



ESCASEZ Y EXCESO DE CUALIFICACIONES Y OCUPACIONES EN EUROPA

El Cedefop analiza qué profesiones gozan de una alta demanda y por qué

Los responsables políticos europeos muestran desde hace tiempo un gran interés en conocer la magnitud, las causas y las consecuencias del desajuste de competencias. Los problemas que plantea la escasez de personal cualificado, o su exceso, suscitan especial preocupación. El Cedefop ha desarrollado un innovador enfoque de evaluación de riesgos que ayuda a identificar las ocupaciones a las que deberían conceder prioridad los responsables políticos de los ámbitos europeo y nacional debido al desajuste de cualificaciones. También proporciona información sobre por qué surge tal inadecuación.

Las ocupaciones prioritarias con desajuste (OPD) son aquellas en las que una situación de escasez o de abundancia crítica de personal cualificado tiene importantes repercusiones en la economía nacional (incluidos los sectores estratégicos) y en la educación y la formación. El Cedefop utiliza una serie de indicadores que desvelan el desajuste de cualificaciones en el mercado de trabajo y se combinan con análisis cualitativos aportados por expertos nacionales. Se han identificado las OPD de cada Estado por medio de este enfoque.

En toda la Unión Europea (UE) las OPD en las que se sigue padeciendo escasez de personas cualificadas son una combinación de profesiones, reguladas o no, asociadas a niveles de cualificaciones superiores. Las cinco con mayor nivel de escasez son las siguientes: profesionales de las TIC, médicos, profesionales de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), profesionales de la enfermería y comadronas y docentes (figura 1). Entre las OPD con un nivel de cualificación intermedio que padecen escasez de personal se incluyen las de cocinero, soldador y conductor de camiones.

Aunque recibe menos atención que la situación de escasez, el exceso de cualificaciones - es decir, una

demanda insuficiente de determinadas ocupaciones - supone un importante elemento de desequilibrio. El exceso de personas con ciertas cualificaciones refleja una mala asignación de recursos y una pérdida de inversión en educación y formación.

Entre las OPD excedentarias en la UE se incluyen las relacionadas con la construcción e industrias afines, peones de minería, construcción, industria manufacturera y transporte, operarios de fábrica y maquinaria, profesiones elementales, secretarios y mecanógrafos y profesionales de servicios sociales y religiosos.

Para que las políticas que abordan la escasez o el exceso de personal cualificado y la identificación de las OPD sean eficaces, es esencial entender por qué surgen estos desajustes.

FIGURA 1. PRINCIPALES 5 PROFESIONES PRIORITARIAS OBJETO DE DESAJUSTE: ESCASEZ, UE-28



Fuente: Cedefop

Motivos de la escasez

Profesionales de las TIC y CTIM

En toda la UE, uno de los principales motivos de la falta de profesionales de las TIC y CTIM es la insuficiente oferta de titulados en educación secundaria superior y terciaria que satisfagan la creciente demanda.

Pocos jóvenes se matriculan en estudios CTIM de educación superior: los requisitos de ingreso y las tasas de abandono son elevados y la participación de las mujeres es baja. En algunos países de la UE, la oferta se ve reducida por la «fuga de cerebros», ya que los profesionales CTIM con buenas cualificaciones emigran en busca de oportunidades en otros países.

La escasez se agudiza cuando se combinan los problemas de la oferta con la creciente demanda de profesionales CTIM, debido a la gran variedad de ocupaciones en las que puedan ser empleados. Estas son cada vez más numerosas. Sectores emergentes «verdes» como la construcción ecológica y la producción de vehículos eléctricos también requieren profesionales CTIM.

No obstante, a pesar de la demanda, ciertas profesiones CTIM no resultan atractivas. Un motivo por el que surge esta escasez es la inseguridad laboral que padecen, por ejemplo, científicos que trabajan con contratos de corta duración o con una remuneración relativamente baja en instituciones de educación superior. Un número significativo de graduados CTIM opta por empleos en otros sectores. Sucede así en Bulgaria. Aparte, las profesiones CTIM son cada vez más exigentes. Además de los conocimientos técnicos y prácticos, a los profesionales CTIM se les exige cada vez más unas competencias no técnicas altamente desarrolladas, como conocimientos de lenguas extranjeras, administración, comunicación, resolución de problemas y gestión de proyectos.

Esta situación es similar en el caso de los profesionales de las TIC, cuya demanda está aumentando por una combinación de motivos. El crecimiento de los servicios, con el avance tecnológico que hace posible externalizar actividades a través de plataformas de trabajo, y las nuevas empresas emergentes son otros factores que inciden en esta problemática. La digitalización de la economía también se traduce en que las actividades de las TIC, así como la necesidad de profesionales en dichas tecnologías, afectan a casi todos los sectores económicos. La creciente necesidad de recopilar y analizar los datos internos de la empresa para mejorar la producción y los servicios es otro factor que se añade a la demanda de profesionales de las TIC.

La escasez de cualificaciones también se desprende del rápido desarrollo de las tecnologías de la informa-

ción, que fomenta nuevas necesidades de cualificaciones mientras que otras se vuelven obsoletas. La velocidad del cambio tecnológico hace difícil que los sistemas educativos y de formación mantengan el ritmo. Los empleadores del Reino Unido, por ejemplo, han expresado su preocupación porque la oferta de formación pueda no dotar a los titulados de las competencias adecuadas. Se muestran particularmente inquietos ante la circunstancia de que los cursos de TIC queden rezagados con respecto al avance tecnológico y de que los alumnos no tengan suficiente experiencia práctica.

Profesionales sanitarios y docentes

El envejecimiento de la población europea está generando escasez de cualificaciones en el ámbito de los profesionales sanitarios y los docentes, si bien en formas diferentes. Está previsto que numerosos docentes se jubilen a lo largo de los próximos diez años y la escasez surgirá a partir de la necesidad de sustituirlos. En cuanto a las profesiones relacionadas con la asistencia sanitaria, el envejecimiento de la sociedad está suponiendo un aumento de la demanda de los servicios médicos y de atención social.

Varios motivos comunes subyacen tras la escasez de médicos, enfermeras, comadronas y docentes, siendo uno de ellos los requisitos de acceso a los estudios. El acceso a las profesiones sanitarias de alto nivel es altamente selectivo y los estudios son de larga duración. También han cambiado los requisitos de acceso relativos a ciertos tipos de docentes, con la introducción de requisitos mínimos específicos, como es el caso de idiomas y competencias informáticas en los Países Bajos.

Sin embargo, cabe incluir entre otros motivos, no relacionados con las cualificaciones, unas condiciones de trabajo poco atractivas, tales como entornos de trabajo estresantes y un crecimiento de los salarios reales negativo, lo que puede disuadir a los jóvenes de acceder a determinadas ocupaciones.

En algunos países, la enseñanza tiene una imagen negativa y los sueldos son bajos. Las profesiones sanitarias requieren a menudo turnos y trabajo durante los fines de semana y se caracterizan por una alta rotación de personal. Un número creciente de profesionales sanitarios está empleado en otros sectores con mejores condiciones de trabajo, como la industria biotecnológica, farmacéutica o de suministro de equipos médicos.

La emigración a otros países de profesionales sanitarios para encontrar mejores condiciones de trabajo, incluidos unos salarios más elevados, es característico de los países que se adhirieron a la UE después de 2004, entre ellos Bulgaria, Hungría y Eslovaquia. Por su parte,

antiguos Estados miembros, como Alemania y Luxemburgo, están experimentando dificultades a la hora de contratar a profesionales sanitarios extranjeros. Los problemas en la contratación y retención de profesionales sanitarios en las zonas rurales y las pequeñas localidades pueden ser agudos en países tales como Dinamarca, Croacia, Letonia y Austria. Sólo los Países Bajos tienen un superávit de profesionales sanitarios (figura 2).

FIGURA 2. SUPERÁVIT DE PROFESIONALES SANITARIOS EN LOS PAÍSES BAJOS

A pesar del fuerte crecimiento del número de personas empleadas en el ámbito de la atención sanitaria entre 2008 y 2012, está previsto un gran superávit de profesionales sanitarios en los Países Bajos.

La presión en los presupuestos de las compañías de seguro médico y los recortes presupuestarios en la sanidad pública reducirán las oportunidades de trabajo. Sin embargo, la afluencia de titulados de estudios relacionados con la salud seguirá siendo elevada, lo que se traducirá en un excedente de trabajadores de cuidados personales, enfermeros, comadronas y otros profesionales sanitarios.

Otras profesiones prioritarias objeto de inadecuación

Algunos Estados miembros, como Estonia y Francia, padecen escasez de profesionales jurídicos. Está previsto que la demanda de jueces experimente un rápido aumento en Estonia ya que, hacia 2020, alrededor de un tercio de los jueces estonios tendrá derecho a jubilarse. La escasez también se deriva de la cantidad relativamente pequeña de profesionales que cumplen los requisitos para ser jueces.

En otros países, como Irlanda, Luxemburgo, Hungría y el Reino Unido, hay escasez de profesionales del ámbito financiero. Durante la crisis económica iniciada en 2008 se perdieron muchos empleos en el sector financiero en el Reino Unido, pero, a medida que el sector se recupera, la creciente demanda de competencias ha supuesto un empeoramiento de los tradicionales problemas de contratación. La competencia entre empresas por profesionales financieros con cualificaciones en materia de planificación, administración, inversión y análisis cuantitativo es feroz.

La demanda de arquitectos con cualificaciones en materia de edificación ecológica crece, por ejemplo, en Italia, ya que los clientes están cada vez más preocupados por el medio ambiente. La escasez en estos casos se refiere más a la falta de las cualificaciones buscadas por los empleadores que al número insuficiente de arquitectos.

Motivos de los excedentes de cualificaciones

Los excedentes de cualificaciones se dan al disminuir la demanda de los profesionales de que se trate, aunque los motivos de tal disminución varían según la profesión en cuestión.

La recesión económica ha reducido la oferta de puestos de trabajo en sectores específicos, tales como la construcción y la agricultura. Los elevados costes han dado lugar al traslado de ciertas actividades de producción fuera de la UE, lo que ha reducido el número de puestos de trabajo manuales. La creciente digitalización ha supuesto la sustitución de muchos puestos de trabajo, no solo en la fabricación sino también en el sector de los servicios. Numerosas ocupaciones que entrañan tareas rutinarias, como la de mecanógrafo, han sido sustituidas por la tecnología. Los puestos administrativos también están siendo objeto de sustitución, ya que la gente compra o solicita productos y servicios directamente en línea. El excedente de profesionales en servicios sociales y religiosos se debe a la reducción de las personas que recurren a ellos.

Abordar el problema de la escasez de cualificaciones

Los Estados miembros están aplicando diversas medidas para reducir la escasez y los excedentes de cualificaciones. Entre ellas se incluyen el estímulo de la oferta:

- a través de la educación y la formación;
- mediante la explotación de las reservas de trabajadores y cualificaciones;
- a través de la capacitación de los empleados.

Estrategias nacionales

Se han adoptado diversas estrategias para mejorar la educación. Algunos países han desarrollado iniciativas nacionales para alentar a las personas a estudiar y trabajar en campos tales como las CTIM, las TIC y la investigación y el desarrollo (I+D). Por ejemplo, en los Países Bajos, las instituciones de enseñanza, los empleadores, los empleados, los sectores estratégicos y los gobiernos centrales y regionales han acordado un pacto tecnológico nacional. Se ha puesto en marcha una asociación entre los sectores público y privado, el pacto tecnológico, al objeto de identificar formas de satisfacer la necesidad del mercado laboral neerlandés en materia de trabajadores tecnológicos altamente cualificados. El pacto tecnológico establece tres líneas de acción hasta 2020. La primera de ellas pretende aumentar el número de alumnos que eligen cursar

estudios relacionados con la tecnología. La segunda se centra en aumentar el número de estudiantes poseedores de una cualificación técnica que acaba accediendo a empleos relacionados con la tecnología. La tercera pretende mantener en el sector a los trabajadores tecnológicos en riesgo de pérdida de sus empleos o de marginación.

Utilizar mejor los recursos existentes

Para hacer un mejor uso de la oferta de mano de obra existente, los servicios públicos de empleo han desarrollado numerosas iniciativas para proporcionar a los desempleados las cualificaciones objeto de demanda. El servicio público de empleo austriaco, por ejemplo, ha creado fundaciones de colocación que ponen en contacto a solicitantes de empleo cuyas cualificaciones son deficientes o necesitan actualizarse con empresas con necesidades de cualificación dispuestas a proporcionar formación para satisfacerlas.

Las fundaciones de colocación se utilizan de manera generalizada en diversos mercados laborales regionales. Las actividades entrañan el desarrollo y la adopción de itinerarios individualizados para integrar o reintegrar a las personas en el mercado laboral a través de la orientación profesional, la formación, la búsqueda activa de empleo y la experiencia laboral. El índice de éxito de los participantes que, por ejemplo, encuentran un empleo estable después de completar un programa de experiencia laboral se estima en un porcentaje superior al 80 %.

También se está fomentando una cooperación más estrecha entre las empresas y las instituciones de educación superior al objeto de mejorar la adecuación de las cualificaciones. Desde 2014, la EPSI de Nantes (una de ocho escuelas de ingeniería informática de Francia) imparte formación en materia de consultoría informática. El programa admite a 30 solicitantes de empleo al año que sean mayores de 45 años. El curso aborda las necesidades de cualificación de tres empresas locales de servicios digitales pero se ampliará a otras regiones.

Entre las medidas nacionales para explotar las reservas de mano de obra y cualificaciones con mayor eficacia se incluyen el fomento del acceso de la mujer a las carreras científicas y técnicas y la reducción de las tasas de abandono. También se están desarrollando oportunidades «de vía rápida» para la capacitación y la validación de competencias adquiridas que permitan a las personas dotarse de cualificaciones en profesiones objeto de escasez. Puede que se ofrezca financiación adicional para cubrir los costes de los estudios en ámbitos seleccionados. Ciertos países han facilitado la contratación de trabajadores extranjeros en

profesiones objeto de escasez de cualificaciones, mientras que otros han adaptado las estrategias nacionales para fomentar el retorno desde el extranjero de los profesionales nacionales altamente cualificados.

Los esfuerzos para mejorar las cualificaciones especializadas no se han limitado a los jóvenes o desempleados. Las estrategias nacionales de aprendizaje permanente incluyen a los trabajadores de todas las edades. Las organizaciones sectoriales también proporcionan formación para actualizar o perfeccionar sus cualificaciones profesionales.

Conclusión

Lo expuesto proporciona una perspectiva general de los resultados del método desarrollado para identificar las OPD. Es posible consultar una serie de análisis más pormenorizados en relación con cada Estado miembro de la UE en *Skills Panorama*.

El valor de las OPD es que supone una pieza esencial del rompecabezas de la previsión de las necesidades en materia de cualificaciones: cómo identificar de manera exhaustiva y eficaz la escasez y el exceso de cualificaciones profesionales. Ayudan asimismo a identificar la escasez de profesionales cualificados asociada a la falta de cualificaciones y no a otras dificultades de contratación. También ayudan a identificar la escasez de personal cualificado que no se debe a la falta de competencias sino a motivos tales como las malas condiciones de empleo. El mero aumento de la oferta de cualificaciones en tales circunstancias no podrá reducir la escasez identificada, ya que los interesados no se sentirán atraídos por tales empleos. La solución adecuada al problema del desajuste de cualificaciones requiere el diagnóstico correcto. La educación y la formación no pueden por sí solas resolver el desajuste de cualificaciones.

**CEDEFOP**Centro Europeo para el Desarrollo
de la Formación Profesional

Nota informativa –9115 ES

N° de catálogo: TI-BB-16-006-ES-N

ISBN 978-92-896-2090-1, doi:10.2801/743788

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), 2016

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:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/user/register>

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: <http://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
