

# **Los servicios públicos de empleo enfrentando los retos de la escasez de mano de obra**

## **Nota conceptual**



**Índice**

<b>1</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
1.1	Comprender las carencias del mercado laboral para mejorar las estrategias de empleo público .....	4
1.2	La perspectiva a largo plazo: Navegar hacia la resiliencia .....	4
1.3	El papel de los servicios públicos de empleo.....	4
1.4	Evolucionar en cooperación .....	5
<b>2</b>	<b>Talleres interactivos y debates en profundidad .....</b>	<b>5</b>
2.1	Temas del taller .....	5
<b>3</b>	<b>Lecturas adicionales .....</b>	<b>6</b>

# 1 Introducción

Mientras los servicios públicos de empleo se enfrentan a los retos que plantea la escasez de mano de obra en el mercado laboral, la región europea de WAPES le invita a un taller destinado a explorar las causas, los efectos, las posibles soluciones y las perspectivas a largo plazo en torno a este tema crítico.

Este acto, que se celebrará los días 4 y 5 de septiembre en Lugano (Suiza), promete ser una plataforma para el aprendizaje mutuo, la puesta en común de retos, el intercambio de puntos de vista y la puesta de relieve de las mejores prácticas.

## 1.1 Comprender las carencias del mercado laboral para mejorar las estrategias de empleo público

La escasez de mano de obra se debe a diversos factores, como los cambios demográficos, los avances tecnológicos y los desajustes de las competencias. Estas carencias tienen implicaciones de gran alcance para la productividad, el crecimiento económico sostenible y la cohesión social. Por ejemplo, la escasez en sectores clave como la sanidad puede provocar un aumento de la carga de trabajo y el agotamiento de los trabajadores existentes, afectando a la calidad de la atención prestada y ejerciendo presión sobre los sistemas sanitarios. Del mismo modo, la escasez de personal cualificado puede provocar retrasos en los proyectos y aumentar los costes para las empresas de construcción, obstaculizando el desarrollo de las infraestructuras y el progreso económico.

## 1.2 La perspectiva a largo plazo: Navegar hacia la resiliencia

Más allá de los retos inmediatos, los SPE deben adoptar una estrategia a largo plazo para hacer frente a la escasez de mano de obra. Esto significa promover la resistencia, la adaptabilidad y la inclusión en nuestros mercados laborales. Invirtiendo en el desarrollo de competencias, promoviendo la participación de la mano de obra, especialmente entre los grupos desfavorecidos y las minorías, y adoptando la innovación, los SPE pueden crear un ecosistema laboral más sólido y dinámico, capaz de adaptarse a los cambios futuros. Por ejemplo, las iniciativas que ofrecen oportunidades de formación y perfeccionamiento a los trabajadores pueden ayudarles a realizar la transición a sectores de gran demanda, mitigando el impacto de la escasez y previniendo el desempleo.

## 1.3 El papel de los servicios públicos de empleo

Los Servicios Públicos de Empleo desempeñan un papel clave. Gracias a su experiencia en el funcionamiento del mercado laboral y la contratación de personal, así como a su profundo conocimiento de los distintos sectores, pueden aportar valiosas ideas sobre las tendencias y necesidades emergentes. Pueden dotar a las

personas de las competencias y los recursos que necesitan para triunfar en la economía actual. Además, a través de una adecuación eficaz de las competencias, pueden tender puentes entre los demandantes de empleo y los empleadores, facilitando transiciones más fluidas y reduciendo los desajustes. Por ejemplo, los servicios públicos de empleo pueden colaborar con las PYME para detectar carencias de cualificaciones y adaptar los programas de formación a las necesidades de la industria, garantizando una correspondencia más eficiente y eficaz entre los demandantes de empleo y las oportunidades disponibles.

## 1.4 Evolucionar en cooperación

Aunque muchos países de WAPES Europa sufren actualmente escasez de trabajadores cualificados en los mismos sectores y profesiones (por ejemplo, sanidad, TI y construcción), seguimos observando migración de trabajadores cualificados entre países europeos. Para los trabajadores, las diferencias salariales crean oportunidades de aumentar sus ingresos. Nos gustaría preguntarnos si estas formas de atracción de talento podrían hacerse más sostenibles, por ejemplo, aumentando las formas bilaterales de cooperación (es decir, compartiendo información sobre el mercado laboral para prever las necesidades del mercado laboral en los dos países implicados, cofinanciando la educación y la formación de los demandantes de empleo y de los trabajadores), aumentando así los beneficios para ambos países.

## 2 Talleres interactivos y debates en profundidad

En el taller, los participantes podrán participar en talleres, debates en profundidad y sesiones interactivas diseñadas para facilitar el aprendizaje mutuo y el intercambio de ideas. Animamos a los miembros de WAPES a invitar a sus expertos en los siguientes temas para garantizar un diálogo diverso y enriquecedor.

### 2.1 Temas del taller

El taller se estructurará en torno a cuatro ejes principales, cada uno de ellos estrechamente relacionado con el tema general de la escasez de mano de obra en el mercado laboral:

1. **Información sobre el mercado laboral y emparejamiento de las competencias:** al modernizar sus sistemas informáticos, los SPE mejoran la calidad y accesibilidad de la información sobre el mercado laboral. El uso de análisis de datos para identificar las necesidades de competencias en sectores emergentes, como la economía verde, puede ayudar a diseñar iniciativas de formación específicas. Al implementar procedimientos de emparejamiento de puestos de trabajo basados en las competencias, los SPE garantizan que esas competencias cuenten más adelante y sean valoradas en el mercado laboral.
2. **Revelar el potencial del mercado laboral:** Compartir buenas prácticas y casos de éxito en la activación del potencial sin explotar de diversos segmentos de

la mano de obra. Aunque el potencial del mercado laboral nacional podría estar ya agotado en algunos países, varios países europeos siguen observando altos niveles de desempleo juvenil o de mujeres que trabajan a tiempo parcial de forma involuntaria (a menudo debido a sus responsabilidades de cuidado). Además, la situación actual podría crear oportunidades para las personas con discapacidades físicas o mentales o incluso para los trabajadores desanimados. Finalmente, existe una gran población de refugiados que está escasamente integrada en los mercados laborales europeos. Los SPE podrían colaborar con las partes interesadas para diseñar intervenciones a medida, como programas de mejora de las cualificaciones o de formación, por ejemplo, juntamente con becas de iniciación para los empleadores.

3. **Retener el talento:** Retener al personal comprometido y a los equipos que funcionan bien puede ser incluso más importante que contratar. Aunque los SPE no pueden influir en la lealtad y el compromiso de los empleados en el mercado laboral, sí pueden asesorar a los empleadores para que sean más atractivos mediante oportunidades de reconversión, atención a la capacidad y la carga de trabajo, la puesta a disposición de servicios adicionales, tales como el cuidado de niños, un buen ambiente y una cultura empresarial que fomente la adquisición de competencias.
4. **Nuevos papeles para los SPE:** Al aprovechar los nuevos potenciales laborales, las acciones necesarias van más allá de la adecuación de las calificaciones y la integración de las PLA. Nos interesan los enfoques que adoptan los SPE y los gobiernos para desarrollar los nuevos potenciales del mercado laboral (por ejemplo, funciones de embajador para cambiar las actitudes de las partes interesadas, participación en el aprendizaje basado en la práctica o participación de los SPE en las reformas institucionales para aumentar los incentivos laborales).

En conclusión, le invitamos cordialmente a unirse a nosotros en esta importante conversación. Debatamos juntos y aprovechemos la experiencia colectiva de los puntos de vista de nuestra comunidad WAPES en Europa para abordar las carencias del mercado laboral y construir un futuro más inclusivo y resistente.

Además, *The European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM)* celebrará su conferencia anual en el mismo lugar los días 5 y 6 de septiembre. Esto permitirá a los colegas interesados asistir a ambos actos.

### 3 Lecturas adicionales

Para más información sobre las causas y los efectos de la escasez de mano de obra en el mercado laboral, les recomendamos consultar los siguientes recursos:

European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises

<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2994>

OCDE - "Skills Strategy: Getting Skills Right": [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right\\_25206125](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right_25206125)

World Economic Forum - "The Future of Jobs Report":  
<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>

European Network of Public Employment Services: Activation of the Inactive: PES initiative to support the activation of inactive groups  
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjfmvy1056EAxXR4gIHHcpSBMEQFnoECBkQAQ&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D22474%26langId%3Den&usg=AOvVaw1i9Qu6jMP11g9RSIVv101z&opi=89978449>