



EL FUTURO DE LA PRODUCTIVIDAD

El crecimiento de la productividad es el principal impulsor de los niveles de vida. Ahora bien, la productividad se ha desacelerado a partir del año 2000, incluso antes de la crisis, en parte como consecuencia de una ralentización en la difusión de las innovaciones punteras mundiales a otras empresas. Las reformas de políticas pueden contribuir a reactivar la maquinaria de la difusión, optimizar el uso de recursos escasos –especialmente las competencias– y en general despejar la senda hacia un incremento de la productividad.

Esta Nota sobre Políticas Públicas se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y las conclusiones formuladas en ella no necesariamente corresponden a las opiniones oficiales de la Organización o a las de los gobiernos de sus países miembros.

Conclusiones principales

La desaceleración de la productividad en la última década ha suscitado temores acerca de las perspectivas de crecimiento a largo plazo. Sin embargo, el futuro de la productividad es muy incierto, existiendo opiniones contradictorias en cuanto al potencial de la innovación para seguir impulsando el crecimiento.

En este contexto, los países deberían tratar de aprovechar fuentes de crecimiento de la productividad que presenten un potencial de mejora extenso y seguro. A este respecto, cabe señalar dos fuentes fundamentales.

En primer lugar, el crecimiento futuro dependerá de la capacidad de aprovechar el potencial de la difusión del conocimiento, que fue el motor del incremento de la productividad durante gran parte del siglo XX:

- El aumento de la productividad de las empresas más eficientes a nivel mundial siguió siendo sólido en el siglo XXI, pero la brecha entre las empresas de elevada productividad y las demás se ha ido ampliando con el tiempo. Esta creciente brecha suscita la pregunta de por qué conocimientos y tecnologías aparentemente accesibles no se difunden entre todas las empresas.
- Esa difusión viene determinada por cuatro factores –conectividad global, experimentación con nuevas ideas, inversión en capital basado en el conocimiento (CBC) y eficiencia en la asignación de los recursos–, en los que las políticas influyen intensamente.

En segundo lugar, existe un amplio margen para reforzar la productividad y reducir las desigualdades mediante una mejor concordancia entre competencias y puestos de trabajo, y en general promoviendo la expansión de las empresas más productivas:

- Aproximadamente una cuarta parte de los trabajadores señalan un desajuste entre sus competencias y las que se requieren para desarrollar su trabajo. En algunas economías,

una mejor utilización del talento podría traducirse en un incremento de hasta un 10% de la productividad laboral.

- Los beneficios agregados de la difusión se intensifican con unas políticas que fomenten el crecimiento de las empresas más productivas. No obstante, las empresas más avanzadas a menudo presentan unos niveles de productividad próximos a los de las empresas punteras globales, pero su impacto agregado puede verse amortiguado si son de pequeño tamaño.

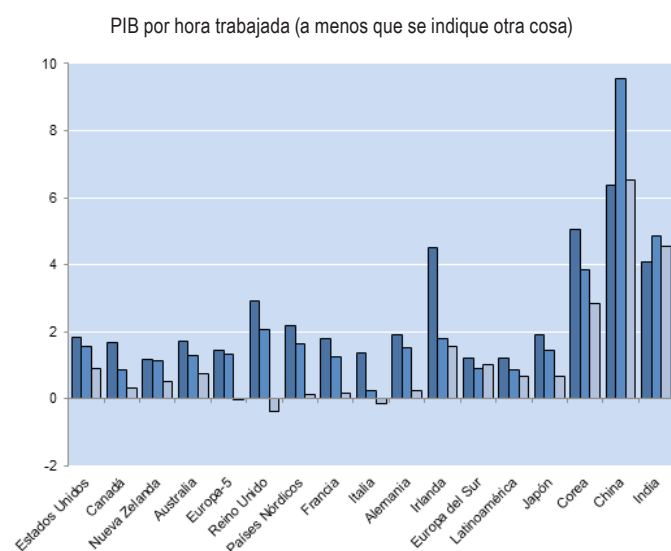
Entre las políticas dirigidas a promover el incremento de la productividad, se encuentran las siguientes:

- Unas reformas de los mercados de bienes y servicios y de la legislación concursal que no penalicen excesivamente el concurso de acreedores pueden facilitar la difusión al mejorar: i) los incentivos de las empresas para experimentar; ii) la asignación de los recursos (por ejemplo, las competencias); y iii) los beneficios potenciales de la participación en cadenas de valor mundiales.
- Unas políticas que no obstaculicen la movilidad laboral pueden estimular la expansión de las empresas productivas, en parte reduciendo el desajuste de competencias.
- Es necesaria la inversión pública en investigación básica con objeto de respaldar la aparición continua de innovaciones revolucionarias, pero tanto el sector público como el privado están destinando menos fondos a investigación básica. Se requieren mecanismos de difusión del conocimiento para transferir esa investigación a otros operadores.
- Unas reglas de juego uniformes que no favorezcan a las empresas tradicionales en detrimento de los nuevos entrantes son decisivas, pero en muchas políticas frecuentemente no se tiene en cuenta esta cuestión.

Productividad: ahora más que nunca

La productividad consiste en “trabajar de forma más inteligente”, no en “trabajar más intensamente”: refleja la capacidad de producir más mejorando la organización de los factores de producción gracias a nuevas ideas, innovaciones tecnológicas y nuevos modelos de negocio. Innovaciones tales como la máquina de vapor, la electricidad, y la digitalización han propiciado cambios radicales en la producción de bienes y servicios, incrementando además los niveles de vida, el bienestar y el tiempo de ocio. Por estos motivos, las diferencias de renta per cápita entre países reflejan principalmente déficits de productividad. Sin embargo, en la última década el aumento de la productividad se ha desacelerado en la mayoría de los países de la OCDE (gráfico 1), despertando temores a un crecimiento persistentemente bajo. En este contexto, el presente artículo expone algunos factores que obstaculizan el aumento de la productividad y plantea políticas para reactivarlo en nuestras economías.

Gráfico 1: El crecimiento de la productividad empezó a desacelerarse incluso antes de la crisis



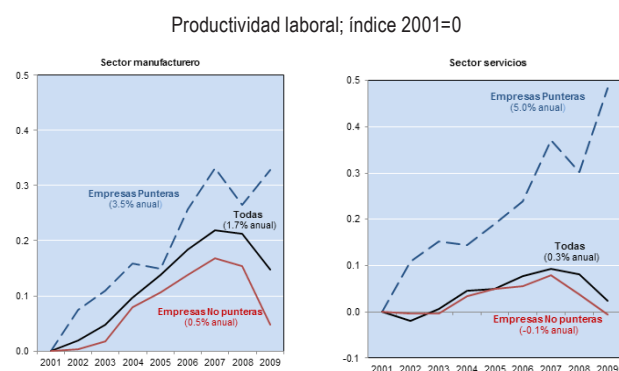
Notas: Las tasas de crecimiento del período son las medias anuales. Los grupos de países se agregan utilizando ponderaciones PIB-PPA. Europa-5 comprende: Austria, Bélgica, Luxemburgo, Países Bajos y Suiza; Países nórdicos incluye: Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia; Europa del Sur comprende: Grecia, Portugal y España; y América Latina comprende: Brasil, Chile y México. Los datos de productividad laboral de China e India se refieren al PIB por trabajador. Fuente: Cálculos de la OCDE basados en la Base de Datos Económicos de la Conference Board.

En las próximas décadas, la productividad será el principal motor del crecimiento. Ahora bien, las perspectivas sobre el aumento futuro de la productividad son objeto de intenso debate. Hay quien sostiene que todos los frutos maduros se han recogido ya, la revolución de las tecnologías de la información ya ha cubierto su recorrido, mientras que otros prometedores avances en biotecnología o procesos industriales altamente automatizados están aún distantes. Otros aseguran que la revolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones sigue avanzando con paso firme, acompañada de cambios drásticos en la índole de la producción, todo lo cual favorece la aparición de nuevos modelos de negocio revolucionarios que van a hacer posible una nueva oleada de innovación e incremento de la productividad en toda la economía.

La avería de la maquinaria de difusión

Nuevos estudios de la OCDE muestran que la principal causa de la ralentización de la productividad no es tanto una desaceleración en la innovación de las empresas más avanzadas a nivel mundial, sino una disminución de la velocidad a la que las innovaciones se difunden por todo el sistema económico – una avería de la maquinaria de difusión. El aumento de la productividad de las empresas más eficientes a nivel mundial siguió siendo sólido en el siglo XXI, pese a la ralentización de la productividad agregada, pero la brecha entre esas empresas de elevada productividad y las demás se ha ido ampliando con el tiempo. A partir del año 2000, la productividad laboral en el sector industrial tecnológico de vanguardia se incrementó a una tasa media anual del 3,5%, frente a sólo un 0,5% en las empresas no vanguardistas, siendo esta diferencia aún más pronunciada en el sector servicios (gráfico 2).

Gráfico 2: Sólido crecimiento de las empresas más productivas a nivel mundial, pero la propagación a otras empresas ha sido escasa



Notas: La curva “Empresas punteras” indica la productividad laboral media de las 100 empresas más productivas del mundo en cada sector de dos dígitos. La curva “Empresas no punteras” indica la media de todas las demás empresas. “Todas las empresas” es el total del sector. La tasa de crecimiento anual medio se muestra entre paréntesis.

Fuente: Andrews, D., C. Criscuolo y P. Gal (2015). “Frontier firms, technology diffusion and public policy: micro evidence from OECD countries”, OCDE Mimeo.

La fortaleza comparativa de esas empresas punteras globales refleja su capacidad de innovar e integrar de forma óptima el capital humano, tecnológico y organizativo en los procesos productivos a lo largo de las cadenas de valor mundiales y aprovechar el potencial que ofrece la digitalización para divulgar y reproducir rápidamente ideas de vanguardia.

Lo que es más importante, la creciente brecha entre las empresas de alta productividad y las demás suscita interrogantes fundamentales acerca de los obstáculos que impiden que todas las empresas adopten unas innovaciones aparentemente bien conocidas y reproducibles. El crecimiento futuro dependerá de la capacidad de aprovechar el potencial de la difusión del conocimiento, que fue el motor del incremento de la productividad durante gran parte del siglo XX. Esto cobra especial importancia en el sector servicios, ya que representa una proporción creciente de la actividad económica y algunos servicios como logística, finanzas y comunicaciones son el lubricante que engrasa las ruedas de la globalización. Reactivar la maquinaria de difusión fomentará asimismo un crecimiento inclusivo. La ampliación de la desigualdad salarial registrada parece reflejar la creciente dispersión de los salarios medios que abonan las distintas

empresas, lo que indica que elevar la productividad de las empresas más rezagadas podría mejorar la igualdad salarial.

Barreras a la difusión

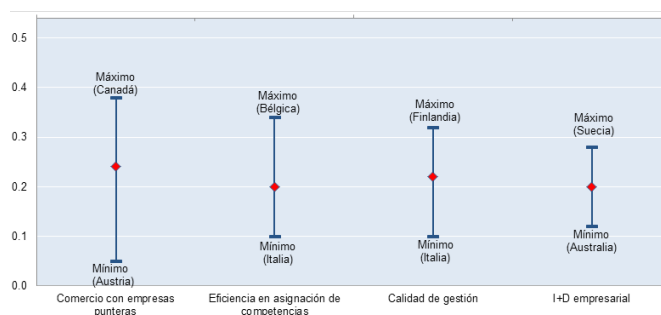
Las innovaciones punteras mundiales no se difunden de forma inmediata ni inexorable a todas las empresas. En un primer momento, las innovaciones sólo son accesibles a las empresas más productivas de una economía. Incluso así, estas innovaciones punteras tienen que ser adaptadas a las circunstancias nacionales, por parte de empresas de vanguardia nacionales, y sólo entonces podrán ser adoptadas por las más rezagadas. Este proceso de difusión está determinado por varios factores fundamentales:

- Las relaciones globales a través del comercio, la inversión extranjera directa, la participación en cadenas de valor mundiales y la movilidad internacional de los trabajadores cualificados posibilitan la difusión del conocimiento desde las empresas punteras globales a las empresas punteras nacionales: Una mayor competencia refuerza los incentivos para adoptar prácticas óptimas.
- La experimentación de las empresas –especialmente las nuevas entrantes– con nuevas tecnologías y modelos de negocio.
- Inversiones en I+D, competencias, know-how de organización (es decir, calidad de gestión) y otras formas de capital basado en el conocimiento a fin de que las economías puedan absorber, adaptar y aprovechar todas las ventajas de las nuevas tecnologías.
- Reasignación eficiente de los recursos escasos con objeto de sustentar el crecimiento de las empresas más innovadoras. Este punto es especialmente decisivo, ya que las empresas han de alcanzar un tamaño suficiente para hacer frente a los costes fijos de entrada en los mercados mundiales y a fin de incentivar la experimentación, facilitando la expansión de las ideas fructíferas.

En los países de la OCDE las situaciones difieren mucho en relación con estos factores estructurales, de forma que la difusión a las empresas se lleva a cabo más fácilmente en algunas economías que en otras. El gráfico 3 presenta estimaciones sobre la forma en que una aceleración de un 2% del crecimiento de la productividad en empresas punteras globales –lo que equivale aproximadamente a la cifra registrada en Estados Unidos durante el boom de las TIC a finales de la década de los noventa– se propaga a las economías en función de estos factores. Por ejemplo, los países con un comercio muy intenso con una economía puntera (por ejemplo, Canadá) conseguirían, como consecuencia de una difusión más rápida, un incremento de la productividad anual superior en 0,35 puntos porcentuales a un país con menores intercambios comerciales de ese tipo (por ejemplo, Austria). El incremento de la eficiencia en la asignación de competencias, la inversión en I+D y la calidad de gestión presentan unos efectos similares, con unas ganancias significativas desde un punto de vista económico, especialmente teniendo en cuenta que el crecimiento medio de la productividad total de los factores (PTF) fue de sólo un 0,5% anual en el período comprendido entre 1995 y 2007.

Gráfico 3: Factores estructurales que determinan la difusión de la productividad desde las empresas punteras globales

Estimación del efecto propagador de la innovación puntera (% anual) asociado a un incremento de un 2% en el crecimiento de la PTF de las empresas punteras globales



Notas: El gráfico muestra cómo la sensibilidad del incremento de la PTF ante los cambios del crecimiento de empresas punteras varía en función de las políticas. El diamante hace referencia al efecto propagador estimado de las innovaciones que se deriva de un crecimiento del 2% de la PTF en empresas punteras en torno al nivel medio de la política. La indicación "mínimo" (máximo) señala el país en el que el indicador estructural presenta un menor (mayor) valor en un año de referencia determinado.

Fuente: A. Saia, D. Andrews y S. Albrizio (2015), "Productivity spillovers from the global frontier and public policy: industry level evidence", Documento de trabajo del Departamento Económico de la OCDE, n.º. 1238.

Asignación ineficiente

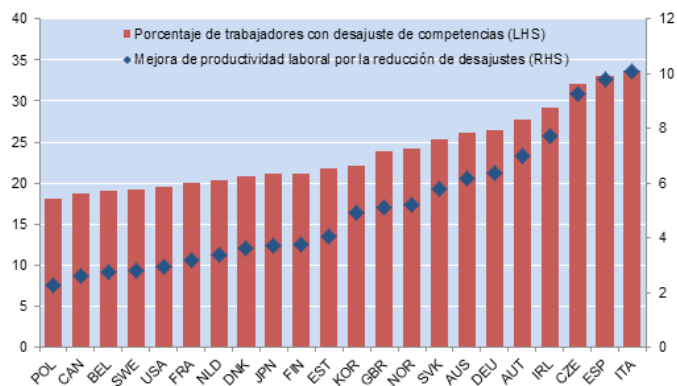
Además de promover la difusión de las mejoras de la productividad desde los sectores más avanzados, una asignación eficiente de recursos produce importantes efectos directos en el aumento de la productividad. Cuanto mayores sean las empresas más productivas, más repercutirá su positivo desempeño en el crecimiento económico general. Desgraciadamente, las empresas más productivas y dinámicas no siempre se expanden hasta alcanzar un tamaño óptimo. En algunas economías, las empresas más avanzadas presentan unos niveles de productividad próximos a las empresas punteras mundiales, pero están infradimensionadas.

Un elevado desajuste de competencias supone una restricción importante para la expansión de las empresas innovadoras. En promedio entre países, aproximadamente una cuarta parte de los trabajadores señalan un desajuste entre las competencias que poseen y las requeridas para su trabajo –es decir, están sobrecualificados o infracualificados–, si bien esta cifra se aproxima a un tercio en Italia, España y la República Checa (gráfico 4). La sobrecualificación es en general más habitual que la infracualificación, presentando la primera una probabilidad dos veces y media superior a la segunda.

Un alto desajuste de competencias se asocia a una evolución inferior de la productividad laboral, siendo especialmente costosa la sobrecualificación. Cuando la mano de obra cualificada es fija y escasa, el hecho de que trabajadores de alta cualificación estén retenidos en empresas relativamente poco productivas hace más difícil que las más productivas capten a los empleados necesarios para su expansión. Esto es lo que suele suceder en sectores con una alta proporción de trabajadores sobrecualificados. Los nuevos datos obtenidos por la OCDE ponen de manifiesto que un mejor uso del talento humano en los países en los que el desajuste de competencias es muy alto, como Italia y España, podría impulsar la productividad laboral en aproximadamente un

10% (gráfico 4). De este modo, podría estrecharse en una quinta parte aproximadamente la brecha de productividad laboral entre Italia y Estados Unidos (o Suecia). La disminución de los desajustes –especialmente la sobrecualificación– puede estimular también un crecimiento inclusivo, ya que una mayor concordancia entre competencias y puestos de trabajo eleva la productividad laboral, con margen para subidas salariales, y reduce el riesgo de que las competencias infrautilizadas se deprecien rápidamente.

Gráfico 4: Amplio margen para impulsar la productividad reduciendo el desajuste de competencias



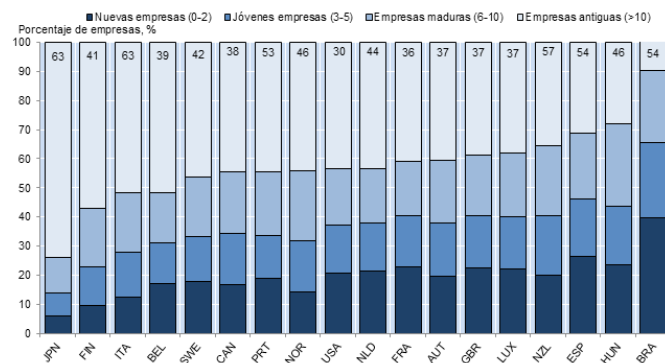
Notas: La cifra indica el porcentaje de trabajadores con sobrecualificación o infracualificación y una simulación de la mejora de la asignación eficiente como consecuencia de una reducción del desajuste de competencias en cada país hasta el nivel óptimo de desajuste. Las cifras se basan en los cálculos de la OCDE utilizando Survey of Adult Skills (2012) (Estudio de competencias de adultos).

Fuente: Adalet McGowan, M y D. Andrews (2015), "Labour market mismatch and labour productivity: Evidence from PIAAC data", Documento de trabajo del Departamento Económico de la OCDE, n.º 1209.

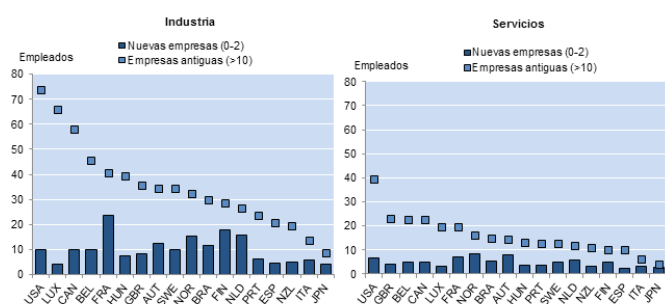
Con frecuencia, las tasas elevadas de desajuste de capacidades coinciden con la existencia de un gran número de empresas pequeñas y antiguas. Estas empresas son a menudo poco eficientes y suelen ser perjudiciales para la productividad agregada, ya que absorben recursos valiosos limitando con ello el crecimiento de empresas más innovadoras. En realidad, es crucial que las empresas jóvenes puedan crecer rápidamente o salir del mercado. Si languidecen durante demasiado tiempo, se desperdician recursos. En este contexto, las diferencias entre países en cuanto a la antigüedad y tamaño de las empresas son especialmente significativas. Por ejemplo, sólo un 22% de las pequeñas empresas de Finlandia –que representan un 41% del empleo total– pueden clasificarse como "jóvenes" (es decir, con una antigüedad inferior a 5 años), en comparación con un 50% en Estados Unidos y otros países (gráfico 5, cuadro A). Probablemente, ello refleja la incapacidad de crecer en escala y el hecho de que las empresas de bajo potencial pueden subsistir cuando la selección del mercado es débil, de forma que las diferencias entre países dan lugar a los distintos tamaños relativos de las empresas nuevas y antiguas. Mientras que en Estados Unidos las empresas antiguas tienen un tamaño siete veces mayor que las de nueva creación, este ratio desciende a poco más de dos veces en Italia y Noruega, y por debajo de dos en Francia, Finlandia o los Países Bajos (gráfico 5, cuadro B).

Gráfico 5: La intensidad de la selección del mercado y el crecimiento posterior varía entre países

A: La existencia de muchas empresas pequeñas y antiguas apunta a una selección del mercado menos intensa en ciertos países



B: Crecimiento tras la entrada – tamaño medio de empresas jóvenes y antiguas



Notas: El cuadro A muestra la proporción de empresas, por grupo de antigüedad, en el número total de pequeñas empresas y microempresas (por debajo de 50 empleados). Las cifras en la parte superior del gráfico muestran la proporción de pequeñas empresas en el total de empresas. El cuadro B indica el tamaño medio de las nuevas empresas (de 0 a 2 años de antigüedad) y de las empresas de más de 10 años.

Fuente: Criscuolo, Gal y Menon (2014).

Políticas para reactivar el crecimiento de la productividad

Mantener en marcha el motor de la innovación

Aunque el aumento de la productividad en las empresas de vanguardia parece suficientemente sólido, es crucial contar con un marco de políticas que incentive la innovación puntera. En efecto, dado el declive general de la tasa de creación de nuevas empresas y el envejecimiento de las empresas a la vanguardia de la productividad global –que podría augurar una desaceleración de la aparición de innovaciones radicales y del futuro crecimiento de la productividad– es urgente establecer incentivos para la innovación.

- Una financiación pública más cuantiosa y eficiente de la investigación básica es decisiva para ampliar las fronteras globales y compensar la inversión inherentemente escasa en investigación básica como consecuencia de la apropiación parcial de las invenciones resultantes. Esta cuestión reviste una importancia especial, ya que los fondos públicos para la innovación se destinan cada vez más a modalidades de investigación aplicada. Habida cuenta del estricto entorno fiscal, será más fácil conseguirlo si los países comparten los costes y riesgos de la investigación a través de una colaboración más estrecha.

- Ahora bien, ampliar fronteras pasa también necesariamente por permitir experimentar con nuevos modelos de negocio y tecnologías transformadoras. Dado que la innovación avanza mediante ensayo y error, los fracasos deben considerarse como una oportunidad de aprender y recuperarse, en lugar de verlos como el final del juego. En consecuencia, el marco normativo debe permitir prosperar a las empresas con éxito y, al mismo tiempo, salir del mercado a aquellas en declive, a fin de que puedan liberarse los recursos escasos que sustentarán el crecimiento de las empresas con éxito.

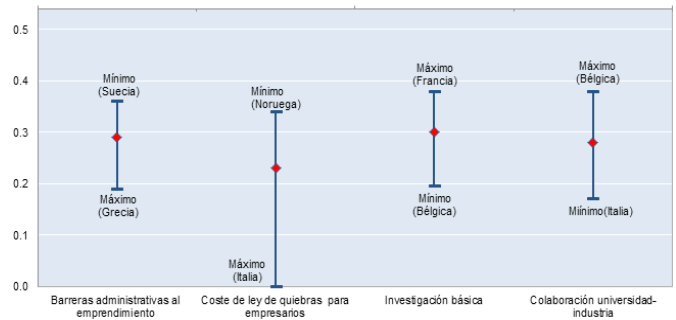
Reactivación de la maquinaria de difusión

Asegurar las perspectivas de crecimiento futuro depende de explotar el potencial de la difusión del conocimiento. Para ello se requiere un marco de políticas que estimulen la investigación básica y la experimentación, y que promueva:

- Reformas que fomenten la competencia en los mercados de bienes y servicios**, especialmente en el sector servicios, ofreciendo incentivos a las empresas para adoptar mejores tecnologías y perfeccionar el desempeño en la gestión. Según las estimaciones del gráfico 6, con una aceleración de 2 puntos porcentuales en el crecimiento de las empresas de vanguardia, los países con escasas barreras administrativas al emprendimiento (por ejemplo, Suecia) conseguirían un incremento del crecimiento anual de la PTF en torno a 0,2 puntos porcentuales superior que los países en los que tales barreras son relativamente altas (por ejemplo, Grecia). Tales reformas contribuirán asimismo a recortar costes y mejorar la calidad de los bienes y servicios, lo que ampliará los beneficios de la participación en las cadenas de valor mundiales.
- Una colaboración más estrecha y fuerte entre empresas y universidades** para: i) permitir a las empresas, especialmente las más pequeñas, aprovechar las relaciones de las universidades con el conocimiento global de vanguardia, y ii) ofrecerles acceso a laboratorios de investigación, maquinaria avanzada, conocimiento y competencias que no podrían conseguir de otro modo.
- Unas reglas de juego uniformes que no favorezcan a las empresas tradicionales en detrimento de los nuevos entrantes.** Muchas medidas, desde medioambientales a fiscales, están concebidas para favorecer a las empresas tradicionales. En materia de políticas de innovación, es importante que los incentivos fiscales a la I+D se estructuren de forma que sean igualmente accesibles por las empresas tradicionales y las empresas jóvenes y nuevas. En efecto, muchas empresas jóvenes innovadoras sufren pérdidas en los primeros años de un proyecto de I+D y por tanto no se beneficiarán de un programa a menos que prevea el reembolso inmediato de gastos en I+D o permita que tales empresas trasladen las pérdidas correspondientes a ejercicios posteriores para deducirlas de futuras deudas tributarias.

Gráfico 6: Factores de las políticas que determinan la difusión de la productividad desde las empresas punteras globales

Estimación del efecto propagador de la innovación puntera (% anual) asociado a un incremento de un 2% en el crecimiento de la PTF de las empresas punteras globales



Notas: El gráfico muestra cómo la sensibilidad del incremento de la PTF ante los cambios del crecimiento de empresas punteras varía en función de las políticas. El diamante hace referencia al efecto propagador estimado de las innovaciones que se deriva de un crecimiento del 2% de la PTF en empresas punteras en torno al nivel medio de la política. La indicación "mínimo" (máximo) señala el país en el que el indicador político presenta un menor (mayor) valor en un año de referencia determinado.

Fuente: A. Saia, D. Andrews y S. Albrizio (2015), "Productivity spillovers from the global frontier and public policy: industry level evidence", Documento de trabajo del Departamento Económico de la OCDE, n.º. 1238.

Los beneficios agregados de la difusión se intensificarán con unas políticas que fomenten el crecimiento de las empresas más productivas. Las reformas fundamentales para promover un crecimiento sólido son las que **incrementan la competencia en los mercados de bienes y servicios**. Por otra parte, las reformas que disminuyen el desajuste de competencias y la escasez de capital riesgo son importantes, ya que la debilidad del crecimiento empresarial es consecuencia a menudo de las dificultades con las que se encuentran las firmas innovadoras para captar a los trabajadores cualificados y el capital que necesitan para expandirse. Las políticas pueden aprovechar tres vías a fin de potenciar la productividad mediante una asignación más eficiente de recursos, en especial los recursos humanos.

En primer lugar, **las políticas que promueven la salida del mercado de las empresas ineficientes** –como una legislación concursal que no penalice excesivamente la quiebra empresarial– pueden reducir la probabilidad de que queden atrapados recursos valiosos en empresas ineficientes. Por ejemplo, flexibilizar la legislación concursal desde un nivel tan restrictivo como el de Italia –en donde el desajuste de competencias y la proporción de empresas antiguas y pequeñas son muy altos (véanse los gráficos 4-5) – hasta un nivel medio como el de Canadá se asocia a una reducción de 10 puntos porcentuales en el desajuste. Ello facilita a su vez una difusión más eficiente del conocimiento (gráfico 6). Las reformas de los mercados de productos pueden contribuir también a una asignación más eficiente de competencias y recursos en general, a través de presiones competitivas más intensas.

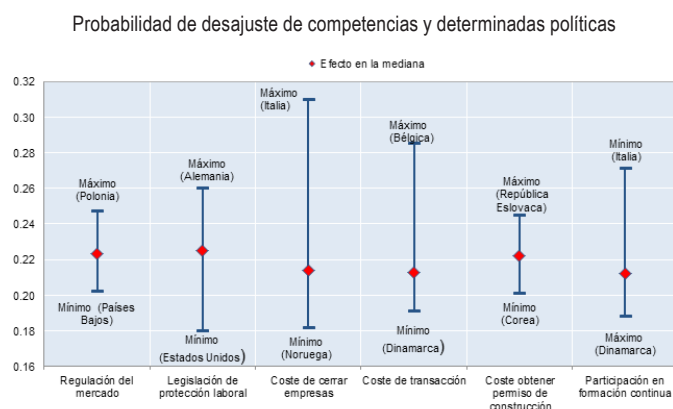
En segundo lugar, **las políticas que facilitan la movilidad laboral** pueden disminuir considerablemente una asignación ineficiente de recursos, en particular de la mano de obra y de las competencias, con objeto de sustentar el crecimiento de las empresas más productivas (gráfico 7).

Por ejemplo, en lo que respecta a la asignación eficiente de competencias:

- Al crear efectos de inmovilización, los costes de transacción de la compraventa de viviendas –por ejemplo, impuestos de transmisiones y honorarios notariales– pueden agravar el desajuste de competencias a través de una menor movilidad geográfica. Una reducción de los costes de transacción de la compraventa de viviendas desde el nivel máximo (Bélgica) al nivel medio (Finlandia) se asocia a una disminución de 7 puntos porcentuales del desajuste de competencias. Las políticas que limitan la oferta de vivienda, como una normativa estricta en materia de uso del suelo, pueden reducir también el desajuste de competencias proporcionando vivienda más barata y favoreciendo así la movilidad laboral.
- Una flexibilización de la legislación laboral proteccionista desde el nivel máximo (Alemania) hasta el nivel medio se asocia con una disminución aproximada de 3 puntos porcentuales en el desajuste de competencias.

Por último, las políticas de formación continua que adaptan las competencias al progreso técnico pueden impulsar el crecimiento de la productividad al hacer corresponder en mayor medida las competencias con los puestos de trabajo. Por ejemplo, un incremento de la participación en programas de educación continua desde el reducido nivel de Italia hasta el nivel medio de Estonia se asocia con un descenso de 6 puntos porcentuales del desajuste de competencias.

Gráfico 7: La reforma de políticas puede contribuir a reducir los desajustes de competencias



Notas: El punto representa la probabilidad media de la existencia de desajuste, evaluada según la mediana de la política correspondiente y las características individuales, que incluyen edad, estado civil, situación migratoria, género, nivel de educación, tamaño de la empresa, tipo de contrato, y una variable representativa del trabajo a tiempo completo y el trabajo en el sector privado. La distancia entre el punto Min/Max y la mediana es la variación de la probabilidad de un desajuste de competencias asociada con el respectivo cambio de política.

Fuente: Adalet McGowan, M y D. Andrews (2015), "Skill mismatch and public policy in OECD countries", Documento de trabajo del Departamento Económico de la OCDE, n.º 1210.

BIBLIOGRAFÍA ADICIONAL RECOMENDADA

El libro en el que se resume el proyecto es:

Adalet McGowan, M., D. Andrews, C. Criscuolo y G. Nicoletti (2015), *The Future of Productivity* OCDE, París.

Documentos de apoyo y otros estudios pertinentes:

Adalet McGowan, M. y D. Andrews (2015a), "Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data", Documentos de trabajo del Departamento Económico de la OCDE, n.º 1209.

Adalet McGowan, M. y D. Andrews (2015b), "Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries", Documentos de trabajo del Departamento Económico de la OCDE, n.º 1210.

Andrews, D., C. Criscuolo y P. Gal (2015), "Frontier Firms, Technology Diffusion and Public Policy: Micro Evidence from OECD Countries", OCDE, Mimeo.

Andrews, D. y C. Criscuolo (2013), "Knowledge Based Capital, Innovation and Resource Allocation", Documentos de trabajo del Departamento Económico de la OCDE, n.º 1046.

Andrews, D. y F. Cingano (2014), "Public Policy and Resource Allocation: Evidence from Firms in OECD Countries", *Política Económica*, n.º 29(78), pp. 253-296.

Braconier, H., G. Nicoletti y B. Westmore (2014), "Policy Challenges for the Next 50 Years", Documentos de política del Departamento Económico de la OCDE, n.º 9.

Calvino, F., C. Criscuolo y C. Menon (2015), "Cross-country Evidence of Start-Up Dynamics", Documentos de trabajo de ciencia, tecnología e industria, OCDE, n.º 6.

Criscuolo, C., P. Gal y C. Menon (2014), "The Dynamics of Employment Growth: New Evidence from 18 Countries", Documentos de política científica, tecnológica e industrial, n.º 14.

Saia, A., D. Andrews y S. Albrizio (2015), "Public Policy and Spillovers From the Global Productivity Frontier: Industry Level Evidence", Documentos de trabajo del Departamento Económico de la OCDE, n.º 1238.

NOTA CONJUNTA DE POLÍTICA DEL DEPARTAMENTO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y DE LA DIRECCIÓN DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Esta serie de notas tiene por objeto facilitar, a una gama más amplia de lectores, determinados estudios que han sido elaborados para su uso en la OCDE. La presente nota se basa en un estudio conjunto entre el Departamento de Asuntos Económicos y la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Se invita a formular comentarios sobre esta nota y a enviarlos a OCDE, 2 rue André Pascal, 75775 Paris Cedex 16, Francia, o por correo electrónico a Dan.Andrews@oecd.org o Chiara.Criscuolo@oecd.org

La presente nota se denomina:

OCDE (2015), «El Futuro de la Productividad», Nota conjunta de política del Departamento de Asuntos Económicos y de la Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación, julio de 2015.

Tanto este documento como cualquier mapa que se incluya en él no conllevan perjuicio alguno respecto al estatus o la soberanía de cualquier territorio, a la delimitación de fronteras y límites internacionales, ni al nombre de cualquier territorio, ciudad o área.

© OCDE 2015

Se permite copiar, descargar o imprimir material de la OCDE para uso personal, así como incluir extractos de publicaciones, bases de datos y productos multimedia de la OCDE en documentos, presentaciones, blogs, sitios web y materiales docentes propios, siempre y cuando la OCDE reciba adecuado reconocimiento como fuente de información y titular de derechos de autor. Las solicitudes de uso comercial de este material, o para obtener derechos de traducción, deben dirigirse a rights@oecd.org. Las solicitudes de permisos para fotocopiar partes de este material con fines comerciales o de uso público deben dirigirse al Copyright Clearance Center (CCC) en info@copyright.com o al Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) en contact@cfcopies.com.