

**NOTA INFORMATIVA**

# Desajuste de competencias: más de lo que parece a simple vista

## La falta de competencias no es una de las causas del desempleo; Europa está dilapidando su mano de obra más cualificada

La crisis financiera y económica global ha provocado una tasa alarmantemente elevada de desempleo y subempleo en muchos países de la Unión Europea (UE). Sin embargo, las encuestas siguen poniendo de manifiesto que uno de cada tres empresarios tiene problemas para cubrir los puestos vacantes. La última encuesta a las empresas europeas, realizada en la primavera de 2013, revela que cerca del 40 % de ellas tenían dificultades para encontrar personal con las competencias adecuadas. Una encuesta del Eurobarómetro de 2010 puso de relieve que el 33 % de los empresarios declaraban como su principal problema al cubrir las vacantes la falta de candidatos con las competencias adecuadas <sup>(1)</sup>. Una encuesta realizada por Manpower en 2013 también llegó a la conclusión de que, tomando la media de 17 Estados miembros, más del 25 % de los empresarios tenían dificultades para encontrar personal. Cerca del 34 % mencionaba la falta de competencias técnicas y el 19 % consideraba que los candidatos carecían además de las competencias necesarias para el lugar de trabajo.

Muchos empresarios y responsables políticos atribuyen estos problemas a la escasa preparación de los jóvenes recién licenciados y de otros trabajadores. Sostienen que el desajuste de competencias, endémico en las economías europeas, es el responsable de las elevadas tasas de desempleo. Sin embargo, es posible demostrar que existen otros factores distintos de la falta de competencias que explican la coexistencia de un desempleo cada vez mayor con las dificultades para cubrir las vacantes.

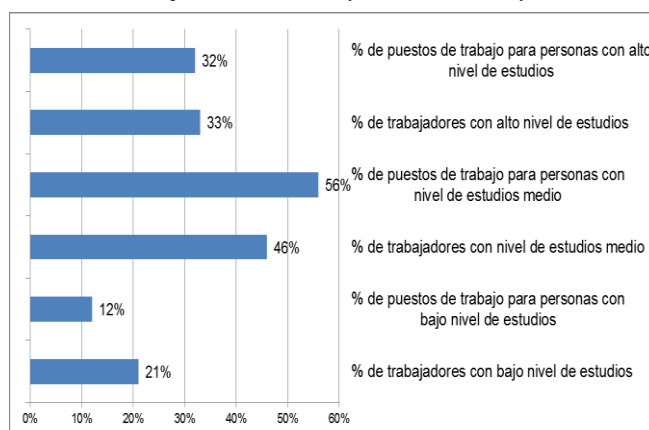
### Desajuste de competencias en el mercado de trabajo

Las imperfecciones de los mercados de trabajo hacen inevitable que todas las economías presenten algún desequilibrio entre la oferta y la demanda de las diferentes competencias.

Las tendencias generales de la oferta y la demanda de competencias apuntan a que en la UE hay más trabajadores con un bajo nivel de estudios que puestos de trabajo para este nivel (figura 1). El número de puestos para los que normalmente se exige una titulación superior se corresponde aproximadamente con el número de trabajadores disponibles con un alto nivel de estudios. En cambio, existe un notable desequilibrio entre el número de empleos que requieren titulaciones de nivel medio y el número de trabajadores

disponibles con este nivel educativo. Generalmente, el mercado de trabajo se adapta a estos desequilibrios.

Figura 1: **Desequilibrios en el mercado de trabajo de la UE, trabajadores adultos (de 25 a 64 años) en 2011**



Fuente: Cedefop, basado en los microdatos de la encuesta de población activa de la UE.

Pero el desajuste de competencias no es solo una cuestión de escasez de mano de obra cualificada. Tiene que ver también con el hecho de que los trabajadores no siempre ocupan puestos que se corresponden con sus competencias y cualificaciones (recuadro 1). Y los datos indican que el actual desajuste no se debe a la falta de mano de obra cualificada. La escasez de la demanda laboral aumenta la competencia por los puestos de trabajo, de forma que la gente está más dispuesta a aceptar trabajos que no se corresponden con su nivel de titulación. En la UE, alrededor del 29 % de los trabajadores altamente cualificados realizan trabajos que requieren normalmente titulaciones de nivel medio o bajo, lo que les convierte en trabajadores 'sobrecualificados'.

Una parte de este desajuste se debe a las preferencias o circunstancias particulares de cada persona. Otra parte tiene carácter temporal, ya que obedece a los cambios de empleo. Sin embargo, cuando el desajuste es importante y se hace permanente, los costes para la economía y el sistema de bienestar social pueden ser significativos. Los trabajadores sobrecualificados corren un mayor riesgo de verse penalizados salarialmente, de no estar satisfechos con su trabajo y de sufrir una mayor rotación que las personas que ocupan puestos de trabajo más ajustados a su titulación. Más de una tercera parte de los trabajadores sobrecualificados, sobre todo los grupos vulnerables y especialmente los inmigrantes, las mujeres y los

<sup>(1)</sup> Encuesta del Eurobarómetro (2010). *Percepción empresarial sobre la empleabilidad de los titulados.*

jóvenes, no consiguen utilizar plenamente sus competencias. A menudo se ven atrapados en trabajos en los que no pueden desarrollar ni aprovechar a fondo sus capacidades. La sobrecualificación también puede perjudicar, a la larga, las perspectivas laborales de la persona.

**Recuadro 1: Qué se entiende por desajuste de competencias**

El término **desajuste de competencias** (skill mismatch en Inglés) es a menudo utilizado para describir distintas formas de desajuste entre la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Los empresarios que tienen dificultades para cubrir las vacantes con personas capacitadas, a pesar de ofrecer salarios ajustados al mercado, se enfrentan con **una escasez de mano de obra con las competencias adecuadas**. Sin embargo, también se produce un **desajuste de competencias** cuando los trabajadores aceptan trabajos en los que no se aprovechan adecuadamente sus cualificaciones y titulaciones.

Para comprender mejor este desajuste, Cedefop realizará en 2014 la primera encuesta paneuropea de competencias (eu-SKILL).

Participarán en ella unos 48 000 trabajadores adultos de los 28 Estados miembros, con objeto de cuantificar la incidencia del desajuste de competencias, y comprobar cómo evoluciona a lo largo de la trayectoria profesional de cada trabajador. La encuesta analizará los factores que provocan la evolución de las cualificaciones y su desajuste en relación con unos puestos de trabajo cada vez más complejos. Estudiará asimismo la capacidad de la formación profesional inicial y continua para reducir el desajuste de competencias.

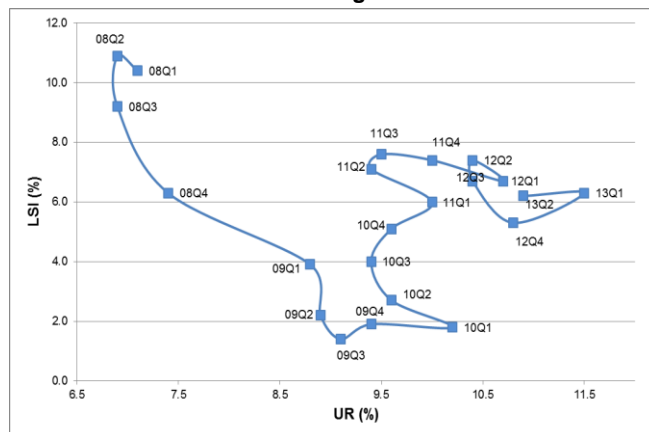
**Escasez de mano de obra y desempleo creciente**

Quienes sostienen que las competencias de la población laboral de la UE no se ajustan a las necesidades del mercado laboral señalan que los signos de recuperación económica y el mayor número de puestos de trabajo disponibles no se han reflejado en el correspondiente descenso de los elevados niveles de desempleo.

Sin embargo, desde 2008 no se ha producido ninguna reducción generalizada en los niveles de competencias que pudiera abonar la tesis de que la falta de competencias es la primera causa del desempleo. En la mayoría de los países de la UE, la actual escasez de mano de obra está muy por debajo de los niveles anteriores a la crisis. Aunque la escasez de mano de obra aumentó lentamente hasta finales de 2011 (figura 2), ha vuelto a caer durante los dos últimos años. En todos los sectores, la nueva contratación es muy inferior a la de 2008. Según Eurostat, los puestos de trabajo vacantes en 15 de los Estados miembros durante el tercer trimestre de 2013 siguen estando un 25 % por debajo de los que había en 2008.

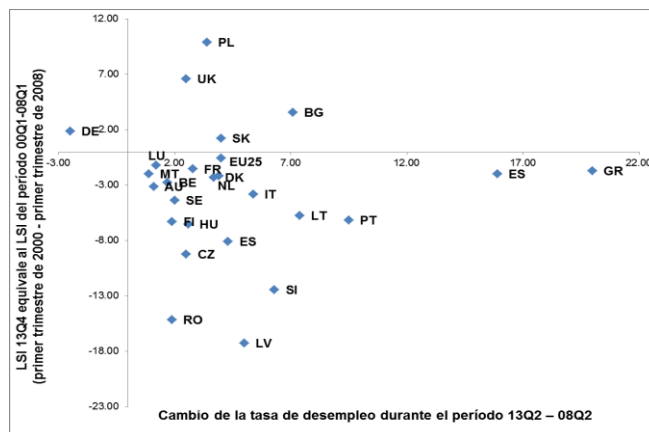
Los datos sobre escasez de mano de obra en Europa ocultan las grandes diferencias que existen entre los Estados miembros. A finales de 2013, el indicador de escasez de mano de obra (LSI, por las siglas en Inglés) se situaba por encima del valor medio anterior a la crisis únicamente en cinco de los Estados miembros (Alemania, Bulgaria, Eslovaquia, Polonia y Reino Unido) (figura 3). Solamente en Alemania el LSI es ahora superior, y el desempleo inferior, a los registrados en el momento culminante de la crisis.

Figura 2: **Curva de Beveridge: indicadores de desempleo y de escasez de mano de obra en la EU27, primer trimestre de 2008 – segundo trimestre de 2013**



Fuente: Eurostat.

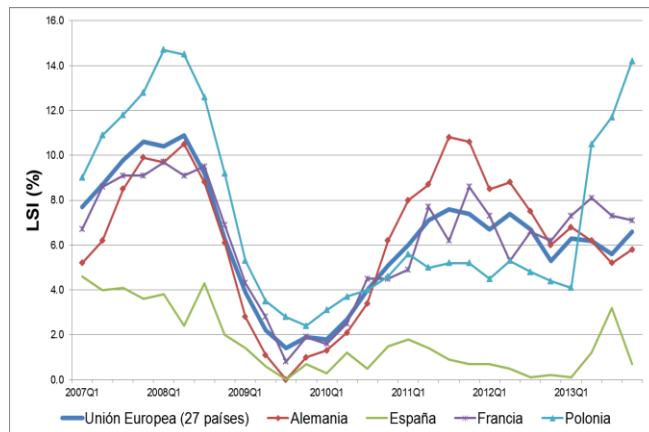
Figura 3: **Evolución del indicador de escasez de mano de obra (LSI) y de la tasa de desempleo (UR) en la EU25**



Fuente: Cedefop, basado en datos de Eurostat.

A partir de 2010 han aumentado considerablemente las diferencias entre los países de la UE en cuanto a la escasez de mano de obra, dando lugar a la aparición de una Europa de dos velocidades en relación con la vuelta al crecimiento del empleo (figura 4).

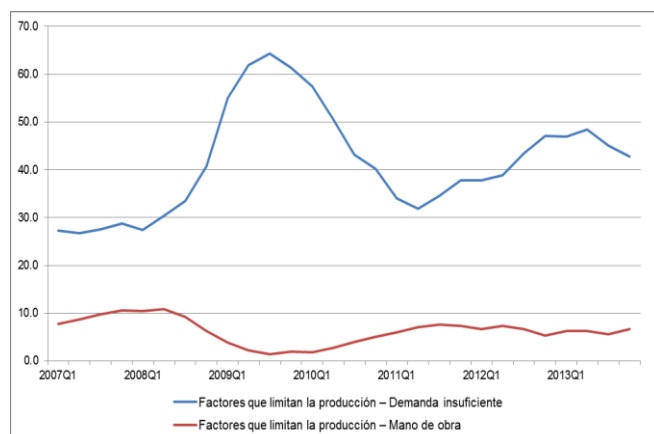
Figura 4: **Tendencias en la escasez de mano de obra en el conjunto de la UE y en algunos Estados miembros seleccionados, 2007-2013**



Fuente: Base de datos Euroind.

Más del 40 % de las empresas industriales de la UE consideran que la demanda insuficiente es el principal factor explicativo de la caída de su producción, y solamente el 6 % la atribuyen a escasez de mano de obra (figura 5). En consecuencia, la reducción de la contratación probablemente tiene más que ver con la debilidad de la demanda que con la falta de competencias.

Figura 5: Tendencias en los estrangulamientos de la producción, EU27, 2007-2013



Fuente: Base de datos Euroind.

## Vacantes no cubiertas, escasez de mano de obra cualificada y fricciones en el mercado de trabajo

Algunos empresarios señalan que no pueden cubrir los puestos vacantes porque ni siquiera los candidatos más cualificados tienen las competencias apropiadas. Afirman que los sistemas educativos «imparten a los titulados del futuro las competencias requeridas por la industria del pasado». Muchos empresarios expresan su preocupación por el hecho de que los candidatos carezcan de competencias sociales («soft skills»), como las competencias interpersonales, de comunicación y de resolución de problemas. A esto se une el convencimiento de que los trabajos en los sectores de crecimiento, como la sanidad, la educación y otros servicios, requieren un tipo de competencias distintas de las que poseen las personas en paro que han trabajado anteriormente en sectores en declive, como la agricultura y la industria.

Es cierto que determinadas empresas, algunas de ellas punteras en innovación y calidad del producto, atraviesan por dificultades temporales para contratar personal de determinadas profesiones, como desarrolladores de TIC. También resulta difícil atraer a la gente a determinadas profesiones. Se suele señalar la existencia de estrangulamientos en profesiones como médicos, enfermeras y comadronas, y en el caso de trabajos que requieren competencias profesionales, concretas como la ingeniería. Pero también hay muchos ejemplos demostrativos de que las dificultades de contratación reflejan fricciones en el mercado de trabajo, como son la escasa movilidad laboral o las variaciones estacionales de la demanda (por ejemplo en el turismo), la falta de información y las rigideces salariales. Todo esto afecta a la eficiencia en el ajuste entre los que buscan empleo y las empresas, pero no está relacionado directamente con la falta de competencias de la mano de obra.

Las empresas pueden tener dificultades para contratar si ofrecen bajos salarios y condiciones de trabajo poco atractivas. Tan solo el 6 % de los entrevistados en la encuesta de Manpower de 2013 declararon que estaban mejorando las condiciones ofrecidas con el fin de atraer candidatos para los puestos de trabajo difíciles de cubrir. Solamente el 5 % habían mejorado los salarios iniciales. En la encuesta del Eurobarómetro de 2010, un 25 % de los empresarios mencionaban la imposibilidad de ofrecer un salario inicial competitivo como el motivo por el que tenían vacantes sin cubrir. Otro 11 % de las empresas afirmaban que la limitación de sus recursos les impedía acudir al mercado para cubrir sus vacantes destinadas al personal titulado. Algunas empresas, en particular las pequeñas y medianas con menor capacidad para la selección y formación tienen dificultades para contratar o formar mano de obra talentosa. Las restricciones de crédito y de costes, consideradas juntas, representan para las empresas una barrera a la contratación tan importante como la falta de personal cualificado, especialmente en Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, España, Grecia, Hungría, Letonia, Polonia, Portugal y Rumanía.

La movilidad, o mejor dicho su falta, puede ser también la causa de problemas para encontrar personal. Algunas profesiones, como las relacionadas con la sanidad, exigen movilidad. Son muchas las personas cualificadas que se desplazan para trabajar a otras regiones o países más ricos. No obstante, a nivel total, la movilidad en el mercado de trabajo europeo tiende a ser baja, no solo como consecuencia de las barreras lingüísticas y de la escasa disposición para viajar, sino también por la falta de información sobre las oportunidades de empleo. También sigue habiendo obstáculos que impiden el reconocimiento de las titulaciones adquiridas en otros países.

Se han señalado igualmente las estrategias de selección y formación poco eficientes como responsables de las dificultades para cubrir las vacantes. La encuesta realizada por Manpower en 2013 concluyó que cerca del 24 % de los empresarios se lamentaban de la falta de experiencia y de las actitudes ante el trabajo de los jóvenes solicitantes. Sin embargo, las empresas no organizaban programas de formación en el puesto de trabajo ni de formación dual que pudieran contribuir a prepararles para el empleo o a lograr que adquirieran las cualificaciones que necesitan para desempeñar sus tareas. Los datos de Eurostat indican que en 2010 solamente un 33 % de los trabajadores de la UE habían recibido formación organizada o financiada por sus empresas. Y muchos de ellos eran ya personas muy cualificadas.

La débil demanda laboral puede contribuir también a un endurecimiento de los criterios de selección. Al disponer de un exceso de oferta laboral por parte de candidatos altamente cualificados, los empresarios optan por esperar a que aparezca el candidato perfecto, en vez de atraer a personas con capacidades ofreciendo formación y buenas condiciones laborales y salariales<sup>(2)</sup>. La encuesta Manpower de 2013 reveló que únicamente el 7 % de los empresarios estaban dispuestos a revisar sus criterios de selección, aunque con ello se facilitase la contratación. Tan solo el 13 % de los empresarios señalaron que habían ampliado su base de selección para superar las dificultades en la contratación. Los empresarios suelen excluir a los candidatos de fuera de su región o país, así como a los

<sup>(2)</sup> Cappelli (2012). *Why good people can't get jobs: the skills gap and what companies can do about it*. Wharton.

jóvenes. Sin embargo, muchos de los que integran esta reserva de capacidades sin explotar son trabajadores cualificados. El 40 % de los desempleados habían realizado anteriormente tareas que requerían una alta cualificación, o habían desempeñado trabajos no manuales cualificados.

En algunos países, como el Reino Unido, menos del 20 % de los puestos de trabajo no cubiertos pueden atribuirse a una escasez de mano de obra cualificada. Solamente el 10 % de las empresas consideraban que los titulados universitarios contratados recientemente carecían de las cualificaciones necesarias, aunque en algunos países, como Estonia, Eslovenia, Lituania y la República Checa, la escasez de mano de obra cualificada suele ser más acusada.

## Forma de abordar los distintos tipos de desajuste de competencias

A pesar de los elevados niveles de desempleo, las empresas siguen informando de dificultades para encontrar el personal deseado. Sin embargo, cuando se analiza más a fondo, el argumento de que la principal causa es la escasez de mano de obra cualificada no es convincente. La débil demanda laboral y el elevado desempleo hacen que destaquen más otros tipos de desajuste de competencias, especialmente la sobrecualificación.

Esto no significa que deban cesar los esfuerzos orientados a una mayor aproximación entre el mercado laboral y los sistemas de educación y formación. Por el contrario, es preciso redoblarlos con un mayor compromiso por parte de los empresarios. Aquí se incluyen las políticas dirigidas a aumentar los puestos de aprendizaje o de trabajo en prácticas. Los datos demuestran que los jóvenes integrados en programas de este tipo tienen más probabilidades de adquirir cualificaciones y actitudes útiles que les ayudarán a encontrar el trabajo adecuado. Tampoco significa que ya no sea necesario seguir aprendiendo. Tanto los adultos empleados como los desempleados necesitan formarse continuamente y aplicar sus competencias a lo largo de toda su vida laboral. Las empresas deben invertir y ofrecer oportunidades de formación a su personal.

La cooperación entre los gobiernos, los empresarios y los sindicatos en la gestión de los sistemas de educación y formación también debería reforzarse con el fin de adaptar rápidamente los programas de estudios a las nuevas demandas de competencias. Esta cooperación debería permitir el desarrollo de la formación profesional a todos los niveles, incluida la enseñanza superior, y abarcar asimismo la formación de corta duración dirigida a compensar en poco tiempo la escasez de mano de obra cualificada, por ejemplo en los sectores innovadores. Una mejor información sobre el mercado de trabajo para poder identificar desajustes de competencias y anticipar necesidades futuras puede reforzar también la relevancia de la educación y formación para ese mercado. Convendría desarrollar asimismo una orientación profesional de gran calidad para ayudar a las personas a tomar decisiones bien informadas en relación con su educación y su vida laboral.

Además, se requiere un examen más detallado de todos los problemas que conlleva el ajuste de las competencias a las necesidades del mercado laboral. Esto conlleva incentivar a las empresas para que revisen sus prácticas en materia de selección, para que amplíen sus estrategias de formación en el

puesto de trabajo y para que ensanchen su base de posibles candidatos.

Se afirma que, a pesar del elevado desempleo, existen todavía dos millones de puestos de trabajo sin cubrir en la economía europea. No obstante, en 2012 había en la UE cerca de 25,3 millones de personas en paro, de los que aproximadamente el 45 % eran desempleados de larga duración. Otros 20,4 millones estaban subempleados, lo que representa un grupo de trabajadores potencialmente desanimados o marginados. Eso significa que el 20 % de la población activa total de la UE (cerca de 46 millones de personas) se encuentran actualmente en situación de desempleo o subempleo, de los cuales, muchos han recibido una educación superior al segundo ciclo de enseñanza secundaria o cuentan con experiencia previa en trabajos cualificados. Al mismo tiempo, 23,4 millones de jóvenes europeos de entre 18 y 24 años siguen invirtiendo en educación y formación.

Por consiguiente, salvo que no se consiga invertir la ausencia de demanda como impulsora del elevado desempleo, el desajuste y la obsolescencia de cualificaciones, unidas a la consiguiente sobrecualificación y falta de trabajo, aumentarán y se perpetuarán, y acabarán por desembocar en la consolidación de la escasez de mano de obra cualificada.

El Foro Económico mundial ha publicado un informe sobre el desajuste de competencias al que Cedefop ha contribuido de forma sustancial<sup>(3)</sup>. Este documento señala que el desajuste de competencias es consecuencia, sobre todo, de las rigideces estructurales de los mercados de trabajo, aunque también influye la brecha cíclica entre la demanda y la oferta. La creación de empleo es fundamental, pero es preciso abordar todos los aspectos del desajuste de competencias. Si no lo hacemos, solamente conseguiremos prolongar la crisis laboral, ya que las personas carecerán de oportunidades para desarrollar las competencias requeridas por los puestos de trabajo que se creen cuando llegue la recuperación económica.

**CEDEFOP**Centro europeo para el Desarrollo  
de la Formación Profesional**Nota informativa – 9087 ES**

Nº de catálogo: TI-BB-14-002-ES-N

ISBN 978-92-896-1469-6, doi: 10.2801/57055

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación  
Profesional (Cedefop), 2013

Reservados todos los derechos.

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco, portugués y la lengua del país presidiendo la Unión Europea. Si desea recibirlas periódicamente, envíenos un mensaje a la siguiente dirección: [briefingnotes@cedefop.europa.eu](mailto:briefingnotes@cedefop.europa.eu)

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

PO Box 22427, 551 02 Salónica, Grecia  
Europe 123, Salónica, Grecia  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
E-mail: <mailto:info@cedefop.europa.eu>

visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

<sup>(3)</sup>[http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF\\_GAC\\_Employment\\_MatchingSkillsLabourMarket\\_Report\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf).