



¡LAS COMPETENCIAS QUE DEMANDAN LOS EMPLEADORES!

El Cedefop obtiene información sobre competencias en tiempo real analizando las ofertas de empleo en línea

El 65 % de los niños y las niñas que inician hoy en día los estudios de primaria puede acabar trabajando en tipos de trabajo completamente nuevos que todavía no existen. Scott McLeod y Karl Fisch lanzó esta hipótesis hace varios años en su análisis *Shift happens* («El cambio sucede»), que dio lugar a un amplio debate ⁽¹⁾. Si bien este tipo de constataciones pueden resultar difíciles de verificar empíricamente, no cabe duda de que la evolución que experimenta el mercado laboral se ha acelerado en los últimos años y de que las dinámicas superan ampliamente los cambios que se producen en los sectores y las profesiones. No obstante, los patrones generales de la transformación de los lugares de trabajo y de los cambios que se producen en las necesidades de competencias en los empleos actuales son visibles y nos dan algunas pistas sobre cómo será su posible evolución futura (véase el cuadro 1). Por ejemplo, las constataciones de la encuesta europea sobre capacidades y empleo del Cedefop ⁽²⁾ ponen de manifiesto que el 43 % de los trabajadores de la UE ha experimentado cambios en las tecnologías que utilizan en el trabajo (máquinas, sistemas de TIC) en los últimos cinco años o desde que iniciaron su trabajo actual; el 47 % ha experimentado cambios en sus métodos y prácticas de trabajo. Estas tendencias, que vienen respaldadas necesariamente por una serie de medidas de mejora de las capacidades y de reciclaje laboral, probablemente se mantengan durante los próximos años.

¿Pérdida de empleos? ¿Crecimiento del empleo? ¿Cambios en el empleo?

Las previsiones de competencias del Cedefop para 2016 revelaron que se espera una reducción de los empleos que se basan principalmente en tareas rutinarias, mientras que se aguarda un incremento de los empleos que requieren competencias del siglo XXI como la alfabetización avanzada, las TIC, la resolución de problemas y las capacidades de aprendizaje.

RECUADRO 1: CAMBIOS EN EL EMPLEO Y NECESIDADES DE COMPETENCIAS



Fuente: Encuesta europea sobre competencias y empleo del Cedefop [véase ⁽²⁾] y previsiones de competencias del Cedefop para 2016 y 2018.

⁽¹⁾ El vídeo correspondiente había sido publicado en Wikispaces, un sitio creado en 2005 y utilizado por educadores de todo el mundo. Las limitaciones económicas obligaron a cerrarlo en 2018.

⁽²⁾ Cedefop (2015). *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?* («Competencias, cualificaciones y empleo en la UE: ¿la realización de una combinación perfecta?»)

Las previsiones de competencias de 2018 ⁽³⁾ apuntaban a una reducción del trabajo físico y a un incremento de las tareas intelectuales que requieren capacidades sociales y comunicativas. Esta proyección se ajusta especialmente a los empleos que se encuentran en los dos extremos de la escala de competencias donde es más difícil que las máquinas sustituyan a las cualidades humanas. La resiliencia de los empleos que requieren cualificaciones y competencias bajas puede explicarse por el hecho de que estos empleos suelen implicar servicios personales (hoteles, restaurantes, cuidados y otros servicios de proximidad) en los que influye poco la automatización y la globalización ⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾.

Sin embargo, el cambio tecnológico y la automatización pueden ser perjudiciales. Hace algunos años, la preocupación generalizada por la destrucción masiva de puestos de trabajo (hasta un 50 % según algunas estimaciones) dominaba los debates; los datos más recientes apuntan a la pérdida de puestos de trabajo en algunos segmentos coincidiendo con el crecimiento del empleo en otros. De las grandes empresas mundiales encuestadas para el *informe de 2018 sobre El futuro del empleo* del Foro Económico Mundial, la mitad esperan que la automatización conduzca a una reducción de su plantilla hasta 2022, mientras que el 38 % prevé aumentar su mano de obra en campos emergentes y una empresa de cada cuatro espera crear empleos completamente nuevos ⁽⁶⁾.

Teniendo en consideración los cambios que se producen en las necesidades del mercado laboral, resulta esencial disponer de información sobre las competencias para diseñar, reformar y «comprobar con visión de futuro» los programas educativos y formativos. Las encuestas a los empleadores, trabajadores, graduados o a la población en general pueden utilizarse para recopilar información detallada sobre las competencias. Sin embargo, su realización resulta cara y requiere mucho tiempo, además de un

desarrollo conceptual sustancial y tasas de respuesta que garanticen conclusiones representativas. Otros métodos «tradicionales», como las previsiones, ofrecen información útil sobre las tendencias del mercado laboral a medio y largo plazo pero, debido al uso de valores sustitutos y a los desfases temporales entre la recopilación de datos y la obtención de resultados, son menos adecuados para detectar los cambios que se producen en las necesidades de competencias de los empleadores en una fase temprana, por ejemplo, para facilitar educación y formación profesional continua pertinente para los mercados laborales.

El cambio está por todas partes

Cuando las cosas cambian rápidamente, es necesario analizar y entender lo que está pasando con celeridad. Para aprovechar las oportunidades y mitigar los riesgos, los responsables políticos y las empresas necesitan información oportuna y fiable para anticipar y prepararse para las necesidades futuras en materia de competencias y empleo. El Comité Consultivo de Formación Profesional ha subrayado recientemente la necesidad de apoyar el diseño de la FP y las políticas de empleo de los países a través de una detección más rápida de las tendencias ⁽⁷⁾. *La Nueva Agenda de Capacidades para Europa* de la Comisión Europea ya había reconocido en 2016 la necesidad de desarrollar información fiable sobre las competencias para determinar las tendencias a corto y largo plazo y apoyar a los agentes de la educación y del mercado laboral en un contexto de rápida evolución. También había señalado el potencial de utilizar Internet y el análisis de macrodatos para mejorar los datos sobre las necesidades y tendencias en materia de competencias.

Esta es la razón por la que, desde 2015, el Cedefop ha estado estudiando la manera en que la información sobre las competencias de las ofertas de empleo en línea puede utilizarse para generar una inteligencia de competencias más rápida y más detallada, que complementa sus previsiones periódicas de competencias a largo plazo a escala europea, la encuesta europea sobre competencias y empleo y el índice europeo de capacidades. El análisis de las ofertas de empleo en línea supone un enfoque alentador para detectar nuevos empleos y

⁽³⁾ Previsiones de competencias del Cedefop y Eurofound hasta 2030.

⁽⁴⁾ Nota informativa *Menos fuerza bruta y más cerebro para los trabajadores del futuro* sobre las previsiones de competencias del Cedefop hasta 2030.

⁽⁵⁾ Cedefop (2018). *Automation risk in the EU labour market: a skill-needs approach* («El riesgo de la automatización en el mercado laboral de la UE: un enfoque de necesidades de competencias»).

⁽⁶⁾ Foro Económico Mundial (2018). *Informe de 2018 sobre el futuro del empleo*.

⁽⁷⁾ Comisión Europea (2018). *The future of vocational education and training post-2020* («El futuro de la educación y la formación después de 2020»)

necesidades de competencias, ya que ofrece una amplia información en tiempo real sobre las capacidades que demandan los empleadores. El Cedefop ha desarrollado un sistema paneuropeo para recoger esta información procedente de los portales de empleo y analizarla. Aunque la tecnología moderna ha facilitado el tratamiento de grandes cantidades de información, el análisis debe basarse en el buen juicio de los expertos. A continuación se describen las principales características y fuentes de este trabajo, el panorama de los portales de empleo en línea de la UE y el enfoque desarrollado por el Cedefop para convertir la información contenida en las ofertas de puestos de trabajo en información sobre competencias; también hay una vista previa de los primeros resultados.

RECUADRO 2: TRABAJO DEL CEDEFOP SOBRE LA INTELIGENCIA DE COMPETENCIAS EN TIEMPO REAL

Publicaciones del Cedefop

- Utilizar los anuncios de puestos de trabajo en línea para realizar análisis de competencias: Enfoque paneuropeo del Cedefop – Informe sobre la metodología y enfoque analítico
- El mercado de ofertas de empleo en línea en la UE: fuerzas motrices y tendencias emergentes – informe de síntesis
- Informes de referencia sobre el mercado laboral en línea en todos los Estados miembros de la UE

Resultados en el sitio web del Cedefop y el Panorama de Cualificaciones

- *Marzo (publicación temprana)* – CZ, DE, ES, FR, IE, IT, UK
- *Junio* + AT, BE, NL, PL, SE, LU, HU, DK, PT, SK, FI
- *Octubre* + EE, LV, LT, EL, BG, RO, CY, MT, SI, HR

Sistema plenamente desarrollado de garantía de calidad disponible para finales de 2020

Entender el mercado laboral en línea

Hay miles de sitios en la web en los que se anuncian empleos, que ofrecen a los demandantes de empleo una serie de opciones de búsqueda. Algunos extraen listados de numerosas fuentes diferentes, otros de empresas o sitios web particulares. Existen sitios que permiten a los solicitantes de empleo almacenar su currículum vitae y su carta de motivación y presentarse directamente a una oferta de empleo. También pueden ofrecer asesoramiento profesional, información sobre tendencias laborales, la evolución de los salarios y las preguntas típicas de las entrevistas. Hay otros sitios que se centran en determinadas regiones o en determinados ámbitos profesionales, como las tecnologías de la información,

las finanzas, la energía, la ingeniería o la asistencia sanitaria.

Entender cómo funcionan los mercados de trabajo en línea nacionales es un requisito previo para poder analizar las ofertas de empleo en línea e interpretar la información sobre competencias que se extraen de ellas. La información sobre la cobertura general del mercado de ofertas y las diferencias entre sectores y profesiones permite conocer cuál es la representatividad de las constataciones. Para comprender las decisiones de los empleadores sobre la contratación en línea de determinados tipos de perfiles, es necesario examinar el papel que desempeñan los portales públicos y privados de empleo ⁽⁸⁾, los servicios que ofrecen y el precio que cobran. Saber qué tipo de información suele encontrarse en las ofertas de empleo en línea y conocer las tendencias que conforman el mercado son otros requisitos previos para poder efectuar un análisis significativo.

Los portales de empleo se han convertido en un canal de contratación clave. Aunque solían centrarse principalmente en los perfiles altamente cualificados, muchas plataformas anuncian actualmente puestos de trabajo para casi todas las ocupaciones y niveles de cualificación. Dos tendencias principales impulsan la utilización de ofertas de empleo en línea.

- La digitalización y la mejora de la alfabetización informática han impulsado la publicidad y la búsqueda de empleo en línea. Los servicios públicos de empleo y los portales de empleo privados utilizan cada vez más herramientas digitales para hacer más atractiva la contratación en línea tanto para los demandantes de empleo como para los empleadores.
- El crecimiento económico ha dado lugar a una escasez de profesionales cualificados en determinados sectores y regiones, lo que ha llevado a los empleadores a dirigir sus esfuerzos de contratación fuera de sus fronteras, con el fin de llegar a posibles candidatos de otras regiones o países.

⁽⁸⁾ Los servicios ofrecidos por los portales públicos (servicios de empleo) son gratuitos. Los portales privados tienden a ofrecer a los demandantes de empleo acceso gratuito a ofertas de trabajo en línea a la vez que cobran a los empleadores por sus servicios. Existen agregadores y portales nacionales e internacionales privados (por ejemplo, Indeed). Otros agentes que participan en el mercado de trabajo en línea son los periódicos nacionales, los portales de anuncios clasificados y los sitios web gestionados por agencias de contratación (por ejemplo, Randstad y Manpower).

Si bien el mercado de ofertas en línea está creciendo, no todas las ofertas de empleo se publican en línea. Por ejemplo, los especialistas y los ejecutivos pueden ser contactados por reclutadores de personal, aunque resulta habitual que los puestos de trabajo muy cualificados, por término medio, se publiciten en línea. Para algunos trabajos (por ejemplo, camareros) puede utilizarse un anuncio en papel que se cuelga en la ventana y, para otros, los empleadores prefieren la contratación interna o el boca a boca. Con el fin de superar la escasa oferta de talento, los empresarios se dirigen directamente a los jóvenes en centros formativos y universidades.

Las ofertas de empleo en línea son más frecuentes en grandes empresas internacionales y en las dedicadas a la fabricación y a los servicios (por ejemplo, financieros, TIC) y menos habituales en las pequeñas empresas y en empresas de la construcción, la agricultura y la hostelería. La ubicación también es importante. Con una mayor concentración de empleadores de los sectores de servicios y una mayor oferta de perfiles cualificados, las zonas urbanas registran más ofertas de empleo en línea que las rurales, donde los medios de comunicación impresos probablemente siguen siendo importantes.

El porcentaje de vacantes publicadas en línea en la UE oscila entre alrededor del 50 % de Grecia, Portugal y Rumanía, hasta cerca del 100 % de Estonia, Finlandia y Suecia ⁽⁹⁾; también existen diferencias entre regiones dentro de un mismo país. Los países también difieren en cuanto a la estructura de su mercado de ofertas de empleo en línea. En Dinamarca, Finlandia y Malta, por ejemplo, el mercado está dominado por unos pocos portales líderes y los servicios públicos tienden a ser agentes influyentes. Por el contrario, Irlanda, Grecia, Italia y el Reino Unido cuentan con más portales de empleo con un poder de mercado similar; los portales de empleo público son menos influyentes en comparación con los agentes privados.

No todas las ofertas de empleo en línea son similares

Las características del mercado de trabajo influyen en la manera en que los empresarios elaboran las ofertas de empleo en línea. En los mercados de

trabajo donde son principalmente los requisitos formales los que determinan las decisiones de contratación, como Alemania o Francia, las cualificaciones, los ámbitos de estudio y la experiencia laboral desempeñan un papel importante. En Italia y el Reino Unido, donde los empresarios tienden a ser menos estrictos en cuanto a los criterios formales de contratación, las referencias a las credenciales en las vacantes en línea son menos frecuentes.

Los tipos de empleo también importan. En comparación con las vacantes de puestos que requieren una cualificación superior o unos conocimientos específicos, los puestos de trabajos manuales con requisitos de cualificaciones más bien modestos tienden a contener relativamente poca información sobre las cualificaciones y las competencias formales. Son breves, hacen hincapié en la experiencia laboral y, por lo general, incluyen la «responsabilidad» como un rasgo deseable. Existen múltiples factores que influyen en la manera en que se escriben y se utilizan las ofertas de empleo en línea, pero es posible identificar tres tipos principales de ofertas:

- ofertas de empleo que presentan los requisitos de manera preceptiva. Las listas pueden ser más o menos extensas, y pueden incluir tanto las cualificaciones formales como los rasgos de personalidad/habilidades sociales y técnicas;
- ofertas de empleo que contienen una descripción neutra de las tareas con las cualificaciones formales correspondientes y rasgos de personalidad/habilidades sociales;
- ofertas de empleo que reflejan la marca del empleador. Estas destacan los beneficios del empleo (entorno) y describen el perfil de los candidatos deseados en su conjunto.

Es importante tener en cuenta que las ofertas de empleo en línea pueden no ofrecer una visión completa de las capacidades necesarias para el empleo. Para «filtrar» a los solicitantes, los empleadores tienden a explicitar sus requisitos en relación con las cualificaciones y las capacidades esenciales o en relación con las competencias que son nuevas para un puesto de trabajo, pero no en relación con las competencias que dan por hecho con seguridad que son conocidas para los solicitantes. Esta «falta de exhaustividad» complica el análisis de las ofertas de empleo en línea.

⁽⁹⁾ Para más información, véase Cedefop (2019). *El mercado de ofertas de empleo en línea en la UE: fuerzas motrices y tendencias emergentes*.

Una mirada a la bola de cristal: primeras percepciones

Desde mediados de 2018, el sistema de recuperación de datos de ofertas de empleo en línea del Cedefop ha permitido recoger alrededor de 32 millones de ofertas de empleo únicas en la República Checa, Alemania, España, Francia, Irlanda, Italia y Reino Unido. Sus mercados laborales equivalen a aproximadamente dos tercios del empleo de la UE. El 79 % de las ofertas de empleo en línea se ha obtenido de portales privados de empleo en línea, el 15 % de portales públicos y el 6 % de otras fuentes (como los sitios web de prensa). Para extraer y clasificar la información necesaria con el fin de poder utilizarla en el análisis (figura 1) se han utilizado macrodatos y técnicas de aprendizaje automático capaces de trabajar con grandes volúmenes de texto en diferentes lenguas (figura 1). La información sobre las capacidades se extrajo utilizando la clasificación multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones europeas (ESCO).

FIGURA 1: INFORMACIÓN EXTRAÍDA DE LAS OFERTAS DE EMPLEO EN LÍNEA



Fuente: Cedefop.

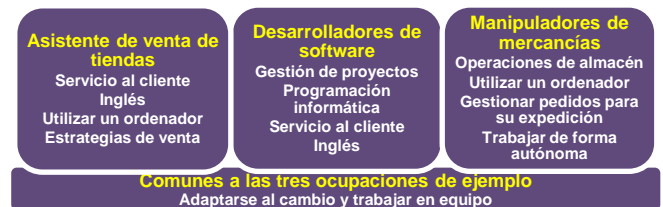
Es demasiado pronto para presentar resultados detallados, pero la información recogida ofrece ya algunas pistas en relación con las competencias que demandan los empleadores. En casi tres millones de ofertas de empleo, las tres ocupaciones principales que se demandan son desarrolladores de programas informáticos, asistentes de ventas y manipuladores de mercancías.

Aunque varían según el país, estas ocupaciones representan entre el 6 y el 13 % de todas las ofertas de empleo en línea, si bien su importancia relativa difiere. El porcentaje de ofertas de trabajo en línea para manipuladores de mercancías es más elevado en Italia que en otros países. El porcentaje de

vacantes en línea de asistentes de venta de tiendas en Irlanda y el Reino Unido es comparativamente bajo. Entre las tres ocupaciones consideradas, la proporción de ofertas en línea publicadas para contratar a desarrolladores de software es la que menos diferencias presenta entre los distintos países.

En cuanto a las competencias que los empleadores demandan a los solicitantes de empleo, el trabajo en equipo y la adaptación al cambio son fundamentales (véase la figura 2). Estas aptitudes interpersonales son las más importantes en las tres ocupaciones de ejemplo y otras. Gestionar el cambio en los lugares de trabajo modernos es una capacidad que se exige aproximadamente en tres de cada cuatro ofertas de trabajo en línea analizadas por el Cedefop. En dos de cada tres, poder trabajar en equipo es una de las competencias solicitadas por los empleadores.

FIGURA 2: LAS COMPETENCIAS MÁS MENCIONADAS EN LAS OFERTAS DE EMPLEO DE LAS TRES OCUPACIONES



Fuente: Cedefop.

El sistema del Cedefop no solo proporcionará información pormenorizada sobre las ofertas de empleo, las ocupaciones y las competencias, sino que también ayudará a comprender mejor cómo reaccionan los empleadores cuando se enfrentan a carencias de personal cualificado. Cuando los empresarios tienen dificultades para encontrar al personal que necesitan, muchos ponen su atención fuera de las fronteras nacionales. El análisis inicial sugiere que, por ejemplo, en Irlanda uno de cada cuatro ofertas de trabajo se publica en línea.

El Cedefop seguirá trabajando en el sistema para garantizar la calidad de los datos, analizar los resultados de forma más detallada y difundir los resultados de forma progresiva. Se centrará en mejorar la comprensión de las capacidades y los puestos de trabajo y en diseñar formas de utilizar la información de modo que beneficie a los responsables de la toma de decisiones en todos los ámbitos relacionados, incluida la educación y la formación. Con el tiempo, el sistema del Cedefop recogerá más ofertas de empleo en línea y será posible examinar cómo cambian los empleos.

La combinación de diferentes perspectivas y métodos suele ser la mejor manera de entender lo que vemos. Una información detallada y en tiempo real sobre los puestos de trabajo y las competencias, junto con las

tendencias del mercado laboral a medio y largo plazo detectadas mediante métodos tradicionales, puede ser de utilidad para formular políticas al profundizar en la comprensión de la evolución del mundo laboral. Entender el cambio es crucial para abordarlo.

Nota informativa – 9137 ES

Nº de catálogo: TI-BB-19-003-ES-N

ISBN 978-92-896-2771-9, doi:10.2801/87995

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), 2019

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

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 regularmente, suscríbase en:

www.cedefop.europa.eu/en/user/register

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

P.O. Apartado de Correos 22427, 551 02 Salónica, Grecia

Europe 123, 570 01 Salónica, Grecia

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Correo electrónico: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu
