

**NOTA INFORMATIVA**

# ¿Vamos por buen camino? Desajuste de competencias en Europa

El desafío al que se enfrenta Europa no sólo consiste en mejorar los niveles de competencias, sino también en encontrar a las personas con las competencias adecuadas para desempeñar trabajos concretos.

La vida laboral cada vez es más complicada. La revolución de la información prescinde paulatinamente de muchos trabajos que parecían inamovibles en nuestras sociedades, a la vez que los nuevos puestos que genera hacen necesaria una paleta cada vez más amplia de competencias profesionales. Por consiguiente, cada vez resulta más difícil encontrar a la persona adecuada para un trabajo en concreto. El cambio económico y tecnológico, que destaca por exigir una gran cantidad de habilidades distintas, está exacerbando la cuestión del desajuste de competencias profesionales <sup>(1)</sup>.

Aunque es una condición importante, la cuestión no es contar únicamente con suficiente gente cualificada en el conjunto de la economía. La mayoría de los nuevos puestos de trabajo que la economía europea prevé crear durante la próxima década requerirán cualificaciones de nivel superior <sup>(2)</sup>. La buena noticia es que los niveles de cualificación están subiendo, sobre todo entre las personas jóvenes y las mujeres.

Se calcula que en 2020 el 31,5 % de todos los puestos de trabajo exigirán cualificaciones de nivel terciario o superior, y que cerca del 34 % de la mano de obra dispondrá de ellas. Aproximadamente el 50 % de los puestos de trabajo requerirá cualificaciones de nivel medio, y cerca del 48 % de la mano de obra estará cualificada a ese nivel. Cerca del 18 % de la mano de obra no estará cualificada o tendrá un nivel bajo de cualificación, mientras que el 18,5 % de los puestos de trabajo no requerirá cualificación o sólo será necesaria una cualificación baja. Vistas estas tendencias, aunque la correspondencia no es perfecta, parece ser que Europa no va tan desencaminada.

No obstante, como es habitual, el problema real se encuentra en los detalles. Conseguir el equilibrio adecuado entre la oferta y la demanda también significa que las personas seleccionadas deben ser las adecuadas para el puesto de trabajo. A pesar de que los niveles de cualificaciones previstos estén alineados en términos

generales, es probable que en 2020 el mercado laboral europeo registre un excedente de algunas competencias, a la par que una escasez en el caso de otras. Es posible que la gente disponga de cualificaciones académicas, mientras que lo que deseen los empresarios sean cualificaciones profesionales. El desafío al que se enfrenta Europa no consiste únicamente en mejorar las cualificaciones, sino en asignar los empleos disponibles a las personas con las competencias adecuadas.

El desajuste de competencias puede contribuir al desempleo y puede reducir la productividad y la competitividad. No sólo se produce un desajuste en caso de déficit o carencia de competencias, sino también en situaciones en las que las cualificaciones, los conocimientos y las competencias de un individuo sobrepasan los requisitos para el desempeño de su trabajo. El desajuste «vertical», al que suele denominarse sobreeducación, tiene lugar cuando se emplea a una persona en un puesto de trabajo que requiere un nivel de educación más bajo. El desajuste «horizontal» tiene lugar cuando es el tipo de educación o de competencias exigidas, y no el nivel, lo que resulta inadecuado para el puesto de trabajo. Por ejemplo, las personas con carreras muy específicas suelen encontrar empleos que se adecuan mejor a sus competencias que aquellas con carreras más generalistas.

En Europa, se calcula que la media de la sobreeducación alcanza el 30 %, mientras que al mismo tiempo una parte considerable de la mano de obra está infraeducada. La sobreeducación en sí misma no es un problema. Desde un punto de vista cultural, puede decirse que es imposible que una persona esté demasiado bien educada. La sobreeducación también está relacionada con el puesto de trabajo. No significa que todo el mundo cuente con una cualificación de nivel superior, o que la persona tenga un nivel inadecuado de educación. Sin embargo, la infrutilización de habilidades y competencias es un problema real.

## El desajuste de competencias profesionales: ¿escasez, déficit u obsolescencia?

Es importante aclarar el significado y las características de los distintos tipos de desajuste de competencias (tabla 1, página 2), que pueden dar lugar a desequilibrios distintos entre

<sup>(1)</sup> Cedefop. *Skill supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*.

Véase: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15540.aspx>

<sup>(2)</sup> Cedefop. *The skill matching challenge – analysing skill mismatch and policy implications*.

Véase: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15275.aspx>

la oferta y la demanda de dichas competencias. El desajuste de competencias está influenciado por las

distintas fases del ciclo económico, así como por las relaciones entre distintos tipos de desajuste.

**Tabla 1. Tipos de desajuste de competencias**

Sobreeducación	La persona ha estudiado más años de los requeridos para el puesto de trabajo.
Infraeducación	La persona ha estudiado menos años de los requeridos para el puesto.
Sobrecualificación	La persona dispone de una cualificación más alta que la requerida para el puesto.
Infracualificación	La persona dispone de una cualificación más baja que la requerida para el puesto.
Sobrecapacitación	La persona no tiene la posibilidad de hacer un uso pleno de sus capacidades y habilidades en el puesto.
Infracapacitación	La persona carece de las capacidades y habilidades necesarias para desempeñar el trabajo en cuestión a un nivel aceptable.
Falta de competencias	La demanda de un tipo de competencia en particular supera la oferta de personas que disponen de dicha competencia.
Excedente de competencias	La oferta de personas que disponen de una competencia en particular supera la demanda.
Déficit de competencias	El nivel de competencias de la persona empleada es inferior al requerido para desempeñar el trabajo de forma adecuada, o el tipo de competencia no se ajusta a las exigencias puesto.
Obsolescencia económica de competencias	Las competencias anteriormente empleadas en un trabajo ya no se necesitan o son menos importantes.
Obsolescencia física (técnica)	Las competencias y habilidades físicas o mentales se deterioran a causa de la atrofia o del desgaste natural.
Desajuste vertical	El nivel de educación o de competencias es menor o mayor que el requerido.
Desajuste horizontal	El nivel de educación o de competencias se ajusta a los requisitos del empleo, pero el tipo de educación o competencias es inadecuado para el puesto.
Exclusión ( <i>crowding out</i> )/ Exclusión descendente ( <i>bumping down</i> )	Se contrata a trabajadores mejor cualificados para empleos que también podrían realizar trabajadores con cualificaciones más bajas, de forma que éstos se ven excluidos ( <i>crowd out</i> ) de sus posibilidades de empleo tradicionales adaptadas a su nivel de competencias. La exclusión descendente se refiere a este mismo proceso, cuando se produce de arriba hacia abajo, empujando a los trabajadores menos cualificados a trabajos de un nivel incluso menor. En caso extremo, los trabajadores con los niveles de cualificación más bajos pueden perder su trabajo.

En épocas de prosperidad económica, los desajustes surgen a causa de la escasez de competencias, a saber, cuando no hay disponible bastante gente con un tipo específico de competencia para satisfacer la demanda. Por ejemplo, durante el auge de las «dot.com» a finales de la década de los noventa y en los primeros años de la década de los 2000, las empresas tenían problemas para contratar a los especialistas en tecnologías de la información que necesitaban.

La falta de competencias también puede surgir si los trabajadores están infraeducados o infracapacitados (o ambos). No obstante, la escasez de competencias puede solucionarse mediante una formación que permita a los trabajadores infraeducados o infracapacitados llevar a cabo todo el abanico de tareas de un puesto de trabajo de nivel más alto. El motivo es que la falta de competencias está relacionada con la falta de personas con las habilidades y la experiencia necesarias, y no tanto con una falta de años de educación.

Si la escasez de competencias surge cuando los trabajadores están sobreeducados o sobrecapacitados, se trata de una señal clara de que la oferta educativa y formativa no está bien alineada con la demanda laboral. Es un indicio de que un reajuste de la educación y la formación post-obligatorias beneficiaría a los trabajadores y las empresas. A escala empresarial, este problema se reflejará como un excedente de educación y habilidades en algunas ocupaciones, pero en otras como una escasez de los trabajadores adecuados.

En épocas de dificultades económicas, las personas con niveles altos de cualificación tenderán a aceptar con mayor probabilidad puestos de trabajo de nivel más bajo. Aunque las empresas que contraten a una persona sobreeducada para un trabajo en concreto pueden encontrar algunas ventajas, la realidad demuestra que los individuos se sienten atrapados e insatisfechos en trabajos de nivel inferior a sus cualificaciones. Además de no poder emplear sus competencias de forma adecuada, la gente sobrecualificada excluye (*crowd out*) del mercado laboral a sus homólogos con una cualificación inferior. Esta situación puede continuar incluso hasta después

de la recuperación económica. Un estudio del Reino Unido demostró que el porcentaje de graduados sobrecualificados para sus puestos de trabajo disminuyó muy despacio, de un 31 % después de su graduación a un 24 % en el periodo de los dos a cuatro años posteriores.

Los déficit de competencias se refieren a los empleados que trabajan en la empresa en ese momento y que son específicas de los requisitos de la empresa. Los déficit de competencias pueden surgir a causa de cambios tecnológicos, por ejemplo la demanda creciente de competencias «ecológicas» respetuosas con el medio ambiente, o a causa de cambios en los estándares o los procedimientos introducidos por la legislación. Estos cambios pueden dar como resultado que incluso los trabajadores sobreeducados o sobrecapacitados no dispongan de las competencias exigidas por la empresa. No obstante, los déficit de competencias suelen aparecer cuando los trabajadores carecen de competencias básicas. Es más probable que los trabajadores sobrecapacitados, en comparación con los trabajadores sobreeducados, no dispongan de las competencias básicas, ya que estos últimos tienen un nivel educativo más elevado. Para cubrir el déficit de competencias, la formación debe capacitar íntegramente al trabajador para realizar el trabajo en cuestión.

A medida que la población europea envejece, es probable que la «obsolescencia de las competencias» cada vez cobre mayor importancia. La obsolescencia de las competencias, más que un estado, es un proceso que tiene lugar cuando las competencias se desvalorizan a causa del envejecimiento, la falta de uso en el lugar de trabajo, o ya no son necesarias a causa del cambio tecnológico. No es sorprendente que existan pruebas que indiquen que la obsolescencia de las competencias sea más aparente en el ámbito de la alta tecnología que en el de las industrias de baja tecnología, y más elevada en el caso de los trabajadores con más formación. Un estudio neerlandés llegó a la conclusión de que el 30 % de las competencias de su muestra se habían convertido en obsoletas, con una media de vida de entre 10 y 15 años.

## ¿A quién afecta el desajuste de competencias?

Existen pruebas de que algunas personas son más propensas que otras a distintos tipos de desajuste de competencias. Los trabajadores más mayores suelen sufrir con mayor frecuencia la obsolescencia de competencias físicas (técnicas), dado que la edad puede menoscabar las competencias y habilidades físicas o mentales. Los trabajadores jóvenes, en tanto que recién llegados al mercado laboral, pueden estar expuestos en particular a varios tipos de desajuste de competencias, sobre todo porque la sobreeducación está vinculada a la falta de experiencia laboral. Un estudio neerlandés de

2002 concluyó que la sobreeducación disminuía del 41,7 % para aquellos con edades comprendidas entre los 15 y los 19 años al 27 % para la franja de edad de 30 a 44 años, y al 18 % para aquellos entre 49 y 64 años. Otros estudios presentan resultados similares. Los estudios sobre el desajuste de competencias en las minorías étnicas en Gran Bretaña han concluido que la sobreeducación es superior en el caso de las personas de color que en el de las de raza blanca.

No obstante, no está claro que haya diferencias en el desajuste de competencias por razones de género. Un argumento es que el hecho de que los porcentajes de rotación de personal sean más elevados en el caso de las mujeres que en el de los hombres puede tener como consecuencia que los empleadores exijan mayores capacidades a las mujeres que a los hombres al contratar a una persona para un puesto de trabajo en particular. No obstante, en términos generales, las pruebas existentes sobre el desajuste de competencias apuntan a conclusiones mixtas acerca de que dicho desajuste sea un problema más grave para las mujeres que para los hombres. Por otro lado, no existen estudios acerca del desajuste de competencias en el caso de las personas con discapacidades.

## Cómo resolver el desajuste de competencias

Son varios los motivos subyacentes al desajuste de competencias. Una información incompleta en el mercado laboral, así como las diferencias entre las personas y los costes de transacción, pueden tener como consecuencia que se produzca un desajuste entre la persona y su puesto de trabajo. Una inversión insuficiente en formación, así como en educación y sistemas formativos que no responden a las necesidades del mercado laboral, también contribuyen al problema.

Resolver este desajuste mediante una mejor información del mercado laboral y servicios de colocación eficientes debería ser una prioridad para los responsables políticos.

Sin embargo, la cuestión de la falta de inversiones en formación y de los sistemas que no responden a las necesidades es más complicada. Decidir en qué competencias invertir es un asunto complicado. ¿Debería la gente centrarse en competencias de tipo generalista y prepararse para distintos trabajos, y de esta forma reducir los potenciales déficit de competencias? ¿O debería la gente concentrarse en competencias concretas con el fin de reducir la escasez de las mismas y facilitar el acceso a un puesto de trabajo específico, pero que deja a uno vulnerable al cambio económico o tecnológico? Es necesario equilibrar con buen juicio ambos extremos, aunque no esté claro el punto exacto de equilibrio ni la forma en que puede variar para personas y empresas distintas en diferentes momentos.

Identificar de manera precoz y más exhaustiva las necesidades de nuevas competencias podría ayudar a encontrar el equilibrio. La previsión a escala europea y nacional es un paso en esta dirección, pero las empresas también necesitan herramientas rentables para prever las

necesidades de competencias con mayor regularidad y exhaustividad, incluyendo el reconocimiento de las diferencias entre la falta y el déficit de competencias.

Se trata de algo especialmente importante ya que, según la última encuesta sobre formación profesional continuada <sup>(3)</sup>, pese a la clara tendencia hacia trabajos que requieren cada vez más conocimientos y competencias y pese al envejecimiento de la mano de obra, el motivo que las empresas aducen con mayor frecuencia para no ofrecer formación es el de no considerarlo necesario. Este motivo se aduce con mayor frecuencia que la falta de tiempo o de dinero en la mayoría de los Estados miembros. La cuestión es: ¿cómo lo saben las empresas? Incluso entre las empresas que proporcionan formación, sólo el 26 % evalúan sus necesidades de competencias para el futuro.

## Cómo superar el desajuste de competencias

Hacer coincidir competencias y puestos de trabajo supone todo un reto en un mundo en el que los empleos cada vez necesitan una base más amplia de competencias, dado que las tareas que las personas deben llevar a cabo cada vez son más variadas y cambian con mayor frecuencia. Por ejemplo, cada vez son menos los trabajos que no necesitan conocimientos de tecnología de la información. Otro ejemplo sería el crecimiento de la demanda de «competencias ecológicas», o por lo menos la habilidad de ser respetuosos con el medio ambiente en el trabajo.

Para poder abordar de forma eficaz el desajuste de competencias, debemos saber más sobre este tema. Los estudios sobre el desajuste de competencias en Europa demuestran que es omnipresente, pero los datos disponibles están incompletos. No sólo es importante la manera de evaluar el desajuste de competencias, sino también los aspectos que hay que medir. Por ejemplo, ¿es mejor evaluar la sobrecapacitación y la infra-capacitación que la sobreeducación y la infraeducación? Para desarrollar políticas para mejorar el ajuste de competencias y adaptar mejor las competencias surgidas de los sistemas de educación y formación europeos a las necesidades de las economías impulsadas por la innovación, necesitamos mejores datos que incluyan toda Europa. Una forma de recopilar estos datos sería introduciendo un nuevo módulo con preguntas sobre el desajuste de competencias en las encuestas panel de gran envergadura que ya se llevan a cabo en Europa, por ejemplo una vez cada tres años.

Es poco realista suponer que los mercados laborales puedan funcionar sin desequilibrios temporales. La duración de la escasez y del déficit de competencias depende de su nivel y su complejidad, pero un desajuste de competencias que tarde en resolverse o incluso de

carácter permanente implica pérdidas económicas y sociales reales. A corto plazo, sin embargo, es probable que las repercusiones de la crisis económica de 2008-2009 agudicen los problemas de desajuste de competencias, dado que los cambios estructurales aceleran los cambios en los contenidos de los empleos y en las competencias requeridas.

### Investigación del Cedefop sobre el desajuste de competencias profesionales

El desajuste de competencias es un gran desafío para muchos enfoques políticos, incluida la iniciativa de la Comisión Europea «Nuevas cualificaciones para nuevos empleos». El Cedefop ha analizado sistemáticamente el desajuste de competencias en su informe *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications* [El desafío del desajuste de competencias: análisis y consecuencias políticas] (op cit), el primero de una serie que aúna los mundos de la investigación, la práctica y la política. El desajuste de competencias afecta de forma desproporcionada a grupos específicos en el mercado laboral. Se están elaborando nuevos estudios empíricos sobre las repercusiones del desajuste de competencias en el caso de los trabajadores de mayor edad, las personas inmigrantes y las minorías étnicas. El Cedefop también está empezando a analizar la obsolescencia de las competencias con el fin de ampliar la base de evidencias en las que se apoyan las políticas de formación continua, así como para comprender la manera en que las tendencias y la evolución de la situación repercuten sobre la obsolescencia de distintos tipos de competencias.



CEDEFOP

Centro europeo para el  
Desarrollo de la Formación Profesional

Nota informativa – 9023 ES

Nº de catálogo: TI-BB-10-012ES-N

© Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2010

Reproducción autorizada con indicación de la fuente bibliográfica

Las notas informativas se publican en alemán, griego, inglés, español, francés e italiano. Si desea recibir las 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> Cedefop: *Employer-provided vocational training in Europe*. Véase: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15390.aspx>