



DIRECCIONES EN DESARROLLO
Desarrollo Humano

Mentes y Comportamientos en el Trabajo

*Fomentando las habilidades socioemocionales
para el mercado laboral de América Latina*

Wendy Cunningham, Pablo Acosta, y Noël Muller

Resumen ejecutivo

Según los padres, los docentes y la teoría económica, si estudiamos lo suficiente conseguiremos buenos empleos, ganaremos buenos sueldos y seremos profesionalmente exitosos. Los países de América Latina fueron testigos de grandes avances en cuanto a nivel educativo en las últimas dos décadas. Entre 1990 y 2010, la proporción de personas que ingresó al mercado laboral (personas de entre 20 y 24 años) con estudios secundarios completos aumentó del 35 al 55 por ciento y la cantidad de años de escolaridad promedio del mercado laboral aumentó de 8,2 en 1990 a 10,2 en 2010 (Barro y Lee, 2013; Bruns y Luque, 2014).

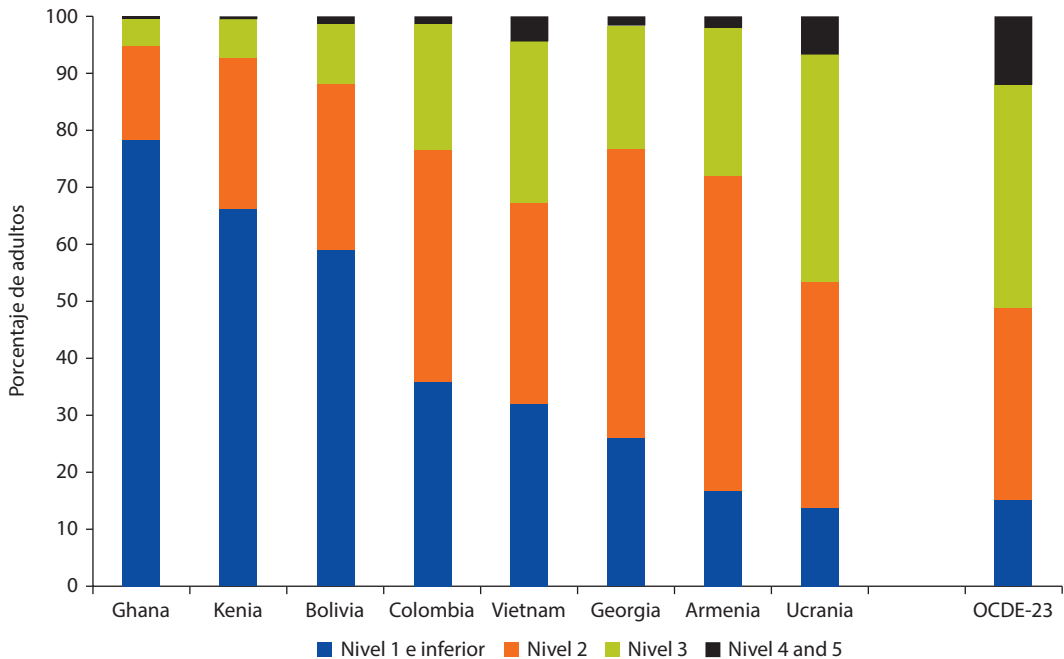
Pero las recientes pruebas estandarizadas de conocimientos indican que no siempre el aumento de los años de escolaridad redundó en los beneficios prometidos. Los beneficios de adquirir niveles superiores de educación en realidad disminuyeron en la mayoría de los países latinoamericanos en las últimas dos décadas y los trabajadores de la región no mejoraron sustancialmente su productividad (Pagés, 2010; Aedo y Walker, 2012; Gasparini y otros, 2011). Los empleadores de todo el mundo, incluso los de América Latina, lamentan la falta de habilidades adecuadas de los empleados actuales y potenciales.

¿El problema es la falta de habilidades?

Es posible que sea necesario retornar al consejo tradicional: quizás lo más importante sea tener más y mejores habilidades, no más educación (Hanushek y Woessmann, 2008; Hanushek, 2015).

Nuevos datos de Bolivia y Colombia sugieren que los años de educación solo reflejan parcialmente lo que las personas pueden hacer en concreto. Por ejemplo, la mitad de los graduados bolivianos del nivel terciario tienen el mismo nivel de competencia en lectura que la mitad de los que solo tienen título secundario.

Las evaluaciones internacionales que miden las distintas habilidades de los adultos muestran que a pesar del aumento de la escolaridad, la fuerza laboral de América Latina califica muy por debajo del promedio. En Bolivia y Colombia, la capacidad de los adultos de comprender y reflexionar sobre textos escritos continúa siendo más baja que la de sus pares en países con niveles similares de desarrollo económico: Un tercio de los adultos colombianos muestran solo niveles básicos de competencia (es decir, pueden realizar tareas de lectura solo a partir de fragmentos cortos con poca o ninguna información relevante) (Figura 1), comparado con solo el 15 por ciento de

Figura 1 Niveles de competencia en lectura de adultos en países seleccionados, 2012-13

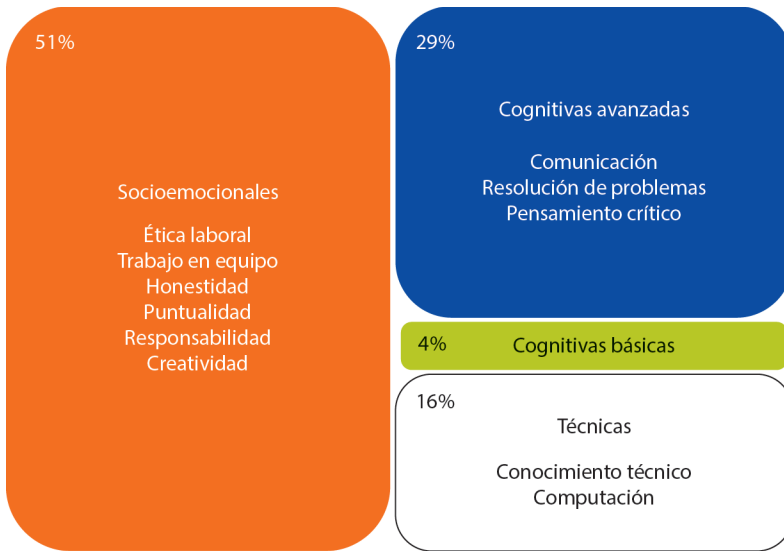
Fuentes: Encuestas de Hogares STEP del Banco Mundial (2012–13) y datos del Programa de Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos de la OCDE (2013).

Nota: Cada nivel de puntuación corresponde a un conjunto de capacidades de lectura y análisis. Nivel 1 e inferior es lo más bajo; El nivel 5 es lo más alto. Los niveles superiores de competencia indican la capacidad de realizar tareas más complejas que involucran materiales más extensos y de redacción más difícil. Consulte ETS (2014) para obtener detalles acerca de los niveles de competencia en lectura.

los adultos en Ucrania (donde el PIB per cápita es un 30 por ciento más bajo que en Colombia) y con países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

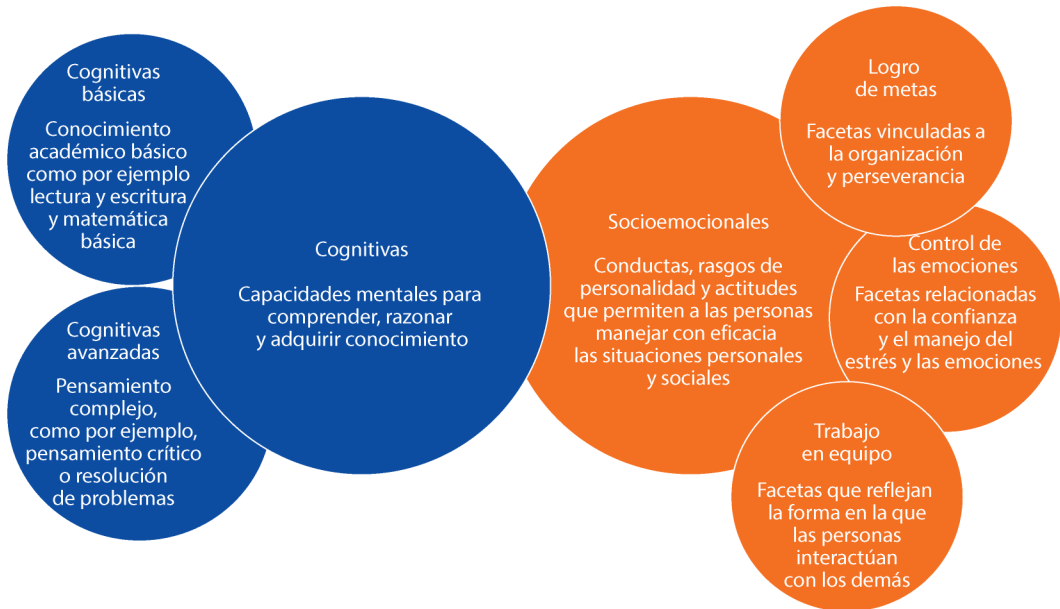
Es posible que se deba volver a analizar el mismo concepto de habilidades teniendo en cuenta la naturaleza cambiante del trabajo. Los empleos cambian, las tareas exigidas por esos empleos evolucionan, y los trabajadores cambian de empleo con frecuencia. Por lo tanto, las habilidades ya no se refieren solo a conocimientos específicos del empleo, sino a un conjunto de atributos necesarios para manejar situaciones de la vida y trabajos de complejidad creciente. En Brasil, Chile, Costa Rica y los Estados Unidos, la cantidad de empleos que exigen predominantemente habilidades manuales de rutina ha disminuido desde los años 80, mientras que ha aumentado la cantidad de empleos que utilizan habilidades analíticas no rutinarias (Aedo y otros, 2013). A nivel mundial, los empleadores informan que valoran mucho las habilidades necesarias para estos trabajos emergentes, no solo el conocimiento académico básico y las habilidades técnicas sino también las habilidades cognitivas avanzadas (lo que incluye pensamiento crítico, eficiencia y liderazgo) y un conjunto de conductas, actitudes, rasgos y valores personales (conjuntamente, habilidades socioemocionales), que incluyen honestidad, trabajo en equipo, puntualidad y responsabilidad, entre otras cosas (Figura 2).

Figura 2 Habilidades más valoradas por los empleadores a nivel mundial, década del 2010



Fuente: Cunningham y Villaseñor, 2016.

Figura 3 Marco para habilidades cognitivas y socioemocionales



Fuentes: Almlund y otros, 2011; SEMS, 2014; Banco Mundial, 2014; y OCDE, 2015.

Los responsables de la formulación de políticas deben pensar acerca de las habilidades de manera más amplia y reconocer su multidimensionalidad. Por lo general, suelen equiparar las habilidades con las habilidades cognitivas (inteligencia o la capacidad de llevar a cabo tareas mentales) (Figura 3).¹ Pero para el éxito personal las habilidades socioemocionales son por lo menos igual de importantes.² La gente utiliza las habilidades socioemocionales, en relación con el logro de metas, el control de las emociones y el trabajo en equipo, para transformar las habilidades cognitivas en resultados (Figura 3).

Las habilidades cognitivas y socioemocionales influyen en los resultados alcanzados en el mercado laboral

Las habilidades cognitivas y socioemocionales tienen roles importantes en la estructura del empleo y los resultados de la educación terciaria en América Latina y en los países de altos ingresos. Un amplio número de estudios de los Estados Unidos y otros países de altos ingresos muestran que para un nivel de educación y otras características determinadas, los niños con niveles superiores en cualquier tipo de habilidades son más exitosos como alumnos y trabajadores (ver por ejemplo Heckman, Stixrud y Urzúa, 2006; Nyhus y Pons, 2005; Mueller y Plug, 2006; Carneiro, Crawford y Goodman, 2007; Lindqvist y Vestman, 2011; OCDE, 2015). Se han obtenido hallazgos similares para adultos jóvenes (25-30) en Argentina y Chile (Bassi y otros, 2012).

Tabla 1 Matriz de correlaciones entre las habilidades de los adultos y el mercado laboral y la educación en los países seleccionados de América Latina y la OCDE, circa 2012

<i>Resultado</i>	<i>Bolivia, Colombia, El Salvador, y Perú (edad 15–64)</i>		<i>Países de la OCDE (edad 25–30)</i>	
	<i>Habilidades cognitivas</i>	<i>Habilidades socioemocionales</i>	<i>Habilidades cognitivas</i>	<i>Habilidades socioemocionales</i>
Salario	Superiores	Medias	Superiores	Medias bajas
Trabajo formal	Superiores	Medias bajas	n.c.	n.c.
Ocupación altamente capacitada	Superiores	Medias bajas	n.c.	n.c.
Trabajadores asalariados	Medias	Medias	n.c.	n.c.
Empleado	Bajas	Medias	Superiores	Medias bajas
Activo en el mercado laboral o estudiando	Medias	Superiores	n.c.	n.c.
Estudios de educación terciaria	Superiores	Superiores	Superiores	Medias

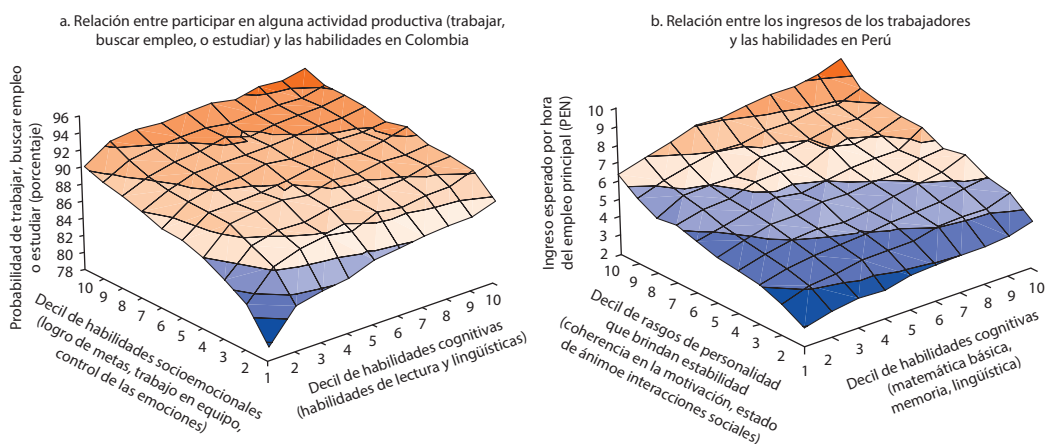
Fuente: Bolivia y Colombia: Encuestas de Hogares STEP (2012); El Salvador: Encuesta de Habilidades de El Salvador (2013); Perú: ENHAB (2010); Los datos de la OCDE son de OCDE (2015).

Nota: NC = No corresponde (resultado no estudiado). Los umbrales se basan en tablas de regresión de habilidades en base a resultados.

Los nuevos datos obtenidos para este estudio en Bolivia, Colombia, El Salvador y Perú confirman que es más probable que los adultos con niveles superiores de habilidades cognitivas o socioemocionales logren mejores resultados en el mercado laboral y sigan estudios de enseñanza terciaria, comparados con quienes tienen niveles de habilidades más bajas³: Las personas con niveles de habilidades cognitivas superiores o con puntajes superiores en habilidades socioemocionales tienen sueldos más elevados y es más probable que sigan estudios de enseñanza terciaria que otras personas similares con puntajes más bajos (Tabla 1). Las habilidades socioemocionales están muy relacionadas con el hecho de tener un empleo en América Latina, mientras que las habilidades cognitivas son particularmente importantes para el empleo en la OCDE.⁴ Las habilidades cognitivas se relacionan directamente con mejores trabajos, empleo formal y el tener una ocupación altamente calificada en América Latina, mientras que las habilidades socioemocionales no inciden tanto, pero aun así resultan significativas.

Las facetas más específicas de las habilidades socioemocionales se relacionan con distintos resultados educativos y del mercado laboral. En los cuatro países latinoamericanos estudiados (Bolivia, Colombia, El Salvador y Perú), las tres dimensiones de las habilidades socioemocionales (logro de metas, control de emociones y trabajo en equipo) se relacionan con salarios superiores. Las habilidades subyacentes específicas incluyen la apertura a la experiencia (valoración del aprendizaje y variedad de experiencias); la responsabilidad (ser organizado, perseverante y trabajador); la amabilidad (ser cooperativo y desinteresado) y la resiliencia (ser tranquilo, contener las reacciones emocionales y tomar decisiones cuidadosamente).

Figura 4 Efecto combinado de habilidades cognitivas y socioemocionales en base a los resultados laborales en Colombia y Perú



Fuentes: Colombia: Encuestas de Hogares STEP (2012); Perú: ENHAB (2010).

El efecto combinado de las habilidades cognitivas y socioemocionales es más fuerte que los efectos individuales

Los dos tipos de habilidades interactúan de forma positiva; el efecto combinado es mayor a la suma de los efectos individuales. En Colombia, por ejemplo, casi todas las personas que presentan los niveles superiores de habilidades, tanto cognitivas como socioemocionales, participan en alguna actividad productiva, mientras que las personas que presentan los niveles superiores de un solo tipo de habilidades lo hacen en menor proporción (panel a de la Figura 4). En Perú, las personas con sueldos más altos tienen habilidades cognitivas superiores y altos grados de diversas habilidades socioemocionales (panel b de la Figura 4). Estos trabajadores altamente capacitados ganan el triple del sueldo por hora que quienes presentan el nivel superior de habilidades cognitivas y el nivel inferior de habilidades socioemocionales. Los dos tipos de habilidades interactúan de forma positiva; el efecto combinado es mayor a la suma de los efectos individuales. En Colombia, por ejemplo, casi todas las personas que presentan los niveles superiores de habilidades, tanto cognitivas como socioemocionales, participan en alguna actividad productiva, mientras que las personas que presentan los niveles superiores de un solo tipo de habilidades lo hacen en menor proporción (panel a de la Figura 4). En Perú, las personas con sueldos más altos tienen habilidades cognitivas superiores y altos grados de diversas habilidades socioemocionales (panel b de la Figura 4). Estos trabajadores altamente capacitados ganan el triple del sueldo por hora que quienes presentan el nivel superior de habilidades cognitivas y el nivel inferior de habilidades socioemocionales.

Las habilidades socioemocionales difieren solo levemente según el sexo o la edad

Dada la importancia de contar con un gran número de habilidades para tener éxito en el mercado laboral, es reconfortante observar que los niveles de habilidades son en general similares para personas con distintas características demográficas. Solo se observan leves diferencias entre hombres y mujeres en habilidades socioemocionales relacionadas con el logro de metas (esmero y determinación, definidos como perseverancia y pasión en lo que respecta a metas a largo plazo) y el control de las emociones (toma de decisiones y hostilidad hacia los demás). La única diferencia notoria es que en los cuatro países, los hombres tienden a demostrar más resiliencia que las mujeres.

En los cuatro países, en comparación con los adultos, es menos probable que los jóvenes tengan conductas asociadas con el trabajo en equipo (extroversión y amabilidad) y el logro de metas (perseverancia) que los adultos. En Bolivia, Colombia y El Salvador demuestran algunas habilidades superiores en cuanto al control de las emociones: específicamente es menos probable que perciban hostilidad en los demás que los adultos.

Las diferencias entre países podrían explicarse mediante factores culturales, la estructura del mercado laboral o discrepancias de encuestas

Las habilidades específicas relacionadas con un resultado dado varían en los distintos países, en especial, por las habilidades socioemocionales.

Si bien los determinantes de estas variaciones no pueden resolverse de modo inequívoco, algunos factores pueden explicar los patrones entre países. Los distintos contextos culturales pueden afectar tanto las formas en las que se recompensan determinadas conductas en el lugar de trabajo como la manera en la que los participantes responden las preguntas de encuestas sobre habilidades socioemocionales. La estructura del mercado laboral de cada país y las diferentes primas salariales por ocupación pueden conducir a distintos tipos de recompensas por poseer ciertas habilidades. Dada la poca diferencia en cuanto a la cantidad de preguntas sobre habilidades socioemocionales y las diferentes habilidades cognitivas medidas en las distintas encuestas, los beneficios diferenciales también pueden ser producto de una comparación imperfecta en las distintas encuestas nacionales. El error de medición también podría incidir.

Tabla 2 Etapas óptimas para el desarrollo de habilidades socioemocionales

Dimensión de las habilidades socioemocionales	PRACTICE taxonomy	Etapa del desarrollo y actores claves			
		0–5 (Padres)	6–11 (Padres, escuela)	12–18 (Escuela, padres)	19–29 (Escuela, familia, lugar de trabajo)
Logro de metas	Logro de motivación		Óptima	De refuerzo	
	Ética	Fundacional	Óptima	Óptima	
	Iniciativa	Óptima	Óptima	Óptima	Óptima
	Resolución de problemas	Fundacional	Óptima	Óptima	De refuerzo
Trabajo con otras personas	Trabajo en equipo	Óptima	Óptima	De refuerzo	
Control de las emociones	Confianza	Fundacional	Óptima	Óptima	De refuerzo
	Control	Óptima	Óptima	Óptima	De refuerzo
	Resiliencia	Óptima	Óptima	De refuerzo	

Fuente: Guerra, Modecki, y Cunningham, 2014.

Nota: PRACTICE es una taxonomía que resume una larga lista de habilidades socioemocionales que los empleadores reconocen como muy importantes en los trabajadores. El acrónimo proviene de "Problem solving" (resolución de problemas, en inglés), "Resilience" (resiliencia), "Achievement Motivation" (logro de motivación), Control, "Teamwork" (trabajo en equipo), "Initiative" (iniciativa), "Confidence" (confianza) y "Ethics" (ética). "Fundacional" se refiere al proceso de construcción de habilidades iniciales que predominantemente tendrá lugar en un período posterior. "Óptima" se refiere a los períodos de sensibilidad máxima cuando es lo más fácil para individuos para adquirir habilidades específicas. "De refuerzo" significa que se necesita una práctica intensiva para dominar la habilidad.

Tabla 3 Ejemplos de intervenciones que promueven las habilidades socioemocionales

<i>Intervención</i>	<i>Ejemplo</i>	<i>País</i>
Desarrollo de habilidades socioemocionales en los docentes para que puedan demostrarlas en el aula	Programa Escuela Amiga (Paredes, 2014)	Perú
Consolidación del clima escolar, para brindar un lugar seguro para la práctica de conductas sociales positivas	Modelo <i>School-Wide Positive Behavior Support</i> (Apoyo al comportamiento positivo en toda la escuela) (Bradshaw, Mitchell y Leaf, 2012)	Australia, Canadá, Estados Unidos, México, Noruega
Creación e implementación de un programa de estudio socioemocional para la enseñanza explícita y el refuerzo de conductas	Programa <i>Incredible Years</i> (Los años increíbles) (Webster-Stratton, Reid y Stoolmiller, 2008)	Estados Unidos
Incorporación de habilidades socioemocionales, como trabajo en equipo y resolución de problemas, a métodos de enseñanza y presentación	Modelo <i>Facing History, Facing Ourselves</i> (Enfrentando la historia, enfrentando nosotros mismos) (Barr, 2010)	110 países

Fuentes: CASEL (2013, 2015).

Las intervenciones públicas pueden promover las habilidades socioemocionales en diversos entornos y deben apuntar a períodos de desarrollo óptimo

La formación de habilidades es un proceso acumulativo. Al verse afectados por el entorno y las inversiones, los programas para el desarrollo de habilidades socioemocionales se implementan mejor en momentos particulares del ciclo de vida..

Se deben tener en cuenta tres factores al diseñar los programas de desarrollo socioemocional. En primer lugar, es clave la edad evolutiva del niño, en términos de preparación psicológica, neurobiológica y social para aprender y practicar conceptos. Así como los niños muy pequeños no están aún listos para leer, tampoco lo están para desarrollar habilidades de resolución de problemas sociales hasta que tengan los esquemas psicosociales necesarios para la empatía.

En segundo lugar, diferentes actores pueden ayudar a desarrollar habilidades a diferentes edades y en diversos contextos. En lo que respecta a niños muy pequeños, los padres y las niñeras desempeñan el papel más importante. Entre adolescentes, los pares y la escuela son los más influyentes. Las familias, las instituciones de educación superior y el lugar de trabajo determinan la formación de habilidades de los adultos.

En tercer lugar, las habilidades deberían ser fácilmente identificables y maleables para poder enseñarlas con eficacia. Los rasgos de personalidad que se analizan en este estudio son una combinación de un conjunto de habilidades subyacentes y, por lo tanto, es todo un desafío aislarlos, medirlos y modificarlos. Sin embargo, las habilidades socioemocionales que los empleadores identifican como importantes se pueden medir y son maleables para intervenciones de políticas. De este modo, podemos vincular las habilidades socioemocionales que se analizan en este estudio

a las conductas y actitudes identificadas por los empleadores, lo que nos conduciría a un marco de políticas.

La taxonomía PRACTICE agrupa más de 140 habilidades que los empleadores de 28 países identifican como importantes para el éxito en el mercado laboral.⁵ La Tabla 2 vincula los tres grupos de habilidades socioemocionales que se analizan en este estudio a la taxonomía PRACTICE e indica la etapa de desarrollo apropiada para adquirirlas.

Se ha trabajado mucho en la enseñanza de habilidades socioemocionales a niños muy pequeños (0–5); se conoce menos acerca de la enseñanza de dichas habilidades en la infancia media, la adolescencia y el inicio de la edad adulta. Sin embargo, existen cada vez más pruebas de que estas habilidades se pueden enseñar en el entorno del aula. Pueden surgir de docentes que demuestran conductas que ellos mismos han aprendido, de un clima escolar positivo y seguro que promueve y recompensa las conductas socioemocionales positivas, de métodos de enseñanza que utilizan habilidades socioemocionales en el proceso de aprendizaje, o programas de estudio específicos para la enseñanza de estas habilidades. En la Tabla 3 se incluyen algunos ejemplos. Tanto para adolescentes escolarizados como sin escolarizar, las actividades extracurriculares han demostrado ser beneficiosas (Tierney y Baldwin Grossman, 2000; Boys y Girls Clubs of America, 2004), al igual que los programas que combinan capacitación laboral con capacitación en habilidades socioemocionales (Ibarrarán y otros, 2014; Vezza y otros, 2014).⁶

Las pruebas internacionales demuestran que estas habilidades se pueden enseñar en las instituciones existentes. El principal desafío está en organizar a los actores y las vías pedagógicas para hacerlo, preparando así a los trabajadores latinoamericanos para mejorar la productividad y tener éxito.

Notas

1. Las facetas cognitivas se pueden agrupar en dos categorías: habilidades cognitivas básicas (que son el aprendizaje académico básico, que incluye memoria, matemática básica, lectura y escritura y evaluación de información escrita) y habilidades cognitivas avanzadas (tareas mentales más complejas, como por ejemplo, pensamiento crítico, resolución avanzada de problemas y gestión del tiempo). Las habilidades técnicas, es decir, el conocimiento específico necesario para llevar a cabo una tarea, se puede enseñar como un subconjunto de habilidades cognitivas (Almlund y otros, 2011). No se analizan específicamente en este estudio.
2. Si bien estas habilidades implican algún nivel de cognición, los economistas las denominan habilidades *no cognitivas*, para diferenciarlas de las habilidades académicas o de aprendizaje. Los *rasgos* son características o patrones de pensamiento y acción relativamente estables a lo largo del ciclo de vida. Los *comportamientos* son el desempeño en respuesta a un estímulo. Las *actitudes* comprenden creencias y valores que guían la formación de habilidades y el comportamiento.
3. Los datos utilizados para este estudio no permiten establecer relaciones causales inequívocas entre habilidades y resultados laborales. La mayoría de los estudios basados en datos longitudinales en países de ingresos altos establecen relaciones causales estrechas entre las habilidades cognitivas y socioemocionales, por un lado, y los resultados laborales y

educativos, por el otro (ver por ejemplo, Heckman, Stixrud y Urzúa, 2006; Nyhus y Pons, 2005; Mueller y Plug, 2006; Carneiro, Crawford y Goodman, 2007; Lindqvist y Vestman, 2011; OCDE, 2015). Si bien los países de ingresos altos constituyen contextos diferentes, esto sugiere que las habilidades podrían conducir a mejores resultados en el mercado laboral en América Latina.

4. En particular, la evidencia empírica de este estudio sugiere que más probable que los adultos más responsables (orientados a metas y autodisciplinados) y los que demuestran mayor determinación (perseverancia y pasión en cuanto a metas a largo plazo) consigan empleo en los cuatro países latinoamericanos estudiados.
5. PRACTICE es una taxonomía de habilidades socioemocionales que resume una larga lista de habilidades socioemocionales que los empleadores reconocen como muy importantes en los trabajadores. El acrónimo significa Problem solving (resolución de problemas), Resilience (resiliencia), Achievement motivation (logro de motivación), Control, Teamwork (trabajo en equipo), Initiative (iniciativa), Confidence (confianza) y Ethics (ética) (Guerra, Modecki y Cunningham 2014).
6. Guerra, Modecki, y Cunningham (2014) analizan las intervenciones basadas en la evidencia de cada edad específica.

Referencias

- Aedo, C., J. Hentschel, J. Luque y M. Moreno. 2013. "From Occupations to Embedded Skills: A Cross-Country Comparison" Policy Research Working Paper 6560, Washington, DC: Banco Mundial.
- Aedo, C. y I. Walker. 2012. *Skills for the 21st Century in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Amlund, M., A. L. Duckworth, J. J. Heckman y T. Kautz. 2011. "Personality Psychology and Economics". En *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 4. Ámsterdam, Holanda del Norte: E. A. Hanushek. 1–181.
- Banco Mundial. 2014. *Toolkit for Socio-Emotional Learning Step by Step for the Program Friendly School for Primary and Secondary Public Schools of Peru*. Internal report. Washington, DC.
- Barr, D. J. 2010. *Continuing a Tradition of Research on the Foundations of Democratic Education: The National Professional Development and Evaluation Project*. Facing History and Ourselves National Foundation, Inc.
- Barro, R. J. y J. W. Lee. 2013. "A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950–2010". *Journal of Development Economics*. 104: 184–98.
- Bassi, M., M. Busso, S. Urzúa y J. Vargas. 2012. *Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina* Washington, DC: Banco de Desarrollo Interamericano.
- Boys & Girls Clubs of America. 2004. *Proven Results: A Compendium of Program Evaluations from Boys & Girls Clubs of America 1985–Present*. Atlanta: Boys & Girls Clubs of America.
- Bradshaw, C. P., M. M. Mitchell y P. J. Leaf. 2012. "Examining the Effects of Schoolwide Positive Behavioral Interventions and Supports on Student Outcomes: Results from a Randomized Controlled Effectiveness Trial in Elementary Schools". *Journal of Positive Behavior Interventions*. 12 (3): 133–48.
- Bruns, B. y J. Luque. 2014. *Great Teachers: How to Raise Student Learning in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: Banco Mundial.

- Carneiro, P., C. Crawford y A. Goodman. 2007. "The Impact of Early Cognitive and Noncognitive Skills on Later Outcomes". Londres: CEE DP 92, Centre for the Economics of Education, London School of Economics.
- CASEL (Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning) [Colaboración para el Aprendizaje Académico, Social y Emocional]. 2013. *Effective Social and Emotional Learning Programs: Preschool and Elementary School Edition*. Chicago.
- . 2015. *Effective Social and Emotional Learning Programs: Middle and High School Edition*. Chicago.
- Cunningham, W. y P. Villaseñor. 2016. "Employer Voices, Employer Demands, and Implications for Public Skills Development Policy Connecting the Labor and Education Sectors". *World Bank Research Observer*, 2016. 31 (1): 102-34.
- ETS (Educational Testing Services) [Servicios de Pruebas Educativas]. 2014. *A Guide to Understanding the Literacy Assessment of the STEP Skills Measurement Survey*. Princeton, NJ: IEA-ETS Research Institute.
- Gasparini, L., S. Galiani, G. Cruces y P. Acosta. 2011. "Educational Upgrading and Returns to Skills in Latin America: Evidence from a Supply-Demand Framework, 1990–2010". *Policy Research Working Paper 5921*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Guerra, N., K. Modecki y W. Cunningham. 2014. "Social-Emotional Skills Development across the Life Span: PRACTICE". *Policy Research Working Paper 7123*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Hanushek, E. A. 2015. "Why Standard Measures of Human Capital are Misleading". *KDI Journal of Economic Policy*. 37(2): 22-39.
- Hanushek, E. A. y L. Woessmann. 2008. "The Role of Cognitive Skills in Economic Development". *Journal of Economic Literature*. 46 (3): 607-68.
- Heckman, J. J., J. Stixrud y S. Urzúa. 2006. "The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior". *Journal of Labor Economics*. 24 (3): 411-82.
- Ibarrarán, P., L. Ripani, B. Taboada, J. M. Villa y B. Garcia. 2014. "Life Skills, Employability and Training for Disadvantaged Youth: Evidence from a Randomized Evaluation Design". *IZA Journal of Labor and Development*. 3: 1-24.
- Lindqvist, E. y R. Vestman. 2011. "The Labor Market Returns to Cognitive and Noncognitive Ability: Evidence from the Swedish Enlistment". *American Economic Journal: Applied Economics*. 3 (1): 101-28.
- Mueller, G. y E. J. S. Plug. 2006. "Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings". *Industrial and Labor Relations Review*. 60 (1): 3-22.
- Nyhus, E. K. y E. Pons. 2005. "The Effects of Personality on Earnings". *Journal of Economic Psychology*. 26: 363–84.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) [OECD; Organisation for Economic Co-operation and Development]. 2015. *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*. OECD Skills Studies. París: OECD Publishing.
- Pagés, C. 2010. *The Age of Productivity: Transforming Economies from the Bottom Up*. Nueva York: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Paredes, G. 2014. "Diplomado en educación socioemocional para la convivencia escolar: propuesta y resultados". Dirección Académica de Responsabilidad Social (DARS). <http://vimeo.com/108231477>.

- SEMS (Subsecretaría de Educación Media Superior de México). 2014. Programa Construye T 2014–2018: Fortalecer las capacidades de la escuela para promover el desarrollo integral de los jóvenes. México: SEMS. www.construye-t.org.mx/resources/DocumentoConstruyeT.pdf.
- Tierney, J. y J. Baldwin Grossman. 2000. *Making a Difference: An Impact Study of Big Brothers Big Sisters*. Filadelfia: Public/Private Ventures.
- Veza, E., B. García, G. Cruces y J. Amendolaggine. 2014. Programa Juventud y Empleo: Informe de evaluación de impacto cohortes 2008–2009, Washington, DC: World Bank y Ministerio de Trabajo de la República Dominicana.
- Webster-Stratton, C., M. J. Reid y M. Stoolmiller. 2008. "Preventing Conduct Problems and Improving School Readiness: Evaluation of the Incredible Years Teacher and Child Training Programs in High-Risk Schools". *Journal of Child Psychology and Psychiatry*. 49 (5): 471-88.

Resúmenes de los artículos producidos para este libro

Desarrollando las habilidades socioemocionales para el mercado laboral: el modelo PRACTICE. 2014. Nancy Guerra, Kathryn Modecki, y Wendy Cunningham. Policy Research Working Paper 7123, Banco Mundial, Washington, DC.

Aunque existe un acuerdo general en la literatura sobre la importancia de las habilidades socioemocionales en alcanzar el éxito en el mercado laboral, existe aún poco consenso sobre que habilidades específicas se deben adquirir, o cómo y cuándo enseñarlas. La psicología, la economía y la investigación sobre políticas públicas e implementación de programas se relacionan con estos temas, pero la literatura no está lo suficientemente integrada para proporcionar direcciones claras de políticas. Este estudio proporciona un marco coherente y las políticas y programas que tienen un punto en común con literatura psicológica, económica, y educacional relacionada con las habilidades que los empleadores más valoran, las habilidades no-cognitivas que predicen los resultados positivos del mercado laboral y las habilidades dirigidas por los programas de prevención e intervención psicoeducativa. El artículo clasifica a las habilidades socioemocionales más valoradas por los empleadores en ocho subgrupos (resumidos por el acrónimo PRACTICE). Posteriormente, este artículo utiliza la literatura de la psicología, a partir de los conceptos de disposición psicosocial y neurobiológica y contextos apropiados para la edad, para asignar la edad y el contexto en que cada subconjunto de habilidades se desarrolla. El estudio utiliza ejemplos de intervenciones exitosas para ilustrar el proceso pedagógico. Se concluye que las habilidades socioemocionales que los empleadores valoran más pueden efectivamente enseñarse cuando están alineadas con la etapa óptima para el desarrollo de cada habilidad; que la infancia media es la etapa óptima para el desarrollo de las habilidades prácticas; y que la evidencia internacional basada en la eficacia de las intervenciones en su fase correcta pueden guiar a los formadores de políticas en como incorporar el aprendizaje socioemocional en sus planes de estudios.

Las voces de los empleadores, sus valoraciones, y las consecuencias de política pública para el desarrollo de habilidades que conectan la educación y el empleo. 2016. Wendy Cunningham y Paula Villaseñor. *World Bank Research Observer* 31(1): 102–34. (Una versión anterior de este artículo fue publicada en 2014 como *World Bank Policy Research Working Paper* 6853.)

Los educadores creen que están preparando adecuadamente a los jóvenes para el mercado laboral, mientras que al mismo tiempo los empleadores lamentan la falta de habilidades de los estudiantes. Una posible fuente de dicha discrepancia en percepciones es que los empleadores y educadores tienen diferentes interpretaciones de los tipos de habilidades valoradas en el mercado laboral. Basándose en la literatura de la economía y la psicología para definir cuatro conjuntos de habilidades—socioemocionales, cognitiva básicas, cognitiva avanzadas, y técnicas—este artículo revisa la literatura que mide cuantitativamente la demanda de habilidades de los empleadores, como se reporta en encuestas de valoraciones. Una muestra de 27 estudios revela notable consistencia en todo el mundo en términos de las competencias exigidas por los empleadores. Aunque los empleadores valoran todos los conjuntos de habilidades, su demanda de habilidades socioemocionales y habilidades cognitivas avanzadas es mayor que su demanda de habilidades cognitivas básicas o técnicas. Estos resultados son robustos a lo largo de las regiones del mundo, industrias, ocupaciones y niveles de educación. Los empleadores perciben que las mayores brechas están en términos de habilidades cognitivas avanzadas y socioemocionales. Estos resultados señalan la necesidad de reconceptualizar el papel del sector público en la preparación de los niños para su transición futura al mercado laboral. Sostiene que la formación técnica no es equivalente a la capacitación para el trabajo; más bien, que deben incluirse en los programas escolares desde las edades más tempranas a una amplia gama de habilidades, muchas de las cuales se enseñan más apropiadamente antes del comienzo de la vida laboral. El hecho de que las habilidades más valoradas por los empleadores—habilidades socioemocionales y habilidades cognitivas avanzadas—son en gran parte aprendidas o refinadas en la adolescencia, es motivo para apoyar una formación de carácter más general en la escuela secundaria hasta que estas habilidades se formen. El sector público también puede proporcionar herramientas de programación e incentivos a los actores fuera del circuito escolar, es decir a los padres y los empleadores, para inducirlos a invertir en el proceso de desarrollo de habilidades.

Habilidades cognitivas y no-cognitivas para el mercado laboral de Perú: Resolviendo errores de medición a través de estimaciones de habilidades latentes. 2016. Wendy Cunningham, Mónica Parra Torrado, y Miguel Sarzosa. Policy Research Working Paper 7550, Banco Mundial, Washington, DC.

La evidencia de datos de países desarrollados sugiere que las habilidades cognitivas y no-cognitivas contribuyen a mejores resultados en el mercado laboral. Este artículo prueba esta hipótesis en un país en desarrollo mediante el uso de una base de datos a nivel individual que incorpora módulos para medir habilidades cognitivas y no-cognitivas. Este artículo estima un modelo estructural latente con heterogeneidad no-observable para capturar plenamente las habilidades, en lugar de sólo mediciones de habilidades. También se aplican técnicas estándares de mínimos cuadrados ordinarios para su comparación. El análisis confirma que las habilidades cognitivas y no-cognitivas se correlacionan positivamente con una gama amplia de resultados laborales en el Perú. En particular, las habilidades cognitivas (en particular la fluidez verbal y las habilidades numéricas) se correlacionan positivamente con salarios y con la probabilidad de ser un trabajador asalariado, un trabajador administrativo, o un trabajador formal. Los resultados son robustos a la metodología utilizada. Los patrones son menos uniformes para las habilidades no-cognitivas. Por ejemplo, la perseverancia en el esfuerzo (*grit*, en inglés) es significativamente relevante en la mayoría de los resultados, independientemente de la metodología utilizada, pero la plasticidad—una combinación de apertura a la experiencia y estabilidad emocional—se correlaciona sólo con la probabilidad de estar empleado y solamente cuando se usa el modelo estructural latente. Utilizando el método de mínimos cuadrados ordinarios se encuentra también que las habilidades no-cognitivas desagregadas relacionadas con la amabilidad, la cooperación, la estabilidad emocional, y apertura a la experiencia son importantes, sobre todo para explicar los niveles de salario. Los diferentes resultados derivados de las metodologías de mínimos cuadrados ordinarios y el modelo estructural con habilidades latentes sugieren la presencia de un sesgo de medición fuerte para la mayoría la medición de habilidades no-cognitivas. Estos resultados, aunque son sólo correlacionales debido al uso de una sola encuesta transversal, sugieren que los esfuerzos recientes por el gobierno peruano para incorporar el desarrollo de habilidades no-cognitivas en los programas escolares están justificados.

Más allá de las calificaciones: Retornos a las habilidades cognitivas y socioemocionales en Colombia. 2015. Pablo A. Acosta, Noël Muller, y Miguel Sarzosa. Policy Research Working Paper 7430, Banco Mundial, Washington, DC.

Este artículo examina la relación entre habilidades individuales y los resultados del mercado laboral para la población en edad de trabajar en las zonas urbanas de Colombia. Utilizando una encuesta de hogares especialmente diseñada para este propósito en el 2012, se encuentra que las habilidades cognitivas (aptitudes para realizar tareas mentales como la comprensión o el razonamiento) y socioemocionales (rasgos de personalidad y comportamientos) se asocian con resultados favorables en el mercado laboral dentro del contexto colombiano, aunque tienen diferentes papeles. Las habilidades cognitivas se correlacionan fuertemente con un mayor nivel de ingresos, con la probabilidad de tener un trabajo formal, y con tener un trabajo más calificado. Por el contrario, las habilidades socioemocionales parecen tener poca influencia directa sobre estos resultados, pero desempeñan un papel más importante para explicar la participación en el mercado laboral. Ambos tipos de habilidades, especialmente las habilidades cognitivas, están fuertemente asociadas con la educación terciaria. El análisis aplica técnicas econométricas estándares como punto de referencia y estimaciones estructurales para corregir el error de medición en la construcción de las medidas de habilidades.

Grupos étnicos y retornos en el mercado laboral para las habilidades cognitivas y socioemocionales en las áreas urbanas de Bolivia. 2015. Juan D. Barón, Miguel Sarzosa, y José Mola. Documento borrador.

Utilizando una encuesta de hogares especialmente diseñada para este propósito en el 2012, este artículo estima los retornos a las habilidades cognitivas y socioemocionales en los resultados en el mercado laboral y de educación para distintos grupos étnicos en las áreas urbanas de Bolivia. Los resultados de estimación de máxima verosimilitud estructural, que toma en cuenta la naturaleza latente de las habilidades, indican que: (a) independientemente de su grupo de origen étnico, las habilidades cognitivas y socioemocionales importan para los resultados educativos y el mercado laboral en las áreas urbanas de Bolivia, con habilidades cognitivas que parecen ser más importantes para los resultados del mercado laboral que las habilidades socioemocionales; (b) los perfiles de habilidades de los grupos indígenas y no indígenas son diferentes para ambos tipos de habilidades, y (c) existe una heterogeneidad sustancial en la relación entre los resultados del mercado laboral y habilidades por grupo étnico.

Habilidades y resultados en el mercado laboral en El Salvador. 2015. Ana María Oviedo y Noël Muller. Documento borrador.

¿Los adultos con niveles más altos de habilidades cognitivas y socioemocionales logran mejores resultados en términos del mercado laboral y de la educación terciaria en El Salvador? Utilizando datos de la encuesta de habilidades de El Salvador de 2013, este artículo encuentra que ambos tipos de habilidades están asociadas con los resultados positivos en el mercado laboral, especialmente las habilidades socioemocionales. Las habilidades socioemocionales relacionadas al logro de metas (persistencia, apertura a la experiencia) y manejo de emociones (estabilidad emocional, toma de decisiones) están en gran parte positivamente correlacionadas con indicadores relacionados a trabajos de mayor calidad (ingresos más altos, empleo formal, y ocupación altamente capacitada). La amabilidad está negativamente correlacionada con los ingresos laborales, un patrón que también se observa para el caso de Perú y para las mujeres en Alemania. Por el contrario, el uso de operaciones matemáticas complejas en el trabajo y en la vida diaria (una aproximación para cuantificar las habilidades cognitivas) están sólo relacionados con tener una ocupación altamente capacitada, y no con ingreso más altos ni con el grado de formalidad del trabajo. Tanto las habilidades cognitivas (uso de la aritmética) y socioemocionales (persistencia, perseverancia, amabilidad, y toma de decisiones) se correlacionan fuertemente con el empleo y la participación en una actividad productiva (trabajar, buscar trabajo, o estudiar). Ambos tipos de habilidades están también fuertemente correlacionadas con tener una educación terciaria, aunque a través de un conjunto diferente de habilidades socioemocionales (apertura a la experiencia, amabilidad, y hostilidad). A modo de cautela, las correlaciones de medidas de habilidades socioemocionales con los resultados del mercado laboral y educación terciaria podrían estar sobrestimadas debido la ausencia de mediciones robustas de habilidades cognitivas (tales como la prueba de capacidad de lectura de las encuestas de habilidades STEP).

América Latina ha registrado un crecimiento notable en materia de años de educación de su población en las últimas dos décadas, pero esta educación no ha podido rendir los beneficios esperados. Un gran número de estudios y debates de política sugieren que la cantidad de educación no es una métrica adecuada de adquisición de capital humano. Más bien, las habilidades de los individuos—lo que la gente realmente sabe y puede hacer— deben ser los objetivos últimos de las políticas y su desarrollo ser promovido a lo largo de todo el ciclo de vida. La evidencia global indica que los empleadores requieren de ambas habilidades cognitivas y socioemocionales y que ambos tipos de habilidades están asociadas con una diversidad de resultados positivos de en el mercado laboral y en logros educativos.

Mentes y comportamientos en el trabajo: Fomentando las habilidades socioemocionales para el mercado laboral de América Latina presenta nueva evidencia empírica sobre el rol que juegan las habilidades cognitivas y socioemocionales en los mercados laborales de Bolivia, Colombia, El Salvador, y Perú. Este libro compara además estos nuevos resultados con aquellos identificados en otros estudios similares, tanto en América Latina como en países de ingresos altos como referencia. Los resultados expuestos en este libro no solo demuestran que las habilidades cognitivas son recompensadas en el mercado laboral, en términos de ingresos más altos y una mayor probabilidad de tener un trabajo formal en América Latina, sino que también lo son las habilidades socioemocionales. Además, las habilidades socioemocionales parecen tener un efecto particularmente fuerte sobre la participación laboral y la asistencia a la educación terciaria como una plataforma para construir conocimiento. *Mentes y comportamientos en el trabajo* también presenta un marco de política para el desarrollo de habilidades, haciendo referencia a la literatura de la psicología del desarrollo acerca de cuándo las personas están neurobiológicamente, socioemocionalmente y situacionalmente listas para el desarrollo de habilidades socioemocionales. El libro también proporciona ejemplos de intervenciones que combinan aprendizaje socioemocional y desarrollo cognitivo.

Este libro será de particular importancia para los responsables de implementar políticas públicas, investigadores y cualquier persona interesada en el desarrollo humano, en América Latina y en otras regiones del mundo. En particular, este libro será particularmente valioso para aquellas mentes curiosas que se preguntan cómo nuestras capacidades mentales y comportamientos pueden influenciar las trayectorias educativas y laborales de las personas, cómo fomentar estas habilidades a lo largo de nuestras vidas.

