



Organización
Internacional
del Trabajo

► Directrices para la identificación rápida de las necesidades de reconversión y perfeccionamiento de las competencias en respuesta a la crisis de la COVID-19



- **Directrices para la identificación rápida de las necesidades de reconversión y perfeccionamiento de las competencias en respuesta a la crisis de la COVID-19**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

Primera edición 2020

Este es un trabajo de acceso abierto distribuido bajo la Licencia Internacional de Creative Commons Reconocimiento 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Los usuarios pueden reutilizar, compartir, adaptar y construir sobre la obra original, según se detalla en la Licencia. Se debe identificar a la OIT claramente como propietaria de la obra original. No se permite el uso del emblema de la OIT en relación con el trabajo de los usuarios.

Traducciones. En el caso de una traducción de esta obra, se debe añadir el siguiente descargo de responsabilidad junto con la atribución: Esta traducción no fue producida por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido o la exactitud de esta traducción.

Adaptaciones. En el caso de una adaptación de esta obra, se debe añadir el siguiente descargo de responsabilidad junto con la atribución: Este trabajo es una adaptación de una obra original de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y los puntos de vista expresados en esta adaptación son exclusiva responsabilidad de su autor o de sus autores y no son avalados por la OIT.

Directrices para la identificación rápida de las necesidades de reconversión y perfeccionamiento de las competencias en respuesta a la crisis de la COVID-19

Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, mayo de 2020

ISBN 978-92-2-033605-2 (versión impresa pdf)

ISBN 978-92-2-033606-9 (pdf web)

También disponible en inglés

Guidelines on Rapid Assessment of reskilling and upskilling needs in response to the COVID-19 crisis

ISBN 978-92-2-032770-8 (print pdf) - ISBN 978-92-2-032771-5 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la Oficina Internacional del Trabajo las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Se puede obtener información acerca de las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

► Contenido

1. Por qué se necesita una identificación rápida de las necesidades de reconversión y mejora de las competencias para responder a la crisis de la COVID-19	IV
2. Objetivos	4
3. Enfoque metodológico y principales pasos	6
3.1 Enfoque metodológico general	7
3.2 Gobernanza del proceso	7
3.3 Proceso	8
3.4 Alcance de la identificación rápida: selección de sectores y categorías de personas	12
3.5 Aspectos prácticos de emprender una identificación rápida en el contexto de la COVID-19	15
3.6 Pensar en el futuro	16
3.7 Posibles metas del desarrollo de competencias	18
3.8 Cómo armar todo en forma analítica	19
4. Productos previstos	20
5. Apéndices. Principales herramientas para la recopilación de datos	22
Apéndice 1. Cuestionario para empleadores	24
Apéndice 2. Cuestionario para grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de las competencias	42
Apéndice 3. Lista indicativa de estructuras e informantes clave para las consultas, y temas para cada tipo de consulta	66
Apéndice 4. Directrices para el análisis de las encuestas de identificación rápida de competencias	74

1.

Por qué se necesita una identificación rápida de las necesidades de reconversión y mejora de las competencias para responder a la crisis de la COVID-19

La pandemia del virus COVID-19 ha afectado a casi todos los países y territorios y la mayoría ha emprendido iniciativas exhaustivas para enlentecer o reprimir su propagación. Ha provocado una caída sin precedentes de la actividad económica mundial y un fuerte aumento del desempleo y el subempleo. Ha generado peligros importantes para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo para los empleados. También ha expuesto a muchos trabajadores no sólo a la pérdida de empleo, sino también a la desigualdad en la protección contra sus repercusiones sanitarias, económicas y sociales.

Las medidas de distanciamiento físico han perturbado o suspendido las operaciones comerciales; la pérdida de ingresos y el distanciamiento físico en la vida personal han reducido y reorientado el gasto de los consumidores; las empresas se han visto afectadas por acontecimientos en otros lugares debido a la interrupción de las cadenas de suministro; y muchas empresas, especialmente las más pequeñas, están sometidas a tensiones financieras que podrían causar su fracaso o retracción. Si bien muchos países ahora están flexibilizando los estrictos controles que habían impuesto para controlar la infección, no está claro a nivel mundial cómo será la recuperación que sigue: cuánto tiempo tomará, qué sectores e industrias verán una recuperación más rápida o más lenta y cuáles serán los efectos duraderos. Está claro que lo que sigue no será una simple reanudación de la situación anterior, y que las economías tendrán que ajustarse a los cambios que persistirán después del período activo de la pandemia, y aprovechar las oportunidades de crecimiento para proporcionar los empleos decentes que los trabajadores necesitan.

La Recomendación número 205 de la OIT sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia proporciona orientaciones a los miembros sobre las medidas para generar empleo y trabajo decente a los fines de la prevención, la recuperación, la paz y la resiliencia con respecto a las situaciones de crisis tales como la pandemia de la COVID-19, que alteran profundamente el funcionamiento de las comunidades. Sugiere acciones en el marco de los cuatro pilares del trabajo decente: empleo; derechos, igualdad y no discriminación; protección social; y diálogo social.

La R205 hace hincapié en el papel de la educación, la formación profesional y la orientación para responder a los desastres. recomienda que se formule o adapte un programa nacional de educación, capacitación, reconversión y orientación profesional que evalúe y responda a las nuevas necesidades de competencias para la recuperación y la reconstrucción, en consulta con las instituciones de educación y formación y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con la plena participación de todos los interesados públicos y privados pertinentes. Estas Directrices para una identificación rápida tienen por objeto ayudar a satisfacer esta necesidad. Entre las esferas de acción relacionadas con el perfeccionamiento y la reconversión profesional propuestas por la R205 figuran las siguientes: la adaptación de los planes de estudio y la capacitación de profesores e instructores para ayudar a la recuperación, la reconstrucción y la resiliencia; la coordinación de los servicios de educación, formación y reconversión a todos los niveles; la ampliación y adaptación de los programas de formación y reconversión para satisfacer las necesidades de todas las personas cuyo empleo ha sido interrumpido; y la prestación de especial atención a la capacitación y el empoderamiento económico de las poblaciones afectadas, incluso en las zonas rurales y en la economía informal. La R205 aconseja que las mujeres y las niñas tengan igual acceso a todos los programas de educación y formación desarrollados para la recuperación y la resiliencia.

El desarrollo de competencias tiene un papel importante que desempeñar en el esfuerzo inmediato para disminuir el impacto de la COVID-19 mientras que la pandemia esté activa, en el aumento de la resiliencia de trabajadores y empresas y en la preparación para la recuperación. El factor tiempo es de primordial importancia en esta respuesta, para ayudar a acelerar la recuperación de la recesión, para hacer que las personas vuelvan a trabajar de forma segura, para limitar los efectos negativos de una prolongada falta de correspondencia entre el desempleo y las competencias, y para aprovechar las oportunidades que de otro modo podrían disiparse con el tiempo. Es por ello que es necesaria una identificación rápida de las necesidades de reconversión y mejora de las competencias en respuesta a la crisis de la COVID-19. Es importante que las respuestas a las necesidades de competencias respeten las normas laborales internacionales, incluida la responsabilidad de proporcionar acceso al aprendizaje permanente para todos.¹

Las consideraciones en materia de salud pública y seguridad y salud en el lugar de trabajo imponen límites a la forma en que se pueden llevar a cabo las identificaciones rápidas en la práctica. Estas directrices para la identificación rápida tienen como fin orientar acciones oportunas y prácticas dentro de las limitaciones de las políticas de salud pública y SST en el lugar de trabajo. Las directrices se centran en tres grandes tipos de impacto en el mercado de trabajo, y por lo tanto en la demanda de competencias y oportunidades para los trabajadores, con repercusiones para las necesidades de reconversión y mejora de las cualificaciones. Para cada tipo de impacto, hay un componente inmediato, ya que las respuestas a corto plazo a la pandemia afectan la actividad económica. Existe otro componente, en una escala de meses a posiblemente unos pocos años, a medida que las estrategias de la salud pública respondan a una pandemia todavía activa cuyos efectos son desiguales en diferentes partes del mundo, y con brotes y reajustes de las medidas de distanciamiento físico posibles incluso en países donde parece estar bajo control. También habrá un componente de más largo plazo a medida que la economía mundial se recupere de la pandemia o se adapte a vivir con ella como una amenaza continua con constantes fluctuaciones. Es probable que los efectos de la pandemia, los desafíos y oportunidades resultantes y las respuestas más necesarias de desarrollo de competencias varíen según el país. Los tres grandes impactos y los componentes de la respuesta son los siguientes:

1. Sectores en los que la COVID-19 tiene efectos considerablemente negativos en el empleo, en lo que se refiere a cantidad y calidad de empleos

La pandemia ha tenido un efecto negativo inmediato en la cantidad de personas empleadas y, en muchos casos, en la calidad del empleo, en la mayoría de los sectores económicos de la mayoría de los países, aunque algunos se han visto afectados mucho más seriamente que otros. A nivel mundial, los sectores más afectados por la pandemia, en lo que se refiere a pérdida de producción, han sido el comercio al por mayor y al por menor, las manufacturas, los bienes raíces, las actividades empresariales y administrativas y los servicios de alojamiento y alimentación.² A medida que reabran las economías, algunos sectores y actividades se recuperarán más lentamente que otros y, para algunos, los efectos negativos pueden continuar durante mucho tiempo. Una respuesta eficaz al desarrollo de competencias puede tener un **efecto importante en la rapidez con la que se recuperen los sectores** y en qué medida se pueda restablecer el empleo. Es importante identificar y anticipar las competencias necesarias para la recuperación y el crecimiento futuro de los sectores más afectados, e identificar las acciones prácticas que se pueden tomar para reciclar y mejorar a los trabajadores para satisfacer estas necesidades.

¹ Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142). Artículo 4. "Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad."

² Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición, 7 de abril de 2020.

2. Sectores y ocupaciones en los que la COVID-19 aumenta la demanda de competencias

La pandemia ha impulsado la demanda de trabajadores en algunas áreas, por ejemplo, en la fabricación de equipos de protección personal (EPP), en el rastreo de contactos o para aumentar los niveles de personal con el fin de mejorar la resiliencia frente a las ausencias de los trabajadores. No todos estos aumentos del empleo serán sostenidos, pero algunos requieren inversión inmediata en reconversión y mejora de las cualificaciones para satisfacer las necesidades actuales y futuras de competencias. Si bien la actividad en algunos sectores se recuperará más lentamente o tal vez no se recupere, la demanda de algunos bienes y servicios aumentará con respecto a los niveles anteriores a la pandemia a medida que las economías se reactiven y que la pandemia termine o la COVID-19 se convierta en parte recurrente de la vida. Por ejemplo, puede haber un aumento duradero en la demanda de servicios que se puedan entregar con interacciones personales cercanas reducidas, y de productos que limiten el contacto físico personal en la vida diaria. Avanzar con rapidez para aprovechar las oportunidades existentes y las nuevas será importante para una rápida recuperación económica y social y para sustituir el empleo perdido en los sectores afectados negativamente. Una de las prioridades debe ser identificar y anticipar las competencias necesarias, e identificar acciones prácticas para satisfacer estas necesidades.

3. Grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento

A medida que las economías se recuperen, habrá grupos numerosos de personas cuyas perspectivas de empleo se habrán visto perjudicadas por la pandemia. El desarrollo de competencias será una parte importante de la oferta de políticas necesarias para conseguir empleos decentes y estables, y para evitar efectos profesionales negativos a largo plazo. Los grupos más afectados y con la máxima prioridad política variarán de un país a otro. Entre los grupos específicos en los que habrá que pensar figuran: las personas en situación de precariedad cuyos puestos de trabajo pueden estar en peligro, sobre todo las que carecen de relaciones laborales o acuerdos contractuales sólidos; los jóvenes que se incorporan a la fuerza de trabajo y tienen dificultades para encontrar empleo; los trabajadores poco cualificados de todas las edades en las industrias afectadas y recientemente desempleados; los trabajadores recientemente desempleados con cualificaciones de nivel medio o alto que no se ajustan estrechamente a las necesidades de las industrias en recuperación; los trabajadores de más edad recién desempleados; y los trabajadores de la economía informal que se enfrentan a oportunidades reducidas de generación de ingresos. También pueden incluir a grupos frecuentemente desfavorecidos en el mercado de trabajo, como las mujeres, las comunidades minoritarias, los trabajadores migrantes que regresan o los migrantes internos, los refugiados, las personas con discapacidad y los trabajadores ya desempleados de larga duración o con empleos precarios antes de la pandemia. Es importante identificar y anticipar los tipos de oportunidades reales del mercado de trabajo disponibles para los grupos priorizados, identificar cuáles son las principales brechas entre las competencias con las que cuentan y las que necesitan los empleadores, identificar las acciones prácticas que se pueden tomar para volver a capacitar y mejorar las competencias de los trabajadores actuales para satisfacer estas necesidades, y cerrar las brechas de competencias para facilitar la transición al trabajo de los nuevos participantes en el mercado de trabajo.

2.

Objetivos

Los objetivos principales de las identificaciones rápidas de las necesidades de reconversión y mejora de las competencias en respuesta a la crisis de la COVID-19 son los siguientes.

1. Uno de los objetivos es **hacer que las empresas y las personas cuyo futuro depende del desarrollo de competencias estén presentes, activas y visibles** en la formulación de políticas en un momento en que la acción es urgente, pero son muchas las prioridades en competencia. La idea es intentar evitar el riesgo de que pierdan oportunidades de forjar un futuro mejor, no porque sea imposible obtener recursos, sino porque sus necesidades de desarrollo de competencias no son atendidas. Todos los países cuentan con ministerios, institutos de educación y formación, servicios públicos de empleo, organizaciones empresariales y representantes de los trabajadores cuya labor consiste, al menos en parte, en identificar y atender las necesidades de competencias para el desarrollo económico, social y personal. Muchos cuentan con mecanismos institucionales a nivel nacional o sectorial para facilitar la coordinación, como consejos nacionales y sectoriales de competencias, o juntas de gobierno y asesoramiento en el sistema de educación y formación, con representación de la industria o de los interlocutores sociales. Es mucho lo que pueden hacer rápidamente, reorientando los recursos y los planes de estudios existentes, haciendo un buen uso de las tecnologías de aprendizaje y los enfoques innovadores para la prestación de servicios de aprendizaje, que de repente se han generalizado en muchos países, y ampliando la oferta de formación dentro de las Políticas Activas del Mercado de Trabajo (PAMT)³ existentes, en combinación con las medidas de protección social. Las medidas innovadoras deben abarcar el trabajo decente para el personal docente, permitiéndoles trabajar de manera eficaz y segura. Según las circunstancias del país, puede ser posible aprovechar las lecciones extraídas de las respuestas a crisis pasadas, como la crisis económica mundial de 2008, los modelos acelerados de intervención en el desarrollo de competencias y las PAMT que ya han demostrado ser efectivas.
2. Un segundo objetivo es producir la propia identificación temprana de manera creíble y oportuna, elaborando un informe que brinde un análisis claro, identifique las áreas de acción prioritarias y proponga opciones para abordar estas áreas de acción. Según si la identificación rápida se posiciona más como un ejercicio de recopilación de datos y generación de opciones, o como un ejercicio de formulación de políticas en sí mismo, puede requerir recomendaciones específicas. La sección sobre el enfoque metodológico que sigue describe el proceso e incluye objetivos intermedios.
3. Un tercer objetivo es poner en marcha medidas de seguimiento. Estas acciones se pueden realizar a través de institutos de educación y formación, servicios públicos de empleo y otras instituciones que actúen rápidamente dentro de sus propias áreas de competencia existentes, ya sea de forma independiente o en colaboración con la industria. Puede significar que organizaciones tales como los organismos de cualificaciones y de financiación deban aprobar con rapidez las iniciativas de los proveedores de educación y formación, o de los empleadores, para adaptar los planes de estudio o los métodos de aprendizaje para satisfacer las nuevas necesidades, permitir la prestación de servicios con arreglo a las limitaciones impuestas por la pandemia o aumentar rápidamente el número de pasantes alcanzados. También puede implicar que los ministerios y organismos pongan a disposición nuevos flujos de financiación, o aumenten los flujos existentes, para una provisión que satisfaga las necesidades de desarrollo de competencias identificadas. Se pueden brindar oportunidades para iniciativas innovadoras de cooperación para el desarrollo apoyadas por donantes.

3 Las PAMT son políticas que proporcionan medidas de integración al mercado laboral a quienes buscan empleo, generalmente los desempleados, pero también los subempleados e incluso los empleados que buscan mejores empleos. Estas medidas activas suelen incluir la formación para el mercado de trabajo, la creación de empleo en forma de programas de trabajo públicos y comunitarios, programas para promover la creación de empresas y subvenciones a la contratación. Por lo general, las políticas activas se dirigen a grupos específicos que se enfrentan a dificultades particulares de integración al mercado de trabajo: las personas más jóvenes y mayores, las mujeres y las personas con dificultades especiales en cuanto a su colocación, como los discapacitados. (OIT GB.288/ESP/2, 2003).

3.

Enfoque metodológico y principales pasos

► Enfoque metodológico general

El enfoque metodológico general tiene cuatro componentes de investigación.

1. Lectura de antecedentes por parte del equipo técnico de identificación temprana en relación con la información disponible al momento, que sea pertinente para la identificación rápida,⁴ junto con aportes de información y perspectivas del comité directivo.
2. Encuesta de empresas del sector o sectores destinatarios.
3. Encuesta de individuos del/de los grupo(s) objetivo(s).
4. Consultas/entrevistas en profundidad con organizaciones clave responsables, formuladores de políticas, interlocutores sociales y otros grupos de interés.

El informe y sus recomendaciones se basan en la investigación y en los aportes de las organizaciones representadas en el comité directivo, que se explican a continuación.

► Gobernanza del proceso

Se pretende que las directrices para la identificación rápida se utilicen en contextos interministeriales e institucionales de diversas partes interesadas, para evaluar y ayudar a responder a las necesidades emergentes de competencias para la recuperación y la reconstrucción, en consulta con los institutos de educación y formación y las organizaciones de empleadores y trabajadores, con la plena participación de todos los interesados públicos y privados pertinentes. El enfoque multiministerial es para asegurar que las conclusiones se integren en la respuesta nacional general a la COVID-19, de manera coherente con las políticas nacionales sobre empleo, educación, capacitación, salud pública, empresa y comercio. Dado que la rapidez es de primordial importancia, es esencial elegir un marco de gobierno que se pueda establecer con prontitud y comenzar a funcionar rápidamente en el contexto institucional del país. Entre los posibles tipos de marco figuran un comité directivo establecido como subcomité del equipo nacional responsable de la respuesta a la COVID-19, un organismo existente, tal como el Consejo Nacional de Competencias, o un ministerio o agencia de referencia (como el servicio público de empleo o la agencia de EFTP) al que se le asigne la responsabilidad. Se prevé que en el proceso general participen, como mínimo, el ministerio de trabajo, el ministerio de salud, los ministerios encargados de la educación y la formación, los ministerios competentes y los consejos industriales de competencias encargados de los principales sectores económicos (industria, agricultura y otros, según el país), las organizaciones representativas de los empleadores y los representantes de los trabajadores. También sería importante contar con la participación de los organismos de atención directa pertinentes. En los casos en que ya existan mecanismos eficaces que permitan la coherencia y la coordinación del desarrollo de competencias entre esos agentes, el proceso elegido debería basarse en ellos. Si aún no se han establecido mecanismos eficaces, el Gobierno y los interlocutores sociales deberán considerar utilizar la respuesta a la COVID-19

⁴ Entre las lecturas de antecedentes sugeridas figuran: este documento de directrices para la identificación rápida; documentos nacionales sobre el impacto y la respuesta a la pandemia de COVID-19; y estadísticas nacionales sobre el mercado laboral y la producción económica que cubran el período desde el inicio de la pandemia. Se hace referencia en notas posteriores a otras herramientas de identificación rápida de la OIT que cubren temas interesantes. La página web de la OIT, La COVID-19 y el mundo del trabajo (<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>) también constituye un recurso útil, especialmente en las secciones relativas a: Análisis temático y consejos prácticos; e Impacto sectorial, respuestas y recomendaciones.

relativa a las competencias como piloto para establecer tales mecanismos en el futuro.⁵ La identificación rápida debe considerar no sólo qué iniciativas directas de desarrollo de competencias son necesarias, sino también qué mecanismos deben usarse para permitir que los aliados de todo el Gobierno, la industria y los interlocutores sociales, y de los proveedores de educación y formación coordinen la validación, planificación y aplicación de las recomendaciones.

El proceso requerirá una secretaría y un equipo técnico. El equipo técnico se compone de las personas que realizarán el trabajo práctico de la identificación rápida. Por ejemplo, podrían provenir de un servicio público de empleo u otro organismo gubernamental o ministerio, o podría tratarse de un investigador profesional, o investigadores, como académicos o consultores. La secretaría supervisará la labor técnica en nombre del comité directivo o de la organización principal. Colaborará con el equipo técnico en el día a día, en cuanto a las consultas con las principales organizaciones responsables, los diseñadores de políticas, las organizaciones de grupos de interés y los aliados para el desarrollo. Apoyará la toma de decisiones sobre las prioridades para la orientación de la identificación rápida y los sectores prioritarios o grupos de personas que se evaluarán. Si la identificación rápida se lleva a cabo en el marco de una iniciativa de cooperación para el desarrollo, la función de secretaría podría ser asumida de manera opcional y conjunta entre la organización principal y el aliado para el desarrollo.

► Proceso

Tomar decisiones sobre las siguientes cuestiones a cada paso facilitará la identificación rápida.

- 1. Estimación de prioridades para la orientación de la identificación:** Confirmar que el organismo nacional responsable (o comité directivo) desee centrarse en las tres grandes áreas de impacto a las que puede apuntar (1. *Sectores en los que la COVID-19 tiene un impacto significativamente negativo en el empleo*; 2. *Sectores y ocupaciones en los que la COVID-19 aumenta la demanda de competencias*; y 3. *Grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento*). ¿Las identificaciones rápidas deben realizarse en paralelo o en secuencia? Si no son en secuencia, ¿cuáles se deben priorizar, teniendo en cuenta que los últimos resultados tal vez se enlentezcan, aunque se aceleren los primeros? Las opciones se deben analizar con el equipo técnico si ya se ha formado.
- 2. Identificación de sectores prioritarios o grupos de individuos para cada área de evaluación:** En una identificación rápida es necesario centrar los esfuerzos donde más se necesitan. Para *los sectores en los que la COVID-19 tiene un impacto significativamente negativo en el empleo*, ¿qué sectores se deben priorizar, ya sea porque se espera que se vean más afectados, o porque se espera que tengan más dificultades para recuperarse, o porque se espera que se beneficien más de las intervenciones relativas a las competencias, o que empleen a los trabajadores más vulnerables, o son de máxima prioridad por alguna otra razón? Para *los sectores y ocupaciones en los que la COVID-19 aumenta la demanda de competencias*, ¿cuáles se deben priorizar, ya sea porque son esenciales para apuntalar la salud pública nacional, las operaciones empresariales y la respuesta económica a la pandemia, porque son prioridades para la inclusión social, o porque ofrecen las mayores oportunidades para asegurar tanto las actividades empresariales existentes como el empleo y el crecimiento futuro? Para *los grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento*, ¿qué grupos se ven más afectados? ¿Cuáles serían de mayor prioridad en tiempos normales, y cuáles son de mayor prioridad ahora? ¿En qué grupos es probable que las intervenciones marquen la mayor diferencia positiva en cuanto a resultados de empleo?

⁵ Véase, por ejemplo, el documento de política de la OIT sobre Formulación de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales (file:///C:/Users/Usuario/Dropbox/Translation/Translation_WORK/OIT/2020-OIT/ES%20PB%20Formulating%20a%20national%20policy%20on%20Skills%20Development.pdf) y Taking a Whole of Government Approach to Skills Development, de la OIT y UNESCO 2018 (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_647362.pdf).

3. **Identificación de los encuestados:** Hay dos componentes principales de investigación y consulta en cada área general de la identificación rápida. Uno de ellos es una encuesta en forma de cuestionario que se aplicará a la población objetivo. La población destinataria de la encuesta cuestionario estará constituida por las empresas empleadoras del sector pertinente en el caso de las identificaciones rápidas por sectores. La población objetivo de la encuesta estará compuesta de los trabajadores individuales en el caso de una identificación rápida de grupos de personas que necesitan formación, reconversión y mejora de las competencias. En cualquier caso, la muestra objetivo debe ser estratificada o dividida en subgrupos para garantizar que se incluyan suficientes empleadores en la encuesta, de todas las partes de los sectores, por actividad y tamaño de empresa, y de todos los subgrupos importantes dentro de los grupos de trabajadores objetivo. Se debe incluir una provisión para compensar la ausencia de respuestas o las respuestas de mala calidad. El otro componente corresponde a consultas realizadas a las principales organizaciones responsables, los formuladores de políticas, las organizaciones de partes interesadas y, cuando proceda, los aliados para el desarrollo. Identificar a los participantes adecuados tanto para la encuesta como para las consultas es crucial para la calidad técnica, la credibilidad y la visibilidad política de la identificación rápida.
4. **Realización de la encuesta:** La identificación rápida tiene por objeto detectar los principales problemas con rapidez. Los cuestionarios modelo⁶ (Apéndices 1 y 2) que se ofrecen con estas directrices deben difundirse rápidamente a cada población destinataria, en lo que se refiere a empresas empleadoras en los sectores objetivo o trabajadores individuales en los grupos objetivo. Se aconseja adoptar un enfoque de encuestas en línea basado en la difusión de enlaces a la encuesta con llamadas de seguimiento para obtener respuestas rápidas y seguras en el contexto de la pandemia. Cuando la intención es informar sobre múltiples sectores diferenciados o múltiples grupos distintos de personas, debe obtenerse un número adecuado de respuestas de buena calidad de cada sector o grupo, verificando que cada estrato del sector o cada subgrupo de personas esté suficientemente bien representado, tanto en relación con la difusión como en las respuestas recibidas. Los cuestionarios pueden difundirse a través de múltiples canales. Las comunicaciones enfocadas a organizaciones específicas y trabajadores individuales y el uso específico de las redes sociales seguramente constituyan mecanismos significativos. Entre los enfoques adicionales figuran: enlaces en comunicaciones y boletines que se distribuyen al sector o grupo de trabajadores objetivo; publicaciones dirigidas a foros de debate profesional pertinentes; o difusión a través de organizaciones aliadas, con relaciones directas con empresas e individuos, como organizaciones de empleadores y de trabajadores y los servicios públicos de empleo. Las comunicaciones orientadas de manera individual necesitarán la asistencia de organismos que tengan contacto directo con empresas empleadoras pertinentes y trabajadores individuales. Las comunicaciones dirigidas de manera individual a menudo se pueden realizar mejor a través de un organismo aliado que tenga una relación con la empresa o individuo. La muestra se debe diseñar para que represente de manera cualitativa a la población según el mejor criterio de los investigadores y del organismo que supervisa la identificación rápida.⁷ Los métodos de encuesta y los criterios de selección que se usen se deben diseñar para cubrir estos aspectos. Es importante entender que los enfoques para aplicar la encuesta descritos aquí no llegarán a toda la población de posibles encuestados por igual, que es probable que los diferentes subgrupos a los que se llegue respondan a diferentes ritmos y que habrá cierta autoselección entre los encuestados, lo que significa que los resultados de la encuesta no serán estadísticamente representativos de la población. A menos que se adopten medidas adicionales para garantizar que la muestra sea representativa desde el punto de vista estadístico, los resultados de la encuesta deben entenderse y presentarse como cualitativos. El Apéndice 4 proporciona orientación técnica adicional sobre la realización y el análisis de las encuestas.

6 La elaboración de los cuestionarios modelo y de las directrices para el análisis de las encuestas contó con el apoyo del proyecto de la Iniciativa de Competencias para África (SIFA por su sigla en inglés). SIFA es un programa de la Comisión de la Unión Africana y AUDA-NEPAD, ejecutado en asociación con GIZ, KfW, OIT y ETF, con financiación de Alemania y la Unión Europea. El proyecto SIFA apoya la aplicación experimental de las directrices para la identificación rápida en cuatro países africanos.

7 En términos técnicos, se trata de un muestreo intencional o crítico.

5. **Realización de consultas/entrevistas en profundidad con especialistas y responsables de la toma de decisiones:** Antes de cada consulta se debe preparar un plan de entrevistas para establecer la lista mínima de temas que deben abordarse, sobre la base de las orientaciones que se brindan más adelante en estas directrices (Apéndice 3). Se debe verificar que se haya consultado a todas las organizaciones clave, que la consulta se realice con personas debidamente informadas y acordadas a un nivel superior adecuado, y que cada consulta haya cubierto como mínimo los temas previstos.
6. **Integración de la identificación rápida:** Es necesario que el equipo técnico dedique tiempo a elaborar un análisis basado en la información recopilada, para garantizar que se identifiquen con precisión las prioridades clave del desarrollo de competencias para cada sector objetivo y grupo de personas que requieren una respuesta, con el fin de operar de manera efectiva mientras la pandemia continúa y recuperarse y prosperar a medida que la amenaza de la COVID-19 termine o se convierta en una parte normal de la vida. La secretaría deberá colaborar con el equipo técnico para examinar el esbozo inicial del análisis y establecer las cuestiones que tal vez sea necesario verificar con las partes interesadas.
7. **Desarrollo de opciones y recomendaciones:** Una identificación rápida para la pandemia de la COVID-19 debe producir opciones para la acción y ejecución que se puedan aplicar rápidamente, para que comiencen a funcionar en un período de semanas o meses después de que se acuerde la ejecución, y se puedan extender con rapidez. Las opciones deben distinguir entre las acciones que las instituciones pueden emprender de forma independiente y las iniciativas que necesitarán nuevos recursos o cooperación considerable. Dada la urgencia de la acción, el equipo debe considerar lo que se puede lograr rápidamente mediante una ampliación, haciendo entregas de manera diferente, o adaptando o reutilizando la oferta de servicios existente. Tal vez sea posible avanzar con mayor rapidez eliminando los obstáculos a la ampliación y el acceso a los servicios existentes, o solicitando propuestas a los proveedores existentes para satisfacer las necesidades identificadas, y proporcionando recursos y facilitando las mejores propuestas. El equipo debe prestar especial atención a los enfoques digitales y semipresenciales del aprendizaje que limitan la necesidad del contacto cercano en persona utilizando tecnologías accesibles para la población objetivo y que puedan ser más escalables que el aprendizaje en el aula.



Lo perfecto es enemigo de lo bueno cuando se trata de la gestión de emergencias. La velocidad supera a la perfección.

Mike Ryan, director ejecutivo del Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS, hablando sobre la respuesta de salud pública a la pandemia de la COVID-19.

8. **Informe sobre la identificación rápida:** El informe deberá tener por objeto llegar a conclusiones sobre: (1) **áreas prioritarias de acción en materia de reconversión y perfeccionamiento de competencias**, (2) **opciones para abordar con urgencia esas áreas prioritarias**, y (3) **hacer un número limitado de recomendaciones concretas, en función de las consideraciones institucionales**. Debe realizarse un breve análisis que se base en los resultados de las encuestas, en la información cualitativa y cuantitativa que surja de las consultas y en un análisis y síntesis de la situación basados en ellas, que se vinculen directamente con las conclusiones. El objetivo es producir un documento convincente rápidamente, no producir un informe extenso y exhaustivo. Al informar sobre las respuestas a las preguntas de la encuesta, sólo es necesario incluir a las que mejor sustenten las conclusiones en el cuerpo principal del informe; otras pueden incluirse en un apéndice o documento de apoyo.

9. **Validación e informe sobre la identificación rápida:** Los resultados de la identificación temprana se deberán someter rápidamente a un proceso de validación mediante controles de calidad y conversaciones con las partes interesadas pertinentes. Los participantes en los mecanismos de gobernanza de la tarea deberán desempeñar un papel fundamental en el examen y asesoramiento relativos al análisis, las conclusiones y las opciones y recomendaciones propiamente dichas, así como en la identificación de otros interesados clave a los que habría que consultar, con el apoyo de la secretaría y el equipo técnico.
10. **Movilización de la ejecución de las conclusiones:** El comité directivo u otro órgano nacional responsable y otros interesados clave que colaboren en la identificación temprana deberán cooperar para movilizar rápidamente la aplicación. Los principales componentes de la ejecución podrían ser:
 - a. Preparación y presentación de un plan para su aprobación por el Gobierno o por los ministerios colaboradores clave en el contexto de la respuesta a la COVID-19 y de los paquetes de estímulo que existan.
 - b. Elaboración y difusión de asesoramiento a los proveedores de educación y formación sobre cómo pueden adaptar sus ofertas para las empresas y los particulares, con el fin de satisfacer las necesidades de competencias de los sectores e individuos clave, y sobre los apoyos disponibles para ayudarles en esta tarea, ya sean financieros, reglamentarios o de procedimiento.
 - c. Asesoramiento al servicio público de empleo sobre prioridades y mecanismos de acción para la reconversión y el perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores en el contexto de la COVID-19, especialmente para: grupos clave de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de competencias; sectores en los que la COVID-19 tiene un impacto significativamente negativo en el empleo; y sectores prioritarios o grupos de personas para cada área de evaluación.
 - d. Preparación y difusión a los aliados para el desarrollo de información sobre las intervenciones prioritarias que podrían apoyar, y sobre las formas en que podrían adaptar las intervenciones existentes, con el fin de ayudar a satisfacer las necesidades de reconversión y mejora de competencias asociadas con la pandemia de la COVID-19.
11. **Lograr un proceso integrado de identificaciones rápidas en el contexto de la COVID-19:** Este documento es uno de los varios documentos de directrices de la OIT para las identificaciones rápidas (IR) en materia de la COVID-19. Entre otras identificaciones rápidas de la OIT, cuya aplicación puede dar lugar a solapamientos en el análisis del contexto o en encuestas de empleadores y trabajadores, figuran:
 - e. COVID-19: Orientación para la recopilación de datos de estadísticas laborales: captura de los efectos en el empleo y el trabajo no remunerado mediante encuestas rápidas⁸
 - f. Documento técnico: Diagnósticos rápidos para evaluar el impacto a nivel nacional de la COVID-19 en la economía y el mercado laboral: directrices⁹
 - g. Identificación rápida del impacto de la COVID-19 en empresas y trabajadores de la economía informal en países en desarrollo y emergentes: directrices¹⁰
 - h. Empleo para la paz y la resiliencia (EPR): una respuesta a la COVID-19 en contextos frágiles: recomendaciones clave del equipo de trabajo del programa EPR.¹¹

8 https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_745658.pdf

9 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_743644.pdf

10 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_743032.pdf

11 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_742182.pdf

Todos estos documentos ofrecen orientación sobre temas que se cruzan con el tema de estas directrices para una identificación temprana de las necesidades de reconversión y mejora de competencias en respuesta a la crisis de la COVID-19. A fin de evitar la duplicación innecesaria y el posible cansancio de los encuestados en los países en que se aplican otras identificaciones rápidas, junto con la encuesta relativa a las necesidades de reconversión y perfeccionamiento, sería importante, en la medida de lo posible, integrar el proceso, los cuestionarios y el análisis del contexto. Mediante este tipo de sinergia, el equipo técnico lograría recursos útiles y mejor información.

► Alcance de la identificación rápida: selección de sectores y categorías de personas

Al decidir sobre el alcance de la identificación rápida, es necesario encontrar un equilibrio entre centrarse estrictamente en las áreas de máxima prioridad para una identificación temprana y precisa que sólo muestre una parte del panorama, y centrarse en forma extensa en todas las áreas significativamente afectadas, utilizando más recursos, y posiblemente tardando más, y tal vez con la inclusión de áreas que no son de máxima prioridad.

El primer paso es elaborar listas de posibles sectores y grupos de personas que serán el centro de atención del trabajo en los tres epígrafes siguientes.

1. Sectores en los que la COVID-19 tiene un impacto significativamente negativo en el empleo.
2. Sectores y ocupaciones en los que la COVID-19 aumenta la demanda de competencias o es probable que impulse un cambio estructural en el sector cambiando el conjunto de competencias demandadas.
3. Grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de competencias.

Precisamente qué sectores y grupos corresponderán a estas listas variará de un país a otro.

La primera lista deberá centrarse en los sectores que ya se han visto más afectados por la pandemia y los que corren mayor riesgo en el futuro. Es probable que se incluyan en ella a los sectores más dependientes del contacto interpersonal cercano (como los restaurantes) y los que dependen de las cadenas de valor más perturbadas por la pandemia, pero el equipo también puede incluir a otros. Los sectores pueden basarse en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) o en agrupaciones de industrias de uso común en el país. Se pueden definir en cualquier nivel de agregación que parezca más adecuado. Se sugiere que se tome como punto de partida el análisis de los sectores más afectados de momento publicado en el Observatorio de la OIT.¹² Puede ajustarse en función de las circunstancias nacionales, y también teniendo en cuenta los cambios a lo largo del tiempo en la forma en que la pandemia ha afectado, y se espera que afecte, a diferentes sectores. El Índice de Distanciamiento Social elaborado por Cedefop también puede ser útil para identificar los sectores prioritarios.¹³

La segunda lista deberá centrarse en los sectores en los que la demanda de competencias específicas ha aumentado en forma considerable como consecuencia de la pandemia, aunque el empleo total en el sector no siga la misma tendencia. También debe centrarse en los sectores, subsectores o áreas de productos/servicios en los que las perspectivas para el futuro se han visto reforzadas por la pandemia, donde la pandemia haya brindado oportunidades significativas de crecimiento o donde exista una alta perspectiva de cambio estructural que podría afectar a las necesidades de competencias. Por ejemplo, algunos sectores pueden acelerar la adopción de ciertos tipos de tecnología en respuesta a la COVID-19,

¹² Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición, 7 de abril de 2020. El impacto actual de la COVID en la producción económica de las categorías de los sectores de la CIIU de mayor nivel de agregación se identifica de la siguiente manera: **Alto**: Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; Industria manufacturera; Actividades inmobiliarias, comerciales y administrativas, y Servicios de alojamiento y alimentación; **Medio-alto**: Transporte, almacenamiento y comunicación; Artes, entretenimiento y recreación y otros servicios; **Medio**: Minería y canteras; Actividades financieras y de seguros; Construcción; **Medio-bajo**: Agricultura, silvicultura y pesca; y **Bajo**: Servicios públicos; Administración pública y defensa; Salud humana y actividades de trabajo social; y Educación.

¹³ <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/cedefop-creates-cov19r-social-distancing-risk-index-which-eu-jobs-are-more-risk>

tal vez para aumentar la resiliencia, o como resultado del cambio en los gustos de los consumidores o el comportamiento de consumo (por ejemplo, un aumento de las compras en línea). En consecuencia, puede haber un cambio rápido y sostenido en el conjunto de competencias que exijan las empresas. Es importante que este proceso sea orientado por empleadores y organizaciones industriales, así como por los ministerios competentes, incluidos los ministerios de empresa (incluida la IED), trabajo y comercio.

La tercera lista debe centrarse en los grupos de personas con alta necesidad de formación, reconversión y perfeccionamiento de competencias en el contexto de la pandemia. Como se señaló anteriormente, entre los grupos en los que habrá que pensar al confeccionar la lista figuran: las personas en situación de precariedad cuyos puestos de trabajo pueden estar en peligro, sobre todo las que carecen de relaciones laborales o acuerdos contractuales sólidos; los jóvenes que se incorporan a la fuerza de trabajo y tienen dificultades para encontrar empleo en un mercado laboral bien suplido de trabajadores jóvenes con experiencia; los trabajadores poco cualificados de todas las edades de servicios o industrias manufactureras, recientemente desempleados; los trabajadores recientemente desempleados con cualificaciones de nivel medio o alto que no se ajustan estrechamente a las necesidades de las industrias en recuperación; los trabajadores de más edad recién desempleados; y los trabajadores de la economía informal que se enfrentan a oportunidades reducidas de generación de ingresos. Como se ha señalado, también pueden incluir a grupos frecuentemente desfavorecidos en el mercado de trabajo, como las mujeres, las comunidades minoritarias, los trabajadores migrantes, las personas con discapacidad y los trabajadores ya desempleados de larga duración o con empleos precarios antes de la pandemia.

Los criterios sugeridos para la priorización dentro de cada una de estas listas se muestran en la plantilla de la página siguiente. Se sugiere que los sectores y grupos de individuos enumerados se puntúen según cada criterio utilizando la plantilla, y luego se clasifiquen en orden de importancia. Una vez preparadas las tres listas en orden de jerarquía, según la cual se establecen las prioridades, se puede tomar una decisión sobre las prioridades relativas entre las tres categorías y cuántas de ellas serán cubiertas por la identificación rápida. Cada sector o grupo de personas adicional añade más respuestas de cuestionario al total necesario. Si bien algunos ministerios y organizaciones de partes interesadas podrán hacer aportes a través de múltiples sectores y grupos, añadir un sector o grupo generalmente dará como resultado al menos un pequeño aumento en el número de consultas necesarias.

	Sector objetivo				
	1	2	3	4	5
Sectores en los que la COVID-19 tiene un impacto significativamente negativo en el empleo					
• Tamaño del sector en lo que se refiere a producción y empleo					
• Disminución porcentual del empleo y aumento porcentual del subempleo desde el inicio de la crisis de COVID-19 hasta la fecha					
• Posibles efectos del distanciamiento social y la cautela de los consumidores en la desaceleración de la velocidad y la exhaustividad de la recuperación en el mercado interno del sector					
• Necesidad aparente de capacitación para que las empresas operen de forma segura mientras que la COVID-19 siga siendo una amenaza					
• Repercusiones probables de una reapertura lenta de los países de destino de las exportaciones en la rapidez y exhaustividad de la recuperación de las exportaciones del sector					
• Riesgo de reducción sostenida del tamaño del mercado al que se puede acceder debido a los cambios en las preferencias de los consumidores y las prácticas comerciales					
• Riesgo de pérdida sostenida de exportaciones y empleo al reconfigurarse las cadenas de valor mundiales y regionales					
• Riesgo de que las quiebras empresariales ralenticen o detengan la recuperación					
• Oportunidad aparente para que las competencias ayuden a las empresas a adaptarse al entorno cambiante y satisfacer las necesidades cambiantes de los clientes					
• Potencial para promover la inclusión					

	Sector objetivo				
	1	2	3	4	5
Sectores y ocupaciones en los que la COVID-19 aumenta la demanda de competencias o puede impulsar el cambio estructural en el sector cambiando el conjunto de competencias demandadas					
• Necesidad considerable de más trabajadores capacitados en una ocupación o sector para responder a la crisis de la COVID-19					
• Necesidad considerable de más trabajadores capacitados en una ocupación o sector para producir bienes o servicios necesarios a nivel nacional o internacional para responder a la crisis					
• Potencial de crecimiento progresivo de las ventas en un sector bien establecido derivado de los cambios en el mercado resultantes de la pandemia de COVID-19					
• Potencial para que el sector se diversifique hacia nuevos productos o servicios que estarán en demanda como consecuencia de la pandemia de la COVID-19					
• Potencial de reconfiguración de las cadenas de valor mundiales o regionales para generar más exportaciones y más empleo, ya sea vendiendo más o atrayendo IED					
• Posibilidad aparente de más o mejores competencias para ayudar a las empresas a cambiar o innovar para aprovechar las oportunidades de mercado impulsadas por la pandemia y generar empleo decente					
• Potencial para promover la inclusión					

	Grupo objetivo				
	1	2	3	4	5
Grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de las competencias					
• ¿Qué grupos se ven más afectados por la crisis? (Considere estadísticas o estimaciones sobre el aumento absoluto y porcentual de individuos en el grupo objetivo desde el inicio de la crisis.)					
• ¿Para qué grupos podría una intervención marcar la mayor diferencia? (¿La mayoría de las personas en un grupo obtendría trabajo de todos modos al recuperarse la economía o no conseguiría trabajo incluso con una intervención?)					
• ¿Existen estrategias efectivas para el grupo objetivo o para grupos objetivo similares que podrían ampliarse o aplicarse al grupo?					
• ¿Existen estrategias innovadoras que puedan aplicarse al grupo destinatario? Tal vez tales estrategias utilicen tecnologías móviles para desarrollar competencias básicas de TI, o usar el aprendizaje a distancia o semipresencial para aquellos que ya tienen competencias en TI y lectoescritura y con acceso a teléfonos inteligentes u otros dispositivos de TI.					
• ¿A qué grupos podrían llegar las intervenciones de manera segura durante la crisis?					
• ¿Para qué grupos es más grave el riesgo de consecuencias profesionales negativas por estar sin empleo?					
• ¿Hay grupos de personas que necesitan nuevas competencias para mitigar la crisis? Por ejemplo, los trabajadores que se trasladan al área de pequeños agricultores o a la agricultura de subsistencia pueden no tener las competencias agrícolas necesarias.					

► Aspectos prácticos de emprender una identificación rápida en el contexto de la COVID-19

En condiciones en las que la COVID-19 sigue siendo una amenaza, es importante que el trabajo se lleve a cabo de manera segura. La base de referencia mínima es el cumplimiento de las directrices nacionales y de las normas sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo. En la planificación del trabajo, también es importante mirar más allá de los requisitos mínimos de las directrices y normas nacionales para garantizar que el trabajo de la identificación rápida no genere riesgos evitables de transmisión de COVID-19. En épocas normales, un ejercicio como la identificación rápida podría significar numerosos contactos estrechos cara a cara y en interiores en forma de entrevistas de encuesta en persona, reuniones de consulta con los principales grupos de interés y otros informantes, reuniones de un comité directivo y reuniones dentro del equipo técnico y entre éste y la secretaría. Fundamentalmente, estos contactos serían principalmente entre personas que de otra manera no se reunirían cara a cara. En el contexto de la pandemia, un enfoque convencional para llevar a cabo la identificación rápida podría generar una red significativa de contactos estrechos en torno a la industria, el Gobierno, los proveedores de educación y capacitación y el equipo técnico, a través de los cuales se podría propagar la infección.

Por esta razón, los métodos propuestos en esta nota de orientación están diseñados para un riesgo bajo.

1. Los instrumentos para la encuesta de cuestionario están diseñados para ser completados en línea. Si el equipo técnico necesita hablar con un encuestado, lo deberá hacer mediante un teléfono/celular/móvil o a través del recurso de llamadas en línea comúnmente utilizado en el país. Los motivos que puede haber para ponerse en contacto son: animar a un encuestado a completar y enviar el cuestionario, revisar el cuestionario con el encuestado o hacer un seguimiento posterior para obtener aclaraciones o realizar preguntas complementarias. Es importante realizar una supervisión eficaz de las respuestas, y es probable que se necesiten llamados de seguimiento en comunicaciones objetivo para obtener un número adecuado de respuestas para todos los estratos de todos los sectores y grupos de personas destinatarios.
2. Las entrevistas de consulta con individuos también deben realizarse por teléfono/celular/móvil o por algún recurso para llamadas en línea (como plataformas de Zoom, Webex, Skype o Google Meet).
3. Las reuniones del comité directivo se pueden llevar a cabo a través de algún recurso de videollamadas de uso generalizado en el país. Los materiales para las reuniones se pueden compartir de forma electrónica por adelantado, y las consultas de seguimiento se pueden hacer por teléfono/celular/móvil y de manera electrónica.
4. La labor del equipo técnico y de la secretaría se puede realizar a distancia. Puede incluir algunas reuniones presenciales socialmente distanciadas sujetas al cumplimiento de las directrices emitidas por sus lugares de trabajo y el cumplimiento de las directrices y reglamentaciones nacionales.

Este documento guía está diseñado para tener en cuenta las limitaciones impuestas por la pandemia de la COVID-19. No está destinado a utilizarse en circunstancias menos restrictivas.

► Pensar en el futuro

Aunque la recuperación del empleo se verá limitada por el nivel de capacidad a la que las empresas puedan operar en virtud de las normas de seguridad y salud, también se verá limitada por la demanda del mercado. La brusca reducción de la actividad económica observada en todo el mundo significa que la mayoría de los consumidores tiene menos que gastar, y muchas empresas se encuentran en dificultades financieras, lo que los lleva a recortar en forma drástica el inventario y la inversión. Es probable que la demanda con el tiempo regrese, a medida que aflojen los efectos de la pandemia, con el apoyo de estímulos fiscales de los gobiernos de los países industrializados. Sin embargo, hay estimaciones muy divergentes sobre cuánto tiempo llevará, y sus efectos serán desiguales entre los sectores.

Mientras que la pandemia siga activa, los sectores de servicios que con mayor probabilidad se verán limitados por las normas de seguridad y salud son también aquellos a cuyos clientes probablemente les cause ansiedad la idea de regresar, ya sea a nivel nacional o como turistas internacionales. Junto con las restricciones reglamentarias, este factor hace probable que el empleo en estos sectores se recupere más lentamente que en la economía en su conjunto. En la medida en que la demanda minorista siga reducida, los sectores de las cadenas de valor que abastecen a los minoristas también seguirán viéndose afectados.

El modo en que el mundo finalmente salga de la crisis pandémica repercutirá en la forma de la recuperación. Si el virus deja de ser un problema, debido tal vez a la existencia de vacunas eficaces que produzcan inmunidad sostenida, entonces la actividad económica puede volver a lo que se percibe como normal. Si el virus continúa siendo un problema, tal vez recurrente en oleadas durante un largo período, entonces puede crear una nueva normalidad, desalentando los viajes y el turismo, limitando la recuperación en el mercado de servicios que implican un contacto cercano con otros, sosteniendo la demanda de productos y servicios para hacer frente a la enfermedad, e impulsando la innovación y el crecimiento del mercado de productos y servicios para un mundo con contactos personales con distanciamiento físico.

Sin embargo, cualquiera que sea la salida de la pandemia que veamos, habrá cambios que afectarán las necesidades de empleo y competencias. Es probable que la conmoción causada por la pandemia acelere los cambios que ya estaban en marcha, como el mayor uso de las reuniones en línea o los cambios en las estrategias de cadena de valor que ya estaban reconfigurando los modelos comerciales antes de la crisis. Las empresas que ya estaban bajo presión pueden perder clientes de forma permanente o incluso cerrar, mientras que aquellas con ventajas de mercado pueden surgir de la pandemia más fuertes que antes. En relación con el nivel sectorial, esta evolución puede dar lugar a una pérdida persistente de empleo en algunos sectores y países, acompañada de un aumento del empleo en otros.

Es probable que persistan algunos cambios en las prácticas laborales, con consecuencias para las necesidades de competencias. Por ejemplo, parece probable que el importante cambio hacia el trabajo y el aprendizaje a distancia facilitados por las TI que se observa en muchos sectores y países impulse un cambio duradero, incluso cuando sea seguro que regresen los trabajadores y estudiantes.

Es probable que la pandemia tenga efectos en la forma de las cadenas de valor mundiales, y que afecte en qué lugares del mundo se producen ciertas materias primas, o se fabrican algunos bienes intermedios y productos finales y desde dónde se prestan algunos servicios. Las empresas líderes de las cadenas de valor que dan forma a estas decisiones extraerán lecciones de la interrupción de sus suministros y mercados causada por la pandemia, y con el tiempo ajustarán la ubicación de la producción para equilibrar la robustez, flexibilidad y rentabilidad de sus cadenas de suministro. Los gobiernos interesados en el suministro seguro de bienes y servicios esenciales también pueden influir.

La COVID-19 también ha dado lugar a cambios acelerados en los sistemas de educación y formación; por ejemplo, en la promoción del uso de la tecnología y los enfoques de aprendizaje en línea, según lo que descubrió una encuesta de la OIT-UNESCO sobre Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) y Desarrollo de Competencias durante la época de la COVID-19.¹⁴ Es demasiado pronto para estar seguros de cuáles serán los efectos a largo plazo de estos cambios. Sin embargo, pueden, por ejemplo, facilitar que los proveedores de EFTP impartan educación y formación continuas a los trabajadores que no pueden asistir con facilidad a una institución en persona, y puede acelerar la integración de los recursos de aprendizaje en línea desarrollados por otros en la prestación de EFTP.

14 https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS_742817/lang--en/index.htm

► Posibles metas del desarrollo de competencias

Las encuestas, las consultas y los aportes de organizaciones clave seguramente redunden en ideas sobre las oportunidades de ayudar a desarrollar industrias y ocupaciones en crecimiento, sobre la contribución que pueden hacer las competencias para aliviar los desafíos que enfrentan los sectores más afectados por la pandemia, y sobre las competencias que más pueden beneficiar a los grupos prioritarios de personas que necesitan capacitación, reconversión y perfeccionamiento. También pueden proporcionar observaciones sobre los tipos más prometedores de intervenciones para el desarrollo de competencias, para impartirlas en el contexto de la pandemia.

Es probable que las prioridades de competencias identificadas encajen en las siguientes categorías.

1. **Competencias técnicas específicas** que necesitan los sectores en crecimiento para ayudarles a crecer, los sectores en dificultades para ayudarles a adaptarse a los retos creados por la pandemia y los sectores en proceso de cambio estructural para adaptarse al nuevo perfil de competencias necesarias.
2. **Competencias técnicas** que son requeridas a nivel mundial y transferibles entre muchos sectores y ocupaciones, que podrían ser objeto de iniciativas para reciclar y perfeccionar las competencias de grupos de individuos afectados por la pandemia, y que podrían ayudar a los trabajadores de sectores en dificultades a encontrar empleo en otros lugares.
3. **Competencias básicas de empleabilidad**, como pensamiento crítico, comunicación, competencias básicas de lectoescritura y conocimientos aritméticos, y **competencias de resiliencia**, como resistencia al estrés, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, desintoxicación digital, gestión del tiempo, flexibilidad y adaptabilidad, que son útiles en todos los sectores y ocupaciones.

Toda intervención para el desarrollo de competencias que responda a la crisis de la COVID-19 podría potencialmente enfocarse en competencias de más de una de estas categorías. Toda intervención puede incluir un componente de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), centrado tanto en la SST para cualquier sector y ocupación objetivo como en la protección de los trabajadores contra la infección por COVID-19.

Entre las competencias técnicas que son cada vez más transferibles entre ocupaciones y sectores figuran: competencias digitales; competencias administrativas, de relaciones con los clientes y afines; competencias de gestión de personas; competencias para empleos ecológicos y sostenibilidad ambiental; y competencias lingüísticas. En muchos países y sectores, la pandemia parece estar impulsando especialmente el crecimiento de la demanda de los conocimientos digitales necesarios para trabajar a distancia, utilizar los servicios en línea y conectarse con proveedores y mercados a través de canales en línea. Los trabajadores, en cualquier ocupación y sector, son más empleables si se fortalecen las competencias básicas de empleabilidad, en áreas como el trabajo en equipo, las competencias de comunicación y la resolución de problemas. Los conocimientos básicos de lectoescritura y aritmética elemental, incluidos los conocimientos en materia ambiental y digital, son necesarios para casi todos los empleos en los países industrializados, y los países en desarrollo tienden en la misma dirección.

Incluso en los sectores y grupos de personas más perjudicados por la pandemia, muchos trabajadores podrán reincorporarse a un empleo similar al que tenían antes a medida que se recupere la actividad económica, y su resiliencia laboral y sus perspectivas de carrera pueden seguir beneficiándose de la reconversión y el aumento de las cualificaciones en estas competencias transferibles. Quienes no puedan reincorporarse a un empleo similar tienen más probabilidades de encontrar trabajo alternativo si están capacitados en competencias técnicas que escasean en sectores y ocupaciones específicos, o si pueden combinar las competencias que ya tienen con competencias técnicas transferibles entre ocupaciones y sectores, como las enumeradas anteriormente, u otras identificadas a través de la encuesta y las consultas.

► Cómo armar todo en forma analítica

Habrán tres fuentes principales de información para unificar: la encuesta; las entrevistas de consulta; y el asesoramiento y las lecturas del comité directivo o las organizaciones aliadas.

Los principales pasos a seguir para unificar todo son los siguientes.

1. ¿Cómo ha repercutido la pandemia en cada sector y grupo objetivo de personas, en lo que se refiere a sus operaciones, su mercado y su cadena de suministro, y qué impacto han tenido esos efectos en el empleo y el subempleo?
2. ¿Cuáles son los efectos probables de la pandemia en cada sector y grupo objetivo de personas mientras continúa la crisis, también en cuanto a sus operaciones, su mercado y su cadena de suministro, y qué impacto han tenido en el empleo y el subempleo?
3. ¿Cuáles son los efectos probables a largo plazo de la pandemia en cada sector y grupo de personas objetivo una vez que finalice la crisis, teniendo en cuenta escenarios en los que la COVID-19 continúe siendo una amenaza o deje de ser un problema?
4. En general, ¿qué tipo de política pública, estrategias de desarrollo sectorial, políticas activas del mercado laboral y estrategias empresariales son necesarias para lograr el mejor resultado posible para el empleo en los sectores destinatarios y para conseguir que los grupos objetivo de personas accedan al empleo? ¿Cómo pueden encajar mejor con las políticas, medidas y estrategias ya diseñadas, o ya en desarrollo, para responder a la crisis?
5. ¿Cómo puede contribuir el desarrollo de competencias y qué competencias se necesitan para ocupaciones clave en cada sector y para cada grupo objetivo de personas?
6. ¿Qué opciones existen para llevar a cabo iniciativas de desarrollo de competencias para satisfacer estas necesidades de competencias, que se puedan ejecutar rápidamente y a una escala significativa? (Consulte los consejos anteriores sobre la elaboración de opciones y recomendaciones).
7. ¿Qué recomendaciones se pueden hacer? (Nuevamente, consulte los consejos anteriores sobre la elaboración de opciones y recomendaciones.)

4.

Productos previstos

El principal producto directo de la identificación rápida es un informe que abarcará todos los sectores y grupos de personas objetivo. El informe principal debe ser breve y preciso (de 10 a 20 páginas), tanto para que pueda completarse y validarse rápidamente como para que sea accesible a los encargados de formular políticas. Se puede proporcionar un apéndice o suplemento para informar sobre el análisis de la encuesta y otra información recopilada para cada sector y grupo de personas.

Se sugiere que el informe se produzca de acuerdo con el siguiente modelo.

1. Resumen ejecutivo: breve resumen de las principales conclusiones, centrado en las opciones de acción o recomendaciones, con un breve análisis de apoyo
2. Análisis de la situación y perspectivas para los sectores y grupos objetivo de personas
3. Qué hacer para que todos los sectores empleadores objetivo y grupos de trabajadores individuales puedan operar de manera efectiva mientras continúa la pandemia; aprovechar las oportunidades, acelerar y maximizar la recuperación y desarrollar capacidades y posición de mercado para el crecimiento futuro
 - a. Funcionamiento eficaz mientras continúe la pandemia
 - b. Aprovechar las oportunidades durante el tiempo de la pandemia
 - i. Empresas empleadoras
 - ii. Trabajadores individuales (desempleados en categorías objetivo o empleados)
 - c. Acelerar y maximizar la recuperación
 - i. Empresas empleadoras
 - ii. Trabajadores individuales (desempleados en categorías objetivo o empleados)
 - d. Preparar el camino para el futuro
 - i. Empresas empleadoras
 - ii. Trabajadores individuales (desempleados en categorías objetivo o empleados)
4. Cómo puede contribuir el desarrollo de competencias
 - a. Desarrollo de competencias para el funcionamiento seguro de las empresas durante la pandemia
 - b. Desarrollo de competencias para la recuperación
 - c. Desarrollo de competencias para las oportunidades que presenta la pandemia y para los cambios en la estructura de la industria resultantes de la pandemia
 - d. Desarrollo de competencias para la empleabilidad de los trabajadores afectados negativamente por la pandemia
5. Recomendaciones u opciones para la acción
6. Apéndice sobre la encuesta

El informe debe incluir un prólogo, reconocimientos, página de contenidos y referencias, como de costumbre.

5.

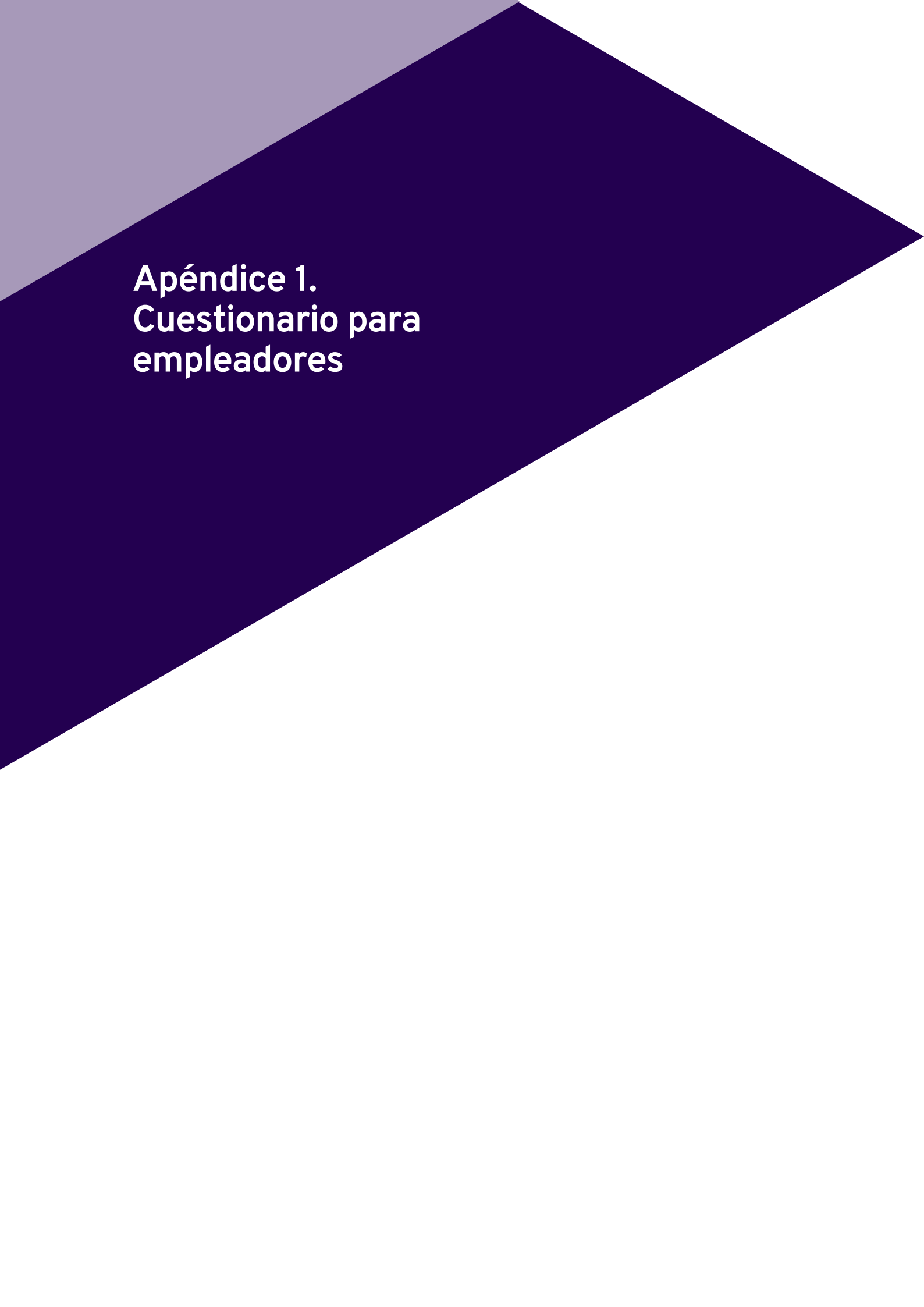
**Apéndices.
Principales herramientas
para la recopilación de datos**

Las principales herramientas para la recopilación de datos son las siguientes:

- ▶ Cuestionario para empleadores (empresas) en sectores en los que la COVID-19 tiene efectos significativamente negativos en el empleo y para sectores y ocupaciones en los que la COVID-19 aumenta la demanda de competencias.
(Véase el Apéndice 1)
- ▶ Cuestionario para grupos de personas que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de las competencias.
(Véase el Apéndice 2)
- ▶ Orientaciones para realizar consultas/entrevistas en profundidad con especialistas y responsables de la toma de decisiones.
(Véase el Apéndice 3)

Asesoramiento adicional sobre el análisis de las encuestas:

- ▶ Orientaciones para el análisis de las encuestas/cuestionarios para la identificación rápida.
(Véase el Apéndice 4)



Apéndice 1. Cuestionario para empleadores

► Encuesta sobre las necesidades de competencias de los empleadores para responder a la COVID-19

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está llevando a cabo una encuesta a empleadores para detectar los efectos de la actual crisis de COVID-19 en el empleo y las competencias. Los resultados se utilizarán para identificar la forma en que empleadores y empleados se han visto afectados hasta la fecha por la crisis y, luego de hacerlo, para orientar la formulación de políticas.

Es importante conocer las opiniones de los empleadores para que los diseñadores de políticas puedan adoptar medidas para garantizar que el país tenga las competencias que necesita para superar la crisis y, lo que es más importante, recuperarse de ella. Le llevará entre 10 y 15 minutos completar este breve cuestionario. Es importante que lo haga para poder obtener una amplia muestra de puntos de vista y que se escuche su voz.

Responda todas las preguntas y pulse [RETURN/ENTER/INTRO] al final para enviar sus respuestas.

Si necesita más información sobre la encuesta, sírvase comunicarse con [INCLUYA INFORMACIÓN DE CONTACTO].

Toda la información recopilada será tratada con la más estricta confidencialidad y se garantiza su anonimato, así como el de su organización.

Confidencialidad y seguridad de los datos

Esta encuesta se lleva a cabo en nombre de la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#). Los datos de la encuesta se proporcionarán a la OIT. Se cumplirá en forma estricta con las prácticas éticas y legales y toda la información sobre usted se manejará de forma confidencial. Todos los datos que proporcione serán anónimos y se almacenarán de forma segura de acuerdo con la política de seguridad de datos de la OIT. La participación en la encuesta es voluntaria. Si sigue adelante y completa la encuesta, significa que acepta que sus datos se compartan con la OIT.

A. LA ORGANIZACIÓN PARA LA QUE USTED TRABAJA

Las primeras preguntas se refieren a usted y al establecimiento para el que trabaja. Por establecimiento se entiende el lugar de trabajo donde trabaja en forma habitual.

A.1 ¿Cómo se llama la organización para la que trabaja?

A.2 ¿Qué papel desempeña en su trabajo?

- ☐ 1. Dueño / Propietario
- ☐ 2. Gerente o director de recursos humanos / capacitación / personal
- ☐ 3. Otro gerente o director
- ☐ 4. Otro (sírvase especificar) _____

A.3 ¿Cómo describiría la organización para la que trabaja?

- ☐ 1. Empresa privada
- ☐ 2. Cooperativa
- ☐ 3. Sin fines de lucro
- ☐ 4. Organización gubernamental nacional o local
- ☐ 5. Otra (sírvase especificar) _____

A.4 ¿Cuál es el rubro principal del establecimiento para el que trabaja?

[SÍRVASE MARCAR SÓLO UNA CASILLA]

- ☐ Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- ☐ Minería y canteras
- ☐ Manufactura
- ☐ Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- ☐ Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- ☐ Construcción
- ☐ Comercio al por mayor y al por menor, incluida la reparación de vehículos de motor y motocicletas
- ☐ Transporte y almacenamiento
- ☐ Hostelería
- ☐ Información y comunicación
- ☐ Actividades financieras y de seguros
- ☐ Actividades inmobiliarias
- ☐ Actividades profesionales, científicas y técnicas
- ☐ Actividades administrativas y servicios auxiliares
- ☐ Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria
- ☐ Educación
- ☐ Actividades sanitarias y de servicios sociales
- ☐ Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- ☐ Otros

A.5 ¿El establecimiento donde trabaja forma parte de una organización más grande?

- ☐ 1. Lugar de trabajo único en la organización
- ☐ 2. Parte de una organización más grande con múltiples lugares de trabajo
- ☐ 3. No sabe

A.6 [SI ES PARTE DE UNA ORGANIZACIÓN MÁS GRANDE EN A.5] ¿Cuántas personas trabajan para esa organización más grande en este país?

- ☐ 1. Menos de 10
- ☐ 2. 10-24
- ☐ 3. 25-99
- ☐ 4. 100-249
- ☐ 5. 250-499
- ☐ 6. 500 o más
- ☐ 7. No sabe

A.7 [SI ES EMPRESA O COOPERATIVA EN A.3] A finales de 2019, ¿cuáles eran los principales mercados de los bienes y servicios que produce su establecimiento?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Local / regional (subnacional regional)
- ☐ 2. Nacional
- ☐ 3. Internacional
- ☐ 4. No sabe

A.8 [SI ES EMPRESA O COOPERATIVA EN A.3] A finales de 2019, ¿alrededor de qué porcentaje de los bienes y servicios que producía su establecimiento se exportaba? Si no está seguro, ofrezca su mejor estimación.

- ☐ 1. 0 por ciento
- ☐ 2. 1 a 24 por ciento
- ☐ 3. 25 – 49 por ciento
- ☐ 4. 50 – 74 por ciento
- ☐ 5. 75 por ciento o más
- ☐ 6. No sabe

A.9 Teniendo en cuenta los tres años hasta finales de 2019, ¿cuál frase describe mejor la situación en el establecimiento para el que trabaja?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. La empresa se estaba expandiendo a nuevos mercados
- ☐ 2. La empresa se estaba expandiendo dentro de sus mercados existentes
- ☐ 3. No se producían demasiados cambios
- ☐ 4. La empresa estaba en proceso de contraerse
- ☐ 5. No sabe

A.10 En los tres años anteriores a 2019, ¿este establecimiento realizó alguna de las siguientes actividades?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Innovaciones en bienes: bienes nuevos o significativamente mejorados
- ☐ 2. Innovaciones de servicios: servicios nuevos o significativamente mejorados
- ☐ 3. Innovaciones de producción: nuevos procesos que utiliza para producir sus bienes y servicios
- ☐ 4. Mejoras en la eficiencia con la que se producen los bienes y servicios
- ☐ 5. Ninguna de las anteriores

B: EMPLEO

Las siguientes preguntas se refieren al empleo en el establecimiento para el que trabaja.

B.1 Cuántas personas están actualmente empleadas en el establecimiento donde trabaja? Si no está seguro, ofrezca su mejor estimación.

[SI NO SE RESPONDE A B.1] Si no está seguro de cuántas personas están empleadas, ¿piensa que son...

- ☐ 1. Menos de 10
- ☐ 2. 10-24
- ☐ 3. 25-99
- ☐ 4. 100-249
- ☐ 5. 250-499
- ☐ 6. 500 o más
- ☐ 7. No sabe

B.2 Desde finales de 2019, los empleados...

- ☐ 1. Han aumentado
- ☐ 2. No han cambiado
- ☐ 3. Han disminuido
- ☐ 4. No sabe

B.3 [SI HAN AUMENTADO O DISMINUIDO EN B.2] A finales de 2019, ¿cuántas personas estaban empleadas en el establecimiento donde trabaja? Si no está seguro, ofrezca su mejor estimación.

[SI NO SABE] Si no está seguro de cuántas personas estaban empleadas, ¿piensa que eran...?

- ☐ 1. Menos de 10
- ☐ 2. 10-24
- ☐ 3. 25-99
- ☐ 4. 100-249
- ☐ 5. 250-499
- ☐ 6. 500 o más
- ☐ 7. No sabe

B.4 En cuanto a las tareas que realizan las personas en el establecimiento donde usted trabaja, ¿qué porcentaje realiza los siguientes tipos de tareas? Si no está seguro, ofrezca su mejor estimación.

	A fines de 2019	Actualmente
Gerentes, profesionales y profesionales / técnicos adjuntos (como gerentes sénior, científicos, ingenieros, técnicos de TI, etc.)	_____ %	_____ %
Administrativos, empleados en servicios y ventas (como funcionarios, personal de ventas, o de servicios personales)	_____ %	_____ %
Trabajadores manuales y operarios cualificados (como carpinteros, electricistas, maquinistas, ensambladores, etc.)	_____ %	_____ %
Trabajos básicos relativamente poco cualificados (como obreros, limpiadores, etc.)	_____ %	_____ %
	100%	100%

B.5 ¿Diría usted que, en la actualidad, su establecimiento está funcionando...?

- ☐ 1. Muy por encima de la capacidad
- ☐ 2. A plena capacidad
- ☐ 3. Por debajo de la capacidad
- ☐ 4. Muy por debajo de la capacidad
- ☐ 5. No sabe

B.6 [SI EL EMPLEO AUMENTÓ O DISMINUYÓ EN B.2] Desde finales de 2019, los cambios en la cantidad de personas empleadas en el establecimiento donde trabaja han sido el resultado de...

- ☐ 1. La actual crisis sanitaria / COVID-19
- ☐ 2. Otros motivos
- ☐ 3. Tanto la COVID-19 como otras razones
- ☐ 4. No sabe

B.7 De las personas que permanecen en el empleo, ¿aproximadamente qué porcentaje actualmente...?

- | | |
|---|---------|
| ☐ 1. Está teletrabajando | _____ % |
| ☐ 2. Trabaja un horario reducido | _____ % |
| ☐ 3. Se le paga al menos en parte, pero no está trabajando | _____ % |
| ☐ 4. Se le despidió en forma temporal y no se le paga | _____ % |
| ☐ 5. Trabaja como siempre | _____ % |

C. CAMBIOS EN LOS EMPLEOS DENTRO DE SU ORGANIZACIÓN

Las siguientes preguntas se refieren a cómo ha cambiado el empleo desde el inicio de la crisis sanitaria de la COVID-19 en el establecimiento donde usted generalmente trabaja.

C.1 [PREGUNTAR A TODOS] Desde finales de 2019, ¿ha habido puestos de trabajo en los que ha reducido la cantidad de personas que trabaja en ciertos puestos desde el inicio de la crisis de COVID-19?

- ☐ 1. Sí CONTINUAR
- ☐ 2. No IR A C.4
- ☐ 3. No sabe

C.2 ¿En qué puestos de trabajo ha sido más significativa la disminución del empleo?

- ☐ Puesto 1 _____
- ☐ Puesto 2 _____
- ☐ Puesto 3 _____
- ☐ Puesto 4 _____
- ☐ Puesto 5 _____
- ☐ Puesto 6 _____

C.3 Considerando los trabajos en los que ya no se necesita que tanta gente se dedique a ellos, ¿cuántas personas en total han perdido sus empleos? Sírvase proporcionar su mejor estimación si no sabe el número exacto.

C.4 ¿Cuál fue el principal motivo de reducir la cantidad de personas que trabaja en los diversos puestos de trabajo?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Disminución de la demanda de bienes o servicios
- ☐ 2. El distanciamiento social / la salud y seguridad significa que no puedan trabajar tantas personas
- ☐ 3. Problemas de abastecimiento de materiales para los bienes que producimos
- ☐ 4. Dificultades para llegar a los clientes debido a la COVID-19
- ☐ 5. El gobierno solicitó el cierre de la organización o partes de ella debido a la COVID-19
- ☐ 6. Los problemas de flujo de efectivo significaron que no se podía conservar a los empleados
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____
- ☐ 8. No sabe

C.5 Cuando comience la recuperación, ¿necesitará aumentar la cantidad de personas empleadas en aquellos trabajos donde el empleo fue reducido como resultado de la COVID-19?

- ☐ 1. Sí CONTINUAR
- ☐ 2. No IR A LA SECCIÓN D
- ☐ 3. No sabe

C.6 ¿Cómo piensa ocupar esos puestos de trabajo?

- ☐ 1. Contratar trabajadores plenamente cualificados
- ☐ 2. Contratar personal que necesitará ser capacitado para hacer el trabajo
- ☐ 3. Utilizar personal despedido temporalmente para ocupar los puestos
- ☐ 4. Utilizar personal de agencias de empleo
- ☐ 5. Otros (sírvase especificar) _____
- ☐ 6. No sabe

C.7 [SI CONTRATA PERSONAL EN C.6] ¿Para qué puestos de trabajo contratará?

- ☐ Puesto 1 _____
- ☐ Puesto 2 _____
- ☐ Puesto 3 _____
- ☐ Puesto 4 _____
- ☐ Puesto 5 _____
- ☐ Puesto 6 _____

C.8 ¿Qué competencias y cualidades clave buscará en las personas para ocupar esos puestos de trabajo?

[MARQUE LAS QUE CONSIDERA QUE SON LAS CINCO COMPETENCIAS MÁS IMPORTANTES]

- ☐ Competencias técnicas que necesita su organización
- ☐ Resolución de problemas
- ☐ Trabajo en equipo
- ☐ Comunicaciones
- ☐ Competencias de lectoescritura
- ☐ Comprensión y competencias numéricas básicas
- ☐ Agilidad / flexibilidad
- ☐ Conocimientos informáticos / Competencias básicas en TI
- ☐ Competencias en TI avanzadas o especializadas
- ☐ Competencias y comprensión numérica o estadística más complejas
- ☐ Capacidad de adaptación a nuevos equipos o materiales
- ☐ Conocimiento de los productos y servicios ofrecidos por su organización y organizaciones como la suya
- ☐ Conocimiento de cómo funciona su organización
- ☐ Otros (sírvase especificar) _____

C.9 Teniendo en cuenta los puestos de trabajo para los que contratará personal, ¿cuáles puestos serán difíciles de ocupar?

- ☐ Puesto 1 _____
- ☐ Puesto 2 _____
- ☐ Puesto 3 _____
- ☐ Puesto 4 _____
- ☐ Puesto 5 _____
- ☐ Puesto 6 _____

C.10 En general, ¿por qué será difícil contratar personas para estos puestos de trabajo?

[MARQUE TODAS LAS CASILLAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Se trata de competencias muy demandadas por otras empresas de la misma industria que la suya
- ☐ 2. Se trata de competencias muy demandadas por organizaciones de otras industrias
- ☐ 3. Son competencias especializadas que escasean
- ☐ 4. Las personas no querrán volver a estos trabajos
- ☐ 5. Estos empleos estaban ocupados por migrantes que han vuelto a su país de origen y no pueden regresar
- ☐ 6. Otros (sírvase especificar) _____
- ☐ 7. No sabe

C.11 ¿Cuáles serían las repercusiones de no poder cubrir estos puestos de trabajo?

[MARQUE TODAS LAS CASILLAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Retrasos en la puesta en práctica de las políticas de salud y seguridad relacionadas con la COVID-19
- ☐ 2. Pérdida de pedidos
- ☐ 3. Niveles reducidos de atención al cliente
- ☐ 4. Retrasos en la satisfacción de las demandas del cliente
- ☐ 5. Retrasos en la aplicación de respuestas digitales a la COVID-19
- ☐ 6. Aumento de la carga de trabajo de los demás
- ☐ 7. Daños a la productividad
- ☐ 8. Disminución de la innovación
- ☐ 9. Otros (sírvase especificar) _____

D. AUMENTO DEL EMPLEO

Las siguientes preguntas se refieren a empleos en los que la cantidad de personas puede haber aumentado en el establecimiento en el que trabaja desde que comenzó la crisis de COVID-19.

D.1 Desde la crisis de COVID-19, ¿ha habido algún empleo en el que haya aumentado el número de personas empleadas?

- ☐ 1. Sí CONTINUAR
- ☐ 2. No IR A LA SECCIÓN E
- ☐ 3. No sabe

D.2 Puede enumerar los puestos de trabajo en los que han aumentado las personas que trabajan en ellos?

- ☐ Puesto 1 _____
- ☐ Puesto 2 _____
- ☐ Puesto 3 _____
- ☐ Puesto 4 _____
- ☐ Puesto 5 _____
- ☐ Puesto 6 _____

D.3 ¿Por qué razón se aumentó la cantidad de personas en estos puestos?

- ☐ 1. Aumento de la demanda de bienes y servicios debido a la COVID-19
- ☐ 2. Producción de nuevos bienes y servicios debido a la COVID-19 (como la producción de mascarillas, ventiladores, desinfectantes, etc.)
- ☐ 3. Necesidad de ofrecer negocios en línea
- ☐ 4. Necesidad de entregar bienes y servicios directamente al consumidor
- ☐ 5. Trabajadores adicionales necesarios para implementar el distanciamiento social y las medidas de salud y seguridad requeridas (como guardias de seguridad)
- ☐ 6. Se requiere experiencia adicional en salud y seguridad
- ☐ 7. Se requiere experiencia digital adicional
- ☐ 8. Otros (sírvase especificar) _____
- ☐ 9. No sabe

D.4 En general, ¿cuántas personas se han incorporado a estos puestos de trabajo desde el inicio de la crisis de COVID-19? Sírvase proporcionar su mejor estimación si no sabe el número exacto.

D.5 ¿Cómo encontró gente para trabajar en estos puestos de trabajo?

- ☐ 1. Traslado de personal de otras partes de la organización / reasignación de trabajadores existentes a diferentes puestos
- ☐ 2. Trabajadores temporales contratados en el mercado laboral
- ☐ 3. Trabajadores fijos contratados en el mercado de trabajo
- ☐ 4. No sabe

D.6 [SI CONTRATÓ PERSONAL DEL MERCADO LABORAL EN D.5] Cuando contrató personal...

- ☐ 1. ¿Contrató personas plenamente capacitadas y preparadas para el trabajo?
- ☐ 2. ¿Contrató trabajadores experimentados, pero que debieron ser capacitados para ocupar el puesto?
- ☐ 3. ¿Contrató pasantes / aprendices?
- ☐ 4. Otros (sírvase especificar) _____

D.7 [SI CONTRATÓ PERSONAL DEL MERCADO LABORAL EN D.5] Cuando contrató personal, ¿fue difícil cubrir alguna de las vacantes?**[SÍRVASE ENUMERAR LOS CARGOS]**

- ☐ Puesto 1 _____
- ☐ Puesto 2 _____
- ☐ Puesto 3 _____
- ☐ Puesto 4 _____
- ☐ Puesto 5 _____
- ☐ Puesto 6 _____

D.8 ¿Por qué razones fue difícil llenar las vacantes?**[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]**

- ☐ 1. Escasez de aspirantes con las competencias, experiencia o cualificaciones requeridas
- ☐ 2. Términos y condiciones de empleo
- ☐ 3. Ubicación del empleador
- ☐ 4. Todo el mundo está buscando a estos trabajadores en este momento
- ☐ 5. Otros (sírvase especificar) _____

D.9 ¿Qué efectos tuvieron las dificultades en cubrir estos puestos de trabajo?**[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]**

- ☐ 1. Retrasos en la puesta en práctica de las políticas de salud y seguridad relacionadas con la COVID-19
- ☐ 2. Pérdida de pedidos
- ☐ 3. Niveles reducidos de atención al cliente
- ☐ 4. Retrasos en la satisfacción de las demandas del cliente
- ☐ 5. Retrasos en la aplicación de respuestas digitales a la COVID-19
- ☐ 6. Aumento de la carga de trabajo de los demás
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____

D.10 [SI SE TRANSFIRIERON TRABAJADORES EXISTENTES EN D.5] ¿Fue necesario brindar capacitación para transferir a los trabajadores a los puestos en los que necesitaba más personas?

- ☐ 1. Sí CONTINUAR
- ☐ 2. No IR A D.12
- ☐ 3. No sabe

D.11 ¿De qué manera proporcionó capacitación?**[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]**

- ☐ 1. Se utilizaron organizaciones de formación externas para impartir capacitación
- ☐ 2. La formación se impartió internamente
- ☐ 3. Se impartió formación en línea
- ☐ 4. Se impartió formación presencial
- ☐ 5. Se estableció una línea de ayuda técnica para el personal
- ☐ 6. El personal ha brindado asesoramiento y soluciones a otros funcionarios según las necesidades
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____

D.12 ¿Qué formación debió proporcionar?**[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]**

- ☐ 1. Competencias técnicas para tipos específicos de tareas
- ☐ 2. Competencias digitales
- ☐ 3. Competencias administrativas, de relaciones con los clientes y afines
- ☐ 4. Competencias de gestión de personas
- ☐ 5. Competencias para empleos verdes y sostenibilidad ambiental
- ☐ 6. Competencias lingüísticas
- ☐ 7. Competencias de lectoescritura
- ☐ 8. Competencias en conocimientos aritméticos
- ☐ 9. Otras competencias

D.13 Teniendo en cuenta los empleos en los que ha aumentado la cantidad de personas, ¿qué probabilidades hay de que después de COVID-19 siga necesitando tantas personas para esos puestos?

- ☐ 1. Muy probable
- ☐ 2. Bastante probable
- ☐ 3. No muy probable
- ☐ 4. Muy improbable
- ☐ 5. No sabe

D.14 ¿Para cuáles de esos empleos no serán necesarias tantas personas?

[SÍRVASE ENUMERAR LOS CARGOS]

- ☐ Puesto 1 _____
- ☐ Puesto 2 _____
- ☐ Puesto 3 _____
- ☐ Puesto 4 _____
- ☐ Puesto 5 _____
- ☐ Puesto 6 _____

E. EMPLEADOS EXISTENTES

Las siguientes preguntas se refieren a cómo los trabajadores existentes en el establecimiento donde usted trabaja han tenido que adaptarse a la crisis sanitaria de la COVID-19.

E.1 En términos generales, ¿en qué medida estaban preparados los empleados para hacer frente a los cambios que afectaron la forma en que han tenido que trabajar durante la crisis actual?

- ☐ 1. Muy bien preparados
- ☐ 2. Bastante bien preparados
- ☐ 3. No muy bien preparados
- ☐ 4. Nada preparados
- ☐ 5. No sabe

E.2 ¿Cuáles han sido las principales áreas en las que los empleados han tenido que mejorar sus competencias para hacer su trabajo durante la crisis actual?

- ☐ 1. Conciencia y conocimientos de salud y seguridad relacionados con la COVID-19
- ☐ 2. Competencias digitales / TIC, relacionadas principalmente con la comunicación (por ejemplo, el uso de aplicaciones a distancia)
- ☐ 3. Competencias digitales / TIC, relacionadas principalmente con el uso de nuevas aplicaciones y programas
- ☐ 4. Capacidad de asumir una gama más amplia de tareas que antes
- ☐ 5. Otros (sírvase especificar) _____

E.3 ¿Ha proporcionado formación a sus empleados para hacer frente a nuevas disposiciones de trabajo?

- ☐ 1. Sí CONTINUAR
- ☐ 2. No IR A E.9
- ☐ 3. No sabe

E.4 ¿Qué formación debió proporcionar?

- ☐ 1. Salud y seguridad en el trabajo
- ☐ 2. Uso de tecnologías de comunicación digital mediante Zoom, Teams, Skype, WhatsApp, Google Meet, etc.
- ☐ 3. Uso de tecnologías digitales para mantener las conexiones a Internet, acceder a recursos informáticos en su lugar de trabajo, etc.
- ☐ 4. Gestión de una gama de tareas más amplia que antes de la COVID-19
- ☐ 5. Trabajo en equipos cuando no todos pueden estar en el lugar de trabajo
- ☐ 6. Nuevas formas de entregar bienes y servicios a los clientes
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____

E.5 ¿De qué manera proporcionó capacitación?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Se utilizaron organizaciones de formación externas para impartir capacitación
- ☐ 2. La formación se impartió internamente
- ☐ 3. Se impartió formación en línea
- ☐ 4. Se impartió formación presencial
- ☐ 5. Se estableció una línea de ayuda técnica para el personal
- ☐ 6. El personal ha brindado asesoramiento y soluciones a otros funcionarios según las necesidades
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____

E.6. En términos generales, ¿fue fácil o difícil brindar formación al personal para que pudiera trabajar desde casa?

- ☐ 1. Muy difícil
- ☐ 2. Bastante difícil
- ☐ 3. No difícil
- ☐ 4. Nada difícil
- ☐ 5. No sabe

E.7 ¿Tuvo alguna dificultad para proporcionar formación a los empleados actuales?

- ☐ 1. Sí, debido a la escasez de organizaciones de formación que todavía podían impartir formación profesional
- ☐ 2. Sí, debido a la escasez de personas capaces de formar en competencias digitales
- ☐ 3. Sí, por las dificultades para encontrar aplicaciones de formación en línea relacionadas con las competencias digitales
- ☐ 4. Sí, debido a la escasez de personas capaces de formar en salud y seguridad
- ☐ 5. Sí, dificultades para encontrar aplicaciones de capacitación en línea relacionadas con la salud y la seguridad
- ☐ 6. No
- ☐ 7. No sabe

E.8 ¿Y continúa teniendo dificultades para brindar formación a los empleados actuales?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

E.9 [SI CONTESTA NO EN E.3] ¿Por qué no ha proporcionado formación?

- ☐ 1. No fue necesario, los trabajadores estaban plenamente cualificados
- ☐ 2. No, porque no había capacitación disponible
- ☐ 3. No, porque no pudimos afrontar el gasto
- ☐ 4. Otros (sírvase especificar) _____
- ☐ 5. No sabe

E.10 [PREGUNTAR A TODOS] Desde que comenzó la crisis de COVID-19, ¿los trabajadores han estado trabajando desde la casa?

- ☐ 1. Sí, todo el tiempo
- ☐ 2. Sí, parte del tiempo
- ☐ 3. No
- ☐ 4. No sabe

E.11 ¿Cuáles trabajadores han estado trabajando desde casa?

- ☐ 1. Gerentes, profesionales y profesionales / técnicos adjuntos (como gerentes sénior, científicos, ingenieros, técnicos de TI, etc.)
- ☐ 2. Administrativos, empleados en servicios y ventas (como funcionarios, personal de ventas, o de servicios personales)
- ☐ 3. Trabajadores manuales y operarios cualificados (como carpinteros, electricistas, maquinistas, ensambladores, etc.)
- ☐ 4. Trabajos básicos relativamente poco cualificados (como obreros, limpiadores, etc.)

E.12 ¿Cuáles son sus principales fuentes de información sobre la COVID-19 y cómo pueden responder las empresas?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Los compañeros de la organización para la que trabaja
- ☐ 2. Gobierno
- ☐ 3. Sindicatos
- ☐ 4. Organizaciones sectoriales
- ☐ 5. Obras de caridad
- ☐ 6. Organizaciones internacionales como la OIT
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____

E.13 [PREGUNTAR A TODOS] ¿Este establecimiento ha recibido alguna información del Gobierno o de los organismos gubernamentales sobre cómo debe responder a la COVID-19?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

E.14 [PREGUNTAR A TODOS] ¿Este establecimiento ha recibido alguna ayuda financiera del Gobierno u organismos gubernamentales para ayudarlo a responder a la COVID-19?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

E.15 [SI CONTESTA SÍ EN E.13 O E.14] ¿Qué información o asistencia ha recibido?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Información sobre cómo introducir el distanciamiento social en el lugar de trabajo
- ☐ 2. Información sobre el lavado de manos y el mantenimiento de las normas de higiene
- ☐ 3. Información general sobre COVID-19 / cómo saber si alguien tiene COVID-19
- ☐ 4. Ayuda para pagar los salarios de sus empleados
- ☐ 5. Ayuda para pagar el alquiler
- ☐ 6. Préstamos
- ☐ 7. Suspensión de los reembolsos de préstamos
- ☐ 8. Aplazamiento del pago de impuestos
- ☐ 9. Otros (sírvase especificar) _____

E.16 [PREGUNTAR A TODOS] ¿El apoyo que ha recibido del gobierno ha sido adecuado?

- ☐ 1. Sí, mucho
- ☐ 2. Sí
- ☐ 3. No
- ☐ 4. No, para nada
- ☐ 5. No sabe

E.17. [PREGUNTAR A TODOS] ¿Qué ayuda adicional necesita?

- ☐ 1. Información sobre cómo introducir el distanciamiento social en el lugar de trabajo
- ☐ 2. Información sobre el lavado de manos y el mantenimiento de las normas de higiene
- ☐ 3. Información general sobre COVID-19 / cómo saber si alguien tiene COVID-19
- ☐ 4. Ayuda para pagar los salarios de sus empleados
- ☐ 5. Ayuda para pagar el alquiler
- ☐ 6. Préstamos para cubrir gastos de la empresa
- ☐ 7. Suspensión de los reembolsos de préstamos
- ☐ 8. Otros (sírvase especificar) _____
- ☐ 9. Ninguna

F. EL FUTURO

F.1 Pensando en los próximos seis meses, ¿espera que el empleo...?

- ☐ 1. Aumente a niveles más elevados que antes de la COVID 19
- ☐ 2. Vuelva a los mismos niveles anteriores a la COVID-19
- ☐ 3. Aumente, pero por debajo de los niveles anteriores a la COVID-19
- ☐ 4. Disminuya un poco
- ☐ 5. Disminuya mucho
- ☐ 6. No sabe

F.2 Y pensando en los próximos 12 meses, ¿espera que el empleo...?

- ☐ 1. Aumente a niveles más elevados que antes de la COVID 19
- ☐ 2. Vuelva a los mismos niveles anteriores a la COVID-19
- ☐ 3. Aumente, pero por debajo de los niveles anteriores a la COVID-19
- ☐ 4. Disminuya un poco
- ☐ 5. Disminuya mucho
- ☐ 6. No sabe

F.3 En los próximos 12 meses, ¿hay alguna cuestión relacionada con la COVID-19 que pueda brindarle oportunidades a este establecimiento?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

F.4 [SI CONTESTA SÍ EN F.3] ¿Cuáles son esas oportunidades?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Producción de productos relacionados con la atención sanitaria (por ejemplo, ventiladores, mascarillas faciales, etc.)
- ☐ 2. Producción de bienes que normalmente se importarían
- ☐ 3. Distribución de bienes (por ejemplo, servicios de entrega a domicilio)
- ☐ 4. Prestación de servicios relacionados con la salud (por ejemplo, servicios a hospitales y clínicas, seguimiento y rastreo)
- ☐ 5. Prestación de servicios de atención (por ejemplo, cuidar de las personas en sus hogares)
- ☐ 6. Suministro de información sobre COVID-19
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____

F.5 ¿Será necesario capacitar al personal para poder aprovechar estas oportunidades?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

F.6 ¿Cuáles son las áreas principales en las que las personas necesitarán formación para aprovechar estas oportunidades?

- ☐ 1. Competencias técnicas para tipos específicos de tareas
- ☐ 2. Competencias digitales
- ☐ 3. Competencias administrativas, de relaciones con los clientes y afines
- ☐ 4. Competencias de gestión de personas
- ☐ 5. Competencias para empleos verdes y sostenibilidad ambiental
- ☐ 6. Competencias lingüísticas
- ☐ 7. Competencias de lectoescritura
- ☐ 8. Competencias en conocimientos aritméticos
- ☐ 9. Otras competencias

F.7 ¿Será necesario contratar personal para aprovechar estas oportunidades?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

F.8 ¿Para qué puestos de trabajo pensará contratar gente?

[SÍRVASE ENUMERAR LOS CARGOS]

- ☐ Puesto 1 _____
- ☐ Puesto 2 _____
- ☐ Puesto 3 _____
- ☐ Puesto 4 _____
- ☐ Puesto 5 _____
- ☐ Puesto 6 _____

F.9 A corto plazo, ¿es probable que este establecimiento adopte medidas destinadas en forma explícita a aumentar la resiliencia ante futuras pandemias y otras crisis de consideración? Por resiliencia se entiende su capacidad para resistir o recuperarse rápidamente de cualquier crisis futura.

- | | |
|---|-------------------|
| ☐ 1. Muy probable | CONTINUAR |
| ☐ 2. Bastante probable | CONTINUAR |
| ☐ 3. No muy probable | IR A LA SECCIÓN G |
| ☐ 4. Nada probable | IR A LA SECCIÓN G |
| ☐ 5. No sabe | IR A LA SECCIÓN G |

F.10 [SI ES MUY PROBABLE O BASTANTE PROBABLE EN F.9] ¿Cuáles son las medidas que probablemente se incluyan?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Aumento de la automatización
- ☐ 2. Mejoras en la infraestructura de TI
- ☐ 3. Mayor capacidad de trabajo a distancia
- ☐ 4. Producción de una gama más amplia de bienes y servicios
- ☐ 5. Traslado a locales más amplios por razones de distanciamiento social
- ☐ 6. Creación de reservas de efectivo
- ☐ 7. Mejora de la gestión de riesgos
- ☐ 8. Otros (sírvase especificar) _____

F.11 Si estos cambios que menciona en F.10 se llevan a cabo, ¿afectarán la demanda de competencias?

- ☐ 1. Sí CONTINUAR
- ☐ 2. No IR A LA SECCIÓN G
- ☐ 3. No sabe IR A LA SECCIÓN G

F.12 [SI CONTESTA SÍ EN F.11] ¿Cuáles serán las competencias más importantes para este lugar de trabajo?

- ☐ 1. Competencias relacionadas con la gestión de sus sistemas TIC
- ☐ 2. Competencias en TIC entre la plantilla de trabajadores en general
- ☐ 3. Contar con personal capaz de gestionar una gama más amplia de tareas que antes (por ejemplo, poder cubrirse mutuamente)
- ☐ 4. Trabajo en equipos cuando no todos pueden estar en el lugar de trabajo
- ☐ 5. Nuevas formas de entregar bienes y servicios a los clientes
- ☐ 6. Competencias verdes/ competencias para la sostenibilidad ambiental
- ☐ 7. Competencias de gestión financiera
- ☐ 8. Competencias en conocimiento de los productos
- ☐ 9. Competencias en gestión de riesgos y planificación
- ☐ 10. Competencias en la gestión de recursos humanos
- ☐ 11. Competencias en comercialización y ventas
- ☐ 12. Competencias secretariales y administrativas
- ☐ 13. Competencias de rutina utilizadas en la producción de bienes y servicios
- ☐ 14. Competencias relacionadas con la entrega física de sus bienes
- ☐ 15. Otros (sírvase especificar) _____

F.13 [SI CONTESTA SÍ EN F.11] ¿Y cuáles competencias serán menos importantes para este lugar de trabajo?

- ☐ 1. Competencias relacionadas con la gestión de sus sistemas TIC
- ☐ 2. Competencias en TIC entre la plantilla de trabajadores en general
- ☐ 3. Contar con personal capaz de gestionar una gama más amplia de tareas que antes (por ejemplo, poder cubrirse mutuamente)
- ☐ 4. Trabajo en equipos cuando no todos pueden estar en el lugar de trabajo
- ☐ 5. Nuevas formas de entregar bienes y servicios a los clientes
- ☐ 6. Competencias verdes/ competencias para la sostenibilidad ambiental
- ☐ 7. Competencias de gestión financiera
- ☐ 8. Competencias en conocimiento de los productos
- ☐ 9. Competencias en gestión de riesgos y planificación
- ☐ 10. Competencias en la gestión de recursos humanos
- ☐ 11. Competencias en comercialización y ventas
- ☐ 12. Competencias secretariales y administrativas
- ☐ 13. Competencias de rutina utilizadas en la producción de bienes y servicios
- ☐ 14. Competencias relacionadas con la entrega física de sus bienes
- ☐ 15. Otros (sírvase especificar) _____

G. ESTE ESTABLECIMIENTO

Por último, algunas preguntas sobre el establecimiento donde trabaja.

G.1 ¿Cuenta con alguno de los siguientes elementos?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Una persona responsable de los asuntos de capacitación y recursos humanos
- ☐ 2. Una estrategia para el desarrollo de recursos humanos
- ☐ 3. Un plan de capacitación
- ☐ 4. Un presupuesto para la formación
- ☐ 5. Un representante de la salud y seguridad
- ☐ 6. Un comité para la salud y seguridad

G.2 ¿Se reconocen los sindicatos o las asociaciones de trabajadores a efectos de negociar las condiciones de trabajo?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

G.3 En términos generales, cuando comenzó la crisis de la COVID-19, diría usted que la posición financiera de este establecimiento era...

- ☐ 1. Muy sólida
- ☐ 2. Bastante sólida
- ☐ 3. Bastante débil
- ☐ 4. Muy Débil
- ☐ 5. A punto de ir a la quiebra
- ☐ 6. No sabe

G.4 ¿Y cómo describiría ahora la situación financiera de este establecimiento?

- ☐ 1. Muy sólida
- ☐ 2. Bastante sólida
- ☐ 3. Bastante débil
- ☐ 4. Muy Débil
- ☐ 5. A punto de ir a la quiebra
- ☐ 6. No sabe

H. GRACIAS

Si hay algo más que le gustaría decir sobre cómo han cambiado las necesidades de empleo y competencias de la organización donde trabaja, sírvase hacerlo en el recuadro a continuación.

Gracias por completar el cuestionario.

Si desea que se le contacte sobre sus necesidades de contratación de personal, competencias y formación y que sus datos de contacto se transmitan a [NOMBRE O ORGANIZACIÓN], sírvase marcar la casilla

Por favor enviar pulsando el botón [ENVIAR].

Apéndice 2.
Cuestionario para grupos
de personas que necesitan
formación, reconversión y
perfeccionamiento de
las competencias

► Su trabajo, sus competencias y COVID-19

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está llevando a cabo una encuesta para determinar los efectos de la actual crisis de la COVID-19 en los empleos de las personas o la búsqueda de trabajo. Los resultados se utilizarán para identificar la forma en que las vidas laborales de las personas se han visto afectadas hasta la fecha por la crisis y, luego de hacerlo, para orientar la formulación de políticas.

Le llevará unos 10 minutos completar este breve cuestionario. Es importante que lo haga para poder obtener una amplia muestra de puntos de vista y que se escuche su voz. Su punto de vista es importante para nosotros.

Responda todas las preguntas y pulse [RETURN/ENTER/INTRO] al final para enviar sus respuestas.

Si necesita más información sobre la encuesta, sírvase comunicarse con [INCLUYA INFORMACIÓN DE CONTACTO].

Toda la información recopilada será tratada con la más estricta confidencialidad y se garantiza su anonimato, así como el de su organización.

Confidencialidad y seguridad de los datos

Esta encuesta se lleva a cabo en nombre de la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#). Los datos de la encuesta se proporcionarán a la OIT. Se cumplirá en forma estricta con las prácticas éticas y legales y toda la información sobre usted se manejará de forma confidencial. Todos los datos que proporcione serán anónimos y se almacenarán de forma segura de acuerdo con la política de seguridad de datos de la OIT. La participación en la encuesta es voluntaria. Si sigue adelante y completa la encuesta, significa que acepta que sus datos se compartan con la OIT.

A. SU SITUACIÓN ACTUAL

A.1 En este momento, ¿es/está usted...?

- | | |
|--|---|
| ☐ Con empleo | Continuar |
| ☐ Trabajador/a autónomo/a | Continuar |
| ☐ Pasante o aprendiz | Continuar |
| ☐ Trabajador/a en empresa familiar, pero sin remuneración | Continuar |
| ☐ Sin empleo, en busca de trabajo | Continuar |
| ☐ Jubilado/a | AGRADECER AL ENCUESTADO Y FINALIZAR LA ENTREVISTA |
| ☐ Otros | AGRADECER AL ENCUESTADO Y FINALIZAR LA ENTREVISTA |
| ☐ No sabe | AGRADECER AL ENCUESTADO Y FINALIZAR LA ENTREVISTA |

A.2 ¿Me puede confirmar que tiene usted entre 15 y 65 años de edad?

- | | |
|----------------------------------|---|
| ☐ Sí | Continuar |
| ☐ No | AGRADECER AL ENCUESTADO Y FINALIZAR LA ENTREVISTA |
| ☐ No sabe | AGRADECER AL ENCUESTADO Y FINALIZAR LA ENTREVISTA |

A.3 Quisiera comenzar haciéndole algunas preguntas sobre lo que estaba haciendo a finales de 2019, antes de que comenzara la crisis de la COVID-19. ¿Era usted...?

- ☐ 1. Empleado/a
- ☐ 2. Pasante o aprendiz
- ☐ 3. Trabajador/a autónomo/a
- ☐ 4. Trabajador/a en empresa familiar, pero sin remuneración
- ☐ 5. Estudiante
- ☐ 6. Sin empleo

A.4 [SI ERA EMPLEADO, PASANTE O APRENDIZ, AUTÓNOMO O TRABAJADOR FAMILIAR NO REMUNERADO EN A3] ¿Qué empleo tenía en ese momento?**A.5 ¿Cómo describiría el puesto de trabajo que tenía a finales de 2019?**

[SÍRVASE MARCAR SÓLO UNA CASILLA]

- ☐ **Gerente**
Los gerentes generalmente planifican, dirigen, coordinan y evalúan las actividades de las organizaciones o unidades dentro de ellas
- ☐ **Profesional**
Los profesionales aplican conceptos y teorías científicas o artísticas o enseñan sobre esos temas
- ☐ **Técnico / Profesional adjunto**
Las tareas principales requieren experiencia y conocimientos para apoyar a los profesionales o gerentes
- ☐ **Trabajador de apoyo administrativo**
Los trabajadores de apoyo administrativo registran, organizan, almacenan, calculan y recuperan información, y realizan una serie de tareas administrativas
- ☐ **Trabajador en servicios y ventas**
Los trabajadores de servicios y ventas proporcionan servicios personales relacionados con viajes, mantenimiento, catering, cuidado personal, protección contra incendios y actos ilegales
- ☐ **Trabajador cualificado agropecuario, forestal y pesquero**
Se dedican al cultivo y cosecha de campos o cultivos de árboles y arbustos, cría, cuidado o caza de animales, etc.
- ☐ **Trabajador artesano y oficios conexos**
Trabajos que requieren un período considerable de formación e implican el desempeño de tareas físicas complejas
- ☐ **Operario de fábricas y máquinas y de tareas de montaje**
Trabajos que incluyen el funcionamiento de vehículos y otras máquinas móviles y fijas, la supervisión de equipos industriales y de planta o el montaje de productos
- ☐ **Ocupación básica**
Trabajos que implican la realización de tareas relativamente sencillas y rutinarias que pueden requerir el uso de herramientas manuales y un esfuerzo físico considerable
- ☐ **Fuerzas Armadas**
Todas las tareas que realizan los integrantes de las fuerzas armadas

A.6 ¿Cuál era su cargo?

_____ [INGRESE EL NOMBRE DEL PUESTO]

A.7 [SI ERA EMPLEADO, PASANTE O APRENDIZ, AUTÓNOMO O TRABAJADOR FAMILIAR NO REMUNERADO EN A3] ¿En qué sector realizaba este trabajo?

[SÍRVASE MARCAR UNA CASILLA]

- ☐ 1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- ☐ 2. Minería y canteras
- ☐ 3. Manufactura
- ☐ 4. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- ☐ 5. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- ☐ 6. Construcción
- ☐ 7. Comercio al por mayor y al por menor, incluida la reparación de vehículos de motor y motocicletas
- ☐ 8. Transporte y almacenamiento
- ☐ 9. Hostelería
- ☐ 10. Información y comunicación
- ☐ 11. Actividades financieras y de seguros
- ☐ 12. Actividades inmobiliarias
- ☐ 13. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- ☐ 14. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- ☐ 15. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria
- ☐ 16. Educación
- ☐ 17. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- ☐ 18. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- ☐ 19. Otros

A.8 ¿Su trabajo era fijo o temporario?

[SÍRVASE MARCAR SÓLO UNA CASILLA]

- ☐ 1. Empleo fijo
- ☐ 2. Trabajaba para una agencia de empleo
- ☐ 3. Trabajo informal
- ☐ 4. Trabajos de temporada
- ☐ 5. Trabajador/a autónomo/a
- ☐ 6. Trabajo por contrato por un periodo fijo o para una tarea fija
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____

B. EMPLEO

PREGUNTAR A TODOS EMPLEADOS O PASANTE/APRENDIZ EN A.1; OTROS, IR A LA SECCIÓN C

**Las siguientes preguntas se refieren a su situación laboral actual.
Es decir, el empleo al que se dedica hoy.**

B.1 ¿Cómo describiría su puesto de trabajo actual? [SÍRVASE MARCAR SÓLO UNA CASILLA]

- ☐ **Gerente**
Los gerentes generalmente planifican, dirigen, coordinan y evalúan las actividades de las organizaciones o unidades dentro de ellas
- ☐ **Profesional**
Los profesionales aplican conceptos y teorías científicas o artísticas o enseñan sobre esos temas
- ☐ **Técnico / Profesional adjunto**
Las tareas principales requieren experiencia y conocimientos para apoyar a los profesionales o gerentes

- ☐ **Trabajador de apoyo administrativo**
Los trabajadores de apoyo administrativo registran, organizan, almacenan, calculan y recuperan información, y realizan una serie de tareas administrativas
- ☐ **Trabajador en servicios y ventas**
Los trabajadores de servicios y ventas proporcionan servicios personales relacionados con viajes, mantenimiento, catering, cuidado personal, protección contra incendios y actos ilegales
- ☐ **Trabajador cualificado agropecuario, forestal y pesquero**
Se dedican al cultivo y cosecha de campos o cultivos de árboles y arbustos, cría, cuidado o caza de animales, etc.
- ☐ **Trabajador artesano y oficios conexos**
Trabajos que requieren un período considerable de formación e implican el desempeño de tareas físicas complejas
- ☐ **Operario de fábricas y máquinas y de tareas de montaje**
Trabajos que incluyen el funcionamiento de vehículos y otras máquinas móviles y fijas, la supervisión de equipos industriales y de planta o el montaje de productos
- ☐ **Ocupación básica**
Trabajos que implican la realización de tareas relativamente sencillas y rutinarias que pueden requerir el uso de herramientas manuales y un esfuerzo físico considerable
- ☐ **Fuerzas Armadas**
Todas las tareas que realizan los integrantes de las fuerzas armadas

B.2 ¿Cuál es su cargo?

_____ [INGRESE EL NOMBRE DEL PUESTO]

B.3 ¿A qué sector pertenece la organización para la que trabaja actualmente?

[SÍRVASE MARCAR UNA CASILLA]

- ☐ Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- ☐ Minería y canteras
- ☐ Manufactura
- ☐ Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- ☐ Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- ☐ Construcción
- ☐ Comercio al por mayor y al por menor, incluida la reparación de vehículos de motor y motocicletas
- ☐ Transporte y almacenamiento
- ☐ Hostelería
- ☐ Información y comunicación
- ☐ Actividades financieras y de seguros
- ☐ Actividades inmobiliarias
- ☐ Actividades profesionales, científicas y técnicas
- ☐ Actividades administrativas y servicios auxiliares
- ☐ Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria
- ☐ Educación
- ☐ Actividades sanitarias y de servicios sociales
- ☐ Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- ☐ Otros

B.4 ¿Su actual trabajo es fijo o temporario?

[SÍRVASE MARCAR SÓLO UNA CASILLA]

- ☐ 1. Empleo fijo
- ☐ 2. Trabaja para una agencia de empleo
- ☐ 3. Trabajo informal
- ☐ 4. Trabajos de temporada
- ☐ 5. Trabajador/a autónomo/a
- ☐ 6. Trabajo por contrato por un periodo fijo o para una tarea fija
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____

B.5 ¿En qué año comenzó a trabajar de manera continua para su empleador actual?

_____ Año

- ☐ No sabe

B.6 [SI NO SABE EN B5] ¿Trabajaba usted para su empleador actual antes de que comenzara la actual crisis sanitaria de la COVID-19?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

B.7. En lo que se refiere a su empleo ahora, ¿cómo se describe mejor su situación laboral actual?

[MARCAR SÓLO UNA CASILLA]

- ☐ 1. Trabaja en el lugar de trabajo habitual
- ☐ 2. Trabaja desde casa
- ☐ 3. Está de licencia
- ☐ 4. Licencia por enfermedad
- ☐ 5. Despido temporal, pero espera volver al trabajo
- ☐ 6. Despido temporal y no espera volver al trabajo
- ☐ 7. No sabe

B.8 ¿Es lo mismo que estaba haciendo antes de que comenzara la crisis del COVID-19?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

B.9 ¿Cuántas horas a la semana suele trabajar, incluidas las horas extraordinarias que solía trabajar? Si no está seguro, ofrezca su mejor estimación.

_____ horas

B.10 Desde la crisis de la COVID-19, las horas que suele trabajar...

- ☐ 1. Han aumentado
- ☐ 2. No han cambiado
- ☐ 3. Han disminuido
- ☐ 4. No sabe

B.11 [SI AUMENTÓ / DISMINUYÓ EN B.10] En promedio, cuántas horas adicionales / menos trabaja ahora, incluidas las horas extras que normalmente trabaja.

_____ horas

B.12 Desde la crisis de la COVID-19, su salario...

- ☐ 1. Ha aumentado
- ☐ 2. No ha cambiado
- ☐ 3. Ha disminuido
- ☐ 4. No sabe

B.13 [SI AUMENTÓ O DISMINUYÓ EN B.12] Esto se debe a que...

- ☐ 1. Trabaja una cantidad de horas diferente
- ☐ 2. La tarifa de pago ha cambiado
- ☐ 3. Otros
- ☐ 4. No sabe

B.14 [SI DISMINUYÓ EN B.12] ¿La disminución de su salario le ha ocasionado dificultades económicas?

- ☐ 1. Sí, mucho
- ☐ 2. Sí, un poco
- ☐ 3. No
- ☐ 4. No sabe

B.15 ¿Cuántas personas están actualmente empleadas en el lugar donde trabaja?

- ☐ 1. Menos de 10
- ☐ 2. 10-24
- ☐ 3. 25-99
- ☐ 4. 100-249
- ☐ 5. 250-499
- ☐ 6. 500 o más
- ☐ 7. No sabe

B.16 Y desde que comenzó la crisis de la COVID-19, el empleo en el lugar donde trabaja...

- ☐ 1. Ha aumentado mucho
- ☐ 2. Ha aumentado un poco
- ☐ 3. No ha cambiado
- ☐ 4. Ha disminuido un poco
- ☐ 5. Ha disminuido mucho
- ☐ 6. No sabe

B.17 En los tres años anteriores a 2019, ¿se introdujo una o más de las siguientes opciones en el lugar donde trabaja?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Innovaciones en bienes: producción de bienes nuevos o significativamente mejorados
- ☐ 2. Innovaciones de servicios: se entregan servicios nuevos o significativamente mejorados
- ☐ 3. Innovaciones de producción: se utilizan nuevos procesos para producir bienes y servicios
- ☐ 4. Mejoras en la eficiencia con la que se producen los bienes y servicios
- ☐ 5. Ninguno de los anteriores

IR A la SECCIÓN D

C. TRABAJADOR/A AUTÓNOMO/A

PREGUNTE A TODOS LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA EN A.1

Las siguientes preguntas se refieren a su trabajo por cuenta propia actual.

C.1 ¿En qué año se convirtió en trabajador/a autónomo/a?

_____ Año

☐ No sabe

C.2 ¿Me puede decir si se convirtió en trabajador/a autónomo/a como resultado de la crisis de COVID-19?

☐ 1. Sí

☐ 2. No

☐ 3. No sabe

C.3 [SI ESTABA EMPLEADO/A EN A.3] ¿Por qué dejó su trabajo anterior?

☐ 1. Lo dejó en forma voluntaria

☐ 2. Fue despedido/a / hubo reducción de personal permanente

☐ 3. Fue despedido/a en forma temporaria sin sueldo

☐ 4. El contrato finalizó

☐ 5. Fue cesado/a

☐ 6. Otros (sírvase especificar) _____

☐ 7. No sabe

C.4 ¿Por qué se convirtió en trabajador/a autónomo/a?

☐ 1. Era la única opción posible

☐ 2. Era algo que siempre quiso hacer

☐ 3. Otros (sírvase especificar) _____

☐ 4. No sabe

C.5 ¿Cuántas personas trabajan para usted en este momento?

☐ 1. Ninguna, soy comerciante individual

☐ 2. Una

☐ 3. 2-4

☐ 4. 5-9

☐ 5. 10-24

☐ 6. 25-99

☐ 7. 100 o más

☐ 8. No sabe

C.6 ¿Su empresa está registrada?

☐ 1. Sí

☐ 2. No

☐ 3. No sabe

C.7 ¿Enfrenta competencia de otras empresas registradas?

☐ 1. Sí

☐ 2. No

☐ 3. No sabe

C.8 ¿Cuál de los siguientes rubros describe mejor el sector en el que trabaja? Es decir, lo que mejor describe las cosas que produce o los servicios que proporciona.

[SÍRVASE MARCAR UNA CASILLA]

- ☐ Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- ☐ Minería y canteras
- ☐ Manufactura
- ☐ Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- ☐ Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- ☐ Construcción
- ☐ Comercio al por mayor y al por menor, incluida la reparación de vehículos de motor y motocicletas
- ☐ Transporte y almacenamiento
- ☐ Hostelería
- ☐ Información y comunicación
- ☐ Actividades financieras y de seguros
- ☐ Actividades inmobiliarias
- ☐ Actividades profesionales, científicas y técnicas
- ☐ Actividades administrativas y servicios auxiliares
- ☐ Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria
- ☐ Educación
- ☐ Actividades sanitarias y de servicios sociales
- ☐ Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- ☐ Otros

C.9 ¿Cómo describiría el trabajo que hace ahora como trabajador/a autónomo/a?

- ☐ **Gerente**
Los gerentes generalmente planifican, dirigen, coordinan y evalúan las actividades de las organizaciones o unidades dentro de ellas
- ☐ **Profesional**
Los profesionales aplican conceptos y teorías científicas o artísticas o enseñan sobre esos temas
- ☐ **Técnico / Profesional adjunto**
Las tareas principales requieren experiencia y conocimientos para apoyar a los profesionales o gerentes
- ☐ **Trabajador de apoyo administrativo**
Los trabajadores de apoyo administrativo registran, organizan, almacenan, calculan y recuperan información, y realizan una serie de tareas administrativas
- ☐ **Trabajador en servicios y ventas**
Los trabajadores de servicios y ventas proporcionan servicios personales relacionados con viajes, mantenimiento, catering, cuidado personal, protección contra incendios y actos ilegales
- ☐ **Trabajador cualificado agropecuario, forestal y pesquero**
Se dedican al cultivo y cosecha de campos o cultivos de árboles y arbustos, cría, cuidado o caza de animales, etc.
- ☐ **Trabajador artesano y oficios conexos**
Trabajos que requieren un período considerable de formación e implican el desempeño de tareas físicas complejas
- ☐ **Operario de fábricas y máquinas y de tareas de montaje**
Trabajos que incluyen el funcionamiento de vehículos y otras máquinas móviles y fijas, la supervisión de equipos industriales y de planta o el montaje de productos

- ☐ **Ocupación básica**
Trabajos que implican la realización de tareas relativamente sencillas y rutinarias que pueden requerir el uso de herramientas manuales y un esfuerzo físico considerable
- ☐ **Fuerzas Armadas**
Todas las tareas que realizan los integrantes de las fuerzas armadas

C.10 ¿Cuál es su cargo?

_____ [SÍRVASE INTRODUCIR AQUÍ SU CARGO]

C.11 En lo que se refiere al trabajo que realiza ahora, ¿cómo se describe su situación laboral actual?

[MARCAR SÓLO UNA CASILLA]

- ☐ 1. Trabaja en el lugar de trabajo habitual
- ☐ 2. Trabaja desde casa, si no es el lugar de trabajo habitual
- ☐ 3. No trabaja, por enfermedad
- ☐ 4. Otro (sírvese especificar) _____
- ☐ 5. No sabe

C.12 ¿Es lo mismo que estaba haciendo antes de que comenzara la crisis del COVID-19?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

C.13 ¿Cuántas horas a la semana suele trabajar? Si no está seguro, ofrezca su mejor estimación.

_____ horas

C.14 Desde la crisis de la COVID-19, las horas que suele trabajar...

- ☐ 1. Han aumentado
- ☐ 2. No han cambiado
- ☐ 3. Han disminuido
- ☐ 4. No sabe

C.15 En promedio, ¿cuántas horas adicionales / menos está trabajando ahora?

_____ horas

C.16 Desde la crisis de la COVID-19, sus ingresos...

- ☐ 1. Han aumentado
- ☐ 2. No han cambiado
- ☐ 3. Han disminuido
- ☐ 4. No sabe

C.17 [SI AUMENTÓ O DISMINUYÓ EN C.16] Esto se debe a que...

- ☐ 1. Trabaja una cantidad de horas diferente
- ☐ 2. La tarifa por ese trabajo ha aumentado
- ☐ 3. La tarifa por ese trabajo ha disminuido
- ☐ 4. Otros
- ☐ 5. No sabe

C.18 [SI DISMINUYÓ EN C.16] ¿La disminución de sus ingresos le ha ocasionado dificultades económicas?

- ☐ 1. Sí, mucho
- ☐ 2. Sí, un poco
- ☐ 3. No
- ☐ 4. No sabe

C.19 Desde que comenzó la crisis de COVID-19, la cantidad de trabajo remunerado que debe hacer...

- ☐ 1. Ha aumentado mucho
- ☐ 2. Ha aumentado un poco
- ☐ 3. No ha cambiado
- ☐ 4. Ha disminuido un poco
- ☐ 5. Ha disminuido mucho
- ☐ 6. No sabe

C.20 ¿Intentará volver a trabajar para un empleador en lugar de seguir trabajando por cuenta propia?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

C.21 ¿Es probable que vuelva a trabajar para un empleador en lugar de seguir trabajando por cuenta propia?

- ☐ 1. Muy probable
- ☐ 2. Bastante probable
- ☐ 3. No muy probable
- ☐ 4. Muy improbable
- ☐ 5. Otros (sírvase especificar) _____

D. COMPETENCIAS Y FORMACIÓN

PREGUNTAR A TODOS EXCEPTO A QUIENES NO ESTÁN EMPLEADOS EN A.1; NO EMPLEADOS, IR A E

Las siguientes preguntas se refieren a cómo puede haber cambiado el contenido de su empleo desde el inicio de la crisis de la COVID-19.

D.1 Desde la crisis sanitaria por COVID-19, ¿ha realizado alguna formación en salud y seguridad relacionada con la crisis?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

D.2 [SI CONTESTA SÍ EN D.1] ¿La formación ha abordado alguna de las siguientes cuestiones?

- ☐ 1. Desinfección de su lugar de trabajo
- ☐ 2. Lavado de manos frecuente, higiene en caso de tos y estornudos
- ☐ 3. Uso de equipo de protección (máscaras bucales, viseras faciales, ropa protectora)
- ☐ 4. Distanciamiento forzado durante el trabajo
- ☐ 5. Normas para reuniones de trabajo
- ☐ 6. Normas para la protección de clientes o proveedores
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____

D.3 En términos generales, ¿se siente bien informado/a sobre cómo protegerse a sí mismo/a o a sus compañeros/as de trabajo de la COVID-19 mientras está en el trabajo?

- ☐ 1. Sí, muy bien informado/a
- ☐ 2. Sí, bien informado/a
- ☐ 3. No, no muy bien informado/a
- ☐ 4. No, no informado/a en absoluto
- ☐ 5. No sabe

D.4 Desde el comienzo de la crisis de la COVID-19, su empleo...

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ le llevó a asumir tareas más complejas
- ☐ derivó en una gama más amplia de tareas que realizar
- ☐ le requiere trabajar de forma más autónoma y tomar decisiones propias
- ☐ supone ser supervisado/a más de cerca por la gerencia
- ☐ supone trabajar en equipos más pequeños que antes
- ☐ supone trabajar en equipos más grandes que antes
- ☐ supone asumir un papel mayor de liderazgo que antes
- ☐ requiere que se comunique más en forma electrónica
- ☐ requiere realizar más tareas administrativas que antes
- ☐ se ha vuelto más exigente físicamente
- ☐ requiere conducir / viajar mucho más para el trabajo
- ☐ otras consecuencias (sírvese especificar) _____
- ☐ no ha cambiado en absoluto

D5. [NO TRABAJA POR CUENTA PROPIA EN A.1] ¿Ha tenido que comunicarse más con sus colegas utilizando plataformas en línea como Teams, Zoom, Skype, WhatsApp, Google Meet, etc., en su teléfono móvil, tableta, dispositivo portátil u ordenador que antes de la COVID-19?

- ☐ 1. Sí, mucho más
- ☐ 2. Sí, un poco más
- ☐ 3. Más o menos lo mismo
- ☐ 4. Un poco menos
- ☐ 5. Mucho menos
- ☐ 6. No sabe

D.6 ¿Ha tenido que comunicarse más con clientes, proveedores o colaboradores externos utilizando plataformas en línea como Teams, Zoom, Skype, WhatsApp, Google Meet, etc. que antes de la COVID-19?

- ☐ 1. Sí, mucho más
- ☐ 2. Sí, un poco más
- ☐ 3. Más o menos lo mismo
- ☐ 4. Un poco menos
- ☐ 5. Mucho menos
- ☐ 6. No sabe

D.7 En general, ¿diría que sus competencias se ajustaron bien a las necesidades de su trabajo actual en la crisis de la COVID-19? Por favor, dé su calificación en una escala de uno a 10, donde 1 significa que no tiene ninguna de las competencias requeridas, y 10 significa que tiene todas las competencias requeridas.

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ No sabe

D.8 ¿Hay áreas en las que cree que sus competencias necesitan mejorar para poder hacer mejor su trabajo durante la crisis de la COVID-19?

- ☐ 1. Salud y seguridad en el trabajo
- ☐ 2. Uso de tecnologías de comunicación digital mediante Zoom, Teams, Skype, WhatsApp, Google Meet, etc.
- ☐ 3. Uso de tecnologías digitales para mantener las conexiones a Internet, acceder a recursos informáticos en su lugar de trabajo, etc.
- ☐ 4. Gestión de una gama de tareas más amplia que antes de la COVID-19
- ☐ 5. Trabajo en equipos cuando no todos pueden estar en el lugar de trabajo
- ☐ 6. Nuevas formas de entregar bienes y servicios a los clientes
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____

D.9 Aparte de la salud y la seguridad, ¿ha recibido alguna formación para garantizar que cuenta con las competencias necesarias para hacer su trabajo durante la crisis de la COVID-19?

[MARCAR SÓLO UNA CASILLA]

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No, pero me hubiera gustado recibirla
- ☐ 3. No fue necesario
- ☐ 4. No sabe

D.10 [SI CONTESTA SÍ EN D.9] ¿En qué áreas ha recibido capacitación?

- ☐ 1. Competencias técnicas específicas del trabajo o de la ocupación
- ☐ 2. Uso de tecnologías de comunicación digital mediante Zoom, Teams, etc.
- ☐ 3. Uso de tecnologías digitales para mantener las conexiones a Internet, acceder a recursos informáticos en su lugar de trabajo, etc.
- ☐ 4. Gestión de una gama de tareas más amplia que antes de la COVID-19
- ☐ 5. Uso de equipos nuevos
- ☐ 6. Abordaje de cambios en los procesos operativos
- ☐ 7. Trabajo en equipos cuando no todos pueden estar en el lugar de trabajo
- ☐ 8. Nuevas formas de entregar bienes y servicios a los clientes
- ☐ 9. Competencias administrativas
- ☐ 10. Competencias de liderazgo de equipo, supervisión o gestión
- ☐ 11. Otros (sírvase especificar) _____

D.11 [PREGUNTAR SI D.9 '2'] ¿Qué formación le hubiera gustado?

- ☐ 1. Competencias técnicas específicas del trabajo o de la ocupación
- ☐ 2. Uso de tecnologías de comunicación digital mediante Zoom, Teams, Skype, WhatsApp, Google Meet, etc.
- ☐ 3. Uso de tecnologías digitales para mantener las conexiones a Internet, acceder a recursos informáticos en su lugar de trabajo, etc.
- ☐ 4. Gestión de una gama de tareas más amplia que antes de la COVID-19
- ☐ 5. Uso de equipos nuevos
- ☐ 6. Abordaje de cambios en los procesos operativos
- ☐ 7. Trabajo en equipos cuando no todos pueden estar en el lugar de trabajo
- ☐ 8. Nuevas formas de entregar bienes y servicios a los clientes
- ☐ 9. Competencias administrativas
- ☐ 10. Competencias de liderazgo de equipo, supervisión o gestión
- ☐ 11. Otros (sírvase especificar) _____

D.12 [PREGUNTAR A TODOS] ¿Hay áreas en las que considera que sus competencias necesitan mejorar para poder conservar su empleo luego de la crisis de la COVID-19?

- ☐ 1. Competencias técnicas específicas del trabajo o de la ocupación
- ☐ 2. Uso de tecnologías de comunicación digital mediante Zoom, Teams, Skype, WhatsApp, Google Meet, etc.
- ☐ 3. Uso de tecnologías digitales para mantener las conexiones a Internet, acceder a recursos informáticos en su lugar de trabajo, etc.
- ☐ 4. Gestión de una gama de tareas más amplia que antes de la COVID-19
- ☐ 5. Uso de equipos nuevos
- ☐ 6. Abordaje de cambios en los procesos operativos
- ☐ 7. Trabajo en equipos cuando no todos pueden estar en el lugar de trabajo
- ☐ 8. Nuevas formas de entregar bienes y servicios a los clientes
- ☐ 9. Competencias administrativas
- ☐ 10. Competencias de liderazgo de equipo, supervisión o gestión
- ☐ 11. Otros (sírvase especificar) _____
- ☐ 12. Ninguna

D.13 ¿Ha recibido alguna capacitación que le ayude a conservar el empleo después de la crisis de la COVID-19?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No, pero me hubiera gustado recibirla
- ☐ 3. No fue necesario
- ☐ 4. No sabe

D.14 [SI CONTESTA SÍ EN D.13] ¿En qué áreas ha recibido capacitación?

- ☐ 1. Competencias técnicas específicas del trabajo o de la ocupación
- ☐ 2. Uso de tecnologías de comunicación digital mediante Zoom, Teams, etc.
- ☐ 3. Uso de tecnologías digitales para mantener las conexiones a Internet, acceder a recursos informáticos en su lugar de trabajo, etc.
- ☐ 4. Gestión de una gama de tareas más amplia que antes de la COVID-19
- ☐ 5. Uso de equipos nuevos
- ☐ 6. Abordaje de cambios en los procesos operativos
- ☐ 7. Trabajo en equipos cuando no todos pueden estar en el lugar de trabajo
- ☐ 8. Nuevas formas de entregar bienes y servicios a los clientes
- ☐ 9. Competencias administrativas
- ☐ 10. Competencias de liderazgo de equipo, supervisión o gestión
- ☐ 11. Otros (sírvase especificar) _____

D.15 De cara al futuro, ¿qué probabilidades hay que continúe en su trabajo actual en seis meses?

- ☐ 1. Muy probable
- ☐ 2. Bastante probable
- ☐ 3. No muy probable
- ☐ 4. Muy improbable
- ☐ 5. No sabe

D.16 [NO AUTÓNOMO] ¿Qué probabilidades hay de que continúe trabajando con su empleador actual en seis meses?

- ☐ 1. Muy probable
- ☐ 2. Bastante probable
- ☐ 3. No muy probable
- ☐ 4. Muy improbable
- ☐ 5. No sabe

D.17 [SI ESTÁ EMPLEADO Y NO PROBABLE O MUY IMPROBABLE EN D.16] Por qué cree que no estará trabajando con su empleador actual en seis meses?

- ☐ 1. Es probable que el empleador vaya a la quiebra
- ☐ 2. Reducción de personal
- ☐ 3. Piensa dejar el empleo
- ☐ 4. Piensa jubilarse
- ☐ 5. Otros (sírvese especificar) _____
- ☐ 6. No sabe

D.18 [PREGUNTAR A TODOS] Si perdiera el empleo en los próximos seis meses, ¿con qué facilidad considera que encontrará otro trabajo?

- ☐ 1. Muy fácil
- ☐ 2. Bastante fácil
- ☐ 3. Difícil
- ☐ 4. Muy difícil
- ☐ 5. No sabe

D.19 ¿Qué tipo de empleo nuevo considera que podría conseguir?

- ☐ 1. Mismo empleo con el mismo sueldo
- ☐ 2. Mismo empleo con salario más bajo
- ☐ 3. Empleo diferente con el mismo sueldo o mayor
- ☐ 4. Empleo diferente, pero con un sueldo menor
- ☐ 5. Otros (sírvese especificar) _____

D.20 ¿Necesitará volver a formarse para encontrar un nuevo empleo?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

D.21 ¿Quiere volver a formarse para encontrar un nuevo empleo?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

D.22 ¿En qué necesitará reciclarse...?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Competencias técnicas para tipos específicos de tareas
- ☐ 2. Competencias digitales
- ☐ 3. Competencias administrativas, de relaciones con los clientes y afines
- ☐ 4. Competencias de gestión de personas
- ☐ 5. Competencias para empleos verdes y sostenibilidad ambiental
- ☐ 6. Competencias lingüísticas
- ☐ 7. Competencias de lectoescritura
- ☐ 8. Competencias en conocimientos aritméticos
- ☐ 9. Otras competencias (sírvase especificar) _____

D.23 Pensando de manera realista, ¿dónde podría obtener esa formación?

- ☐ 1. Empleador actual [NO AUTÓNOMO]
- ☐ 2. Nuevo empleador
- ☐ 3. Instituto o centro de formación de EFTP
- ☐ 4. Servicio público de empleo
- ☐ 5. Universidad/Escuela
- ☐ 6. Obras de caridad
- ☐ 7. Organización internacional
- ☐ 8. Sindicato
- ☐ 9. Otros (sírvase especificar)
- ☐ 10. No existe

D.24 ¿Es probable que pueda realizar esa capacitación?

- ☐ 1. Muy probable
- ☐ 2. Bastante probable
- ☐ 3. No muy probable
- ☐ 4. Muy improbable
- ☐ 5. No sabe

D.25 [SI NO MUY PROBABLE EN D.24 CÓDIGOS '3' o '4'] ¿Por qué no podrá realizar la capacitación?

- ☐ 1. No sabe cómo averiguar sobre la formación existente
- ☐ 2. No hay proveedores de formación locales
- ☐ 3. No hay cursos disponibles
- ☐ 4. No hay suficientes plazas en los cursos disponibles
- ☐ 5. No puede permitirse el gasto
- ☐ 6. Carece de las cualificaciones que le permitirían ingresar a los cursos
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____
- ☐ 8. No sabe

D.26 [SI EMPLEADO EN A.3] En su lugar de trabajo, ¿quién toma las decisiones sobre la formación?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Gerente de recursos humanos o gerente de capacitación
- ☐ 2. Otros integrantes de la gerencia superior
- ☐ 3. Sindicatos
- ☐ 4. Dueño / Propietario
- ☐ 5. Gerente superior directo
- ☐ 6. No sabe

D.27 ¿Y quién tiene la última palabra en las decisiones de formación?

[SÍRVASE MARCAR SÓLO UNA CASILLA]

- ☐ 1. Gerente de recursos humanos o gerente de capacitación
- ☐ 2. Otros integrantes de la gerencia superior
- ☐ 3. Sindicatos
- ☐ 4. Dueño / Propietario
- ☐ 5. Gerente superior directo
- ☐ 6. No sabe

IR A LA SECCIÓN F

E. SIN EMPLEO

PREGUNTAR A TODOS QUIENES NO ESTÁN EMPLEADOS EN A.1; OTROS, IR A F

E.1 ¿Cuánto tiempo ha estado sin trabajo de manera continua?

_____ años _____ meses

E.2 ¿Trabajó anteriormente o trabajó por cuenta propia?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No

E.3 En su último trabajo...

- ☐ 1. Trabajó para un empleador
- ☐ 2. Trabajó para empresa familiar, pero sin remuneración
- ☐ 3. Trabajador/a autónomo/a
- ☐ 4. Otros (sírvase especificar) _____

E.4 De las siguientes descripciones, ¿cuál describe mejor el trabajo que realizaba?

- ☐ **Gerente**
Los gerentes generalmente planifican, dirigen, coordinan y evalúan las actividades de las organizaciones o unidades dentro de ellas
- ☐ **Profesional**
Los profesionales aplican conceptos y teorías científicas o artísticas o enseñan sobre esos temas
- ☐ **Técnico / Profesional adjunto**
Las tareas principales requieren experiencia y conocimientos para apoyar a los profesionales o gerentes
- ☐ **Trabajador de apoyo administrativo**
Los trabajadores de apoyo administrativo registran, organizan, almacenan, calculan y recuperan información, y realizan una serie de tareas administrativas
- ☐ **Trabajador en servicios y ventas**
Los trabajadores de servicios y ventas proporcionan servicios personales relacionados con viajes, mantenimiento, catering, cuidado personal, protección contra incendios y actos ilegales
- ☐ **Trabajador cualificado agropecuario, forestal y pesquero**
Se dedican al cultivo y cosecha de campos o cultivos de árboles y arbustos, cría, cuidado o caza de animales, etc.
- ☐ **Trabajador artesano y oficios conexos**
Trabajos que requieren un período considerable de formación e implican el desempeño de tareas físicas complejas
- ☐ **Operario de fábricas y máquinas y de tareas de montaje**
Trabajos que incluyen el funcionamiento de vehículos y otras máquinas móviles y fijas, la supervisión de equipos industriales y de planta o el montaje de productos

- ☐ **Ocupación básica**
Trabajos que implican la realización de tareas relativamente sencillas y rutinarias que pueden requerir el uso de herramientas manuales y un esfuerzo físico considerable
- ☐ **Fuerzas Armadas**
Todas las tareas que realizan los integrantes de las fuerzas armadas

E.5 ¿Cuál fue su cargo en su último trabajo?

_____ [SÍRVASE INTRODUCIR AQUÍ SU CARGO]

E.6 ¿A qué rubro se dedicaba el empleador para el que trabajó por última vez o el sector en el que trabajó?

[SÍRVASE MARCAR UNA CASILLA]

- ☐ Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- ☐ Minería y canteras
- ☐ Manufactura
- ☐ Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- ☐ Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- ☐ Construcción
- ☐ Comercio al por mayor y al por menor, incluida la reparación de vehículos de motor y motocicletas
- ☐ Transporte y almacenamiento
- ☐ Hostelería
- ☐ Información y comunicación
- ☐ Actividades financieras y de seguros
- ☐ Actividades inmobiliarias
- ☐ Actividades profesionales, científicas y técnicas
- ☐ Actividades administrativas y servicios auxiliares
- ☐ Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria
- ☐ Educación
- ☐ Actividades sanitarias y de servicios sociales
- ☐ Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- ☐ Otros

E.7 ¿Por qué dejó el empleo?

- ☐ 1. Despedido en forma permanente debido a la COVID-19
- ☐ 2. Concluyó el contrato de vencimiento fijo
- ☐ 3. Lo dejó en forma voluntaria
- ☐ 4. Fue cesado/a
- ☐ 5. Otros (sírvase especificar) _____

E.8 Mientras ha estado sin trabajo, ¿ha realizado alguna capacitación?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

E.9 ¿Alguna parte de esta capacitación estuvo relacionada con la respuesta directa a la COVID-19?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

E.10 ¿Quién proporcionó la formación?

- ☐ 1. Instituto o centro de formación de EFTP
- ☐ 2. Servicio público de empleo
- ☐ 3. Universidad/Escuela
- ☐ 4. Obras de caridad
- ☐ 5. Organización internacional
- ☐ 6. Sindicato
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____
- ☐ 8. No sabe

E11. ¿Qué se incluyó en la capacitación?

- ☐ 1. Competencias técnicas para tipos específicos de tareas
- ☐ 2. Competencias digitales
- ☐ 3. Competencias administrativas, de relaciones con los clientes y afines
- ☐ 4. Competencias de gestión de personas
- ☐ 5. Competencias para empleos verdes y sostenibilidad ambiental
- ☐ 6. Competencias lingüísticas
- ☐ 7. Competencias de lectoescritura
- ☐ 8. Competencias en conocimientos aritméticos
- ☐ 9. Otras competencias

E12. ¿Cuántos días dedicó a la formación?

- ☐ 1. Menos de un día
- ☐ 2. Un día
- ☐ 3. Más de uno, a dos días
- ☐ 4. Más de dos, a cinco días
- ☐ 5. Cinco días o más
- ☐ 6. No sabe

E.13 ¿Alguna parte de esta formación estuvo relacionada con la preparación para trabajar en áreas de empresas que se están expandiendo, o que se espera que lo hagan, debido a la COVID-19?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

E.14 ¿Se ha presentado a algún trabajo directamente relacionado con la respuesta a la COVID-19?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

E.15 [SI CONTESTA SÍ EN E.14] ¿Estos empleos eran...

- ☐ 1. En hospitales, clínicas, etc.
- ☐ 2. En residencias geriátricas
- ☐ 3. Relacionados con el seguimiento y rastreo de personas con COVID-19
- ☐ 4. En empresas en expansión, o que se espera que crezcan, debido a la COVID-19
- ☐ 5. Otros (sírvase especificar) _____

E.16 ¿Ha realizado algún trabajo voluntario relacionado con la COVID-19?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

E.17 ¿La experiencia del voluntariado le ayudará a obtener un empleo remunerado en el futuro?

- ☐ 1. Sí, mucho
- ☐ 2. Hasta cierto punto
- ☐ 3. No, probablemente no
- ☐ 4. No, decididamente no
- ☐ 5. No sabe

E.18 En términos generales, ¿sus competencias son adecuadas para ayudar con la respuesta a la COVID-19?

- ☐ 1. Sí, muy adecuadas
- ☐ 2. Sí, adecuadas
- ☐ 3. No, no muy adecuadas
- ☐ 4. No, nada adecuadas
- ☐ 5. No sabe

E.19 De cara al futuro, ¿qué probabilidades hay de que vuelva a estar empleado/a dentro de seis meses?

- ☐ 1. Muy probable
- ☐ 2. Bastante probable
- ☐ 3. No muy probable
- ☐ 4. Muy improbable
- ☐ 5. No sabe

E.20 [SI MUY O BASTANTE PROBABLE EN E.19] ¿Será el mismo tipo de trabajo que estaba haciendo antes de la COVID-19?

- ☐ 1. Muy probable
- ☐ 2. Bastante probable
- ☐ 3. No muy probable
- ☐ 4. Muy improbable
- ☐ 5. No sabe

E.21 ¿Necesitará volver a formarse para encontrar un nuevo empleo?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

E.22 ¿Quiere volver a formarse para encontrar un nuevo empleo?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

E.23 [SI CONTESTA SÍ EN E.21 O E.22] ¿En qué aspectos necesitará, o querrá, reciclarse...?

- ☐ 1. Competencias técnicas para tipos específicos de tareas
- ☐ 2. Competencias digitales
- ☐ 3. Competencias administrativas, de relaciones con los clientes y afines
- ☐ 4. Competencias de gestión de personas
- ☐ 5. Competencias para empleos verdes y sostenibilidad ambiental
- ☐ 6. Competencias lingüísticas
- ☐ 7. Competencias de lectoescritura
- ☐ 8. Competencias en conocimientos aritméticos
- ☐ 9. Otras competencias (sírvase especificar) _____

E.24 ¿Es probable que pueda realizar esa capacitación?

- ☐ 1. Muy probable
- ☐ 2. Bastante probable
- ☐ 3. No muy probable
- ☐ 4. Muy improbable
- ☐ 5. No sabe

E.25 [SI NO MUY PROBABLE O MUY IMPROBABLE EN E.24] ¿Por qué no podrá realizar la capacitación?

- ☐ 1. No sabe cómo averiguar sobre la formación existente
- ☐ 2. No hay proveedores de formación locales
- ☐ 3. No hay cursos disponibles
- ☐ 4. No puede permitirse el gasto
- ☐ 5. Carece de las cualificaciones que le permitirían ingresar a los cursos
- ☐ 6. Otros (sírvase especificar) _____
- ☐ 7. No sabe

F. ORIENTACIÓN PROFESIONAL

[PREGUNTAR A TODOS]

A continuación, se presentan algunas afirmaciones sobre el desarrollo profesional. Sírvase responder marcando la casilla que mejor represente sus puntos de vista o situación. Si la afirmación no es aplicable a usted, marque la casilla «no se aplica».

F.1 Servicios de desarrollo profesional para mi futuro desarrollo profesional:

[MARQUE TODAS LAS CASILLAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ Me ayudaría a hacer mejor mi trabajo actual
- ☐ Reduciría mi ansiedad acerca del futuro
- ☐ No estoy seguro de lo que significan los servicios de desarrollo profesional
- ☐ No se aplica a mi situación

F.2 Me gustaría cambiar de trabajo porque:

[MARQUE TODAS LAS CASILLAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ Otros han comenzado a ver mi trabajo en forma negativa
- ☐ Otros están empezando a evitarme por mi trabajo
- ☐ Me preocupa que mi trabajo me haya hecho vulnerable a la COVID-19
- ☐ No estoy pensando en cambiar de trabajo
- ☐ No se aplica a mi situación

F.3 Mi desarrollo profesional...

[MARQUE TODAS LAS CASILLAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ No va a evolucionar porque, aunque lo he intentado, no he podido aprovechar las oportunidades que me ha ofrecido mi empleador
- ☐ Puede ir mucho más lejos, pero lo que mi empleador espera de mí es injusto y no es posible lograrlo
- ☐ Va bien porque he sido capaz de hacer coincidir mis esfuerzos y deseos con las oportunidades que me ofrece mi empleador
- ☐ No es importante para mí porque he dirigido mis esfuerzos hacia la educación y el desarrollo profesional de los integrantes de mi familia

F.4 Diferentes personas tienen diferentes opiniones sobre sus trabajos y carreras. En cada una de las siguientes afirmaciones, indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo. Cuanto mayor sea el número que elija, mayor será su acuerdo con la afirmación. Sírvese marcar la casilla que refleja sus puntos de vista.

- A. Las cualificaciones educativas y la formación no son importantes, siempre y cuando esté ganando dinero.
☐ 1 = No estoy de acuerdo ☐ 2 = De acuerdo a veces
☐ 3 = De acuerdo la mayor parte del tiempo ☐ 4 = Completamente de acuerdo
- B. Ir a trabajar sólo cuando necesito dinero es una buena manera de vivir.
☐ 1 = No estoy de acuerdo ☐ 2 = De acuerdo a veces
☐ 3 = De acuerdo la mayor parte del tiempo ☐ 4 = Completamente de acuerdo
- C. No sé qué tipo de dificultades puedo enfrentar mientras me preparo para una carrera. Por lo tanto, no puedo controlar mi desarrollo profesional.
☐ 1 = No estoy de acuerdo ☐ 2 = De acuerdo a veces
☐ 3 = De acuerdo la mayor parte del tiempo ☐ 4 = Completamente de acuerdo

G. ACERCA DE USTED

[PREGUNTAR A TODOS]

En las siguientes preguntas se le pide que brinde un poco de información sobre sí mismo/a.

G.1 Es...

- ☐ 1. Hombre
☐ 2. Mujer

G.2 ¿Cuántos años tiene?

G.3 ¿Hasta qué nivel de educación ha llegado?

- ☐ 1. No he finalizado ningún nivel
☐ 2. Enseñanza básica
☐ 3. Enseñanza secundaria
☐ 4. Colegio comunitario/Diploma intermedio/ Formación profesional después de la secundaria
☐ 5. Licenciatura
☐ 6. Posgrado (maestría / doctorado)

G.4 ¿Pertenece a algún sindicato o asociación de empleados?

- ☐ 1. Sí
☐ 2. No
☐ 3. No sabe

G.5 ¿Qué nacionalidad tiene?

G.6 ¿Nació fuera de este país?

- ☐ 1. Sí
☐ 2. No
☐ 3. No sabe

G.7 ¿Cuántos años tenía cuando llegó a este país?

G.8 [PREGUNTAR A TODOS] ¿Desde que comenzó la crisis de la COVID-19 ha recibido alguna información sobre trabajar durante la crisis?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

G.9. ¿Quién le brindó esa información?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Gobierno nacional
- ☐ 2. Gobierno local
- ☐ 3. Sindicatos
- ☐ 4. Organizaciones sectoriales
- ☐ 5. Fondo del seguro de desempleo
- ☐ 6. Obras de caridad
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____

G.10 [PREGUNTAR A TODOS] ¿Ha recibido asistencia financiera en relación con la COVID-19?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

G.11 [SI CONTESTA SÍ EN G.8 O G.10] ¿Quién le ha proporcionado la asistencia financiera?

- ☐ 1. Gobierno nacional
- ☐ 2. Gobierno local
- ☐ 3. Sindicatos
- ☐ 4. Organizaciones sectoriales
- ☐ 5. Fondo del seguro de desempleo
- ☐ 6. Obras de caridad
- ☐ 7. Otros (sírvase especificar) _____

G.12 [SI CONTESTA SÍ EN G.8 O G.10] ¿Qué tipo de información o asistencia ha recibido?

[MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Información sobre cómo practicar el distanciamiento social en el lugar de trabajo
- ☐ 2. Información sobre el lavado de manos y el mantenimiento de las normas de higiene
- ☐ 3. Información general sobre COVID-19 / cómo saber si alguien tiene COVID-19
- ☐ 4. Salarios pagados en su totalidad o en parte
- ☐ 5. Ayuda para pagar el alquiler
- ☐ 6. Préstamos
- ☐ 7. Suspensión de los reembolsos de préstamos
- ☐ 8. Aplazamiento del pago de impuestos
- ☐ 9. Otros (sírvase especificar) _____

G.13 [SI CONTESTA SÍ EN G.8 O G.10] ¿El apoyo que ha recibido del Gobierno ha sido adecuado?

- ☐ 1. Sí, mucho
- ☐ 2. Sí
- ☐ 3. No
- ☐ 4. No, para nada
- ☐ 5. No sabe

G.14 [PREGUNTAR A TODOS] ¿Paga en forma periódica alguno de los siguientes?

- ☐ 1. Impuesto a la renta
- ☐ 2. Aportes sociales para cubrir el seguro de desempleo
- ☐ 3. Aportes sociales para cubrir la asistencia sanitaria

G.15 ¿Estaría dispuesto/a a que la OIT le diera seguimiento para proporcionar más información sobre los efectos de la COVID-19?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

G.16 ¿Estaría dispuesto/a a participar en nuevas investigaciones emprendidas por la OIT?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

G.17 ¿Desea recibir información actualizada sobre los resultados de esta encuesta?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No sabe

SI CONTESTA SÍ A G.15, G.16 O G.17:

Por favor ingrese aquí su correo electrónico o número de teléfono móvil:

Si hay algo más que le gustaría decir sobre sus experiencias laborales durante la crisis de la COVID-19, sírvase hacerlo en el recuadro que sigue.

Gracias por completar este cuestionario. Por favor, pulse el botón ENVIAR para enviar sus respuestas.

Apéndice 3.
Lista indicativa de estructuras e
informantes clave para las
consultas, y temas para
cada tipo de consulta

► Lista indicativa de estructuras e informantes clave con los que ponerse en contacto

- Ministerio de Trabajo
- Ministerio de Salud
- Ministerio de Empresa o Industria
- Ministerio de Comercio
- Ministerios de Educación, Educación Superior
- Órganos de coordinación de la crisis COVID-19
- Otros ministerios competentes, como:
 - Ministerio de Agricultura
 - Ministerio de Turismo
 - Ministerio encargado del Desarrollo de la Infraestructura Física
 - Ministerio de Transporte y Logística
- Agencias dependientes de los ministerios mencionados con responsabilidades pertinentes, como el Servicio Público de Empleo, el organismo de EFTP, el organismo de SST, el organismo de IED y el organismo de cualificaciones
- Organizaciones de empleadores
- Organizaciones representativas de los trabajadores
- Otras asociaciones industriales nacionales o regionales
- Organizaciones sectoriales de la industria, asociaciones de inversionistas, organizaciones profesionales, consejos de competencias industriales
- Proveedores públicos y privados de educación y formación a nivel de la EFTP y universitario, especialmente aquellos que ofrecen educación y formación permanente y educación a distancia, que potencialmente podrían ser utilizadas o adaptadas para reciclar y mejorar las competencias
- Proveedores de cursos cortos de capacitación, certificaciones, formación en línea
- Previsores económicos, instituciones de investigación e investigadores universitarios que cubren temas pertinentes
- Aliados para el desarrollo activos en el desarrollo de competencias y empresas

► Temas para cada tipo de consulta

Esta sección proporciona preguntas orientadoras para usar en consultas en profundidad sobre estos tres temas: sectores en los que la COVID-19 tiene efectos significativamente negativos en el empleo; sectores y ocupaciones en los que la COVID-19 aumenta la demanda de competencias; y grupos de personas que necesitan capacitación, reconversión y mejora de las competencias. No todas las entrevistas de consulta encajarán perfectamente en alguno de estos temas, y no todas las preguntas de cada tema serán adecuadas para todas las entrevistas, por lo que se sugiere que las preguntas pertinentes se seleccionen mediante un plan de entrevistas realizado antes de cada entrevista.

1. Temas para consultas relativas a sectores en los que la COVID-19 tiene efectos significativamente negativos en el empleo

Para cada uno de los sectores prioritarios con repercusiones negativas en el empleo que son el objetivo de la identificación rápida:

- ¿Cuáles son los efectos prácticos de responder a la pandemia en el lugar de trabajo? Sírvase cubrir los siguientes factores:
 - antecedentes de infecciones en el lugar de trabajo hasta la fecha;
 - cierres de lugares de trabajo;
 - reaperturas de lugares de trabajo;
 - distanciamiento social, higiene y turnos en el puesto de trabajo habitual;
 - distanciamiento social, higiene y turnos fuera del puesto de trabajo habitual, como en comedores y vestuarios;
 - trabajo a distancia;
 - cuestiones de gestión de la salud en el lugar de trabajo, como la toma de temperaturas, pruebas para la detección del virus o anticuerpos, rastreo de contactos y aislamiento de contactos;
 - efectos de estas acciones en la utilización de la capacidad, proporción de la fuerza de trabajo normal que se puede utilizar, productividad de las personas.
- ¿Qué efectos de alto nivel ha tenido la pandemia en el sector hasta ahora en lo que se refiere a ventas internas, ventas de exportación, empleo, utilización de trabajadores que todavía están empleados y productividad? Por favor explique lo que ha sucedido en términos prácticos y cualitativos. Si las actividades del sector están vinculadas a través de cadenas de valor con otros sectores y otros países cuyas operaciones se ven afectadas por la pandemia, ¿cómo repercute en el propio sector?
- ¿Existe algún escenario verosímil que muestre cómo el sector puede recuperarse mientras la pandemia siga siendo una amenaza seria para la salud pública a nivel nacional y mundial?
- ¿Existe algún escenario verosímil que indique hasta qué punto puede recuperarse el sector si la pandemia deja de ser una amenaza a nivel mundial?
- ¿Existe algún escenario verosímil que indique hasta qué punto puede recuperarse el sector si la COVID-19 continúa siendo una amenaza en los próximos años, incluso después de que la pandemia actual ceda?
- ¿Qué necesita hacer ahora el sector de manera diferente para volver a trabajar lo más rápido posible?
 - ¿Para poder operar de forma segura y eficiente?
 - ¿Con el fin de recuperar a los clientes actuales para los productos y servicios existentes?
 - ¿Para ofrecer nuevos productos y servicios?
 - ¿Para obtener clientes nuevos?
- ¿Qué necesita hacer el sector de manera diferente para asegurar su futuro?
- ¿Cómo cambia esto el trabajo que se realiza en las empresas del sector? ¿Qué significa para las competencias que los trabajadores necesitan ahora?
 - Trabajadores de primera línea: operadores, servicio al cliente, artesanos, técnicos

- Gerentes y profesionales: supervisores, gerentes, ingenieros, agentes de comercialización, científicos
- ▶ ¿Qué grupos de trabajadores en el sector han perdido más debido a la COVID-19, según su ocupación, edad, género, etnia, estado de discapacidad u otros factores? ¿Cuáles son las perspectivas de que las personas que han perdido el empleo vuelvan a ser contratadas en el sector? ¿Qué desarrollo de competencias podría mejorar sus perspectivas?
- ▶ Sobre la base de este diálogo:
 - ¿Cuáles son las principales prioridades de acción para reconvertir o perfeccionar las competencias de los trabajadores actuales, o para cambiar la formación inicial y la educación de los futuros trabajadores? ¿Se necesitan cambios en la formación inicial de las principales ocupaciones del sector? ¿Cuáles ocupaciones, en forma específica?
 - ¿Cuáles son las principales prioridades de acción para reconvertir o perfeccionar las competencias de los trabajadores del sector que actualmente están desempleados o en situación de permiso? ¿Cuáles ocupaciones, en forma específica?
 - Al abordar estas preguntas, el entrevistador debe estar preparado para preguntar sobre competencias digitales, competencias para el trabajo verde, competencias para la SST, competencias administrativas, competencias de relaciones con los clientes, competencias de gestión de personas y liderazgo de equipo, competencias lingüísticas, de lectoescritura y aritmética y competencias básicas de empleabilidad, así como las competencias técnicas básicas requeridas para las ocupaciones.
- ▶ ¿Qué puede hacer el servicio público de empleo? ¿Cómo pueden ayudar los proveedores de EFTP? ¿Cómo pueden ayudar las universidades? ¿Qué pueden hacer otros proveedores de educación y formación, como los proveedores de cursos cortos o los organismos profesionales?
- ¿Hay margen para adaptar la oferta educativa y formativa existente?
- ¿Hay margen para ofrecer los planes de estudios existentes para satisfacer las necesidades de competencias mediante mecanismos innovadores, como las colaboraciones entre empleadores o sindicatos, y los proveedores de educación y formación, posiblemente a través del aprendizaje en línea?
- ¿Hay margen para proporcionar educación y formación útiles a los trabajadores que están desempleados, en situación de permiso o subempleados?
- ▶ ¿Qué se podría aplicar con rapidez, tal vez adaptando la oferta existente?
- ▶ ¿Qué se podría extender con rapidez y a un coste factible?
- ▶ ¿Qué se debe hacer de manera centralizada para llegar a los trabajadores que necesitan capacitación, tal vez a través del servicio público de empleo o de un programa coordinado centralmente para proporcionar capacitación? ¿Qué ministerios u otros organismos deberían participar?
- ▶ ¿Qué deben hacer de abajo hacia arriba los proveedores de educación y formación, o los proveedores de cursos cortos? ¿Qué deberían hacer otros organismos, como los ministerios, las autoridades de cualificaciones, los organismos de financiación y los reguladores, para permitirles convertirlo en realidad?
- ▶ ¿Qué mecanismos y disposiciones institucionales son necesarios para que el Gobierno, la industria, los interlocutores sociales y los proveedores de educación y formación colaboren en la validación y aplicación de las iniciativas que se recomendarán??

2. Temas para consultas sobre sectores y ocupaciones en los que la COVID-19 aumenta la demanda de competencias o donde hay una alta perspectiva de cambio estructural que podría afectar las necesidades de competencias

Las preguntas aquí se centran en las oportunidades de crecimiento y las competencias necesarias para lograrlo. Si además de la oportunidad de crecimiento, el sector u ocupación también está sufriendo

efectos negativos debido a la pandemia, estas preguntas se pueden combinar con aquellas dirigidas a sectores en los que la pandemia de COVID-19 tiene efectos significativamente negativos en el empleo.

Para cada uno de los sectores u ocupaciones prioritarios objetivo de la identificación rápida en los que la COVID-19 aumenta la demanda de competencias:

- ▶ Para el o los sectores u ocupaciones que son el foco de la entrevista, ¿cuáles son las características del crecimiento de la demanda de competencias o del cambio en la estructura de la industria? ¿Qué producto o servicio? ¿Qué tecnología? De qué plazo se trata: ¿una demanda a corto plazo en el contexto de la crisis, un aumento de la actividad que se espera que se mantenga después de la crisis o una oportunidad de continuar el crecimiento en el futuro?
- ▶ ¿Qué seguridad existe de que se produzca un crecimiento de la demanda o un cambio en la estructura de la industria? ¿La eficacia de la respuesta depende de moverse rápidamente, o las oportunidades seguirán existiendo más adelante si se necesita tiempo para responder?
- ▶ ¿Hasta qué punto está preparado el sector para hacer frente al crecimiento o al cambio de la demanda del mercado, y para hacerlo de manera eficiente, con un alto nivel de calidad? Si se trata de un producto o servicio que se exportará o se enfrentará a la competencia de las importaciones, ¿el sector es competitivo en este momento?
- ▶ ¿Cuáles son las principales ocupaciones involucradas?
 - Si el crecimiento o cambio en la demanda se centra en forma específica en una o unas pocas ocupaciones, ¿cuáles son?
 - Si el crecimiento o cambio de la demanda se basa en una oportunidad de mercado que permitirá crecer a las empresas y al sector, ¿cuáles son las principales ocupaciones requeridas en el sector en cuanto a mayores números y en cuanto a satisfacer las necesidades de competencias de las funciones empresariales clave?
- ▶ Si el crecimiento o cambio de la demanda se basa en una oportunidad de mercado, ¿qué tienen que hacer las empresas para aprovechar esa oportunidad en lo que se refiere a los siguientes factores?
 - Eficiencia y eficacia de las operaciones
 - Calidad y cumplimiento de normas
 - Comercialización, ventas y gestión de canales
 - Mejora, innovación e I+D
 - Aprovisionamiento, cadena de suministro y logística
- ▶ ¿Qué repercusiones tiene todo esto para las competencias en las ocupaciones mencionadas? Asegúrese de considerar ocupaciones en los dos niveles siguientes.
 - Trabajadores de primera línea: operadores, servicio al cliente, artesanos, técnicos
 - Gerentes y profesionales: supervisores, gerentes, ingenieros, agentes de comercialización, científicos
- ▶ ¿Qué perspectivas hay de que el crecimiento del sector brinde oportunidades de empleo a los trabajadores que pueden estar en desventaja en el mercado laboral, como los jóvenes, las mujeres, los trabajadores menos cualificados, las personas con discapacidad, las minorías, los migrantes internacionales o los trabajadores desempleados de larga duración?

Las siguientes preguntas son las mismas que las de las directrices para temas para sectores en los que la COVID-19 tiene efectos significativamente negativos en el empleo.

- ▶ Sobre la base de este diálogo:
 - ¿Cuáles son las principales prioridades de acción para reconvertir o perfeccionar las competencias de los trabajadores actuales, o para cambiar la formación inicial y la educación de los futuros trabajadores? ¿Se necesitan cambios en la formación inicial de las principales ocupaciones del sector?
 - ¿Cuáles son las principales prioridades de acción para reconvertir o perfeccionar las competencias de los trabajadores del sector que actualmente están desempleados o en situación de permiso?

- Al abordar estas preguntas, el entrevistador debe estar preparado para preguntar sobre competencias digitales, competencias para el trabajo verde, competencias para la SST, competencias administrativas, competencias de relaciones con los clientes, competencias de gestión de personas y liderazgo de equipo, competencias lingüísticas, de lectoescritura y aritmética y competencias básicas de empleabilidad, así como las competencias técnicas básicas requeridas para las ocupaciones.
- ▶ ¿Qué puede hacer el servicio público de empleo? ¿Cómo pueden ayudar los proveedores de EFTP? ¿Cómo pueden ayudar las universidades? ¿Qué pueden hacer otros proveedores de educación y formación, como los proveedores de cursos cortos o los organismos profesionales?
 - ¿Hay margen para adaptar la oferta educativa y formativa existente?
 - ¿Hay margen para ofrecer los planes de estudios existentes para satisfacer las necesidades de competencias mediante mecanismos innovadores, como las colaboraciones entre empleadores o sindicatos, y los proveedores de educación y formación, posiblemente a través del aprendizaje en línea?
 - ¿Hay margen para proporcionar educación y formación útiles a los trabajadores que están desempleados, en situación de permiso o subempleados?
- ▶ ¿Qué se podría aplicar con rapidez, tal vez adaptando la oferta existente?
- ▶ ¿Qué se podría extender con rapidez?
- ▶ ¿Qué se debe hacer de manera centralizada para llegar a los trabajadores que necesitan capacitación, tal vez a través del servicio público de empleo o de un programa coordinado centralmente para proporcionar capacitación? ¿Qué ministerios u otros organismos deberían participar?
- ▶ ¿Qué deben hacer de abajo hacia arriba los proveedores de educación y formación, o los proveedores de cursos cortos? ¿Qué deberían hacer otros organismos, como los ministerios, las autoridades de cualificaciones, los organismos de financiación y los reguladores, para permitirles convertirlo en realidad?
- ▶ ¿Qué mecanismos y disposiciones institucionales son necesarios para que el Gobierno, la industria, los interlocutores sociales y los proveedores de educación y formación colaboren en la validación y aplicación de las iniciativas que se recomendarán?

3. Temas para consultas a grupos de trabajadores individuales que necesitan formación, reconversión y perfeccionamiento de las competencias:

Comience describiendo qué grupos de trabajadores individuales han sido seleccionados para la identificación rápida y explique por qué. Aclare sobre cuál de estos grupos puede hablar la persona/ organización consultada. Dele la oportunidad de mencionar otros grupos que pueden ser de gran interés para ellos, y que expliquen por qué. Si bien la entrevista de consulta deberá centrarse principalmente en los grupos objetivo, es importante escuchar también las cuestiones estrechamente conexas que los aliados y las partes interesadas consideran de alta prioridad.

Para cada uno de los grupos de trabajadores individuales que necesitan volverse a capacitar y mejorar las competencias, que son el objetivo de la identificación rápida:

- ▶ Describa el perfil del grupo antes de que comenzara la pandemia en lo que se refiere a factores que incluyen: empleos en trabajo decente; informalidad; tipo y nivel de ocupaciones; cualificaciones, ingresos, estabilidad laboral, ahorros, deuda, acceso a alimentos suficientes, acceso a teléfonos inteligentes y otras TIC, vivienda, servicios de salud. ¿A qué tipo de desventajas se enfrentan los integrantes del grupo en el mercado laboral? ¿En qué se diferencia su experiencia laboral de la de otros miembros de la sociedad?
- ▶ ¿Qué acceso suelen tener a la educación, la formación y el desarrollo de competencias? ¿Cuáles son los principales proveedores del grupo? ¿Qué tipos de cursos? ¿Qué niveles? ¿Cómo se imparten (en instituciones, por medio de empleadores, por el servicio público de empleo, en la comunidad, por aprendizaje electrónico a través de móviles/celulares o computadoras, por organizaciones de trabajadores u organizaciones profesionales, por proveedores de empresas, por ONG, ...)?

¿Qué efectos han tenido la educación, la formación o el desarrollo de competencias del grupo objetivo en los resultados relacionados con el mercado laboral obtenidos por sus miembros en los últimos años? En ese sentido, ¿cuánto éxito se ha logrado en pasar del desempleo, de estar fuera del mercado laboral o en la informalidad a empleos decentes?

- ▶ ¿Cuál ha sido la experiencia de la pandemia del grupo objetivo hasta el momento? ¿Cuál es la situación actual del grupo objetivo de trabajadores en lo que se refiere a factores como el empleo, los ingresos, el ahorro, la deuda, el acceso a alimentos suficientes, el acceso a teléfonos inteligentes y otras TIC, la vivienda y los servicios de salud?
- ▶ ¿Cuáles son las perspectivas para el grupo objetivo de trabajadores mientras continúe la pandemia en lo que se refiere a factores como el empleo, los ingresos, el ahorro, la deuda, el acceso a alimentos suficientes, el acceso a teléfonos inteligentes y otras TIC, la vivienda, los servicios de salud?
- ▶ ¿Qué acceso tienen en la actualidad los integrantes del grupo objetivo a la educación, la formación y el desarrollo de competencias (ahora, durante la pandemia)? ¿Qué efectos ha tenido hasta ahora la pandemia en la provisión de educación, formación y desarrollo de competencias para el grupo?
- ▶ ¿Qué prioridad asignan los propios integrantes del grupo objetivo al acceso a la educación, la formación y el desarrollo de competencias durante la pandemia? Si se generan oportunidades accesibles y adaptadas a sus necesidades de empleo, ¿en qué medida estaría el grupo interesado en aprovecharlas?
- ▶ ¿Los integrantes del grupo cuentan con competencias de lectoescritura, conocimientos aritméticos, uso de TI y de aprendizaje que les permitan beneficiarse del aprendizaje en línea y el aprendizaje semipresencial? (Estos sistemas se utilizan a menudo a nivel internacional para impartir capacitación de forma segura durante la pandemia.) ¿Hasta qué punto los integrantes del grupo objetivo dominan y están instruidos en los idiomas que se utilizan más para impartir formación en el país? (Si en su mayoría sólo dominan y están instruidos en los idiomas minoritarios, se necesitaría una mayor localización del contenido.)
- ▶ ¿Antes de llevarse a cabo esta identificación rápida, hasta qué punto era prioritario para los responsables políticos, los representantes del grupo objetivo, los servicios públicos de empleo, los proveedores de educación y formación, las ONG y otras entidades la provisión de educación, formación y desarrollo de competencias dirigida al grupo objetivo durante la pandemia? ¿Qué están haciendo ya en la actualidad? ¿A cuántos están llegando?
- ▶ ¿Los integrantes del grupo objetivo necesitan competencias adicionales sólo para lograr que ellos y sus familias atravesasen de forma segura el período de pandemia? ¿Técnicas agrícolas? ¿Emprendimiento? ¿Presupuesto familiar? ¿Competencias de usuario de TI? ¿Reparaciones domésticas?
- ▶ ¿Qué oportunidades realistas de empleo tienen los integrantes del grupo objetivo, que podrían ser mejores si contaran con mejores competencias? ¿Oportunidades mientras la actividad económica siga deprimida? ¿Oportunidades que probablemente existan cuando termine la crisis y se recupere la actividad económica?
- ▶ ¿Hay competencias técnicas específicas que los integrantes del grupo podrían aprender, que los prepararían para aprovechar estas oportunidades? En caso afirmativo, ¿puede dar una idea muy aproximada de cuántas oportunidades de empleo podrían estar disponibles y en cuánto tiempo? ¿Cuáles son las opciones para proporcionar capacitación al grupo objetivo para satisfacer estas necesidades de competencias? (Aula contra aprendizaje electrónico contra aprendizaje en el lugar de trabajo...; servicio público de empleo contra EFTP contra universidad contra organización comunitaria contra ONG...; curso largo contra curso corto).
- ▶ ¿Qué competencias útiles de una amplia gama de ocupaciones podrían preparar considerablemente mejor a los integrantes del grupo objetivo para aprovechar una variedad de oportunidades de empleo?
 - ¿Competencias básicas más sólidas (lectoescritura y conocimientos aritméticos)?
 - ¿Competencias básicas de empleabilidad más sólidas (resolución de problemas, trabajo en equipo, competencias de comunicación, preparación para el lugar de trabajo, preparación en TI, sentido de responsabilidad ...)?

- ¿Competencias técnicas transferibles más sólidas (competencias digitales; competencias administrativas, de relaciones con los clientes y afines; competencias de gestión de personas; competencias para empleos ecológicos y sostenibilidad ambiental; competencias lingüísticas; competencias emprendedoras)?
- ¿Qué oferta de capacitación existente para este grupo objetivo, o para otros grupos con necesidades similares, ya ha tenido éxito en la mejora de los resultados en materia de empleo en los últimos años? ¿Qué medidas de formación aplicadas en respuesta a crisis económicas pasadas han permitido mejorar los resultados en materia de empleo? ¿Estas medidas han abordado de manera efectiva las necesidades de competencias que acabamos de analizar? ¿Sería útil ampliar o reintroducir este tipo de oferta?
- Teniendo en cuenta cada uno de los grupos objetivo de trabajadores que estamos considerando, ¿qué grupos o subgrupos mejorarían más sus perspectivas mediante intervenciones en materia de competencias para mejorar la empleabilidad? ¿Alguno tendría buenos resultados en materia de empleo de todos modos, y no mejorarían mucho con las intervenciones? ¿Alguno tendría malos resultados en materia de empleo, exista o no una intervención?

Las siguientes preguntas están ligeramente adaptadas de las directrices para temas en sectores en los que la COVID-19 tiene efectos significativamente negativos en el empleo.

- Sobre la base de este diálogo:
 - ¿Cuáles son las principales prioridades de acción para volver a capacitar o mejorar las competencias de los integrantes del grupo objetivo?
 - ¿Cuáles son las principales prioridades de acción para los integrantes del grupo objetivo que actualmente están desempleados o en situación de permiso?
 - Al abordar estas preguntas, el entrevistador debe estar preparado para preguntar sobre competencias digitales, competencias para el trabajo verde, competencias para la SST, competencias administrativas, competencias de relaciones con los clientes, competencias de gestión de personas y liderazgo de equipo, competencias lingüísticas, de lectoescritura y aritmética y competencias básicas de empleabilidad, así como las competencias técnicas básicas requeridas para las ocupaciones.
- ¿Qué puede hacer el servicio público de empleo? ¿Cómo pueden ayudar los proveedores de EFTP? ¿Cómo pueden ayudar las universidades? ¿Qué pueden hacer otros proveedores de educación y formación, como los proveedores de cursos cortos o los organismos profesionales?
 - ¿Hay margen para adaptar la oferta educativa y formativa existente?
 - ¿Hay margen para ofrecer los planes de estudios existentes para satisfacer las necesidades de competencias mediante mecanismos innovadores, como las colaboraciones entre empleadores o sindicatos, y los proveedores de educación y formación, posiblemente a través del aprendizaje en línea?
 - ¿Hay margen para proporcionar educación y formación útiles a los integrantes del grupo que están desempleados, en situación de permiso o subempleados?
- ¿Qué se podría aplicar con rapidez, tal vez adaptando la oferta existente?
- ¿Qué se podría extender con rapidez?
- ¿Qué se debe hacer de manera centralizada para llegar a los integrantes del grupo que necesitan capacitación, tal vez a través del servicio público de empleo o de un programa coordinado centralmente para proporcionar formación? ¿Qué ministerios u otros organismos deberían participar?
- ¿Qué mecanismos y disposiciones institucionales son necesarios para que el Gobierno, la industria, los interlocutores sociales y los proveedores de educación y formación colaboren en la validación y aplicación de las iniciativas que se recomendarán?
- ¿Qué deben hacer de abajo hacia arriba los proveedores de educación y formación, o los proveedores de cursos cortos? ¿Qué deberían hacer otros organismos, como los ministerios, las autoridades de cualificaciones, los organismos de financiación y los reguladores, para permitirles convertirlo en realidad?

Apéndice 4.
Directrices para el análisis
de las encuestas
de identificación rápida
de competencias

1. Introducción

A continuación, se proporcionan directrices para ayudar en el análisis de las encuestas. Se considera:

- ▶ el muestreo;
- ▶ garantizar que los datos sean lo más representativos posible de las poblaciones de interés;
- ▶ establecer variables estándar para el análisis y evaluar rápidamente los hallazgos;
- ▶ sugerencias para analizar las encuestas de empleadores e individuos respectivamente.

Como experto del país que trabaja en todas las partes de la identificación temprana, usted estará en las mejores condiciones para decidir sobre las cuestiones clave para el análisis de la encuesta y cómo se pueden presentar las conclusiones de manera que hagan un aporte a los resultados de la identificación rápida y los debates sobre políticas. Las pautas proporcionadas aquí están destinadas a ayudarle a proporcionar información oportuna sobre la base de las encuestas.

Los resultados de la encuesta en línea se le darán en forma de (i) hoja de cálculo (por ejemplo, Excel); y/o (ii) un conjunto de datos Stata o SPSS, según sus preferencias.

2. Muestreo

Lo ideal es disponer de un marco muestral para las encuestas, como un registro de empleadores o una lista de personas económicamente activas. Cuando sea posible disponer de dicho marco muestral, se podrá diseñar un enfoque del muestreo, por ejemplo, utilizando una muestra aleatoria simple o una muestra estratificada con cuotas. Es entonces un proceso relativamente sencillo identificar el tamaño de la muestra dependiendo del tamaño de la población, el margen de error considerado aceptable y los intervalos de confianza asociados que se buscan.

Sin embargo, se supone que para el estudio actual no habrá un marco o marcos de muestreo fácilmente disponibles ni tiempo suficiente que permita construir y aplicar el diseño de la muestra. Ello refleja sencillamente la situación del mundo real y la necesidad de recopilar información con rapidez. El objetivo es obtener tantas respuestas como sea posible pidiendo a varias partes que distribuyan el enlace al cuestionario y que los encuestados sugieran a otros que podrían completarlo, además de ellos mismos (es decir, un enfoque de bola de nieve). Es posible que algunos encuestados puedan completar el cuestionario mediante una encuesta telefónica, con el entrevistador grabando las respuestas en línea. Si se lleva a cabo así, lo mejor será hacer una copia en papel de la respuesta para llevar un registro de las respuestas.

A continuación, se formulan sugerencias con respecto a la forma de ponderar los datos para que reflejen, en la medida de lo posible, lo que se sabe sobre la población de empleadores y personas económicamente activas, respectivamente.

3. Mejorar la representatividad de las encuestas

A modo de preparación para el análisis, tal vez quiera considerar si los conjuntos de datos necesitan ponderación para que los hallazgos reflejen las características de la población en la que está interesado. Se prevé que la necesidad de aplicar rápidamente las encuestas no dará tiempo suficiente para desarrollar un enfoque sistemático del muestreo (por ejemplo, utilizando un muestreo aleatorio simple o algún tipo de muestreo estratificado / por cuotas).

Como se ha señalado, en muchos aspectos el objetivo es obtener el mayor número posible de respuestas a las encuestas, teniendo en cuenta que las tasas de respuesta a las encuestas en línea a veces son pequeñas.

Si decide ponderar los datos, necesitará información sobre la población de interés. Por ejemplo, en el caso de la encuesta de empleadores, tal vez desee ponderar los datos para que reflejen la población de los lugares de trabajo según el tamaño del establecimiento o sector o subsector industrial. Los datos de la población pueden contener datos que proporcionen información sobre el porcentaje de lugares de trabajo por sector o subsector y por franja de tamaño. Es más probable que la ponderación por sectores sea útil si la encuesta no se centra en sectores específicos, sino que las respuestas provienen de una amplia gama de sectores. La ponderación por subsectores podría ser oportuna cuando la encuesta se centra en un sector que tiene una serie de subsectores diferenciados que se espera que tengan características diferentes.

Los datos de la encuesta se pueden ponderar de la siguiente manera.

1. Comparando los porcentajes en la población encuestada con los obtenidos de la encuesta, es posible calcular el peso dividiendo la estimación de la población (columna A de la Tabla 1 a continuación) por la estimación de la encuesta (columna B). El peso se indica en la columna C.
2. Tal vez desee derivar un peso derivado para dos variables. Si se toma el ejemplo del tamaño y el sector, se requerirá una matriz de tamaño por sector para los datos de población. Se podría sencillamente observar las proporciones entre los datos en la matriz de población con los de la matriz correspondiente a partir de los datos de la encuesta para producir los pesos (ver Tabla 2).
3. Estos pesos se pueden aplicar luego a los datos mediante la escritura de algún código. Por ejemplo, en SPSS se crearía una variable basada en la información de la Tabla 2 y luego se usaría la función PESO para ponderar los datos según correspond.

El ejemplo proporcionado anteriormente se basa en el uso de dos variables para ponderar los datos. Tal vez prefiera usar sólo un peso, digamos que para el tamaño del lugar de trabajo, en cuyo caso el peso es el contenido en la columna C de la Tabla 1.

► **Tabla 1. Estimación de pesos: ejemplo con una variable**

	Estimación de población (A)	Estimación de encuesta (B)	Peso (C)
Sector			
Agricultura	25	5	5.0
Industria	30	40	0.8
Servicios comercializados	20	35	0.6
Servicios no comercializados	25	20	1.3

► **Tabla 2. Ejemplo de matriz de ponderación con dos variables**

Datos de la muestra	Tamaño del lugar de trabajo (porcentajes)				
	Menos de 10	10-24	25-99	100-249	250+
Agricultura	19	1	3	1	1
Industria	5	5	5	10	5
Servicios comercializados	2	4	8	4	2
Servicios no comercializados	2	4	7	8	4
Total	28	14	23	23	12
Datos de la población	Tamaño del lugar de trabajo (porcentajes)				
	Menos de 10	10-24	25-99	100-249	250+
Agricultura	13	5	4	2	1
Industria	17	5	5	2	1
Servicios comercializados	11	4	3	1	1
Servicios no comercializados	14	5	3	2	1
Total	55	19	15	7	4
Matriz de ponderación	Tamaño del lugar de trabajo (pesos)				
	Menos de 10	10-24	25-99	100-249	250+
Agricultura	0,7	5,0	1,3	2,0	1,0
Industria	3,4	1,0	1,0	0,2	0,2
Servicios comercializados	5,5	1,0	0,4	0,3	0,5
Servicios no comercializados	7,0	1,3	0,4	0,3	0,3

En el caso de la encuesta de personas, el proceso anterior se puede replicar utilizando los indicadores que considere apropiados; por ejemplo, edad, sexo, sector de empleo, etc.

El enfoque de la ponderación sugerido anteriormente es un enfoque relativamente sencillo diseñado para proporcionar una forma de modificar rápidamente los datos para que reflejen mejor a la población de interés.

Puede ser que los pesos producidos sean grandes (según la forma en que se defina ese aspecto), de tal manera que se atribuya demasiado peso a un solo encuestado. En ese caso, puede ser preferible no utilizar la ponderación. A fin de cuentas, las encuestas están diseñadas para ser indicativas de la evolución del mercado laboral, que puede compararse con otras fuentes de datos. Por lo tanto, se sugiere que, si bien es necesario prestar cierta atención a la ponderación de los datos, no se dedique demasiado tiempo y esfuerzo a esta tarea, especialmente si los datos de la población están fechados.

El organismo nacional de estadística de su país seguramente sea la mejor fuente de información sobre los datos de población de la encuesta, como el empleo por sectores o el desempleo por cohortes de edad. Esta información se puede obtener de datos censales, registros de empresas y encuestas de hogares (incluidas las Encuestas de Población Activa [EPA]).

4. Variables estándar (para tabulaciones cruzadas)

Cuando haya recibido el conjunto de datos, podrá comenzar a mirar los resultados.

Algunas de las preguntas de la encuesta piden información a un nivel detallado de desglose. Suele suceder con respecto al tamaño del lugar de trabajo, sector y ocupación. Los datos se han recopilado a un nivel detallado de desagregación para poder lograr cierta flexibilidad con respecto a cómo se construyen algunas variables. Así que la primera tarea es recodificar cualquiera de las variables según sus necesidades.

Se puede obtener una identificación inicial de los datos observando las distribuciones de frecuencia para cada una de las preguntas. Esta información le brindará un modo rápido de evaluar algunos de los hallazgos clave de la encuesta. Además de observar las distribuciones de frecuencia, también puede resultar útil realizar tabulaciones cruzadas para cada variable mediante un conjunto común de variables.

Para la encuesta de empleadores, puede resultar bastante útil realizar tabulaciones cruzadas para cada variable (o pregunta de la encuesta) por:

- ▶ tamaño del empleador; y
- ▶ sector o subsector.

Según el análisis que se realice, es posible que se desee reducir el número de categorías en cada una de estas variables. Eso dependerá en cierta medida del número de respuestas en cada categoría. En el caso de sectores, si la encuesta abarca a todos los sectores, es posible que se desee volver a codificar esta variable de la siguiente manera (véase la Tabla 3).

► **Tabla 3. Recodificación de variables: ejemplo de recodificación de sectores industriales**

Clasificación utilizada en la encuesta	Posible recodificación					
	Sector primario y servicios públicos	Industria		Servicios comercializados		Servicios no comercializados
		Manufactura	Construcción	Distribución, transporte y hospitalidad	Otros servicios comercializados	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	X					
Minería y canteras	X					
Manufactura		X				
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	X					
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	X					
Construcción			X			
Comercio al por mayor y al por menor, incluida la reparación de vehículos de motor y motocicletas				X		
Transporte y almacenamiento				X		
Hostelería				X		
Información y comunicación					X	
Actividades financieras y de seguros					X	
Actividades inmobiliarias					X	
Actividades profesionales, científicas y técnicas					X	
Actividades administrativas y servicios auxiliares					X	
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria						X
Educación						X
Actividades sanitarias y de servicios sociales						X
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento					X	

Para la encuesta de individuos también hay variables contra las cuales podría ser útil tabular en forma cruzada cada variable, incluidos:

- sexo;
- edad;
- sector del empleo;
- situación laboral (empleado / autónomo / no empleado);
- ocupación actual (código CIUO de 1 dígito).

Al producir una serie de tabulaciones cruzadas utilizando las variables enumeradas anteriormente, será posible obtener una visión rápida de los hallazgos clave de la encuesta.

En la encuesta de individuos, se solicita el nombre del cargo laboral del encuestado. Además, se les ha pedido a los encuestados que digan si trabajan en un determinado tipo de empleo (expresado por un código CIUO de 1 dígito). Esto significa que se cuenta ya con una variable codificada, pero también se tiene acceso a información más detallada sobre el empleo del encuestado (o el último empleo, si no está empleado). Potencialmente, la información sobre el cargo puede clasificarse de acuerdo con cualquier clasificación ocupacional, incluida la CIUO, a un alto nivel de desagregación.

Varias de las preguntas de la encuesta son de respuesta múltiple. Según el software que utilice para analizar las encuestas, es posible que necesite agregar diversas variables separadas para captar todas las respuestas. En otras palabras, cada respuesta puede codificarse como una variable (véase más adelante).

► Ejemplo de una variable de respuesta múltiple

B.17 En los tres años anteriores a 2019, ¿se ha introducido alguna de las siguientes opciones en el lugar donde trabaja? [MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN]

- ☐ 1. Innovaciones en bienes: producción de bienes nuevos o significativamente mejorados
- ☐ 2. Innovaciones de servicios: se entregan servicios nuevos o significativamente mejorados
- ☐ 3. Innovaciones de producción: se utilizan nuevos procesos para producir bienes y servicios
- ☐ 4. Mejoras en la eficiencia con la que se producen los bienes y servicios
- ☐ 5. Ninguna de las anteriores

Las categorías 1 a 5 se pueden codificar como variables separadas en algunos paquetes de software (codificadas como variables binarias) en lugar de estar contenidas en una única variable de respuesta múltiple.

Cuando se producen o informan tabulaciones y distribuciones de frecuencias, es necesario verificar las bases utilizadas para calcular los porcentajes y cualquier ponderación usada que cambie los porcentajes brutos debe mencionarse en una nota a la tabla. Por ejemplo, cuando se hacen preguntas a todos los encuestados, cada distribución de frecuencia o tabulación cruzada que se refiere a todos los encuestados debe tener los mismos totales generales en la tabla. Por ejemplo, si se tabula de forma cruzada la condición de empleo en A15, se podría lograr una tabla parecida a la siguiente (véase la Tabla 4).

► **Tabla 4. Tabla de ejemplo 1**

A15	Con empleo	Trabajador/a autónomo/a	Sin empleo	Total porcentajes
Sí	25	20	15	20
No	75	75	70	73
No sabe	-	5	15	6
Base (porcentajes)	100	100	100	100
Total (respuestas)	75	27	43	145

Base: todos los encuestados

Si se hiciera entonces una tabulación cruzada de la situación laboral en B17, por ejemplo, entonces se esperaría que tuviera los mismos totales que la tabulación anterior (es decir, las áreas sombreadas deberían ser las mismas). Se asegura así de que se estén comparando elementos similares (véase la Tabla 5).

► **Tabla 5. Tabla de ejemplo 2**

B17	Con empleo	Trabajador/a autónomo/a	Sin empleo	Total porcentajes
Muy probable	10	12	15	12
Probable	25	17	15	19
No muy probable	35	56	45	45
Muy improbable	20	10	18	16
No sabe	10	5	7	7
Base (porcentajes)	100	100	100	100
Total (respuestas)	75	27	43	145

Base: todos los encuestados

Si la falta de respuesta diferencial a algunas preguntas es un problema, es posible que desee flexibilizar el requisito de tener bases uniformes para las tablas y distribuciones de frecuencia. Se puede preferir volver a basar las distribuciones de frecuencia o tablas para que excluyan las no respuestas (para que la base se convierta en todos los que respondieron a las preguntas específicas utilizadas para armar la tabla).

Si decide ponderar los datos, sería aconsejable comparar los porcentajes ponderados y no ponderados, sólo para asegurarse de que la ponderación no está produciendo cambios importantes en los datos (es decir, que se estén aplicando pesos grandes).

5. El momento de cerrar las encuestas

Se suele establecer el tamaño objetivo de la muestra en relación con el nivel de confianza, poder estadístico, etc. Estos factores son menos importantes aquí porque el objetivo es recopilar con rapidez la mayor cantidad de datos posible en poco tiempo. Como regla general, seguramente considere cerrar la encuesta en función de:

- cuándo se necesitan los resultados (por ejemplo, tal vez quiera mantener la encuesta activa durante cuatro a seis semanas);
- un número mínimo de respuestas obtenidas; por ejemplo, de 100 a 150 para las encuestas de empleadores e individuos, respectivamente.

No hay reglas inmutables en este sentido; tendrá que usar su propio criterio. Seguramente tenga una idea de lo que considera una cantidad razonable de respuestas para su país. También tendrá una idea de cuánto detalle desea proporcionar en su análisis. Si, por ejemplo, tiene interés en conocer la respuesta sectorial a la COVID-19, entonces es posible que desee obtener un número mínimo de respuestas para cada sector de interés. Del mismo modo, si le interesa saber los efectos de la COVID-19 en la edad, entonces tal vez quiera fijar un número mínimo de respuestas por grupo etario.

6. Análisis y elaboración del informe

La estructura general de ambos cuestionarios es la misma, en cuanto a que preguntan sobre:

- i. La situación del empleador o individuo a finales de 2019 (es decir, antes de que comenzara la pandemia actual);
- ii. La situación actual; y
- iii. Cómo han cambiado las cosas desde que comenzó la pandemia.

Además, el objetivo de las encuestas es recabar información sobre:

- iv. Aspectos negativos de la pandemia, tales como:
 - a. horas de trabajo / empleos perdidos
 - b. qué grupos de trabajadores se han visto más afectados
- v. Medidas o actividades de mitigación, incluidas:
 - a. cómo se pueden haber protegido algunos puestos de trabajo
 - b. nuevas formas de trabajar
- vi. Respuestas a la COVID-19:
 - a. qué nuevas oportunidades han surgido (es decir, nuevas oportunidades de mercado)
 - b. nuevas necesidades de competencias asociadas con las respuestas a la COVID-19.

Como se señaló anteriormente, el fin de las encuestas es proporcionar información adicional sobre las experiencias de los empleadores y trabajadores, que se puede agregar a otras fuentes de información y, por lo tanto, contribuir a la comprensión general de cómo la COVID-19 está afectando la demanda de empleo y competencias.

El diseño de los cuestionarios utilizados en las encuestas adhiere a la premisa subyacente de que las economías y los mercados de trabajo se recuperarán de la recesión económica relacionada con la pandemia. Es importante estar al tanto de las demandas de competencias que surgirán durante el período de recuperación, para poder prepararse ahora para garantizar el suministro. Se sabe que la recuperación de las recesiones económicas puede verse obstaculizada o ralentizada por la escasez de competencias, mientras que, al mismo tiempo, algunas personas experimentan dificultades para encontrar trabajo porque sus competencias no se ajustan a la demanda de los empleadores.

6.1 Encuesta de empleadores

La encuesta de empleadores se concibe como una encuesta de establecimientos. En otras palabras, se trata de los empleos y competencias en el lugar de trabajo donde se encuentra el encuestado. El establecimiento, o lugar de trabajo, puede formar parte de una organización o empresa más grande. Si bien hay algunas preguntas sobre la empresa a la que tal vez pertenezca el establecimiento, la mayoría de las preguntas se refieren al establecimiento o lugar de trabajo.

El principal encuestado de la gerencia debe ser la persona de la organización responsable de los recursos humanos. En las organizaciones pequeñas es probable que esta persona sea el propietario/gerente, en las organizaciones más grandes puede haber un gerente dedicado de recursos humanos/personal.

El cuestionario está armado de la siguiente manera:

- A.** La organización / empresa
- B.** El empleo en la organización
- C.** Cambios en el empleo desde la COVID-19 (principalmente sobre la pérdida de puestos de trabajo)
- D.** Áreas en las que ha habido aumento de empleo
- E.** Cómo ha cambiado el trabajo de los empleados actuales
- F.** El futuro
- G.** Más información sobre la organización

Como ya se ha mencionado, el fin de la encuesta es, en gran medida, comprender los cambios en la demanda de competencias como resultado de la pandemia. La estructura del cuestionario proporciona una base para pensar en cómo se puede estructurar el análisis. Usted, como analista, es quien está mejor ubicado para decidir cómo se debe llevar a cabo. El texto que se proporciona a continuación está diseñado para estimular la reflexión sobre cómo se podría llevar a cabo el análisis. El documento de directrices de la OIT establece los fines y objetivos de la identificación temprana, que se deberán cumplir al llevar a cabo el análisis. En tono más prosaico, las siguientes son algunas de las preguntas que podrían abordarse al analizar las respuestas a la encuesta de empleadores:

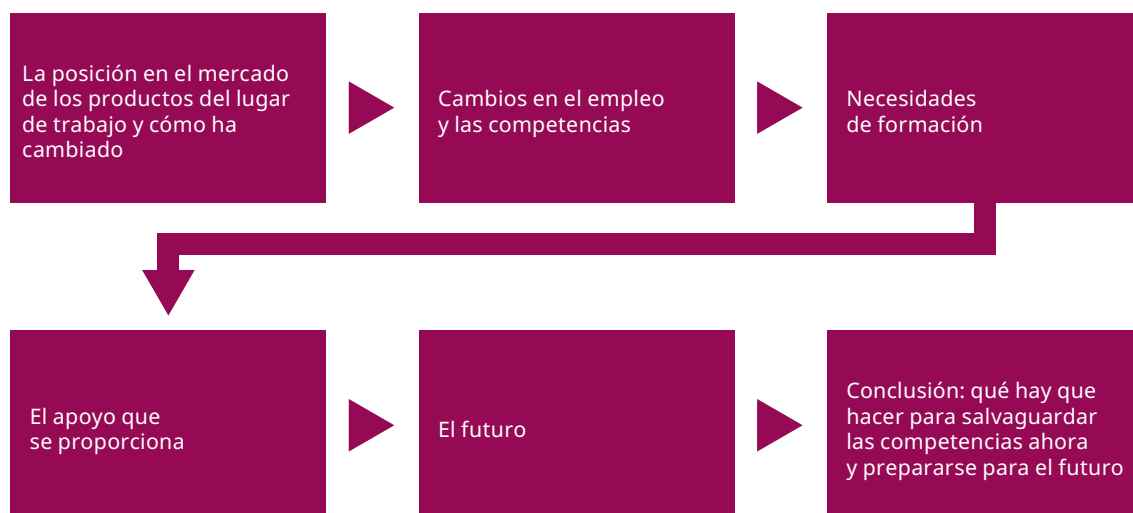
- ▶ los puestos de trabajo y las competencias que se han perdido como consecuencia de la pandemia;
- ▶ identificación de las necesidades de competencias nuevas o emergentes;
- ▶ importancia de la formación para satisfacer las nuevas necesidades de competencias y su disponibilidad;
- ▶ el apoyo al que los empleadores han podido acceder y cómo evalúan la idoneidad de ese apoyo;
- ▶ opiniones acerca del futuro.

La Figura 1 describe cómo se podría abordar el análisis y la Tabla 6 proporciona información sobre las secciones del cuestionario relacionadas con cada elemento que aparece en la Figura 1. En primer lugar, se puede considerar la situación empresarial de la organización: cómo le iba antes de la COVID-19 y cuál es su situación actual. Se proporciona así un contexto para el análisis y unas conclusiones útiles en sí mismas. Luego se puede aprovechar esta información para analizar los cambios en el empleo y las necesidades de competencias asociadas. El cuestionario recoge información detallada sobre:

- (i)** los puestos de trabajo y las competencias que se han perdido;
- (ii)** los nuevos puestos de trabajo que se hayan creado; y
- (iii)** cómo han cambiado los puestos de trabajo y las competencias de los trabajadores actuales.

El cuestionario también recoge información sobre la formación impartida por los empleadores a sus empleados y la relativa facilidad de impartirla. Al analizar cómo los empleadores han respondido a la COVID-19, hay una serie de preguntas sobre las formas de apoyo e información que los empleadores han recibido y si han sido adecuadas. Dado que un elemento importante de la evaluación es comprender las necesidades de competencias en el período de recuperación económica, hay una serie de preguntas que se refieren a la opinión del empleador sobre cómo es probable que evolucione su negocio en los próximos seis y doce meses. Se sugiere que la conclusión proporcione un resumen de los puntos clave e intente, de ser posible, vincularlos para pensar en las repercusiones de la pandemia actual en las probables necesidades futuras de competencias.

► Figura 1. Estructura del análisis de la encuesta de establecimiento



► Tabla 6. Secciones del cuestionario de interés para diferentes aspectos del análisis

Sección del informe sobre la encuesta	Cuestionario
El lugar de trabajo	Las secciones A y B proporcionan información sobre el establecimiento. Además, hay preguntas clave en la sección G sobre su situación financiera y cómo se ha visto afectada por la COVID-19.
Empleo y competencias	La sección B contiene información sobre los cambios en la cantidad de puestos de trabajo y los motivos por los que se produjeron. En la Sección C se pregunta con más detalle sobre los empleos específicos que se han perdido y los motivos de ello; en la Sección D se pregunta sobre los puestos en los que el número de personas empleadas ha aumentado, cómo se han cubierto estos puestos y las necesidades resultantes de competencias. Por último, la sección E contiene preguntas sobre cómo han cambiado los puestos de trabajo de los empleados existentes y si ello ha dado lugar a una demanda de nuevas competencias.
Necesidades de formación	Las secciones D y E contienen información sobre las necesidades de formación asociadas con los nuevos puestos de trabajo y las de los empleados actuales, en caso de que sus empleos hayan cambiado. También se hacen preguntas sobre dificultades experimentadas en la provisión de formación.
Apoyo e información	Al final de la Sección E se pregunta al empleador sobre sus fuentes de información y apoyo relacionados con la COVID-19.
El futuro	En la sección F se proporciona información sobre las opiniones del empleador acerca de cómo es probable que cambie el empleo en los próximos seis y doce meses, respectivamente. También se pregunta sobre las oportunidades que pueden surgir como resultado de la COVID-19, y si la empresa introducirá cambios para hacerla más resistente a futuros impactos de cualquier tipo. Tal vez también valga la pena examinar las preguntas de la sección C, que se refieren a la cobertura de puestos de trabajo que se perdieron durante la pandemia.
Conclusión	Requiere una síntesis de la información proporcionada anteriormente.

6.2 Análisis: Encuesta de personas

En la encuesta de individuos se hacen preguntas generales a todos los encuestados sobre cómo ha cambiado su situación desde que comenzó la pandemia. Según la situación laboral actual de la persona encuestada, se hacen preguntas, respectivamente, a quienes están con empleo (empleados), con trabajo por cuenta propia, y sin empleo, pero son económicamente activos. En resumen, la estructura del cuestionario es la siguiente:

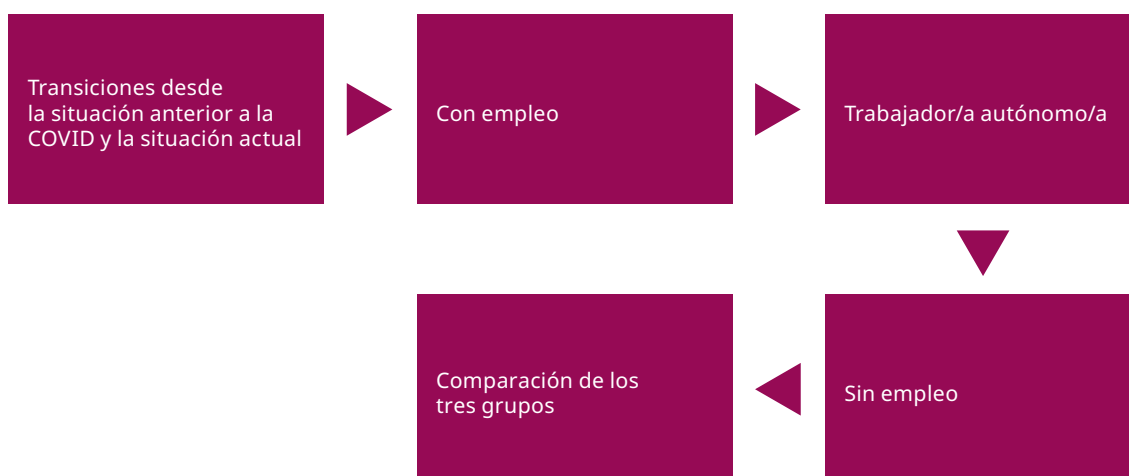
- ▶ La Sección A también recopila información básica sobre la situación actual de quienes están en el ámbito de la encuesta y luego los filtra según si son:
 - empleados (Sección B);
 - trabajadores autónomos (sección C);
 - no empleados, pero económicamente activos (sección E).
- ▶ En la Sección D se pregunta sobre las necesidades de competencias y formación de las personas empleadas o que trabajan por cuenta propia.
- ▶ En la Sección F se pregunta sobre el papel que puede desempeñar la orientación profesional en ayudar a las personas con sus carreras.
- ▶ En la Sección G se pregunta sobre los datos personales del encuestado.

El enfoque general es el mismo que en la encuesta de empleadores: es decir, identificar la situación actual del encuestado y luego determinar cómo ha cambiado desde la COVID-19 (utilizando finales de 2019 como referencia).

Mientras que la encuesta de empleadores ofrece la oportunidad de comparar cómo los establecimientos de diferentes tipos (por ejemplo, por sector y tamaño de la fuerza laboral) han respondido a la COVID-19, la encuesta de individuos económicamente activos ofrece un margen potencial para observar a individuos con diferentes características. Ofrece la oportunidad de comparar la situación de las personas empleadas, autónomas y sin empleo, y de desglosarla aún más, por ejemplo, por edad, sexo, nacionalidad, formalidad del empleo, etc.

En la Figura 2 se propone una forma de estructurar el análisis. Para empezar, el análisis podría observar las transiciones entre la situación a finales de diciembre de 2019 y la situación actual. Luego, el análisis se centra en cada uno de los tres grupos de empleo por separado.

▶ **Figura 2. Estructura del análisis de la encuesta de personas**



Para los trabajadores con empleo (empleados/as) y por cuenta propia, el análisis seguramente se centre en:

- ▶ Cambios de trabajo
 - Ya sea cambio en la ocupación o en el sector
 - Cambios en los términos y condiciones de empleo (por ejemplo, permanencia, horas trabajadas, etc.)
 - Cómo ha cambiado el contenido del trabajo
- ▶ Experiencia de formación
 - Si ha participado en alguna formación en materia de salud y seguridad desde que comenzó la pandemia
 - Si ha participado en cualquier otro tipo de formación
 - Si le hubiera gustado alguna formación, pero no ha podido acceder a ella
 - Dificultades para acceder a la formación
 - Si piensa que sus competencias se adaptan al empleo
- ▶ Importancia de la orientación profesional para el individuo
- ▶ Opiniones acerca del futuro
 - Seguridad laboral
 - Probabilidad de encontrar otro trabajo si se pierde el actual
 - Si necesitaría reciclarse para conseguir otro trabajo

A quienes trabajan por cuenta propia, también se les hace preguntas sobre si se convirtieron en trabajadores autónomos como consecuencia de la COVID-19 y si están buscando convertirse en empleados.

Para quienes están sin empleo, se debe proporcionar información sobre:

- ▶ El empleo anterior
 - Tipo de empleo
 - Por qué lo perdió, especialmente si se debe a la COVID-19
- ▶ Capacitación mientras está sin trabajo
 - Tipo y cantidad de formación
 - Quién proporcionó la formación
 - Trabajo voluntario
 - Pertinencia de las competencias / actividades para la COVID-19
 - Importancia de la orientación profesional para el individuo
- ▶ El futuro
 - Probabilidad de encontrar otro trabajo si se perdió el que tenía
 - Si necesitaría reciclarse para conseguir otro trabajo (y en ese caso, qué competencias).

La tabla 7 contiene un resumen de dónde figura en el cuestionario la información relativa a lo anterior.

► **Tabla 7. Secciones del cuestionario de interés para diferentes aspectos del análisis**

Sección del informe sobre la encuesta	Cuestionario
Transiciones	La Sección A proporciona información sobre la situación actual de la persona y cómo ha cambiado desde la COVID-19.
Con empleo (empleados/as)	La Sección B contiene información sobre los puestos de trabajo de las personas actualmente empleadas y su seguridad laboral. La Sección D contiene información sobre sus experiencias y deseos de formación, pero requerirá que los datos se filtren según si la persona está empleada o no. La sección F contiene información sobre orientación profesional, pero también deberá filtrarse de acuerdo con la situación laboral actual.
Trabajador/a autónomo/a	La sección C contiene información sobre las personas que en la actualidad trabajan por cuenta propia. La Sección D contiene información sobre sus experiencias y necesidades de formación, pero requerirá que los datos se filtren según si la persona es autónoma. La sección F contiene información sobre orientación profesional, pero también deberá filtrarse de acuerdo con la situación laboral actual.
Sin empleo	El final de la sección E contiene información sobre las actividades de las personas que están desempleadas y su participación en actividades de formación y sus opiniones sobre el futuro.
Conclusión (comparación entre los tres grupos)	Se sugiere que en la sección final se compare la situación de los tres grupos principales —empleados, trabajadores autónomos y desempleados— con respecto a sus necesidades de formación y competencias y sus opiniones sobre el futuro.

6.3 Síntesis

Como ya se ha mencionado, las encuestas son sólo un elemento de la identificación temprana. Los datos de cada encuesta se pueden comparar para averiguar si las experiencias de las personas que trabajan en un sector diferente (según lo informado en la encuesta de individuos) son coherentes con los datos de la encuesta de empleadores para los establecimientos del mismo sector. Si se analizaran los datos sobre las experiencias de formación de las personas en casos en los que reciben relativamente poca formación, los datos sobre las dificultades que encuentran los empleadores para impartir formación podrían ayudar a explicar los resultados.

De manera que se pueden utilizar las dos encuestas de este modo para indicar lo que podría estar sucediendo en la práctica. También es posible examinar estos aspectos en las entrevistas con las partes interesadas, que representan otro elemento de la identificación rápida.

7. Bibliografía sugerida

Si le interesa obtener más información sobre las encuestas, las siguientes lecturas pueden ser de utilidad:

- sobre ponderación, consulte: <https://ukdataservice.ac.uk/media/285227/weighting.pdf>
- sobre encuestas de establecimientos, consulte la guía de la OIT - https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_548324/lang--en/index.htm
- sobre estudios sectoriales, véase: https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_534313/lang--en/index.htm

Departamento de Política de Empleo,
Servicio de Conocimientos Teóricos
y Prácticos y Empleabilidad

tumurchudur@ilo.org
SKILLS@ilo.org
ilo.org

ISBN 978-92-2-033605-2

