



S4

DIFICULTAD DE ENCAJAR LA OFERTA Y LA DEMANDA EN EL MERCADO LABORAL

DESCRIPCIÓN

La Comisión Europea ha alertado en distintas ocasiones del fuerte desajuste entre la cualificación de la población activa y la demanda laboral en España, donde el 37% de la población ocupada con estudios superiores está sobre cualificada para su puesto de trabajo. Además de la sobre cualificación de los trabajadores (en la que España es líder en Europa desde 2011), el sistema adolece de una oferta académica poco orientada a las necesidades del sistema productivo, que hace difícil cubrir vacantes

en áreas clave (como la ciberseguridad) debido a la falta de mano de obra cualificada. A estos retos actuales, se sumarán los desajustes derivados de los cambios que vivirá el mercado laboral en el corto y medio plazo. La modernización de sectores o la automatización de ciertas tareas tensionarán el mercado de trabajo, haciendo necesaria una transición laboral para actualizar y reconvertir las capacidades de la población activa.

» ¿Qué está pasando en España?

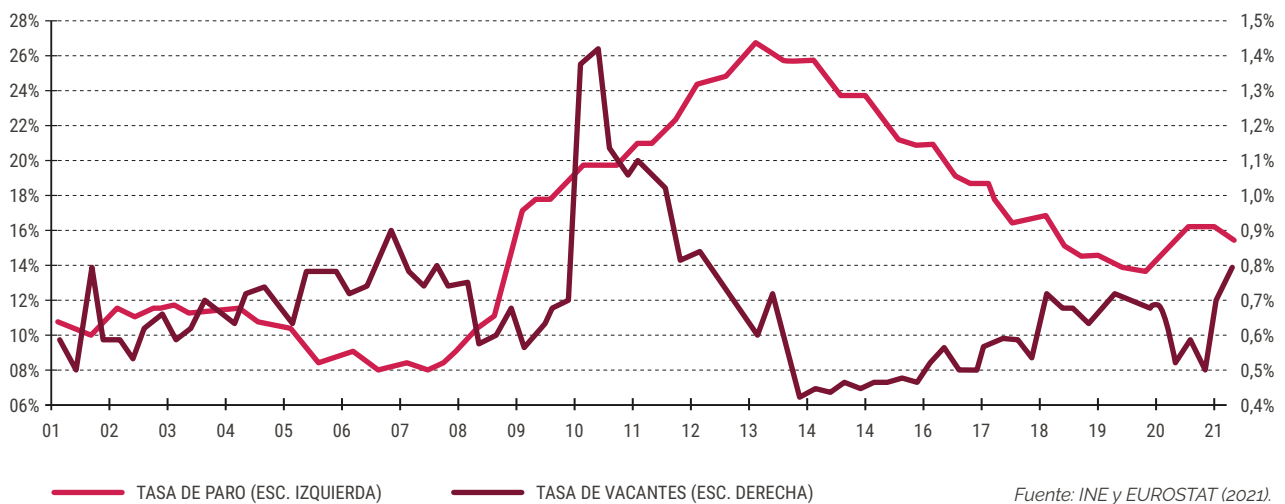
En las últimas cuatro décadas, España ha experimentado una transformación profunda de su mercado laboral, que le ha permitido aumentar la tasa de empleo desde el 50% de 1980 al 65% de 2019, reducir sustancialmente las diferencias de género y mejorar los derechos laborales de su población (Presidencia del Gobierno de España, 2021). Sin embargo, a pesar de los avances conseguidos en materia de derechos, calidad e inserción, **el mercado laboral español aún adolece de una serie de deficiencias estructurales que le impiden converger con los países más avanzados de Europa.**

En 2019, España presentaba la misma tasa de empleo que diez años antes, y su brecha con la media de la UE-27 y la UE-8 era todavía de 7 y 11 puntos porcentuales, respectivamente (Presidencia del Gobierno de España, 2021). La situación descrita convive con una

fracción de empresas que tiene dificultades para encontrar en el mercado laboral español trabajadores con las competencias adecuadas en un volumen suficiente. Según Randstad Research (2018), **el 55% de las empresas experimentó serias dificultades para encontrar candidatos con las competencias adecuadas en los 12 meses anteriores**, lo que ha supuesto un alargamiento de los períodos de búsqueda del candidato adecuado, cobertura de la posición con candidatos subóptimos o desistimiento en la búsqueda.

Esta aparente paradoja -la existencia de empresas con dificultad para cubrir sus vacantes coexistiendo con elevadas tasas de paro en el país (Figura 1)- apunta a distintos tipos de problemas diferentes, pero complementarios.

TASA DE PARO VERSUS TASA DE VACANTES EN ESPAÑA (2001-2021)
(FIGURA 1)



Fuente: INE y EUROSTAT (2021).

DIFICULTADES EN LA BÚSQUDA DE TALENTO, AGRAVADAS POR LA COVID-19.

La falta de competencias apropiadas de los candidatos, por déficits del propio sistema formativo, son una de las dificultades señaladas por las organizaciones, que afirman que **la oferta de titulaciones no se adapta a las necesidades del sistema productivo** y que los sistemas educativos "imparten a los titulados del futuro las competencias requeridas por la industria del pasado" (Cedefop, 2016). La pandemia ha acrecentado estas tensiones: según datos de la encuesta laboral del INE (2021), las vacantes en las organizaciones crecieron hasta 120.000 con el final del estado de alarma, una cifra un 60% superior a la de 12 meses antes y que representa el máximo de la última década. Sin embargo, **los expertos ven con mayor preocupación el tensionamiento que pueda producirse en el mercado de trabajo fruto del proceso de transformación que debería propiciar la llegada de los fondos europeos.** La apuesta de las instituciones europeas reposa en dos pilares fundamentales, la transición ecológica y la digitalización, aspectos en los que España no cuenta con una fuerza laboral preparada (por ejemplo, con trabajadores de la construcción especializados en estructuras energéticas, para la instalación de paneles solares, molinos de viento, etc.). Ante este reto inminente, es imprescindible que el mundo académico adapte la oferta de titulaciones a las necesidades del mercado laboral abrazando las opciones que brinda la Formación Profesional, y que se mejore la orientación y el perfilado de los desempleados para cubrir las vacantes del mercado repensando las políticas activas de empleo.

LA SOBRE CUALIFICACIÓN: UN PROBLEMA EXTENDIDO Y PERSISTENTE EN EL MERCADO ESPAÑOL.

En el otro lado de la balanza, también existen desajustes entre el nivel formativo de la oferta versus el requerido por la demanda. **España es uno de los países de la UE con más titulados**, consecuencia de la gran expansión educativa experimentada en las últimas décadas, **pero también es el Estado Comunitario que más desaprovecha el talento de las personas en el mercado laboral**, al no haberse visto un crecimiento equivalente de la demanda de trabajadores cualificados en el mercado laboral. Según datos de Eurostat (2021), **casi un 37% de la población ocupada con estudios superiores tiene más formación de la que exige su puesto de trabajo**, cifra que ha aumentado desde el 33% que suponía 10 años atrás y que sitúa a España a la cabeza de los países comunitarios con mayor sobre cualificación desde 2011. Además, la edad, el género, pero sobre todo el origen de los trabajadores son factores agravantes de esta situación, que entre la población migrante afecta a más de la mitad de los ciudadanos de la UE y a más del 60% de los extracomunitarios. **El desajuste entre nivel formativo y la demanda del mercado laboral afecta también a la población con estudios medios, que se ve expulsada de los puestos acordes a su nivel formativo**, ocupados por trabajadores con una titulación superior. Así lo indican las tasas de empleabilidad por nivel de estudios: cerca del 60% de las personas con educación secundaria está trabajando, mientras que este porcentaje se eleva al 80% entre las que tienen estudios superiores (INE, 2021). La Comisión Europea (2020) ya advirtió el año

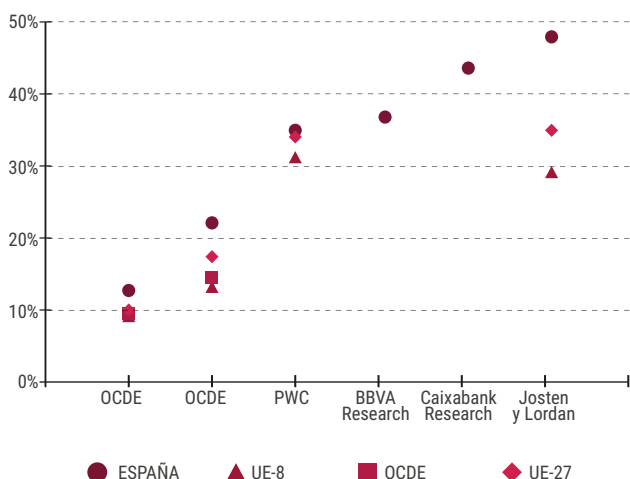
pasado sobre el fuerte desajuste entre formación y trabajo en varios países de la UE. La falta de políticas que promuevan la alineación entre los sistemas educativos y el mercado laboral, así como la ausencia de inversión en innovación y movilidad laboral que pueda hacer frente a procesos como la automatización y la implantación digital son algunas de las reformas a las que urge el órgano ejecutivo de la Unión.

DIGITALIZACIÓN Y FUTURO DEL TRABAJO: UN RETO A MEDIO PLAZO.

Los dos retos anteriormente mencionados se verán agravados si se tiene en cuenta la transformación que sufrirá el mercado laboral en los próximos años. Según las previsiones del World Economic Forum (WEF, 2020), **en 2025 87 millones de puestos de trabajo**

se verán desplazados debido a la automatización, abarcando especialmente las tareas más rutinarias (físicas y abstractas) que, hasta ahora, solo podían desempeñar los humanos (ej. gestión administrativa, limpieza de superficies urbanas, conducción de trenes y metros) (Figura 2). Al mismo tiempo, se prevé que la automatización ampliará su rango de acción a otras tareas más abstractas y menos repetitivas en las que la conciencia, la creatividad o la versatilidad son importantes. Algunos ejemplos son el diagnóstico médico (*IBM Watson*), el asesoramiento legal (*LawGeek* o *Legal Robot*), la traducción de textos (*Google translator*), la construcción de edificios, la redacción de textos, la composición musical o el diseño gráfico (Consejo Económico y Social, 2020).

ESTIMACIONES DE LA PROPORCIÓN DE TRABAJOS CON ALTO RIESGO DE AUTOMATIZACIÓN EN ESPAÑA (FIGURA 2)



PRINCIPALES SECTORES EN LOS QUE CRECERÁ Y DECRECERÁ EL EMPLEO EN ESPAÑA (FIGURA 3)

Fuente	Oliver (2018)	PWC (2013)	Adecco (2016)	CEDEFOP (2018)	Alós (2018)
Sectores que crecerán	Sanidad y servicios sociales	Hostelería y restauración	Tecnología e I+D	Comercio	Sanidad y servicios sociales
	Industria	Comercio	Fuente	Cultura y ocio	Fuente
	Cultura y ocio	Cultura y ocio	Sanidad y servicios sociales	Servicios TIC	Cultura y ocio
Sectores que decrecerán	Comercio	Administración pública	Industria	Agricultura	Banca y seguros
	Administración pública	Agricultura	Construcción	Servicios profesionales	Tareas administrativas
	Educación	Industria	Comercio	Administración pública	Industria

Fuente: Oficina Nacional de Prospectiva y Estrategia (2021)

Pero si bien las instituciones españolas coinciden en que la transformación tecnológica provocará la desaparición de muchas ocupaciones (Figura 3), que serán realizadas por máquinas autónomas, supervisadas o coordinadas por humanos, también identifican que **esta transformación conlleva asimismo la creación de empleo de elevada cualificación**. Se espera en este sentido que se creen nuevos roles relacionados con la tecnología y la digitalización, muchos de ellos asociados al desarrollo, la gestión y la reparación de estas mismas tecnologías (programadores, mecánicos, operadores de robots a distancia, *data scientists*) y al crecimiento del metaverso y la realidad virtual. También aparecerán nuevos trabajos asociados al aumento de la longevidad, la transición ecológica o a los propios cambios en las dinámicas sociales. De hecho, se estima que la transformación del sistema energético y el desarrollo de la economía circular generarán un aumento neto en el empleo en nuestro país de en torno a 250.000 personas en media al año,

de aquí a 2050. Asimismo, se estima que en 2050 uno de cada dos trabajos exigirá un nivel de cualificación media (técnicos y técnicos superiores de Formación Profesional).

Para asegurar el proceso de ajuste entre los perfiles profesionales actuales y los que necesitan las empresas para ser competitivas en las nuevas competencias digitales y profesionales que emergen, **es fundamental que las empresas velen por transiciones laborales efectivas** apostando no solo por la contratación de nuevos perfiles, sino por optimizar el talento existente con nuevas competencias (upskilling) o formarlo en nuevos ámbitos de desempeño (reskilling). En este sentido, el World Economic Forum prevé que el 50% de los trabajadores a nivel global deberán reciclarse y aprender nuevas habilidades desde ahora hasta el año 2025, a medida que la adopción de nuevas tecnologías se incremente (WEF, 2020).

EL RIESGO PARA LAS EMPRESAS

La falta de encaje entre la oferta formativa y las necesidades de las empresas puede representar un riesgo tanto para las organizaciones como para la sociedad en general, por las consecuencias sociales que conllevan los altos niveles de paro y las dificultades de inserción laboral entre ciertos segmentos de la población.

A nivel empresarial, los impactos de la falta de encaje en el mercado laboral se traducen en mayores dificultades de las empresas para encontrar trabajadores con las competencias requeridas, una dilatación de los procesos de selección y, en última instancia, la falta de cobertura de ciertas posiciones. La transformación tecnológica, de la mano de la digitalización y la automatización de algunos

empleos, acentuará esta situación si no se acompaña del desarrollo de los profesionales necesarios. En este sentido, el papel de las empresas como gestor del talento de sus plantillas (mediante la provisión de formación, upskilling y reskilling) será muy relevante.

Por último, la transformación de la economía que debería ser impulsada por los fondos europeos Next Generation, con un foco importante en la transición ecológica y la digitalización, puede verse frenada por la falta de fuerza laboral formada en los ámbitos de especialización necesarios para implantar y operar estos proyectos. Esta situación pueden derivar a su vez en una pérdida de competitividad en ciertos sectores o hasta limitar la velocidad de recuperación de la economía en España.

IMPACTOS EN LA EMPRESA

