Organización Internacional del Trabajo

Notas complementarias sobre el tema desjuste de competencias

Convocatoria sobre innovación y competencias

Encontrando soluciones al desajuste de competencias

OIT
MECANISMO DE INNOVACIÓN EN COMPETENCIAS
Reuniendo ideas brillantes

Con el apoyo del Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega

Notas complementarias sobre el tema desjuste de competencias

Cuando la demanda y la oferta de competencias por un salario específico no coinciden, se puede decir que existe un desajuste de competencias. El término desajuste de competencias tiene una definición muy amplia y se utiliza para describir las siguientes situaciones: desajuste vertical, desajuste horizontal, lagunas de competencias, escasez de competencias y obsolescencia de competencias. Cada uno de estos términos representa un tipo diferente de desajuste que se ha manifestado en respuesta a ciertas condiciones.

La forma de medir los desajustes de competencias puede centrarse en el trabajador individual o en la empresa. En el caso del trabajador individual, la medición se centra en el grado en que sus habilidades, conocimientos o nivel educativo están por encima o por debajo de los requeridos por su trabajo actual. En el caso de las vacantes, se miden en el grado en que las habilidades, conocimientos y nivel educativo de un individuo cumplen con los requeridos por la empresa contratante.

A nivel de la empresa, el enfoque de un desajuste de habilidades se centra más en las lagunas y escasez de competencias. La falta de competencias define una situación en la que un empleador cree que los trabajadores no poseen el tipo de competencias adecuadas para realizar las tareas asociadas a su trabajo. Por el contrario, la escasez de competencias se produce cuando un empleador no puede cubrir una vacante anunciada debido a la falta de un candidato debidamente calificado.

Las políticas que abordan el desajuste de las competencias tienden a centrarse únicamente en el lado de la oferta y tienen por objeto mejorar la capacidad de respuesta del sistema de educación y formación para que puedan satisfacer mejor las nuevas necesidades del mercado de trabajo. Estos enfoques incluyen la identificación de la demanda y la oferta de cualificaciones actuales y futuras mediante modelos de previsión ocupacional, el uso de análisis sectoriales u ocupacionales, y el desarrollo de proyectos de investigación cualitativos y cuantitativos a medida.

La opinión de que el desajuste de las competencias resulta también de la información asimétrica entre los solicitantes de empleo, los trabajadores y las empresas ha llevado a algunos países a mejorar los servicios de orientación y asesoramiento profesional como respuesta. Tales políticas son ciertamente valiosas y pueden potencialmente influenciar la toma de decisiones profesionales y aumentar el rendimiento de las inversiones públicas y privadas en el área de formación.

Sin embargo, en conjunto, es razonable sugerir que las políticas actuales no se centran lo suficiente en el lado de la demanda y no abordan el problema del excedente de capital humano, el cual termina resultando en una sobrecualificación y baja utilización de las competencias de los trabajadores.

De la evidencia se desprende claramente que la subutilización del capital humano es un problema tanto en las economías desarrolladas como en las economías en desarrollo y que es incluso más frecuente que los déficits de capital humano en forma de lagunas y escasez de competencias.

En vista de ello, y teniendo en cuenta las conclusiones de un estudio reciente de la OIT (OIT 2019), puede argumentarse a favor de un mayor equilibrio en la combinación de las siguientes medidas de política para abordar el desajuste de las calificaciones:

- mejorar el acceso a la enseñanza secundaria y a la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP) en los países en desarrollo de bajos ingresos. La educación secundaria en los países en desarrollo se enfrenta a tres desafíos principales: el aumento de la participación, la mejora del

aprendizaje y el aumento de la pertinencia (Null et al., 2017). Para aumentar la matrícula y la asistencia, es importante superar los obstáculos financieros y no financieros a la asistencia escolar existentes. Se ha comprobado que las transferencias condicionales de dinero en efectivo que proporcionan apoyo a las familias pobres tienen un efecto positivo en la nutrición infantil, la salud, la matrícula escolar y la asistencia a la escuela de los niños de hogares desfavorecidos (WEF, 2014; Null et al., 2017). También es importante seguir ampliando los cursos en línea y otras formas de enseñanza a distancia, así como el acceso de los hogares a las computadoras e Internet, junto con la formación en conocimientos digitales básicos. Asimismo, es útil cambiar la percepción de los niños y de sus padres sobre el valor de la EFTP y del desarrollo de competencias para impulsar la participación y los resultados del aprendizaje (Null et al., 2017). Dado el gran número de niños que abandonan la escuela secundaria sin haber adquirido las competencias básicas, la educación de recuperación puede aumentar las tasas de conclusión de estudios y desarrollar las competencias básicas necesarias para el trabajo;

- desarrollar sistemas de orientación profesional e información sobre el mercado laboral para apoyar a los jóvenes en la elección de su profesión, tanto en el nivel secundario como en el terciario, reducir los costes de búsqueda de empleo y mejorar la adecuación de los puestos de trabajo, ya que se ha demostrado que las asimetrías de información también son un importante factor de desajuste de competencias en los países desarrollados (McGuinness et al, 2016). La mejora del flujo de información entre los solicitantes de empleo, los empleadores que ofrecen puestos de trabajo y las instituciones que ofrecen educación y formación ayudará a reducir los desajustes existentes en materia de cualificaciones y competencias; así como el desempleo juvenil;

- alentar a los empleadores a adoptar mejores prácticas de contratación, proporcionar formación en el lugar de trabajo y utilizar mejor las competencias de sus trabajadores. Esto puede lograrse en parte proporcionando incentivos para fomentar la innovación a través de un mejor uso de las competencias y de las prácticas de gestión de los recursos humanos y proporcionando incentivos y programas que promuevan la inversión en la formación continua de los trabajadores, especialmente de los jóvenes graduados sin experiencia laboral previa;

- abordar el empleo informal y apoyar la transición de los trabajadores jóvenes al sector formal. Teniendo en cuenta que una gran proporción de jóvenes en países de ingresos bajos y medios comienza su vida laboral en trabajos poco cualificados en el sector informal, es importante diseñar medidas políticas que permitan a los jóvenes salir de la trampa del empleo informal y del desajuste de competencias. Las políticas centradas en la mejora de la creación de empleo formal probablemente resulten influyentes para combatir tanto la incidencia como los impactos de la sobrecualificación y la subcualificación en los países de ingresos bajos y medios;

- dado que la prevalencia de la falta de cualificación puede explicarse en parte por la falta de certificación entre las personas cualificadas, en particular en la economía informal, debería prestarse mayor atención en las políticas al reconocimiento o la validación de los aprendizajes previos.

- mejorar la calidad y la pertinencia de todos los niveles de la educación, especialmente de la educación terciaria, en los países de ingresos medios, ya que la sobrecualificación en estos países suele derivarse de un rápido crecimiento de los graduados universitarios que cuentan con diplomas, pero carecen de las competencias necesarias para encontrar empleos adecuados. Es importante adaptar la educación y la formación a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo para garantizar niveles elevados y la pertinencia de las competencias adquiridas por los estudiantes en el sistema educativo formal. Un paso importante para aumentar la relevancia de la EFTP y la educación terciaria es hacer que los empleadores, los consejos sectoriales o las cámaras económicas colaboren de forma más estrecha y eficaz con las instituciones educativas.

Fuentes y lectura adicional

Cedefop. 2010. *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications* (Oficina de Publiaciones, Luxemburgo).

Comyn, P.; Gardiner, D. (2017) "Are young people overskilled or underskilled?." *Work in Progress*, ILO, 13 Oct. Disponible en: https://iloblog.org/2017/10/13/are-young-people-overskilled-or-underskilled/

Comyn, P.; Sanchez, J. (2015) *Filling the Skills Gap and Addressing the Mismatches - What can Business Do?* United Nations Global Compact. Disponible en: https://www.unglobalcompact.org/library/3751

Joyce, P.; White, D.; Levey, K. 2017. *The Skills Mismatch: Approaching a Collective Strategy* (Pyxera Global, Washington).

ManpowerGroup. 2018. *Solving the talent shortage: Build, buy, borrow and brige*, Disponible en: https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20(Global)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf

McGuinness, S.; Bergin, A.; Whelan, A. 2017. *Overeducation in Europe: Trends, convergence and drivers*, IZA Discussion Paper No. 10678 (Bonn, Institute of Labor Economics).

McGuinness, S.; Pouliakas, K.; Redmond, P. 2017. *How useful is the concept of skills mismatch?* (Ginebra, OIT).

OCDE Stat. 2016. Mismatch, Disponible en: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MISMATCH

OCDE. 2019. *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019*, (Publicaciones de la OCDE, Paris)

OIT. 2019. *Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries* (Ginebra), Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_726816.pdf

Null, C.; Consentino C.; Sridharan, S.; Meyer, L. 2017. *Policies and programes to improve secondary education in developing countries: A review of the evidence*, Mathematica Policy Research. Disponible en: https://static1.squarespace.com/static/5593ebbce4b016944c16f3c6/t/58dee5631b631bf0ffc9792d/1491002724866/PSIPSE+Literature+Review.pdf

WEF (Forum économique mondial). 2014. *Matching skills and labour market needs. Building social partnerships for better skills and better jobs* (Ginebra).

Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (SKILLS)

Organización Internacional del Trabajo
4 Route des Morillons
Ginebra 22, CH - 1211
Suiza

Correo electrónico: empskills@ilo.org
Página web: www.ilo.org/skills