

# El empleo en Europa exigirá más conocimientos y competencias

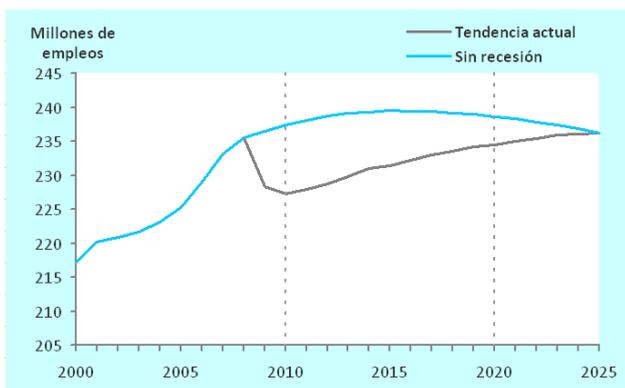
## Europa tiene que aprovechar mejor su potencial humano

La crisis económica ha acarreado consecuencias dramáticas para el mercado laboral europeo. Aun en el mejor de los casos, es probable que el crecimiento del empleo en Europa empiece a recuperarse durante la próxima década.

Pero también hay buenas noticias en lo que concierne a la empleabilidad en Europa. Según la última previsión del Cedefop de la oferta y la demanda de competencias <sup>(1)</sup> en Europa <sup>(2)</sup>, en 2020 habrá siete millones de puestos de trabajo más que en la actualidad (empleo generado menos empleo destruido), a pesar de la recesión. Además, se calcula que se crearán otros 73 millones de oportunidades laborales debido a la necesidad de reemplazar a los trabajadores que, por ejemplo, se jubilen o cambien de puesto de trabajo. Por lo tanto, se estima que la cifra total de vacantes generadas a lo largo de la próxima década ascenderá a unos 80 millones.

La pregunta es ¿tenemos las competencias adecuadas para cubrir las?

**Tabla 1: Impacto de la recesión sobre el empleo (EU-27+) <sup>(3)</sup>**



Aunque se crearán nuevos empleos, se estima que actualmente hay 10 millones de puestos de trabajo menos de los que se esperaban antes de la crisis. Con una recu-

<sup>(1)</sup> Este proyecto cuenta con el respaldo financiero del programa Progress —programa comunitario dedicado al empleo y la solidaridad social (2007-2013)—, gestionado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.

<sup>(2)</sup> Esta nueva previsión se refiere a 29 países europeos (EU-27 + Noruega y Suiza); este conjunto de países se denomina EU-27+.

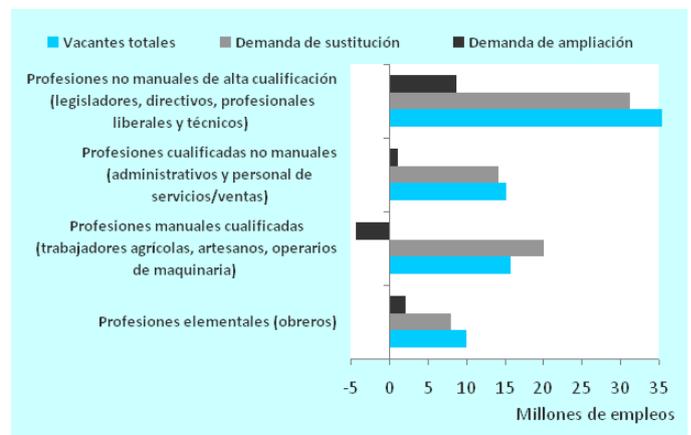
<sup>(3)</sup> Las cifras de 2008 y 2009 son estimaciones.

peración moderada, el empleo podría situarse en 2020 muy cerca del récord histórico de 235 millones de puestos de trabajo en 2008 (tabla 1).

## Profesiones con mayor exigencia de conocimientos y competencias

Aunque habrá vacantes en todo tipo de actividades profesionales, según las últimas tendencias, la mayoría de los nuevos empleos —unos 8,5 millones— se crearán en profesiones con una elevada exigencia de conocimientos y competencias, como por ejemplo puestos técnicos y directivos de altos nivel (tabla 2).

**Tabla 2: Futuras oportunidades laborales (EU-27+)**

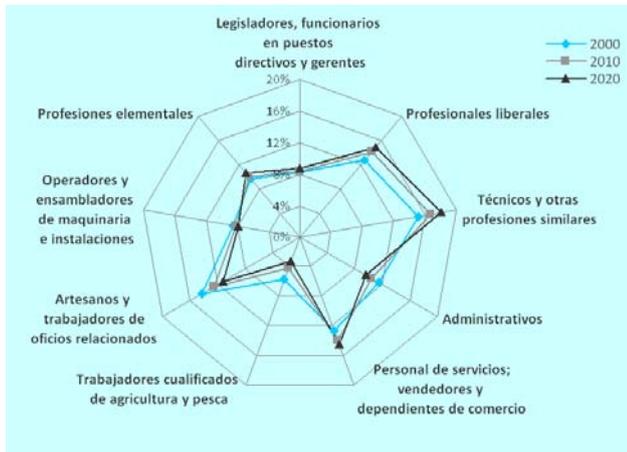


No es previsible que aumente el número de trabajadores cualificados no manuales de forma significativa, pero sí cambiará la estructura del empleo en este grupo. Aunque se estima que la demanda de profesiones como la de administrativo perderá en torno a un millón de empleos, la de profesiones del sector servicios, como personal de ventas, seguridad, servicios asistenciales y hostelería y restauración, crecerá en más de dos millones de puestos de trabajo.

Respecto a las cualificaciones más bajas, se estima que la demanda de profesiones de nivel elemental crecerá en torno a dos millones de empleos. Pero se estima que se perderán más de cuatro millones de puestos de trabajo ocupados por operarios manuales cualificados. Es probable que en muchos casos sean trabajos rutinarios reemplazados por nuevas tecnologías. Estos cambios indican un riesgo de polarización del

empleo, con un incremento de la demanda en las profesiones de nivel alto y bajo y un descenso o estancamiento en las de nivel intermedio (tabla 3).

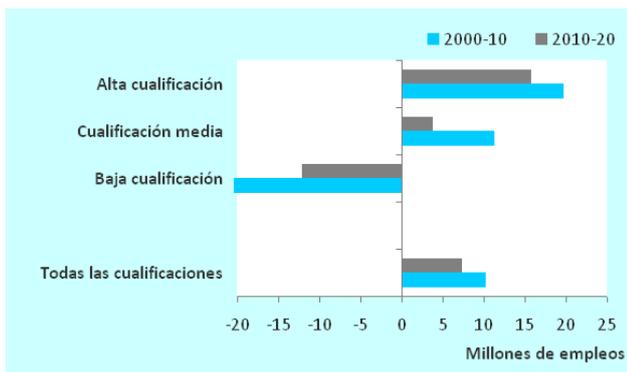
**Tabla 3: Cambio de la estructura del empleo por tipo de profesiones (EU-27+)**



### Mayor demanda de cualificaciones

Las proyecciones indican que la demanda de competencias (valoradas con arreglo a cualificaciones formales) probablemente siga aumentando. Los cambios industriales y tecnológicos aumentan la demanda en los grupos de cualificación media y alta, pero a costa de las bajas cualificaciones (tabla 4).

**Tabla 4: Demanda de cualificaciones, variación neta (EU-27+)**



En la práctica, la oferta de competencias también afecta a las pautas de empleo. Básicamente, las predicciones de empleo por cualificación señalan que las tendencias históricas se mantendrán. Esto significa que la demanda de trabajadores de cualificación media-alta seguirá aumentando incluso en las profesiones de nivel más bajo, mientras que la demanda de trabajadores de baja (o ninguna) cualificación formal seguirá cayendo. Con ello también se promueve el perfeccionamiento pro-

fesional en muchos puestos de trabajo anteriormente ocupados por personal de baja cualificación.

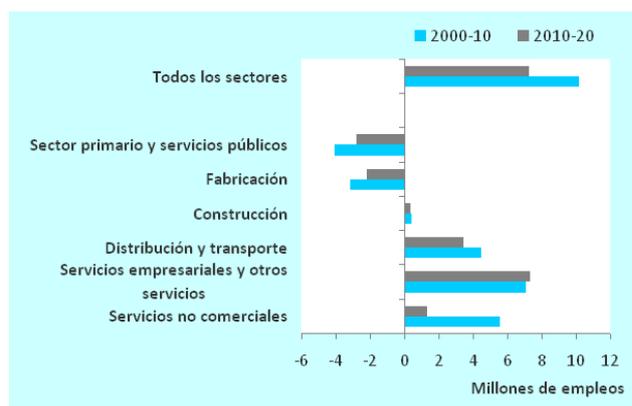
En consecuencia, se estima que la demanda de personal de alta cualificación aumentará en unos 16 millones de empleos, mientras que la demanda de trabajadores de baja cualificación se reducirá en unos 12 millones. El porcentaje de empleos que requieren cualificaciones de alto nivel pasará del 29 % en 2010 al 35 % en 2020, mientras que los empleos destinados a trabajadores de baja cualificación caerán del 20 % al 15 %. El porcentaje de empleos destinados a trabajadores de cualificación media continuará siendo importante, en torno al 50 %.

### Una tendencia constante hacia el empleo en el sector servicios

Las épocas de recesión suelen acelerar los cambios sectoriales del empleo. Sin embargo, se estima que la tendencia hacia una economía basada en los servicios, alejada del sector primario y las actividades básicas de fabricación, seguirá un camino parecido al que llevaba antes de la crisis.

Se prevé un notable descenso adicional del empleo en la industria primaria, con la desaparición de 2,5 millones de puestos de trabajo, especialmente en la agricultura. Se perderán otros dos millones de empleos en empresas de fabricación y producción. El empleo crecerá principalmente en el sector servicios, sobre todo en los servicios comerciales, con una subida de unos siete millones de puestos de trabajo. También habrá incrementos significativos en la distribución y el transporte. El crecimiento del empleo en servicios no comerciales como la asistencia sanitaria y la educación, contrarrestará la reducción de la demanda de mano de obra en las administraciones públicas debida a limitaciones presupuestarias.

**Tabla 5: Cambios sectoriales del empleo (EU-27+)**

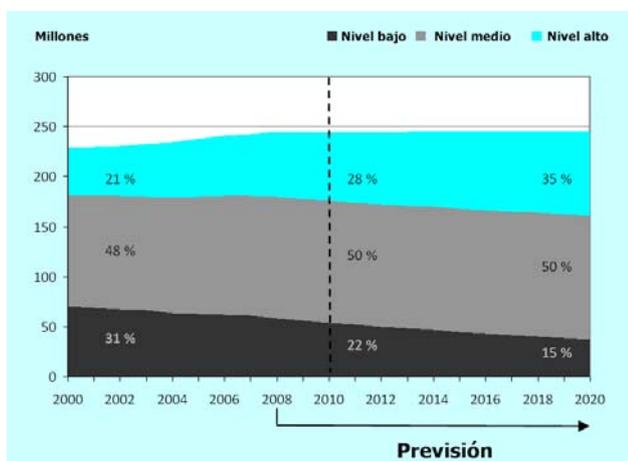


### ¿Tendrán los europeos las competencias adecuadas?

La oferta de mano de obra por nivel de cualificación viene predeterminada en gran medida por la demografía y por decisiones ya tomadas en el ámbito de la enseñanza y la formación. La mayoría de los jóvenes de 15 a 24 años todavía están en proceso de adquisición de sus cualificaciones

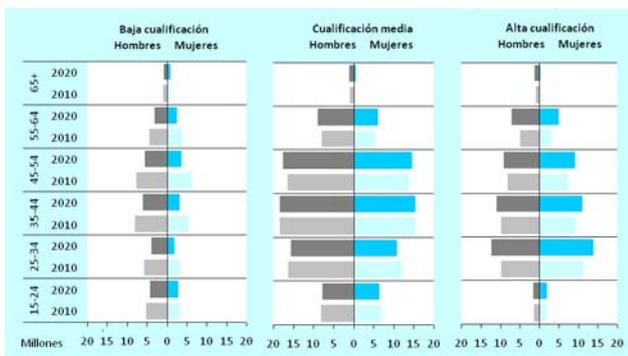
En la población activa, el número de personas mayores de 15 años de cualificación media-alta irá en aumento. Se estima que habrá unos 16 millones de personas más en posesión de una titulación universitaria o equivalente. La oferta de trabajadores de cualificación media, principalmente de formación profesional, aumentará mucho menos, en torno a un millón de personas, pero seguirán siendo el 50 % de la población activa. Los trabajadores de baja cualificación se reducirán en 15 millones de personas, según accedan al mercado laboral jóvenes con cualificaciones altas y lo vayan abandonando personas mayores menos cualificadas (tabla 6).

**Tabla 6: Tendencias de la oferta por cualificaciones, población activa mayor de 15 años (EU-27+)**



Por término medio, las mujeres estarán más cualificadas que los hombres, aunque los porcentajes de incremento en cualificaciones medias son mayores en los hombres que en las mujeres (tabla 7). El número de trabajadores de baja cualificación se reducirá mucho más entre las mujeres que entre los hombres.

**Tabla 7: Población activa por edad, sexo y cualificación (EU-27+)**



En el caso de los mayores de 24 años, el número de trabajadores altamente cualificados aumentará de forma notable, especialmente entre las personas de 25 a 34 años de edad. El número de trabajadores de cualificación media se reducirá entre las personas de hasta 34 años de

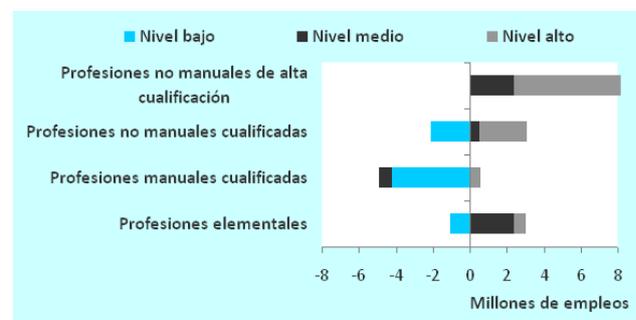
edad, pero aumentará entre los mayores de 35 años. Esto refleja el envejecimiento de la población activa y el hecho de que los jóvenes están más cualificados con carácter general. Los trabajadores mayores de 55 años estarán más cualificados en 2020 que en la actualidad. La creciente necesidad, capacidad o voluntad de trabajar y la consiguiente prolongación de la vida laboral harán que aumente la tasa de participación en el mercado laboral entre los grupos de más edad.

**¿Las competencias adecuadas para los trabajos adecuados?**

A pesar de la recesión, los trabajadores de cualificación media-alta siguen teniendo más opciones de encontrar mejores empleos que los de baja cualificación. Pero las previsiones también indican que muchos trabajadores de cualificación media-alta se colocarán en puestos de bajo nivel. Para algunos, puede tratarse de un fenómeno temporal (como en el caso de los recién licenciados que trabajan en bares y restaurantes), pero cuanto más tiempo dure esta situación, mayor será la frustración que cause a las personas afectadas.

Por otro lado, este tipo de desajustes pueden propiciar que el trabajador enriquezca su actividad laboral de un modo que su empleador no haya previsto. Los desequilibrios también pueden ser reflejo de la creciente exigencia laboral de muchas profesiones, que todavía no se ha plasmado en las clasificaciones tradicionales.

**Tabla 8: Cambios en la demanda por grupos de profesiones y cualificaciones, 2010-20 (EU-27+)**



Los resultados de estos desequilibrios no deberían interpretarse demasiado literalmente. No es fácil realizar un pronóstico exacto de las tendencias de la oferta (hacia una mejor formación de la población activa) y de la demanda (hacia una mayor participación de estas personas en el empleo), cuya interacción es compleja. En cualquier caso, otros estudios del Cedefop indican que el exceso de cualificación formal no es un problema de por sí. Pero no cabe duda de que la infrautilización de aptitudes y competencias sí puede acarrear problemas a los trabajadores, a los empleadores y a la sociedad en su conjunto <sup>(4)</sup>.

<sup>(4)</sup> Cedefop. *The skill matching challenge – analysing skill mismatch and policy implications* [El reto del ajuste de competencias: análisis de los desajustes e implicaciones políticas] (próxima publicación en 2010).



## Implicaciones

La previsión del Cedefop indica que las actividades profesionales en Europa tienden a estructurarse en torno a empleos con mayor exigencia de conocimientos y competencias. Es evidente que los responsables políticos han de velar por que se aprovechen al máximo las competencias actualmente existentes. Por ejemplo, considerando que las mujeres estarán más cualificadas que los hombres, deberían adoptarse medidas para ayudarles a aprovechar todo su potencial y mejorar sus oportunidades para conciliar la vida laboral y familiar.

También hace falta más información sobre los conocimientos que realmente tienen los trabajadores y lo que son capaces de hacer en determinados empleos. Para favorecer una mayor adaptación de las competencias a los puestos de trabajo, sería conveniente recurrir en mayor medida a la validación del aprendizaje informal y no formal. La previsión del Cedefop indica que podría ser necesario que los gobiernos promuevan la demanda de competencias por parte de los empleadores y encuentren formas de mejorar el aprovechamiento de dichas competencias, a fin de evitar desajustes y desequilibrios.

Europa tiene que asegurarse de que sus recursos humanos sean capaces de dar respuesta a las necesidades de la economía. La política debe favorecer que los trabajadores incrementen y amplíen sus competencias. El perfeccionamiento de las competencias profesionales no sólo sirve para encontrar un empleo mejor: también permite dar forma a los puestos de trabajo del futuro y contribuir así activamente a la innovación de la economía.

Los países emergentes como Brasil, Rusia, India o China (los denominados «países BRIC») también tratan de incrementar sus porcentajes de empleo de alto nivel. Europa no puede permitirse caer en la autocomplacencia.

## La previsión de competencias es sólo el principio

Hasta hace poco, no existía ningún sistema para realizar previsiones coherentes de competencias en el ámbito europeo. El Cedefop ha sentado unas bases sólidas para esta clase de previsiones, que se actualizarán cada dos años.

La iniciativa europea «Nuevas cualificaciones para nuevos empleos» tiene como prioridad anticiparse a los cambios en las necesidades de competencias. La nueva previsión del Cedefop de los cambios en la oferta y la demanda de competencias hasta 2020 viene a actualizar las previsiones realizadas en el ejercicio 2007/2008. Se han aplicado nuevos datos y mejores métodos para estimar el impacto a medio plazo de la crisis financiera de 2008 y la posterior recesión.

Estas previsiones todavía son susceptibles de mejora en muchos sentidos. Es necesario mejorar las fuentes de información, formular nuevas encuestas y analizar las necesidades profesionales en mayor profundidad. El Cedefop seguirá tratando de mejorar sus previsiones mediante la realización de estudios sobre el desajuste de competencias y las necesidades de competencias por sectores —especialmente la demanda de empleos en el sector medioambiental—, incluida una nueva encuesta a empresas europeas sobre estas cuestiones.

Cedefop. *Skill supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020* [Oferta y demanda de competencias en Europa: previsiones a medio plazo hasta 2020]. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones (próxima publicación en la primavera de 2010).



PO Box 22427, 551 02 Salónica, GRECIA  
Europe 123, Salónica, GRECIA  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

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

N° de catálogo: TI-BB-10-002-ES-N  
© Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2010  
Reproducción autorizada con indicación de la fuente bibliográfica