



# **Cualificación y desajuste de competencias: Conceptos y medición**

**Valentina Stoevska  
Departamento de Estadística de la OIT  
Ginebra, Suiza**

# Sinopsis

- ▶ Motivos para medir la cualificación y los desajustes de competencias
- ▶ Conceptos
- ▶ Medición
- ▶ Resultados

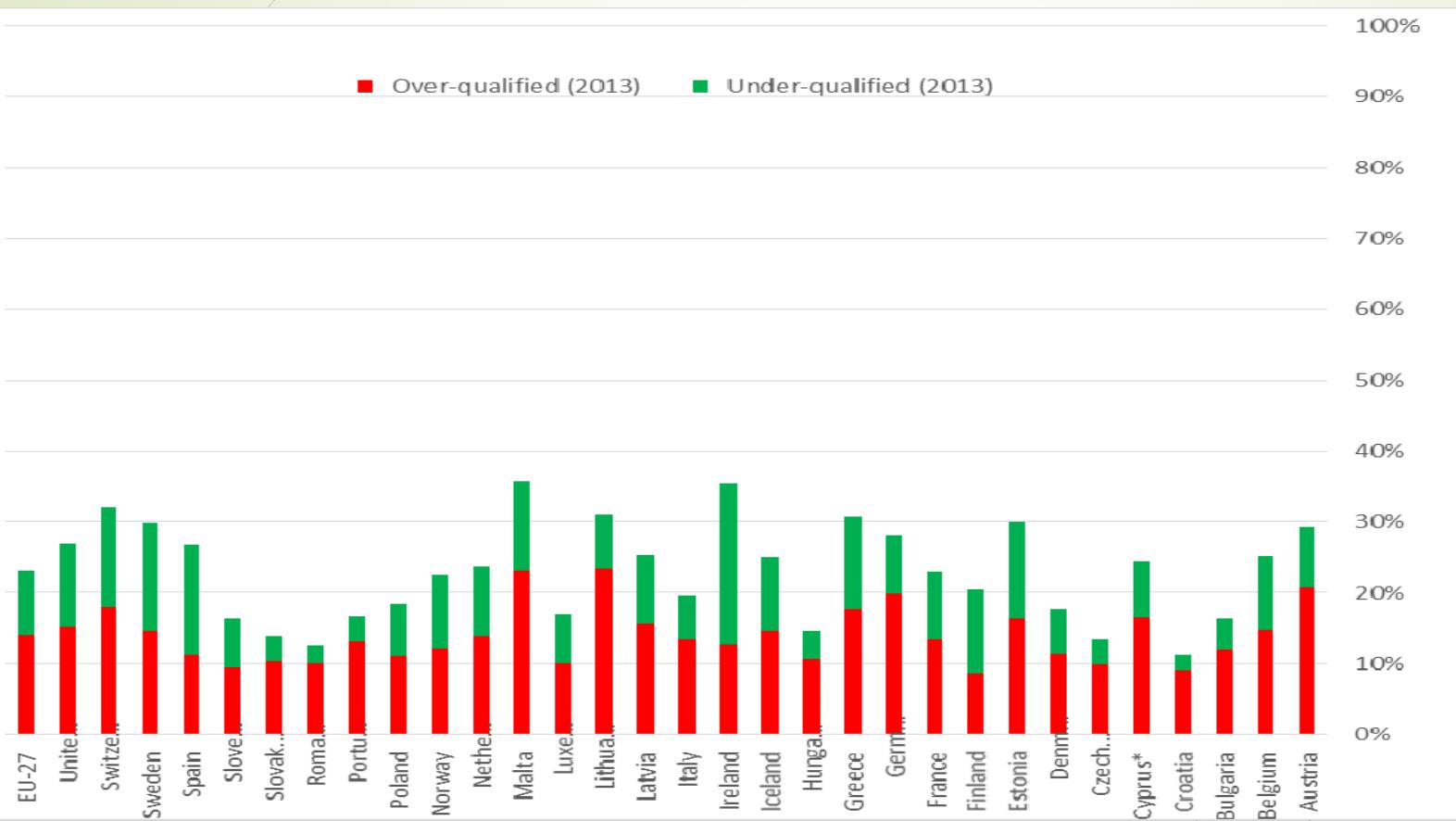


# ¿Cuáles son los motivos para medir los desajustes de cualificaciones y competencias?

- ▶ Significa que no se aprovecha correctamente el capital humano
- ▶ Costo potencial:
  - ▶ Para los trabajadores: salarios más bajos (para los sobrecualificados), menor satisfacción en el trabajo, más búsquedas de empleo de personas ocupadas, mayor riesgo de perder el empleo
  - ▶ Para los empleadores: pérdida de productividad, menor crecimiento, costos de formación más elevados, capacidad de innovar y adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado reducida
  - ▶ Para la sociedad: gasto en educación irrecuperable, mayores prestaciones de desempleo, pérdida de ingresos del impuesto sobre la renta
- ▶ El costo total depende de la cantidad de personas cuyos empleos no se corresponden con sus competencias

# ¿De qué grado es el desajuste de cualificaciones?

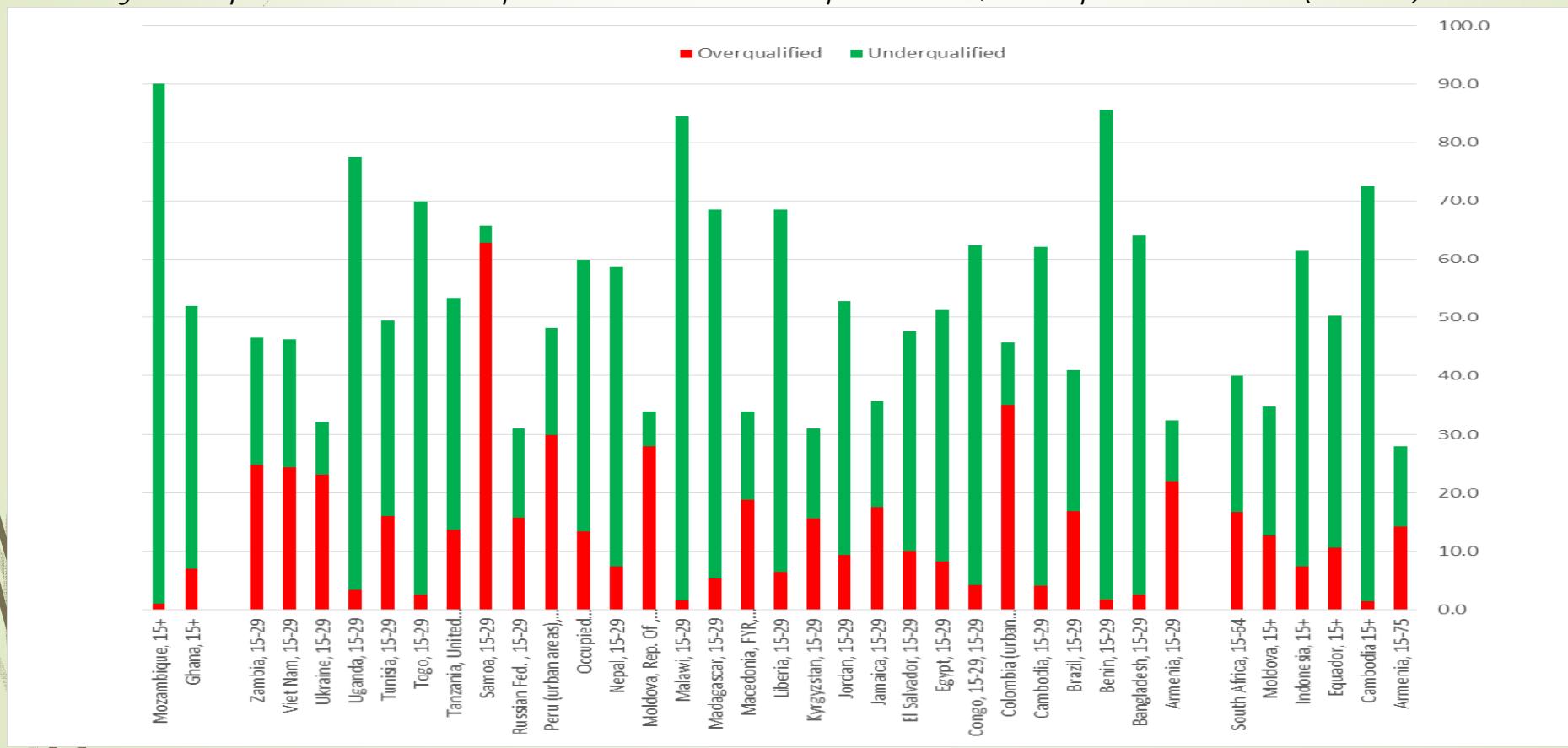
Desajuste de cualificaciones, países desarrollados seleccionados, *Porcentaje de trabajadores cuyos empleos no se corresponden con sus competencias, enfoque relativo (educ. nivel modular)*



Fuente: Evaluación de competencias de adultos (PIAAC) de OCDE

# ¿De qué grado es el desajuste de cualificaciones?

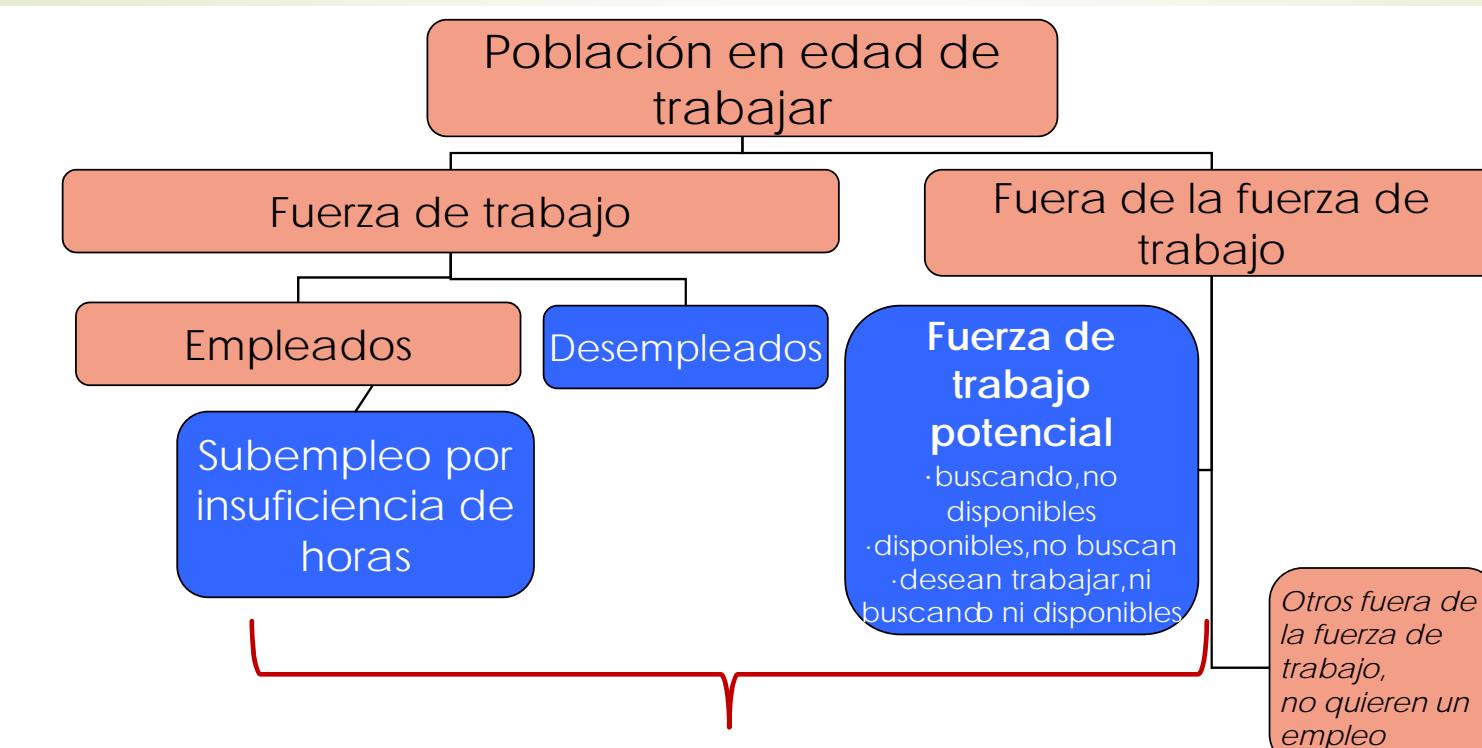
Desajuste de cualificaciones, países en desarrollo seleccionados, *Porcentaje de trabajadores cuyos empleos no se corresponden con sus competencias, enfoque normativo (CIUO+)*



## Antecedentes

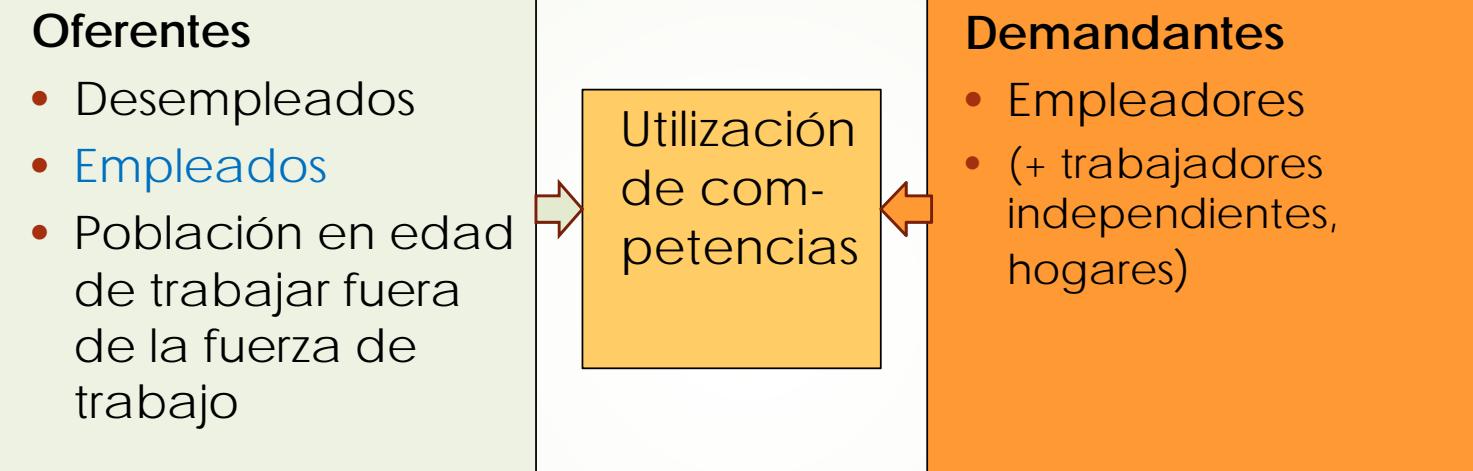
- 16.<sup>a</sup> CIET: se analizaron las situaciones de empleo inadecuado.
- 18.<sup>a</sup> CIET: propuesta para el desarrollo de medidas de distintas formas de subutilización de la fuerza de trabajo (déficit en la oferta de trabajo, bajos ingresos y desajuste de competencias)
- La resolución de la 19.<sup>a</sup> CIET se centra en temas relativos a la absorción **insuficiente** de la mano de obra (a) subempleo por insuficiencia de horas, (b) desempleo y (c) fuerza de trabajo potencial.
  - ▶ También se mencionan otras dimensiones de la subutilización de la fuerza de trabajo relacionadas con la absorción **inadecuada** de mano de obra (p. ej., uso inadecuado y desajuste de cualificaciones y competencias profesionales; ingresos inadecuados en el empleo actual), pero no se definen.
  - ▶ Se solicitó a la OIT que continuara con su trabajo metodológico *sobre la medición de la subutilización de la mano de obra o la inadecuación de la ocupación en relación con las competencias, con los ingresos relacionados con la ocupación y los horarios de trabajo excesivos*

# 19.<sup>a</sup> CIET: Subutilización de la fuerza de trabajo



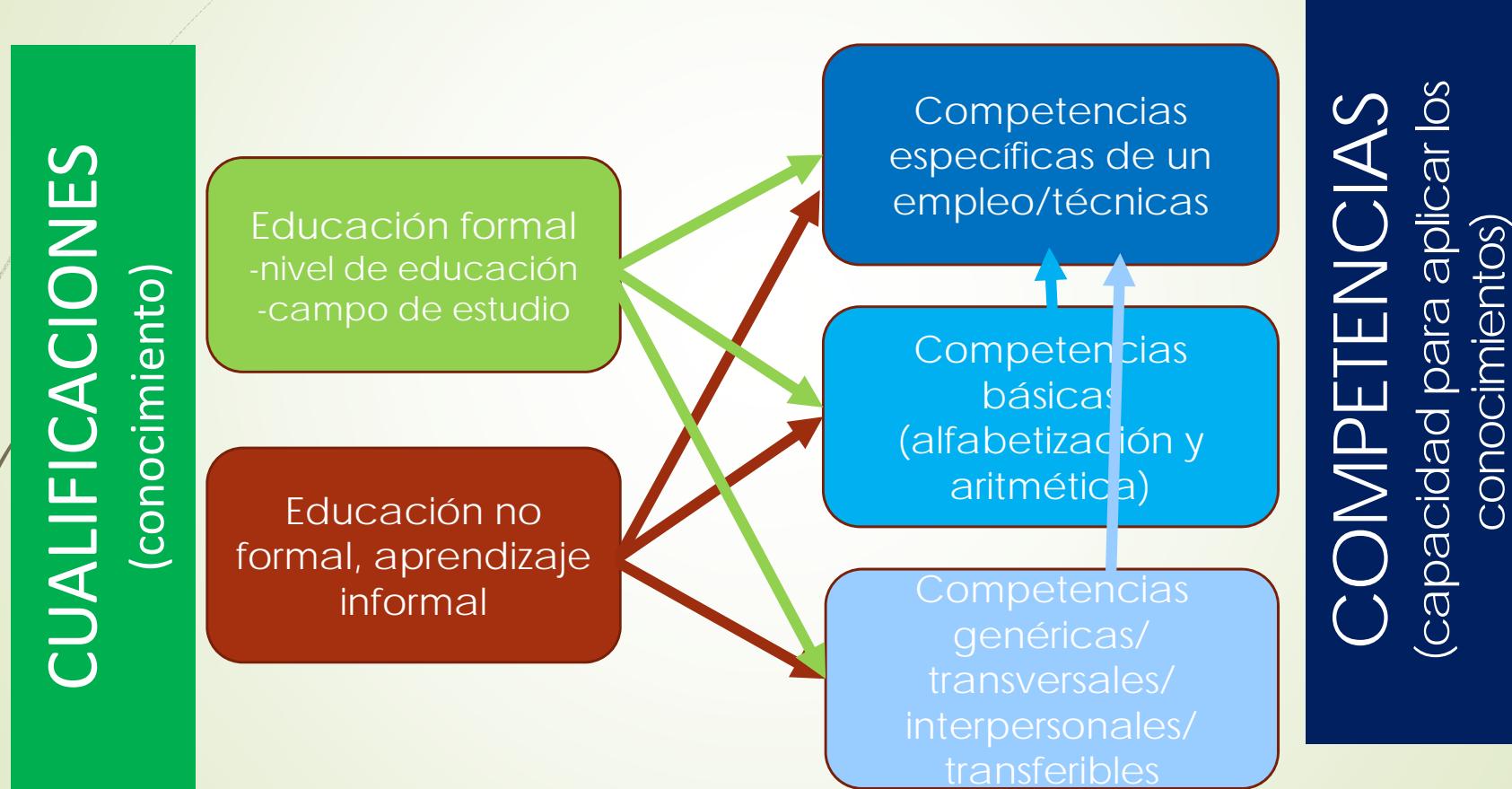
**Subutilización de la fuerza de trabajo**  
(O necesidad insatisfecha de empleo)

# Oferta y demanda de competencias



# MARCO ANALÍTICO:

## Cualificaciones y competencias



# CUALIFICACIONES:

## CUALIFICACIONES:

Educación formal  
-nivel de educación  
-campo de estudio

Educación no  
formal, aprendizaje  
informal

**Cualificaciones formales:** confirmación oficial

- i) Finalización satisfactoria de un programa educativo completo;
- ii) Finalización satisfactoria de una etapa de un programa educativo (cualificaciones intermedias); o
- iii) Validación de conocimientos, destrezas y competencias adquiridas por la educación no formal o el aprendizaje informal.

**Cualificaciones no formales:** no reconocidas oficialmente como equivalentes a las cualificaciones formales

# COMPETENCIAS

La **capacidad** innata o aprendida de **aplicar** los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, el estudio, la práctica o la instrucción, y de **realizar** tareas y obligaciones exigidas por un empleo determinado

Competencias específicas de un empleo/técnicas

Competencias básicas (alfabetización y aritmética)

Competencias genéricas/ transversales/ interpersonales/ transferibles

COMPETENCIAS

# COMPETENCIAS: Tipos

- Relacionadas específicamente con ciertos tipos de empleos o campos de empleo
  - Fácilmente reconocibles
  - Difíciles de transferir de un empleo a otro
- 
- Requisito para continuar la educación y formación, y también para adquirir competencias profesionales transferibles y técnicas
- 
- Pertinente para una amplia gama de empleos y ocupaciones
  - Puede transferirse fácilmente de un entorno a otro

Competencias específicas de un empleo/técnicas

Competencias básicas  
(alfabetización y aritmética)

Competencias genéricas /transversales /interpersonales /transferibles

COMPETENCIAS

# COMPETENCIAS: Tipos (ejemplos)

- Conocimientos especializados necesarios para cumplir con las obligaciones laborales
  - Conocimiento de productos o servicios elaborados específicos
  - Capacidad de manejar herramientas y maquinaria técnicas especializadas
  - Conocimiento de los materiales con los que se trabaja
- 
- Competencias de escritura y lectura
  - Competencias aritméticas
- 
- Competencias en TIC
  - Capacidad de resolver problemas
  - Competencias comunicativas
  - Competencias para la toma de decisiones
  - Competencias profesionales / personales (p. ej., puntualidad, honestidad, confiabilidad y credibilidad, autoorganización, presentación, trabajo en equipo, etc.)



# COMPETENCIAS: niveles

El nivel de competencias exigido depende de la complejidad y variedad de tareas y obligaciones que se deben realizar en el empleo

- I. Nivel bajo
- II. Nivel moderado
- III. Nivel avanzado



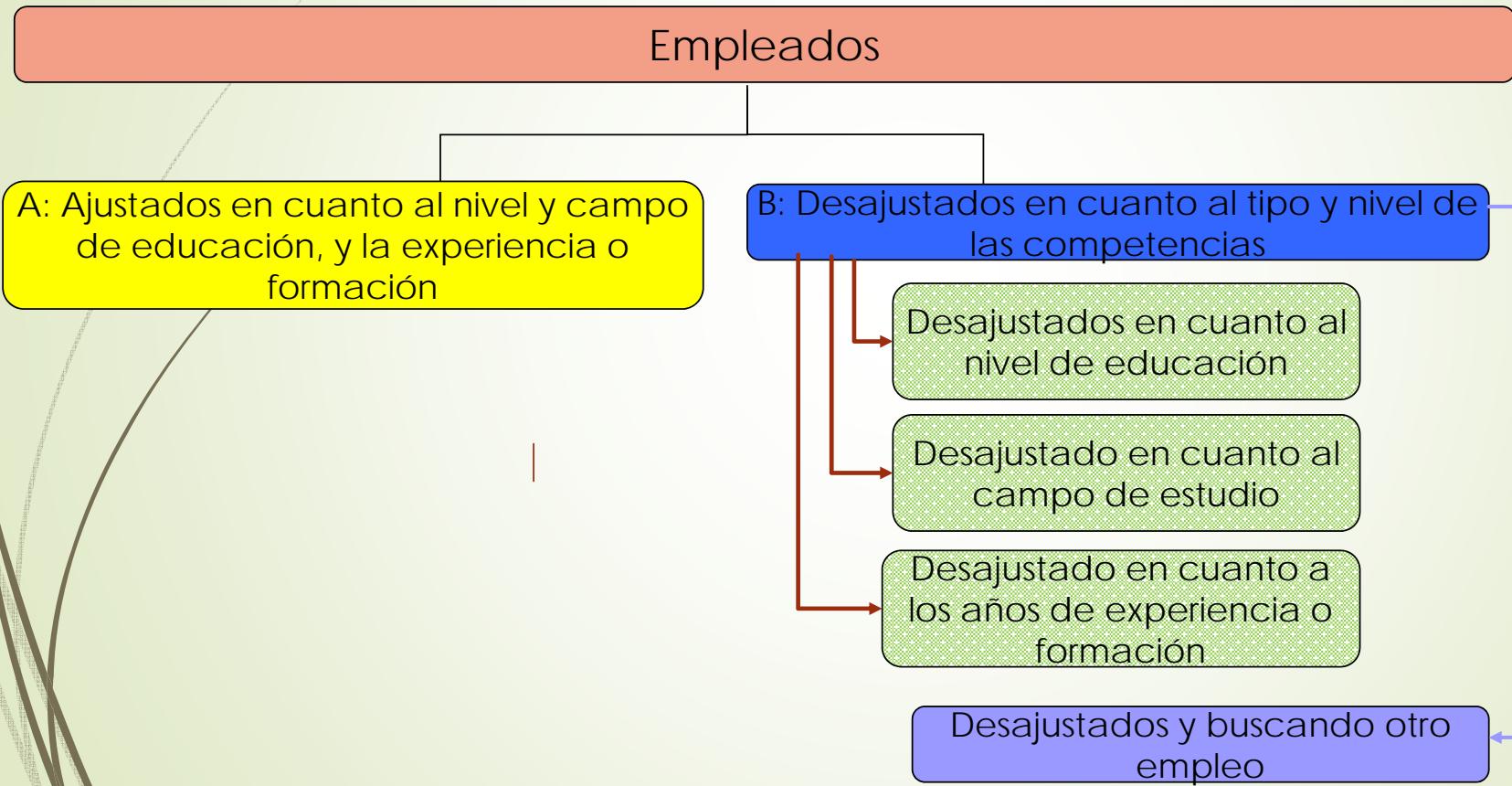
COMPETENCIAS

## Desajuste de cualificaciones de personas ocupadas - concepto

Entre las personas con desajuste de cualificaciones se incluye a todas las personas ocupadas con empleos en los que las cualificaciones exigidas no se corresponden con sus *cualificaciones formales* o *años de formación en el lugar de trabajo*

- (i) Desajuste en cuanto al nivel de educación
  - Nivel de educación superior o inferior al necesario
- (ii) Desajuste en cuanto al campo de estudio
  - El campo de estudio principal es diferente al campo de trabajo
- (iii) Desajuste por años de formación en el trabajo o experiencia laboral
  - Menos años de experiencia o formación que los exigidos

# Desajuste de cualificaciones de personas ocupadas



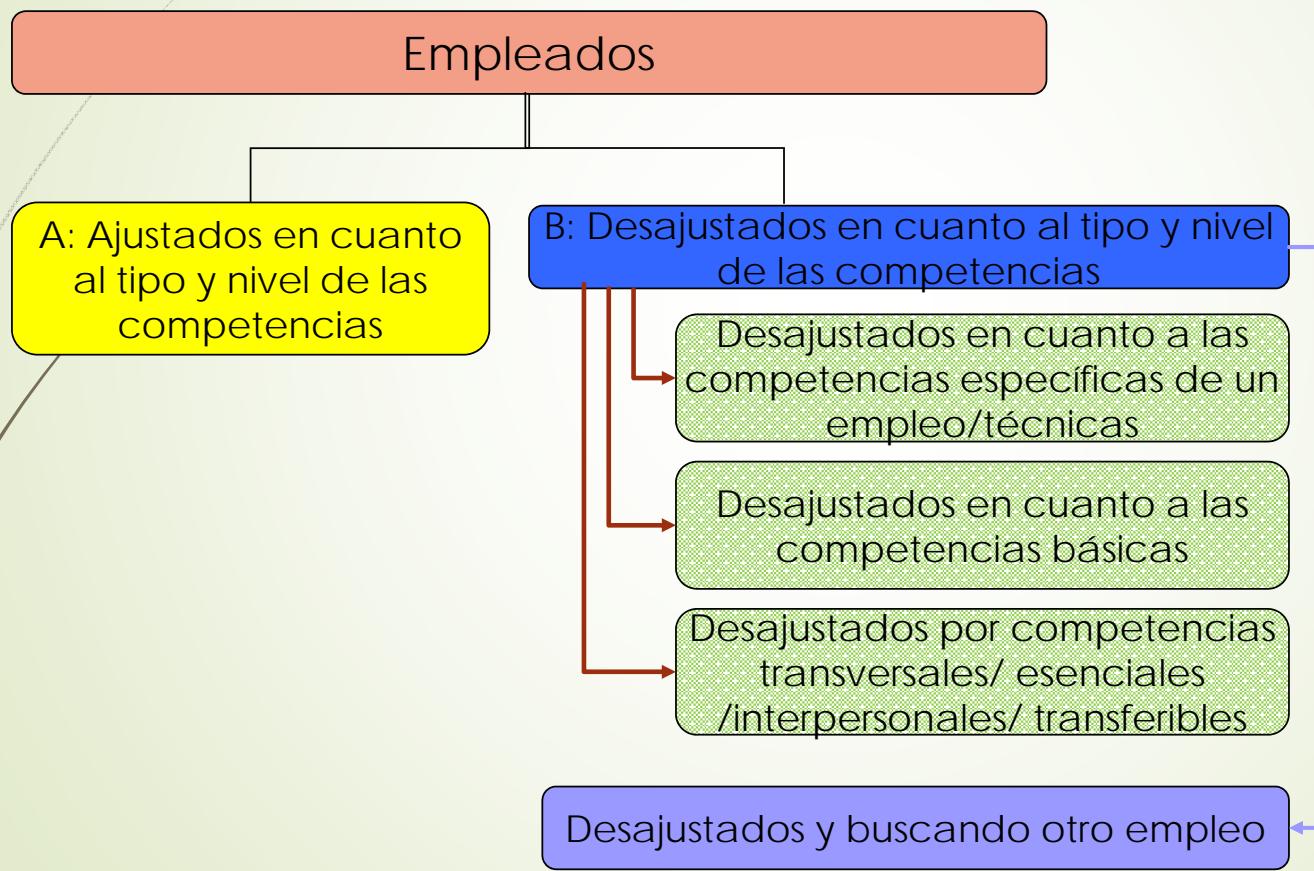


## **Personas en situación de desajuste de competencias - concepto**

Entre las personas con desajuste de competencias se incluye a todas las personas ocupadas con empleos en los que las competencias exigidas no se corresponden con el tipo y nivel de competencias profesionales que poseen.

- ▶ **Desajuste de competencias específicas de un empleo/técnicas**  
nivel de competencias superior o inferior al necesario
- ▶ **Desajuste de competencias básicas**  
nivel de competencias superior o inferior al necesario
- ▶ **Desajuste de competencias transversales/esenciales/interpersonales/transferibles**  
nivel de competencias superior o inferior al **necesario**

# Desajuste de competencias de personas ocupadas





## Desajuste de cualificaciones - medición

- (i) Desajuste en cuanto al nivel de educación (con base en el nivel de educación o cant. de años de educación y ocupación)
  - **Medida normativa**
  - **Medida subjetiva**
  - **Medida relativa/estadística**
- (ii) Desajuste en cuanto al campo de estudio (con base en el campo de estudio y la ocupación)
- (iii) Desajuste en cuanto a los años de experiencia o formación (con base en la cant. de años de experiencia o formación pertinente)



## **Desajuste de cualificaciones de personas ocupadas - medición**

Criterios adicionales (variables de interés):

- ▶ **dispuestas a cambiar de empleo**
- ▶ **llevaron a cabo actividades para buscar un “empleo más adecuado”**
- ▶ **no satisfechas con su ajuste/empleo**
- ▶ **ganan menos que el salario que corresponde a su nivel de educación**
- ▶ **Etc.**

## Desajuste de cualificaciones

- ▶ Con base en fuentes existentes y fácil de implementar (encuestas de mano de obra, nivel de educación, campo de estudio, ocupación)
  - ▶ Fácil de comprender
- pero
- ▶ La cualificación es solo una aproximación a las destrezas, el conocimiento y las competencias que se dominan en el momento de finalizar.
  - ▶ No tiene en cuenta las competencias que se adquieren y pierden con el tiempo, la formación en el lugar de trabajo, la experiencia laboral previa, el aprendizaje informal, etc.
  - ▶ El desajuste de competencias es una medida más completa dado que requiere que el trabajador compare todas sus competencias y habilidades, independientemente de que las haya aprendido en el aula o en el entorno laboral, con los requisitos reales de su empleo actual.

## Desajuste de competencias - medición

### ■ Nivel global de competencias (competencias como concepto **unidimensional**)

Se considera que una persona ocupada está sobreclasificada si ella o su empleador informan que tiene las competencias necesarias para cumplir tareas más complejas, y subclasificada si ella o su empleador informan que necesita más formación para desempeñarse en su empleo de forma competente.

### ■ Tipos específicos de competencias (competencias como concepto **multidimensional**)

Se considera que una persona ocupada está sobreclasificada, o subclasificada, si **los tipos y el nivel de las competencias** que posee están por encima, o por debajo, de los necesarios para desempeñarse en el empleo.

## **Desajuste de competencias – medición**

- nivel global de competencias
- tipos específicos de competencias

- (i) **Medidas del trabajador:** percepción propia del trabajador respecto al ajuste entre el nivel y tipo de competencias que posee y las competencias necesarias para su empleo.
- (ii) **Medidas del empleador (especialista en RRHH):** evaluación del empleador de las competencias que posee el trabajador y que se usan en el empleo.
- (iii) **Medidas directas (evaluación):** se miden tipos seleccionados de competencias mediante pruebas (p. ej., pruebas de lectura, escritura y aritmética).

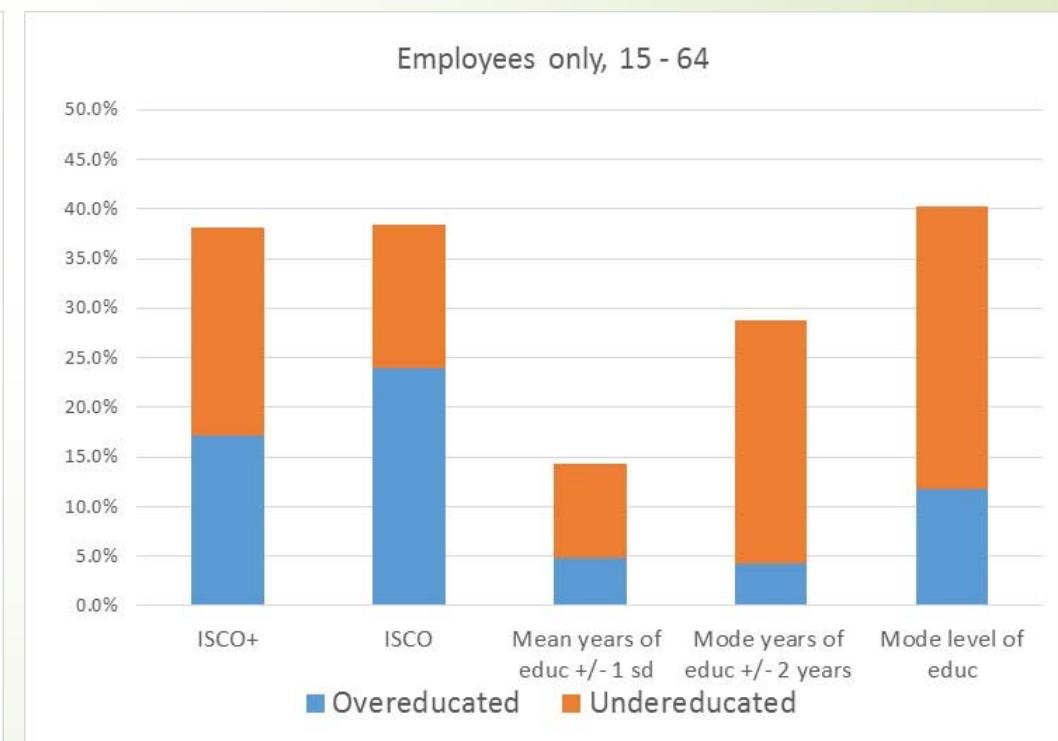
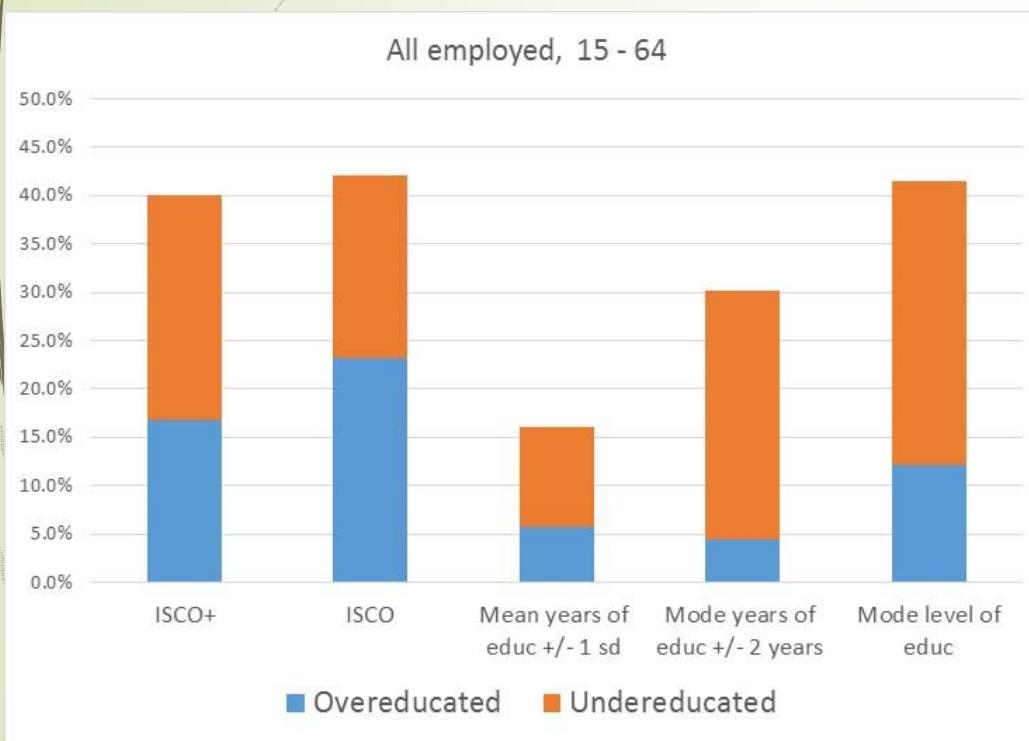


## Algunos resultados

## (a) Desajuste en cuanto al nivel de educación

Comparación de los enfoques normativo y relativo, todos los ocupados y empleados

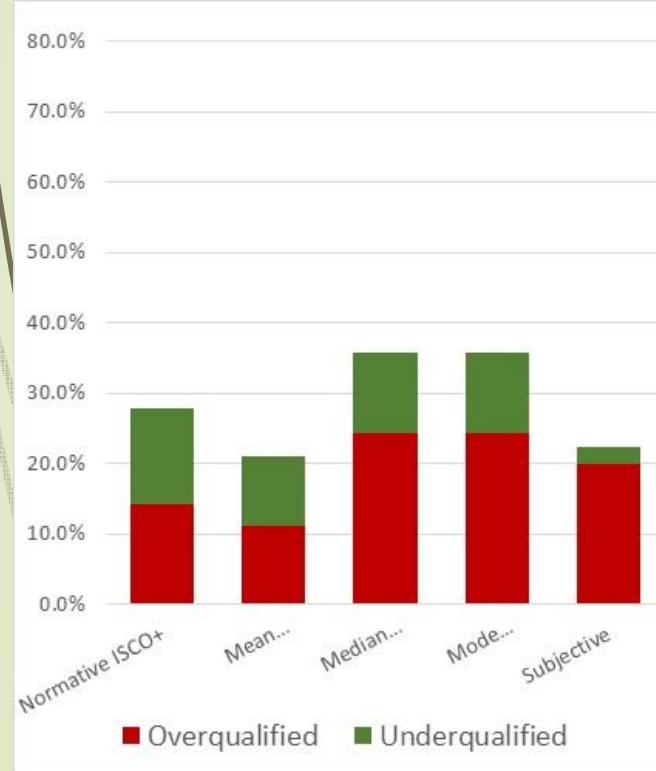
Sudáfrica, encuesta de mano de obra (EMO) 2015



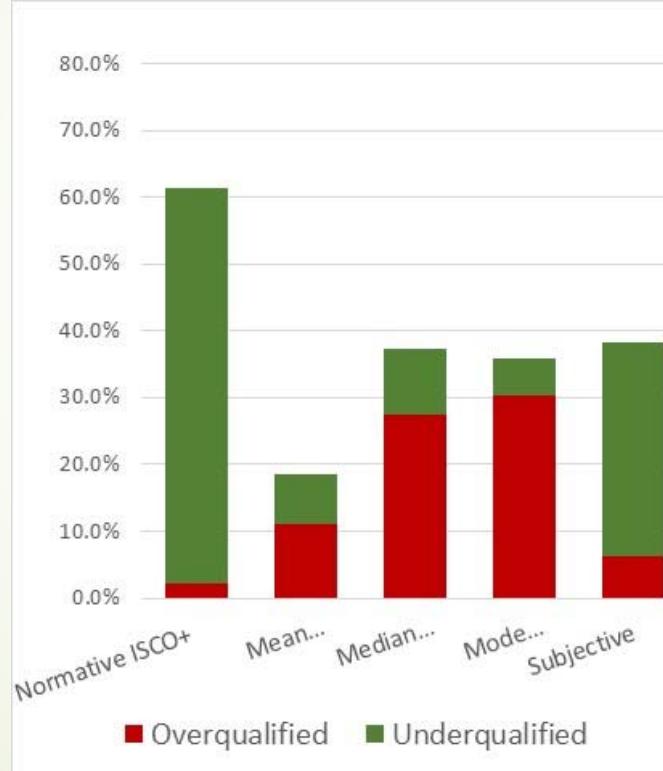
## (a) Desajuste en cuanto al nivel de educación

### Comparación de las mediciones normativas, relativas y subjetivas

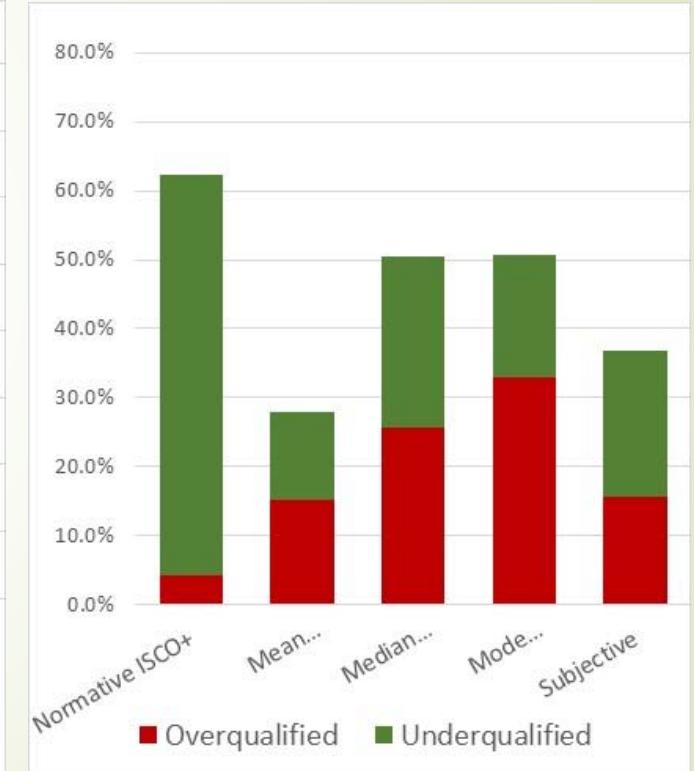
Armenia, EMO 2014, pob. 15-75



Uganda, Encuestas sobre la transición de la escuela al trabajo (ETET), 2015, pob. 15-29

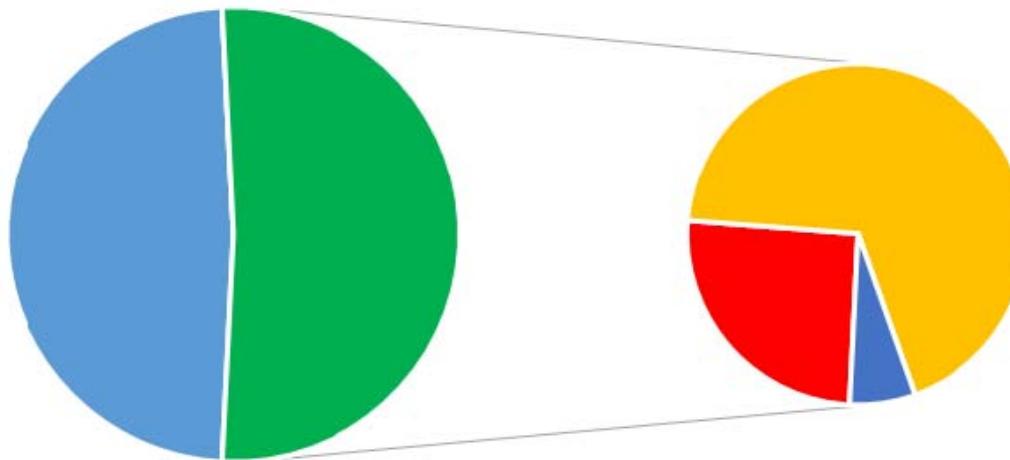


Congo, ETET, 2015, pob. 15-29



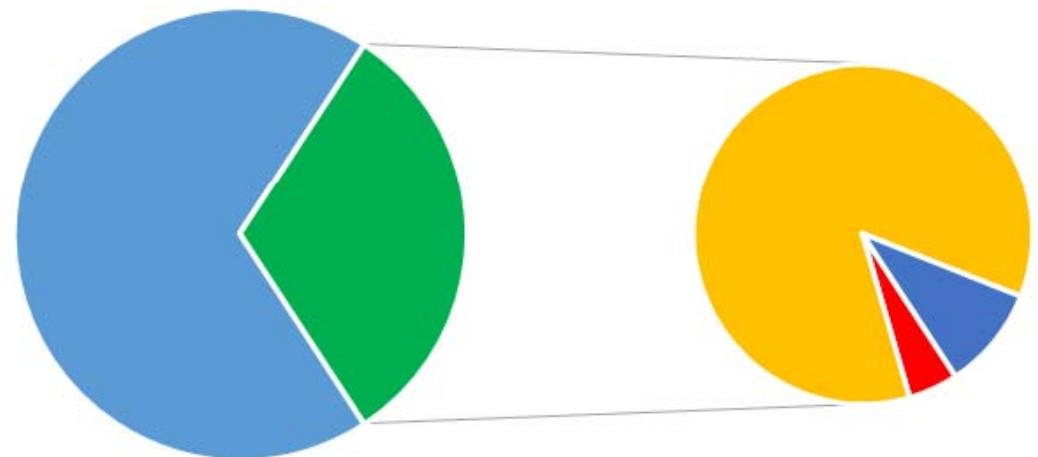
Armenia, EMO 2014, pob. 15-75 (requisitos del puesto de trabajo basados en la CIUO+ normativa)  
Personas ocupadas desajustadas que **desean/no desean cambiar** su situación laboral, por diversos motivos

Overqualified who want/do not want to change their employment situation, by reason



- No, does not want to change
- Yes, want to change
- To better use professional skills
- To have higher wage/income
- Other reasons

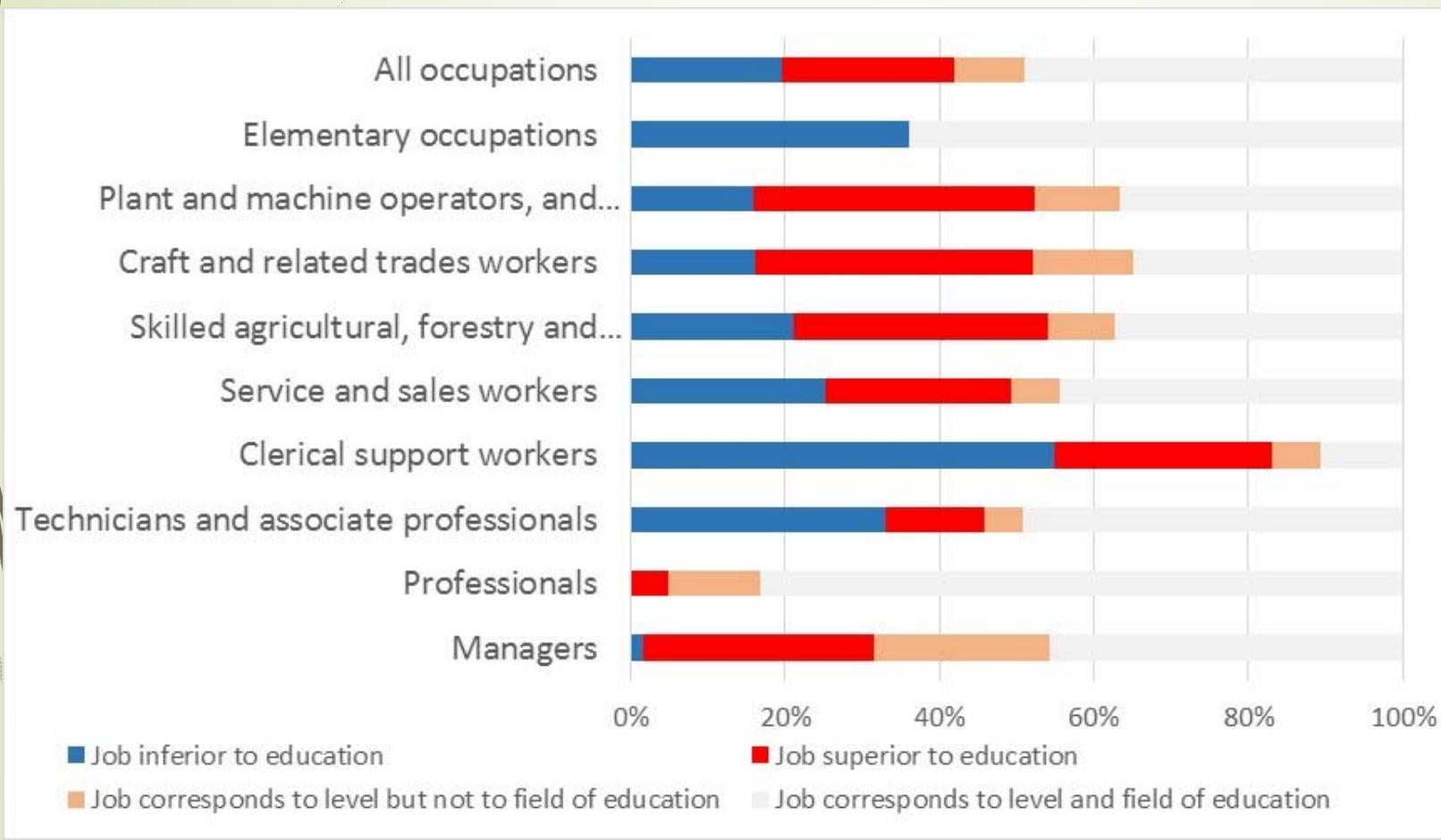
Underqualified, who want/do not want to change their employment situation, by reason



- No, does not want to change
- Yes, want to change
- To better use professional skills
- To have higher wage/income
- Other reasons

## Incidencia del desajuste en cuanto al nivel y campo de estudio, por ocupación, %

Moldova, EMO 2017, primer trimestre (enfoque subjetivo y normativo)



- ← Grupo más heterogéneo. Menor grado de ajuste.
- ← Menor grado de infraeducación
- ← Sector con mayor grado de desajuste en cuanto al estudio

# Conclusiones

- ▶ La incidencia del desajuste de cualificaciones es sensible al enfoque empleado
- ▶ Es probable que todas las medidas de desajuste de cualificación sobreestimen el grado de desajuste (voluntario y temporal).
- ▶ **Enfoque normativo:** se debería establecer a nivel nacional un inventario que relacione los grupos de profesiones y los requisitos educativos.
- ▶ **Enfoque subjetivo:** estudios empíricos - los encuestados son relativamente precisos.
- ▶ **Enfoque estadístico:** estimaciones basadas en el nivel de educación, más riguroso que los años de educación
- ▶ El desajuste en cuanto al campo de estudio debería medirse por separado.
- ▶ Para ser útiles, las estimaciones de desajustes deben desglosarse.
- ▶ Las mediciones del desajuste en cuanto a la cualificación formal no tiene en cuenta las competencias que se adquieren y pierden con el tiempo, la formación en el lugar de trabajo, la experiencia laboral previa, el aprendizaje informal, etc.
- ▶ La medición del desajuste de competencias requiere la inclusión de variables adicionales sobre las características del empleo relativas a las competencias en la EMO.
- ▶ Satisfacción en el trabajo – variable explicativa para el desajuste



*Muchas gracias.*