

Adecuación entre las estructuras de calificación de la oferta y la demanda laboral

El análisis desde la óptica empresarial

Julio de 2011

Diálogo por el Empleo

Razones para el desencuentro entre estructura de oferta y de demanda

.Diferencias en aptitudes

-**Cambios estructurales** dejan obsoleta habilidades previas. Ejemplos apertura comercial, atraso cambiario.

-**La demanda final es cada vez más volátil e impredecible** y la demanda de trabajo es derivada de la demanda de producto final. Ejemplo turismo y bloqueo de puentes, metalúrgica y obras grandes.

-**Nuevas industrias** en la estructura productiva. Falta personal para soldar o atender call center específico.

-**Avances tecnológicos.** Nuevos procesos como ser generación eléctrica eólica o con biomasa. Nuevos métodos de construcción.

-Problemas de **oferta educativa.** No existen cursos adecuados.

-Problemas de **información.** La oferta laboral no conoce la salida al mercado de trabajo y no toma determinadas capacitaciones y no las toma.

Razones para el desencuentro entre estructura de oferta y de demanda

.Diferencias en actitudes

- Falta de deseo de trabajar o estudiar.** No se logra la inclusión social de parte de la juventud. Falla la educación en valores
- Preferencia por el trabajo independiente.** Dificultades para formalizar la pretensión de la empresa propia o para dar espacio a la iniciativa privada en la estructura empresarial rígida.
- Problema generacional.** La generación Y (en el futuro será la Generación Z del plan ceibal). Más individualismo. Más velocidad para hacer carrera y poca fidelidad al puesto de trabajo. Odio por las reglas.

Para problemas con aptitud: capacitación adecuada a las necesidades de las empresas

Dificultades del lado de la demanda cuando surgen nuevas necesidades y del lado de la oferta cuando es necesario reciclar a la mano de obra hacia nuevas actividades

Mecanismos a promocionar:

- Mejorar el contacto de los responsables de organizar la educación formal con el mundo de las necesidades empresariales
- Inventario de las capacidades de quienes no integran la fuerza laboral
- Reducir la carga de la capacitación en la empresa

Para problemas con aptitud: cerrar la brecha desde el punto más cercano

*Cuando una empresa necesita horas de trabajo con determinadas características y conocimiento del negocio, **el lugar más cercano** para conseguirlas suele ser la propia empresa. La rigidez para mover el trabajo dentro de la empresa y las obligaciones que se generan por dichos movimiento, dificultan la cobertura con quienes están mas cerca en la brecha entre oferta y demanda*

Mecanismos a promocionar:

- Aprendizaje en la empresa
- Designación temporal de responsabilidades
- Reducción de la rigidez para asignar las horas de trabajo

Para los problemas de actitud: ayudar la formalización y la inclusión social

- .Esfuerzo del Estado para reducir el escalón inicial para la inclusión
- .Eliminar los incentivo a las actividades informales fuera de la normativa legal que rige para las empresas.
- .Reducción de la carga