

La movilidad como solución al “skill mismatch”

La falta de correspondencia entre las habilidades que los individuos poseen y las requeridas por el mercado (*skill mismatch*) afecta negativamente a la competitividad y el crecimiento económico. Una movilidad internacional efectiva e inteligentemente gestionada permitiría a las empresas aprovechar el talento esté donde esté y contribuir así a superar la peor crisis económica de la historia reciente.

Yolanda Antón

La crisis financiera y económica ha aumentado el desempleo en la UE, pero, pese a ello, las empresas de determinadas regiones y sectores no pueden satisfacer su demanda de trabajo y las necesidades de cualificación. Según un reciente documento de trabajo de la Comisión Europea (*Employment and Social Developments in Europe 2012*), en el cuarto trimestre de 2011 había más de seis personas desempleadas por cada vacante disponible en Europa, cantidad que oscila de dos a cuatro trabajadores desempleados por cada puesto vacante en Austria, Alemania, Bélgica y Finlandia a más de 20 personas desempleadas por cada puesto vacante en España y Grecia.

El camino hacia el crecimiento sostenible y socialmente inclusivo en Europa depende de la disponibilidad de una mano de obra cualificada y con talento. Altos niveles de educación y habilidades son necesarios para afrontar los retos a largo plazo de la economía, la adaptación de los procesos a un entorno técnico en constante evolución y la reacción a una competencia mundial feroz.

Sin embargo, a medida que Europa se esfuerza por superar la peor crisis económica de su historia reciente, con diferencias significativas entre sus miembros, se ha vuelto cada vez más importante reconocer



[iStockphoto]/Thinkstock.

que la conversión de las habilidades en un alto coeficiente de empleo sólo es posible si se hace un uso eficaz de los talentos disponibles (y esta apreciación es aún más patente en cuanto a los llamados jóvenes talentos y al creciente fenómeno, objeto hoy de un creciente interés, de la movilidad internacional). Junto con un grupo importante de trabajadores ociosos que tienen dificultad para conseguir un trabajo, las habilidades de un tercio de los trabajadores europeos están infrautilizadas. Al mismo tiempo, los empleadores en Europa constantemente llaman la atención sobre las lagunas y carencias que limitan su productividad y competitividad.

La falta de correspondencia entre las habilidades que los individuos poseen y las requeridas por el mer-

SEGUROS PARA EMPRESAS



¿Quién no ha derramado alguna vez el café sobre la mesa?

Por menores como ese serán lo único por lo que tendrás que preocuparte desde ahora, porque Unicaja le ofrece una amplia gama de Seguros para Empresas que cubren los posibles imprevistos que pueden sucederle en el desarrollo de su actividad profesional.

- SEGUROS DE DAÑOS
- SEGUROS PERSONALES
- SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL
- SEGUROS DE CRÉDITO



cado (*skill mismatch*) afecta negativamente a la competitividad y el crecimiento económico. Ese desajuste de competencias está aumentando en la Unión Europea y se manifiesta en una reducción de la demanda de trabajadores poco cualificados y un número creciente de personas con educación superior que ocupan puestos de trabajo que no sean acordes con sus capacidades y competencias.

Uno de cada tres trabajadores europeos está sobre o subcualificado, con una falta de correspondencia especialmente alta en los países mediterráneos, países que tienden a tener menores niveles de inversión pública en educación y formación, lo que reduce su calidad y su capacidad para responder a las necesidades cambiantes del mercado laboral, y con mercados de trabajo más rígidos y segmentados.

En el diseño de las aptitudes necesarias y las políticas de empleo, es importante tener en cuenta que cuando las habilidades de los individuos se adaptan a la tarea más adecuada en el mercado laboral, se crea valor económico de una magnitud que pocos otros procesos económicos pueden lograr (Lazear y Oyer, 2009).

En este sentido, ¿qué propone la Comisión Europea para eliminar o reducir esa competencia imperfecta?

- Facilitar la movilidad en el mercado laboral y el fortalecimiento de las políticas activas del mercado de trabajo

- Proporcionar intervención temprana en la orientación profesional, la asistencia a los estudiantes con respecto a tener aspiraciones realistas del mercado de trabajo y tomar decisiones informadas y meditadas sobre las formas de aprender, el desarrollo de habilidades y carreras a elegir

- Asegurar que los sistemas de educación y formación ofrecen oportunidades para desarrollar habilidades específicas de los trabajos pero también transversales que faciliten la adaptación a necesidades cambiantes.

- Estimular la demanda de habilidades por parte de los empleadores, la innovación y la creación de em-

pleos de alto nivel con el fin de absorber y aprovechar al máximo el potencial del capital humano europeo, cada vez con más talento.

- Promover prácticas de alto rendimiento y apoyar a las empresas que basan sus estrategias de producto en una elevada productividad que descansa en una alta cualificación.

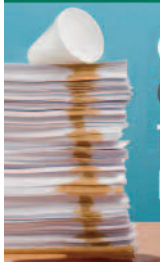
- Promover la diversidad en la educación y la formación que permita diversidad de rutas y campos de cualificación y fomentar la creación de sistemas de validación y reconocimiento del aprendizaje no formal;

Estos planteamientos de la Comisión son pertinentes y lógicos, pero el desafío es complejo y, necesariamente en el marco del mercado europeo, deben verse dentro de las características de un mercado laboral que debe integrarse a partir de políticas coordinadas y comunes en cuanto a marco legal. Pero también suponen un reto y un desafío para las empresas, al tiempo que una oportunidad.

El mundo cambió dramáticamente a partir de la crisis financiera del 2008 y sus efectos todavía se sienten con fuerza en aquellos países que intentan restaurar sus mercados laborales domésticos. Y en estos países es muy alta la intención y disposición de los trabajadores en general de encontrar trabajo en el extranjero. Ello implica que las empresas que necesitan personas cualificadas y que buscan talento, deben saber dónde buscar y exige contar con redes de información que están aún pendientes de ser creadas.

El potencial económico de la globalización es dependiente de la posibilidad de la movilidad internacional de individuos talentosos que transfieran conocimiento, nuevas tecnologías, ideas, competencias para los negocios y otras habilidades creativas. Tanto los países en desarrollo como las economías avanzadas y las empresas de estas regiones podrían ganar a partir de la movilidad si es efectiva e inteligentemente gestionada ::

SEGUROS PARA EMPRESAS



**CUBRA
CASI
TODOS SUS
IMPREVISTOS**

**¿Quién no ha
derramado alguna vez
el café sobre la mesa?**

Por menores como ese será lo único por lo que tendrá que preocuparse desde ahora, porque Unicaja le ofrece una amplia gama de Seguros para Empresas que cubren los posibles imprevistos que pueden sucederle en el desarrollo de su actividad profesional.

- SEGUROS DE DAÑOS
- SEGUROS PERSONALES
- SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL
- SEGUROS DE CRÉDITO

