominantemente en los países de bajos ingresos. Esto incluye proporcionar un mejor acceso a las oportunidades de aprendizaje en línea y a programas formativos. De no hacerse esto se correrá el riesgo de que aumenten las disparidades en la educación y formación y se agraven las desigualdades.
- 4 Mientras que las labores para la retención de empleo han tenido cierto éxito en la mitigación del impacto de la pandemia de COVID-19, existe todavía una necesidad de una gestión del mercado laboral más estructural y sostenible que logre estimular la creación de empleo y el desarrollo de la fuerza laboral.
- 5 Los Servicios Públicos de Empleo necesitan centrarse en el reempleo a través de la técnica de la correspondencia de habilidades transferibles, la adquisición de habilidades o la recualificación.
- 6 El trabajo remoto ha funcionado tanto para empresas como para ciudadanos. Ahora bien, se requieren iniciativas y apoyo más sólidos para respaldar esta fuerza laboral.

Explorar los desafíos presentados por la pandemia de COVID-19

Esta sección cubre los desafíos generales a los que se enfrentan los territorios de APAC. Explora varias oportunidades importantes y potencialmente transformadoras que pueden ayudar a los territorios de APAC a ser más resilientes ante las fluctuaciones del mercado laboral y a mejorar la planificación del empleo.

Los desafíos son grandes, pero como suele decirse, las crisis ofrecen oportunidades. Las extraordinarias circunstancias que ha provocado la pandemia pueden actuar como motivador para abordar las desigualdades persistentes. Estas desigualdades incluyen el acceso a la economía digital, un desempleo desproporcionado entre los jóvenes y las mujeres y la necesidad de mejorar la protección social de los trabajadores informales. Pero para evitar que estos grupos marginados caigan más profundamente en la pobreza, los SEP deben moverse con rapidez.

“Podemos cumplir estos importantes objetivos mucho más rápido y con resultados más duraderos y significativos si compartimos nuestras experiencias y aprendemos unos de los otros.”



Los desafíos



Barreras en torno a las tecnologías digitales

Antes de la pandemia, los economistas predijeron que la ruptura tecnológica afectaría considerablemente a la fuerza laboral en los territorios de APAC. La transformación digital será el factor impulsor en el crecimiento económico y creará una nueva demanda de trabajadores. La pandemia ha acelerado la necesidad de transformación digital y ha puesto en relieve importantes desigualdades en el acceso a las herramientas digitales, como el aprendizaje en línea.



Falta de acceso a la mecanización sostenible en la agricultura

Las grandes zonas rurales de muchos países de la región de APAC requieren modelos especializados para la gestión del mercado laboral. La mecanización agrícola sostenible es tan solo una de las soluciones que pueden fortalecer la resiliencia de la comunidad agrícola ante situaciones de crisis.



Abordar el aumento de la desigualdad de género

En diciembre de 2020, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comunicó que se habían perdido 81 millones de puestos de trabajo debido a la crisis provocada por la pandemia en la región de APAC. Esto continúa teniendo un impacto desproporcionado en el empleo juvenil, especialmente entre mujeres jóvenes. Estos grupos se enfrentan a un mercado laboral complicado, que ya lo era incluso antes de que comenzara la crisis de COVID-19.

Soluciones tecnológicas y otras oportunidades disponibles para los SPE de la región de APAC en torno a la planificación del empleo y la estrategia laboral

Mientras que el cambio de las percepciones culturales de la fuerza laboral de la región de APAC y otros factores socioeconómicos claramente juegan un papel en la lucha contra los desafíos del mercado laboral, el panel acordó que la tecnología puede desempeñar una labor crítica y transformadora en la preparación para el futuro de los SPE de la región de APAC.

El panel identificó las siguientes soluciones tecnológicas:

1. Adaptación de los Servicios Públicos de Empleo a las plataformas digitales

Esta solución ya ha tenido mucho éxito en algunos de los principales SPE de todo el mundo. Estas plataformas digitales pueden proporcionar lo siguiente:

Técnicas de correspondencia de puestos de trabajo dirigidas e inteligentes con base en conocimientos y taxonomías del mercado laboral proporcionados por IA. Esto supone conectar a los solicitantes de empleo a oportunidades de trabajo apropiadas y sostenibles con una intervención mínima por parte de los SPE

Técnicas de correspondencia basadas en habilidades para identificar vías alternativas de empleo para personas desempleadas de corto o largo plazo

Identificación de déficits de habilidades y formación con objeto de que los SPE puedan trabajar activamente para que las personas desempleadas puedan reconvertir o mejorar sus habilidades e impulsar así el desarrollo de la fuerza laboral

2. Atender las desigualdades entre los jóvenes a través del acceso digital

Como parte de su viaje hacia la transformación digital, algunos de los asistentes a la mesa redonda afirmaron que tienen la intención de atender las desigualdades aumentando el acceso a la oferta de formación en línea. Es probable que este método resulte atractivo para la generación Millennial, ya que son «nativos digitales» y solo requieren acceso a recursos de formación y mejora de las cualificaciones. Si en el futuro se produjeran más restricciones de movimiento debido a COVID-19 u otros desafíos imprevistos, esta estrategia no debería verse afectada.

3. Realización de entrevistas virtuales con solicitantes de empleo

Este es otro elemento importante en el camino hacia la transformación digital. La realización de entrevistas en línea puede ayudar a garantizar que haya menos cuellos de botella en los procesos de contratación, haciendo que el reempleo sea más rápido y que requiera menos recursos.

El candidato se reúne con los SPE para hablar sobre las vías de reempleo

El trabajador social identifica a un empleador adecuado

El candidato completa la solicitud y es seleccionado por la empresa

La entrevista del candidato y cualquier otra evaluación se llevan a cabo en línea y se envían a través de un portal seguro

Todas las comunicaciones subsecuentes se gestionan digitalmente



Afrontar los desafíos: las medidas e iniciativas tomadas por los territorios de APAC

Las experiencias de cada uno de los territorios de APAC representado en la mesa redonda están influenciadas por una variedad de factores económicos y sociales. Si bien hay algunas experiencias compartidas, existen también una serie de diferencias clave en relación a los efectos que la pandemia de COVID-19 ha tenido en cada uno de los territorios.

En la siguiente sección describimos los retos a los que se ha enfrentado cada SPE, la forma en la que se han preparado y como se están adaptando y las iniciativas y programas que han introducido. En esta sección también se explorarán las lecciones principales aprendidas y los resultados de las iniciativas hasta ahora, y cuál será el impacto que tendrán en los planes y actividades futuras.

Sr. Ummar Jai from PERKESO Malaysia

Director de servicios de información y análisis del empleo



Iniciativas introducidas por el SPE de Malasia

- 1** En 2018, el Servicio Público de Empleo de Malasia, Perkeso, introdujo un sistema de seguro de empleo llamado Jobs Malaysia. Este sistema estaba basado en el modelo del programa de seguro de desempleo del país que ya estaba en vigor. El sistema de seguro de empleo, que está incorporado en la ley, estaba diseñado para ofrecer apoyo o asistencia financiera a los ciudadanos que se hubieran quedado desempleados recientemente. Si bien esta iniciativa se introdujo antes de la pandemia, ha logrado proporcionar un marco importante para que la SPE malasia pueda utilizarlo como base para nuevas acciones.
- 2** En el mismo año Perkeso introdujo dos servicios de empleo adicionales. Uno que ofrece un sistema de correspondencia de intermediación de empleo y de colocación y otro que analiza los datos procesados en el sistema de correspondencia de puestos de trabajo y colocación y que proporciona información sobre futuras oportunidades de empleo.
- 3** Con la ayuda de WCC, Perkeso ha sido capaz de demostrar el valor de estas iniciativas y ha recibido el mandato con posterioridad por parte del Gobierno de Malasia de tomar el control total de Jobs Malaysia.

Las iniciativas que aparecen aquí están ayudando a Perkeso a evitar los importantes costos económicos y sociales asociados con el desempleo masivo. Perkeso puede ahora centrarse en la correspondencia de habilidades y la creación de empleo en lugar de en remedios a corto plazo como la asistencia financiera para personas desempleadas.

603.627

demandantes de empleo se han registrado en el portal MyFutureJobs (enero de 2021 – febrero 2021)

197.661

empleadores participan activamente en el portal MyFutureJobs (enero de 2020 – marzo de 2021)

1.194.885

ofertas de empleo registradas gestionadas por trabajadores sociales de Perkeso (enero de 2020 – marzo de 2021)

- 4** WCC trabajó en colaboración con Perkeso para desarrollar y lanzar el portal MyFutureJobs. La tecnología detrás de MyFutureJobs incluye sofisticados algoritmos que asocian a ciudadanos desempleados en Malasia con los puestos de empleo sostenibles pertinentes. Este portal también ayudó a Perkeso a administrar el paquete de recuperación económica COVID-19 del Gobierno de Malaysia para 4,8 millones de trabajadores en todo el país.
- 5** Utilizando datos de MyFutureJobs, los trabajadores sociales de Perkeso pueden identificar oportunidades para reciclar y mejorar las cualificaciones de las personas desempleadas. Los datos también ayudan a identificar a los empleadores que pueden retener y/o re cualificar a los trabajadores si reciben suficiente apoyo financiero.
- 6** Perkeso descubrió a partir de los datos de MyFutureJobs que los ciudadanos de 40 años o más y aquellos en grupos vulnerables tenían menos probabilidades de encontrar empleo sostenible. Perkeso ahora puede dirigirse con un incentivo a los empleadores que están abiertos a contratar a alguien en este sector demográfico. Este método de segmentación de datos también se utiliza para dirigirse a los empleadores con incentivos para ofrecer programas de aprendizaje profesional para graduados y jóvenes y alentar a las empresas a que aprovechen el apoyo financiero para planes de formación.



Subsecretaria Dominique Rubia-Tutay

**Subsecretaria del grupo de trabajo y administración general,
Departamento de trabajo y empleo, Filipinas**

Iniciativas introducidas por los SPE de Filipinas

- 1** Filipinas cuenta con una sólida red de 1900 Servicios Públicos de Empleo. La mayoría de ellos son unidades de gobierno local (LGU por sus siglas en inglés).
- 2** La tasa de desempleo era del 17,6 % en abril de 2020, la más alta desde 2005. La tasa de desempleo juvenil alcanzó un máximo del 31,5 % en abril de 2020, llegando su promedio anual al 21,5 %.
- 3** Al comienzo de la pandemia, el gobierno filipino promulgó dos Leyes de la República para ayudar a los ciudadanos durante la crisis. Los paquetes incluían transferencias en efectivo, oportunidades de empleo de emergencia y el suministro de bienes básicos a particulares y hogares. Las leyes proporcionaron también apoyo a los trabajadores de servicios en primera línea y a las pequeñas y medianas empresas, incluyendo paquetes de prestaciones y programas de préstamos de bajo interés y a plazo flexible.
- 4** En fecha más reciente, el Gobierno ha aprobado provisionalmente un programa de recuperación del empleo para crear más oportunidades de empleo y de iniciativa empresarial y mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral mediante un programa de formación.

**Sólida red de 1900
Servicios Públicos
de Empleo**

**Programa
nacional de
recuperación**

**Aceleración de
la transformación
digital**

- 5** The PES in the Philippines has also held several virtual job fairs to help job seekers find employment opportunities and connect with businesses that are hiring.
- 6** La implementación de los programas de empleo juvenil del país fue un especial desafío cuando se prohibieron las reuniones masivas y no se permitió a los menores de 21 años salir de sus casas. Para combatir este desafío, los SPE han acelerado su estrategia de transformación digital lanzando el programa en formato digital. Esto incluye la digitalización de una biblioteca de 150 panfletos que ofrecen información sobre variedad de trayectorias profesionales vocacionales, desde trabajos tradicionales hasta empleos verdes.



Iniciativas introducidas por el SPE de la República de Indonesia

- 1 71 millones de personas en la República de Indonesia están clasificados como: pre-boomers, baby boomers, Generación X, Millennials, Generación Z y post-Generación Z. El número de Millennials y Generación Z en la fuerza laboral aumenta en un 2,7 % cada año. Por esta razón, el SPE ha identificado estas características demográficas como un área de especial interés para crear una fuerza laboral más resiliente y sostenible.
- 2 El SPE de la República de Indonesia ha identificado que las personas con habilidades en ventas, construcción, atención sanitaria, hospitalidad y manufactura tendrán acceso a los tipos de trabajo que podrían convertirse en las principales trayectorias profesionales después de la pandemia de COVID-19.
- 3 Para ser resilientes y crear oportunidades de empleo, la aceleración hacia la transformación digital y la formación digital para los jóvenes son una prioridad.
- 4 El Gobierno indonesio ha proporcionado un estímulo económico a las pequeñas y medianas empresas afectadas por la pandemia a fin de ayudarles a continuar en funcionamiento. El paquete de estímulo tiene como objetivo ayudar a 56 millones de trabajadores.
- 5 El número de trabajadores en el sector del empleo informal está aumentando. Es necesario introducir políticas e iniciativas sólidas para ayudar a la fuerza laboral vulnerable.
- 6 El SPE ha introducido tarjetas de preempleo para animar e incentivar a los ciudadanos recién desempleados a acceder a programas de reciclaje y mejora de las cualificaciones y facilitar su regreso al empleo sostenible.

**Centrado en
los Millennials y
Generación Z**

**Introducción
de tarjetas de
preempleo**

**Asistencia a la
salud mental**

- 7 El SPE ha lanzado también iniciativas de apoyo a la salud mental para ayudar a los ciudadanos a mantenerse motivados y positivos a medida que continúan los impactos de la pandemia. Así mismo ha introducido centros de incubación donde las empresas pueden obtener asesoramiento y apoyo.
- 8 El SPE está utilizando datos de empleo y desempleo para identificar carencias en habilidades y conectar a las personas con oportunidades de formación o empleo.
- 9 Muchos indonesios son trabajadores migrantes. Para ayudarles, el SPE ha introducido un programa diseñado para fomentar y desarrollar el espíritu empresarial. Con una gran cantidad de recursos naturales disponibles, se anima a los participantes en el programa a desarrollar habilidades y/o un negocio que también pueda apoyar la resiliencia alimentaria y mantener la cadena nacional de suministro. El objetivo a largo plazo es que los trabajadores migrantes creen negocios sostenibles y productivos que protejan su bienestar.



Sr. Nguyen Quang Hai de Vietnam

Departamento de altos ejecutivos de trabajo, MOLISA

Iniciativas introducidas por el SPE de Vietnam

Tras el brote de COVID-19, el Gobierno vietnamita introdujo varios programas para ayudar a los trabajadores de bajos ingresos, los trabajadores del sector informal y a los trabajadores del sector formal que quedaron desempleados pero no recibían prestaciones de desempleo. El Gobierno también introdujo paquetes de ayuda para pequeños negocios de forma que pudieran continuar empleando a su personal y ejercer su actividad satisfactoriamente.

Vietnam no se vio tan afectado por la pandemia de COVID-19 como otros territorios de APAC y fue capaz de recuperarse económicamente con mayor rapidez. El país se encuentra ahora en un proceso de cambio hacia estrategias de desarrollo de la fuerza laboral a largo plazo con un fuerte énfasis en la formación y la reconversión de habilidades. El Gobierno vietnamita también ofrece incentivos para negocios que deseen expandirse.

**Paquetes y
programas de
ayuda**

**Enfoque hacia
el desarrollo de
estrategias a largo
plazo**

**Formación y
reconversión de
habilidades**



Lecciones clave de la mesa redonda de los SPE en la región de APAC



TEI camino hacia la transformación digital y la formación digital debe ser una prioridad para los SPE



Una técnica de correspondencia de habilidades inteligente puede reducir significativamente los cuellos de botella en el reemplazo y ayudar a las personas desempleadas a encontrar trayectorias profesionales sostenibles, relevantes y gratificantes



Es vital realizar un análisis periódico de los datos sobre el empleo, incluyendo la segmentación demográfica



Estos datos deben correlacionarse con las estrategias de reemplazo pertinentes para obtener los mejores resultados



Se necesitan iniciativas estratégicas a largo plazo y basadas en IA para garantizar la resiliencia de las comunidades y las economías



Los remedios a corto plazo, como la suspensión laboral y los paquetes de ayuda financiera, son necesarios para hacer frente a los impactos de una crisis en los primeros momentos, pero no pueden sustituir a los programas de empleo sostenible o ayudar a los SPE a hacer frente al futuro



Un mejor conocimiento de las tendencias en carreras profesionales futuras debería considerarse como un aspecto clave para lograr empleos sostenibles

Acerca de WCC

Un proveedor líder de soluciones avanzadas para servicios públicos y privados de empleo y agencias gubernamentales de identificación/seguridad y empresas. Tomando como base su exclusiva plataforma de búsqueda y correspondencia, las soluciones de software de WCC se ocupan de los datos de 1/3 de mil millones de personas cada día y permiten a las organizaciones captar, generar y analizar con fluidez gran cantidad de datos procedentes de múltiples fuentes, con los que obtener información valiosa que es primordial para tomar decisiones con eficacia.

Para más información visite **www.wcc-group.com**.



WCC

Zonnebaan 19
3542 EA Utrecht
The Netherlands
+31 (0)30 750 32 00

info@wcc-group.com
www.wcc-group.com

WCC Services US Inc.

228 Hamilton Avenue
Suite 300, Palo Alto
CA 94301, USA
+1 888 922 9224

WCC Services Asia Sdn Bhd

Level 30, 31 & 32, Menara
Prestige, No. 1, Jalan Pinang
Kuala Lumpur
50450 Malaysia
+603 2728 11 80