

Perfiles de habilidades estándar – persiguiendo conejos blancos y otros mitos

Versión: 01 / Junio 2020

Autores: *Isabella Ferru, Head of Ontology Modeling and Support & Jennifer Jayne Jakob, Technical Writer and Solution Documentalist*

Introducción

Muchos empleadores tienen dificultades para articular y comunicar las habilidades que más valoran para un determinado puesto y esto da lugar a una infinidad de variaciones en el vocabulario utilizado para los anuncios de trabajo. Hoy en día, con las posibilidades que ofrece la automatización de la (X)IA para los procesos de contratación, muchas agencias de contratación o divisiones de RR.HH. de todo el mundo se ven tentadas a preguntar si la IA podría proporcionar una solución rápida a estas luchas, por ejemplo, generando un perfil de aptitudes único para una profesión determinada. La falta de un vocabulario común entre las partes interesadas en el mercado laboral es, por supuesto, un obstáculo: muchos portales de empleo se basan en el matching de palabras clave, lo que hace que se pierdan oportunidades tanto para quien busca empleo como para quien lo contrata debido a las diferencias de vocabulario, y la automatización basada en la inteligencia artificial que lucha con la redacción de los anuncios de empleo escritos para atraer talentos. Esta cuestión puede abordarse efectivamente mediante el empleo de tecnologías semánticas que, en cierto sentido, traducen las numerosas variaciones lingüísticas a un vocabulario común, lo que mejora considerablemente la correspondencia entre el trabajo y los candidatos. Sin embargo, aunque esa tecnología puede generar un vocabulario normalizado, ello no significa que pueda generar un perfil de aptitudes normalizado para los anuncios de empleo.

La pregunta pertinente es, ¿existe siquiera un perfil de aptitudes global de este tipo? ¿Existen suficientes puntos en común en los anuncios de empleo de todo el mundo para una profesión determinada como para definir ese conjunto de aptitudes? ¿O incluso en un solo país?

JANZZ ha analizado millones de ofertas de trabajo a lo largo de los años para investigar estas cuestiones. Para ilustrar nuestros resultados, exploremos los perfiles de habilidades para dos profesiones clásicas, carpintero y enfermero. Hemos seleccionado al azar alrededor de 250 ofertas de trabajo para cada una de estas profesiones de cinco países en dos idiomas regionales: Estados Unidos, Reino Unido, Suiza, Alemania y Austria. Nuestra evaluación muestra que hay una gran variación en las habilidades requeridas para los puestos individuales, incluso en profesiones fuertemente reguladas como la de enfermera.

Las habilidades pueden definir los trabajos. ¿Pero quién define las habilidades? Es posible que una empresa de un país no busque a la misma persona que una empresa comparable de otro país porque las aptitudes no solo dependen del trabajo específico que se va a realizar, sino también de factores culturales o reglamentarios, del sistema educativo y de muchos otros aspectos. En efecto, en un país puede requerirse que varias personas con distintas aptitudes realicen un trabajo para el que, en otro país, tal vez solo una persona esté ya capacitada. Pueden observarse fuertes variaciones en los perfiles de aptitudes incluso dentro de la misma región porque las distintas empresas se posicionan de manera diferente en el mercado. Esto se puede ver no solo en la demanda variable relativa a las habilidades profesionales, sino también en las habilidades blandas requeridas, que pueden reflejar la filosofía de una empresa, la dinámica del equipo o las expectativas del cliente.

Contenido

- 02 Impacto de la educación y la experiencia laboral
- 08 Diferencias regionales
- 11 Diferencias específicas de las empresas e industrias
- 11 Volver al punto de partida

Impacto de la educación y la experiencia laboral

Veamos más de cerca la carpintería. Alemania, Austria y Suiza (DACH) tienen un sistema de educación dual, donde los estudiantes pueden formarse como aprendices en una de una lista determinada de ocupaciones, incluyendo la carpintería. Las habilidades (técnicas) precisas y la teoría que se enseña están estrictamente reguladas y definidas por normas nacionales, incluidas las de varias especialidades que pueden elegirse después de la formación básica. Cualquiera que desee formarse como carpintero no tiene más alternativa que seguir este camino en estos países. En Reino Unido se ha puesto en práctica recientemente una estructura de aprendizaje totalmente revisada con normas nacionales para un número cada vez mayor de ocupaciones y se está elaborando incentivos para que los empleadores

contraten aprendices. Sin embargo, incluso si existe formación para ciertas ocupaciones, para cualquiera de ellas existe una vía alternativa a través de la educación universitaria, que también está generalmente aceptada. Además, como estas estructuras son todavía muy nuevas, la mayoría de la mano de obra en esas profesiones no completó un aprendizaje. Los Estados Unidos se encuentran en el otro extremo del espectro a este respecto. Los programas de aprendizaje existen, pero no hay un conjunto único de normas que todos los empleadores en los EE.UU. deben seguir al diseñar sus programas de aprendizaje. Esto dificulta a los empleadores la evaluación de la formación de un posible empleado y puede ser una de las razones, aparte de la falta de tradición en este tipo de formación, por las que el aprendizaje no está todavía tan extendido como en Europa.

Esto se refleja en el número de aprendices per cápita: en Reino Unido, Alemania y Austria, alrededor del 2% de la población en edad de trabajar se encuentra actualmente en situación de aprendizaje, y algo menos del 4% en Suiza, más de diez veces la cifra correspondiente a los EE.UU., que es menos del 0,3%.¹⁾

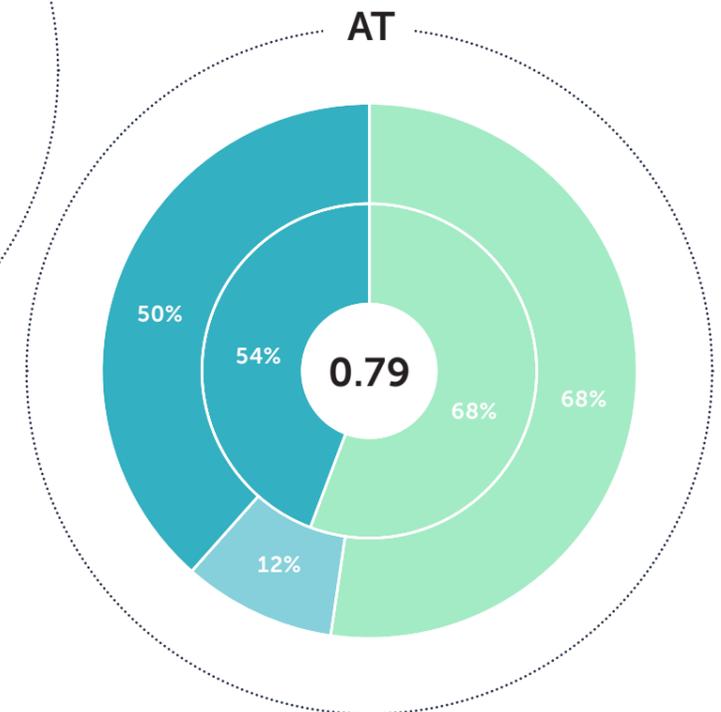
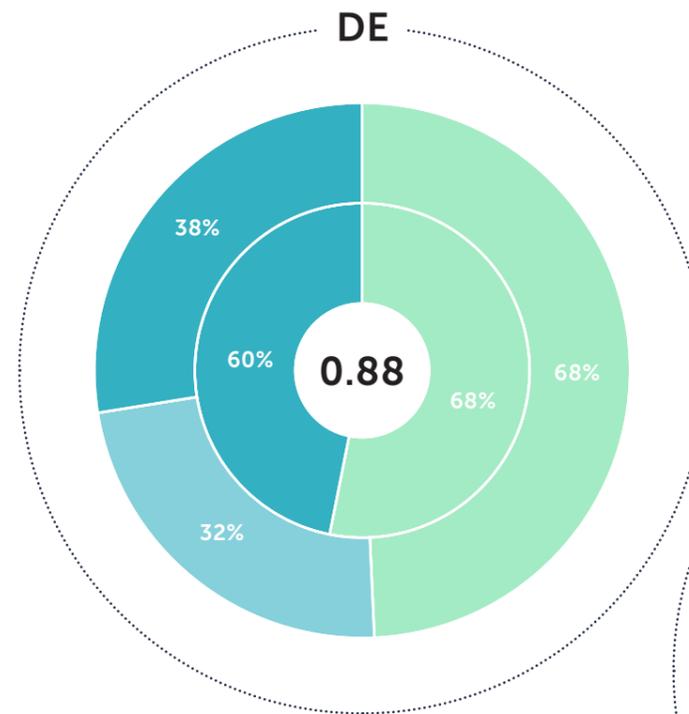
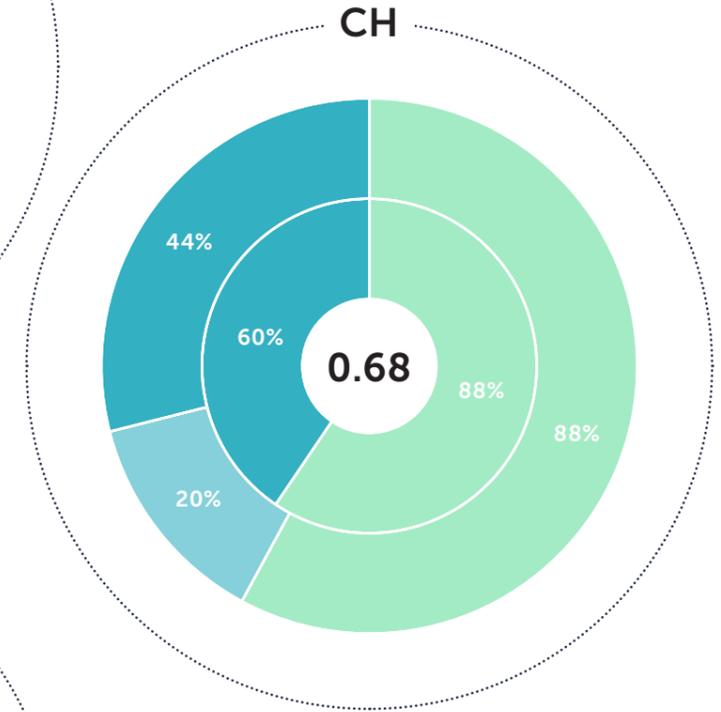
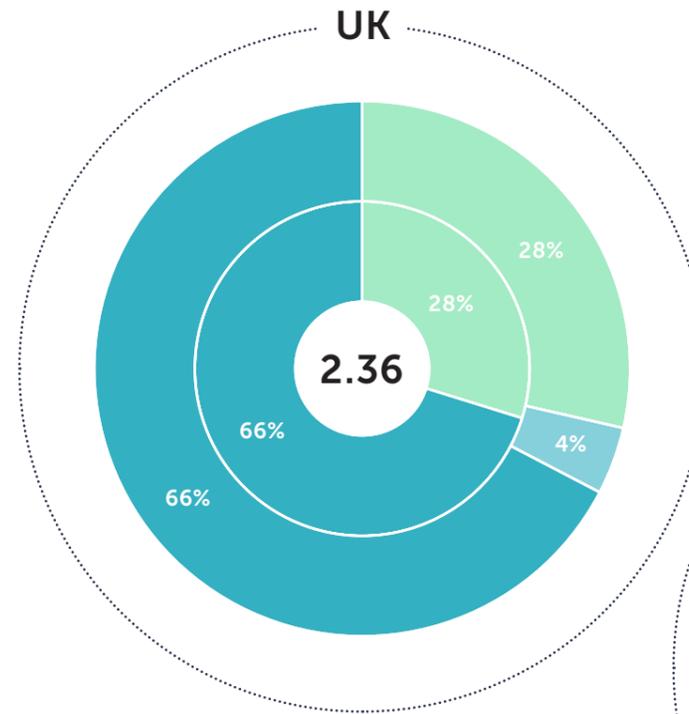
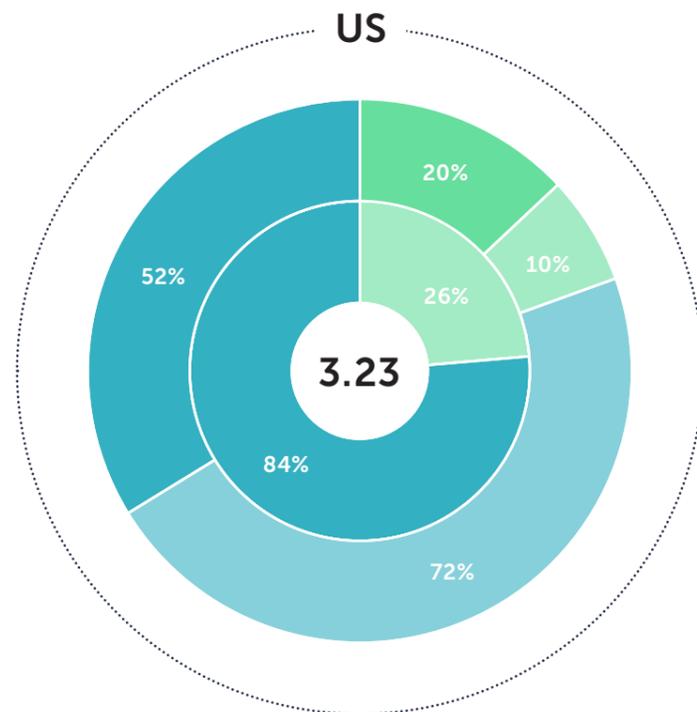
Entonces, ¿qué tiene esto que ver con el perfil de aptitudes para los puestos de trabajo? Un aspecto que observamos es que en los países con una formación normalizada se hace mucho más énfasis en la formación profesional que en la experiencia laboral. Esto se puede ver al hacer un simple recuento de estos criterios como se requiere en los anuncios de trabajo.

Educación y experiencia – Carpintero

Diámetro exterior: porcentaje de puestos de trabajo de carpintero que requieren determinados criterios.
Diámetro interior: porcentaje de puestos de trabajo que incluyen al menos un criterio de experiencia y educación.
Centro: el número en el centro de la tabla es la proporción de experiencia y educación requeridas. Un número por encima de uno indica por lo tanto más demanda de experiencia que de educación, y viceversa para un número por debajo de uno.

Educación
Experiencia

- Diploma de la escuela secundaria
- Educación vocacional
- Experiencia en herramientas
- Experiencia laboral



Para señalar lo obvio, si se ha completado un aprendizaje, también se tiene experiencia laboral. Y si muy pocos trabajadores han hecho un aprendizaje, entonces los empleadores pedirán experiencia laboral en su lugar. Esto también se confirma por nuestros datos de enfermeras. Esta profesión está muy

reglamentada en los cinco países, y requiere una formación (práctica y teórica) de acuerdo con normas nacionales predefinidas, y con especialidades específicas optativas. En los cinco países hay una demanda significativamente menor de experiencia laboral en comparación con la educación (véase la Fig. infra).

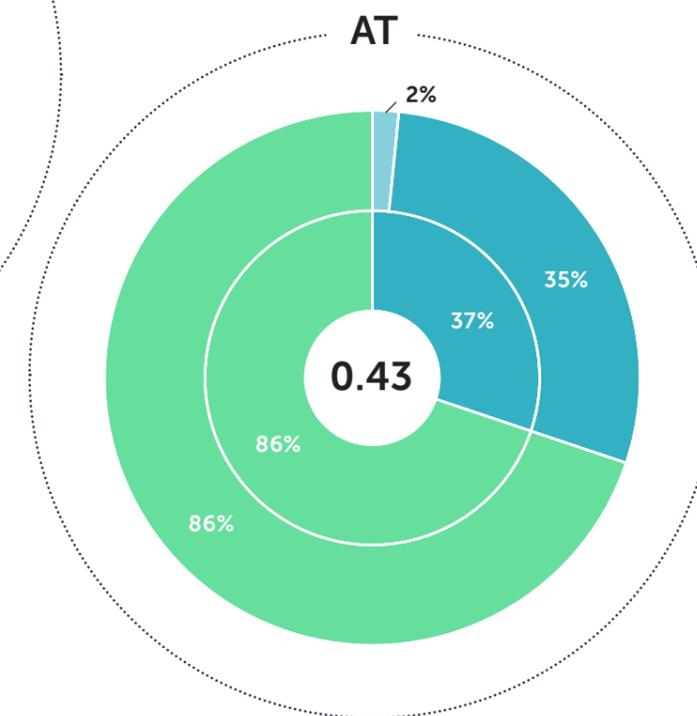
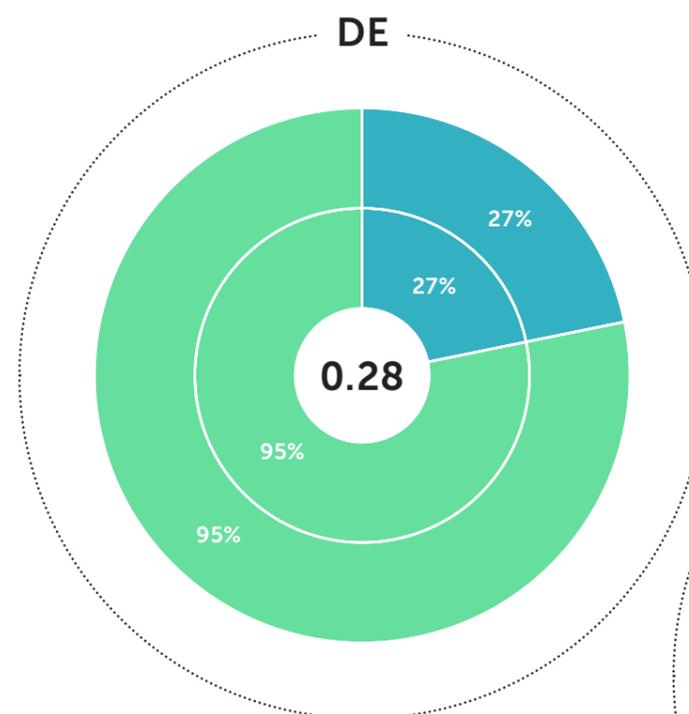
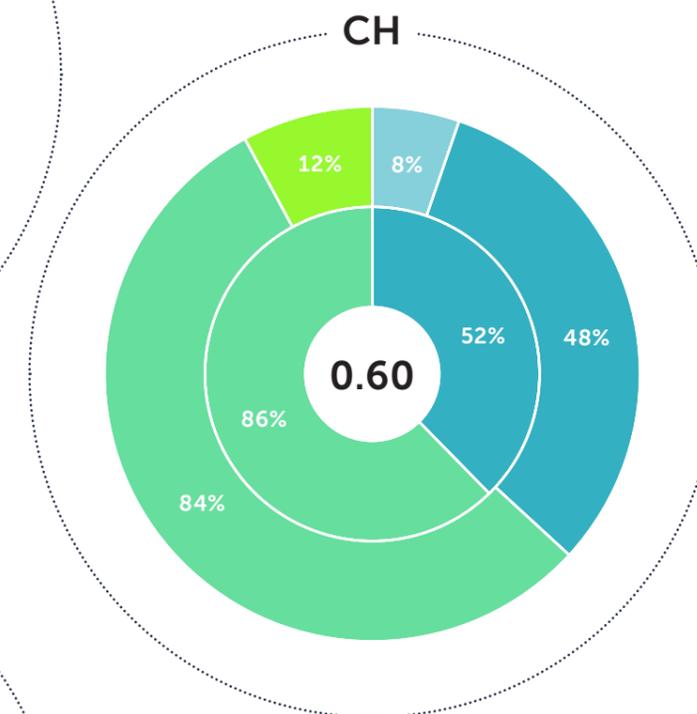
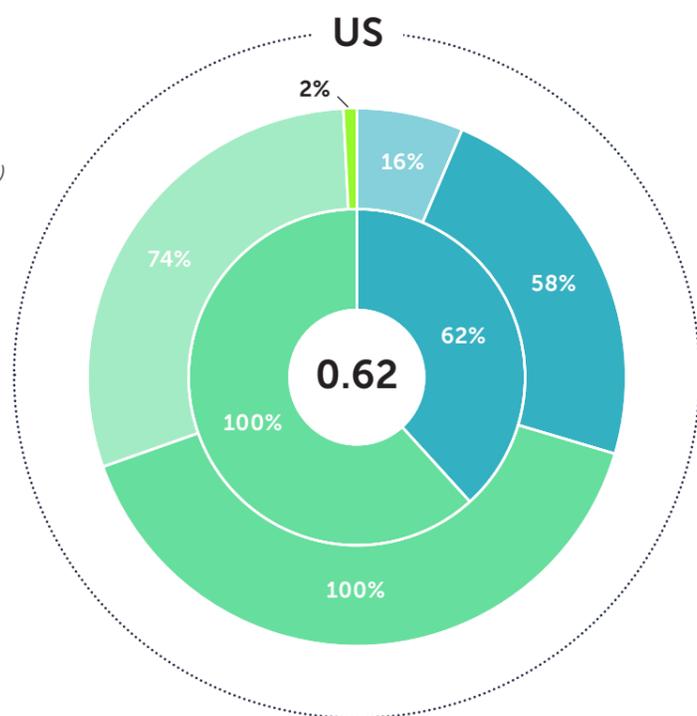
También vemos que en los puestos de los carpinteros, la experiencia en herramientas es mucho más a menudo mencionada explícitamente en los EE.UU. Esto también puede ser el resultado de la falta de una formación estandarizada, donde la experiencia en herramientas es dada.

Educación y experiencia – Enfermera

Diámetro exterior: porcentaje de puestos de trabajo de enfermera que requieren determinados criterios.
Diámetro interior: porcentaje de puestos de trabajo que incluyen al menos un criterio de experiencia y educación.
Centro: el número en el centro de la tabla es la proporción de experiencia y educación requeridas. Un número por encima de uno indica más demanda de experiencia que de educación, y viceversa para un número por debajo de uno.

Educación Experiencia

- Certificación de enfermería
- Certificación de Soporte Vital Básico (BLS)
- Formación adicional
- Experiencia de líder
- Experiencia laboral



En lo que respecta a la habilidad artesanal, por ejemplo, las habilidades técnicas están directamente relacionadas con el comercio, vemos diferencias notables en todas las categorías. En Reino Unido y los EE.UU., las habilidades requeridas están dispersas en todas las áreas de la carpintería, desde la construcción general y los interiores hasta las habilidades adicionales de otros oficios, mientras que en DACH, el enfoque está claramente en los aspectos generales de la carpintería con poca mención de habilidades específicas.

Un carpintero completamente capacitado típicamente está más diversificado que uno que aprendió en el trabajo y, por lo tanto, puede ser empleado para una variedad más amplia de tareas, que no necesitan ser mencionadas explícitamente. En cambio, en los países con una formación menos normalizada, los carpinteros están a menudo restringidos a menos tareas específicas dentro de un trabajo. Notablemente, aparte de la laminación, no hay demanda de habilidades de fabricación en los EE.UU. o en Reino Unido en nuestros datos.

Este tipo de conocimiento es altamente específico de la carpintería especializada y es necesario en uno de cada cinco puestos de la DACH. Por otro lado, vemos cierta demanda de habilidades de otros oficios en los EE.UU. y en Reino Unido, que es (casi) inexistente en DACH. Esto no es sorprendente si consideramos que un carpintero capacitado es menos probable que haya aprendido habilidades de otros oficios, mientras que un trabajador que aprendió en el trabajo puede haber adquirido cualquier cantidad de otras habilidades de este tipo.

Se puede observar un efecto similar en el caso del personal de enfermería: en general se hace poca mención de las aptitudes profesionales en los cinco países y, en particular, son pocas las ofertas que detallan aptitudes específicas, que

oscilan entre el 4 al 10% de los anuncios de empleo por país. La atención en esta categoría de aptitudes se centra principalmente en especialidades y tareas adicionales, que no forman parte de la formación y/o la experiencia estándar.

Habilidades artesanales – Carpintero



Habilidades profesionales – Enfermera



Diferencias regionales

También hay otros factores que influyen en el perfil de aptitudes. Por ejemplo, en Reino Unido, las habilidades sociales parecen tener poca importancia en la carpintería: menos de la mitad de los puestos de trabajo en Reino Unido piden

alguna habilidad social, comparado con el 76% en los EE.UU. y alrededor del 90% en DACH. En EE.UU., las tres principales habilidades sociales que se exigen son la aptitud física, la flexibilidad y las horas extras, seguidos del trabajo en equipo (en este orden). Por el contrario, las tres

principales habilidades en DACH son el trabajo en equipo, el trabajo sin supervisión y la fiabilidad. Esto demuestra que los empleadores en los EE.UU. suelen buscar trabajadores muy diferentes a los de DACH.

Curiosamente, también hay diferencias significativas en lo que respecta a las habilidades sociales de las enfermeras: en el DACH, cada anuncio de trabajo exige al menos una habilidad social, con una media de cinco, mientras que en los Estados Unidos y en Reino Unido,

sólo el 70 y el 80 por ciento de los anuncios de trabajo exigen habilidades sociales, con una media respectiva de uno (EE.UU.) y tres (Reino Unido). Las tres principales habilidades en Suiza son el trabajo en equipo (48%), la responsabilidad (46%) y el trabajo sin supervisión

(44%). En Reino Unido, las tres principales son las habilidades de comunicación, tener una personalidad bondadosa y motivación, pero con una demanda mucho menor (40%, 26% y 26%, respectivamente). Una vez más, vemos criterios muy diferentes en los distintos países.

Habilidades sociales – Carpintero



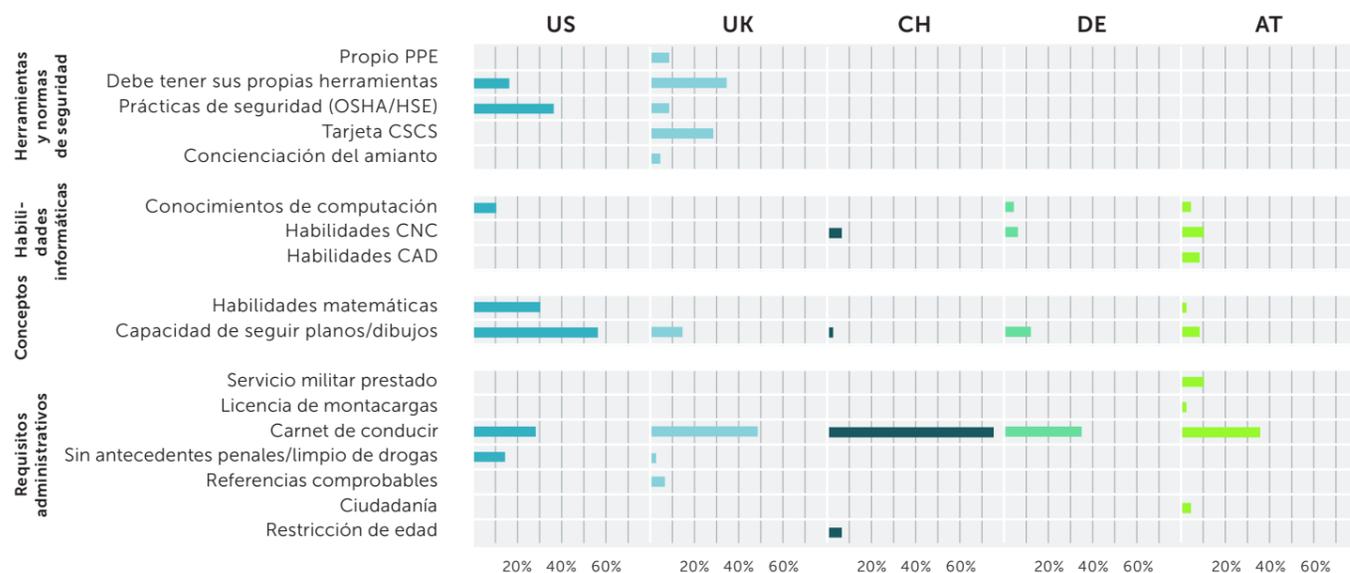
Habilidades sociales – Enfermera



Otro aspecto a considerar son las cuestiones reglamentarias y las normas de seguridad. En los Estados Unidos y en Reino Unido, los empleadores piden explícitamente el conocimiento de las normas de seguridad (OHSA y tarjeta HSE/CSCS), además, un porcentaje significativo espera que los empleadores tengan sus propias herramientas. Esto

no se ve en absoluto en la DACH, donde se puede remontar hasta las diferencias educativas y reglamentarias. Del mismo modo, tres de cada cuatro puestos de trabajo en EE.UU. piden específicamente BLS o certificaciones similares para las enfermeras, que son parte de la formación estándar en los otros cuatro países y por lo tanto no se mencionan.

Otras habilidades – Carpintero



Diferencias específicas de las empresas e industrias

Suponiendo que todavía queremos crear un perfil de habilidades estándar, la estrategia más simple sería incluir cualquier criterio que se encuentre en al menos un puesto de trabajo. Utilizando nuestros datos para los carpinteros, esto resultaría en una lista de 103 requisitos, la mayoría de los cuales serían completamente irrelevantes para una vacante individual: en promedio, se enumeran siete habilidades por anuncio, con números individuales que van del 2 a 21. Para las enfermeras, tendríamos 94 requisitos, con un promedio de ocho habilidades por puesto y un rango del 1 a 16.

Otra estrategia que se puede considerar es la búsqueda de un denominador común, por ejemplo, todas las aptitudes requeridas por al menos el 25% de los puestos de trabajo en cada país. Si examinamos de nuevo los datos anteriores, nos quedarán solo dos criterios para los carpinteros: la experiencia laboral (de duración no especificada) y el permiso de conducir. La mayoría de los reclutadores encontrarían esto inaceptable. En Suiza, un aprendizaje completo es un requisito en la gran mayoría de los puestos de trabajo, mientras que en la mayoría de los casos en Alemania el permiso de conducir no es un requisito. Así pues, ese perfil daría lugar a muchos candidatos inadecuados en un país, a la vez que a muy pocos candidatos y muchas oportunidades perdidas en otro.

Siguiendo esta estrategia para las enfermeras solo se obtienen de nuevo dos criterios: la certificación de enfermería y la experiencia laboral (en cualquier especialidad). No se enumera ninguna habilidad social, aunque se hace un fuerte énfasis en esta categoría, ya que al menos el 70% de los anuncios de trabajo piden dichas habilidades. Además, tres de cada cuatro puestos de trabajo en Alemania no requieren experiencia laboral. Una vez más, esto resultaría en un desajuste significativo de los candidatos a los puestos de trabajo.

Sigamos la estrategia del 25% para un solo país, por ejemplo Suiza. Nuestro perfil de habilidades estándar para las enfermeras dice lo siguiente:

- *certificación de enfermería*
- *experiencia laboral*
- *trabajo de cuidados*
- *habilidades informáticas*
- *responsabilidad*
- *resistente al estrés*
- *habilidades comunicativas*
- *empatía*
- *competencia social*
- *trabajo en equipo*
- *competencias profesionales*
- *flexibilidad y horas extra*
- *capacidad de trabajar sin supervisión*

A primera vista, esto parece aceptable. Sin embargo, casi el 70% de los puestos de trabajo suizos piden competencias profesionales distintas del trabajo de cuidados genéricos, y más de la mitad exigen conocimientos especializados no incluidos en la formación básica de enfermería. Esto significa que cada oferta de trabajo individual ahora necesita ser ajustada de acuerdo a la apertura específica.

Para los carpinteros en EE.UU. también nos encontramos con estos problemas. Nuestra estrategia genera el siguiente perfil de habilidades:

- *experiencia laboral*
- *experiencia con las herramientas*
- *ebanistería y muebles*
- *ventanas y puertas*
- *trabajo en equipo*
- *flexibilidad y horas extra*
- *aptitud física*
- *capacidad de seguir planes*
- *habilidades matemáticas*
- *conocimiento de las prácticas de seguridad*
- *permiso de conducir*

Como anteriormente, esto parece adecuado en un principio. Sin embargo, si nos centramos en las habilidades artesanales, un trabajador experto en ebanistería y muebles o en ventanas y puertas puede no tener experiencia en muros secos, carpintería de techo u otras estructuras de construcción, ya que esto requiere un conjunto de habilidades diferentes. Además, un 80% de los puestos de trabajo requieren habilidades artesanales distintas a las que figuran en nuestro perfil, y el 60% de los puestos de trabajo piden otras habilidades sociales.

Del mismo modo, la única destreza artesanal que figura en un perfil de destreza así estandarizado para Austria sería el montaje y la colocación. Sin embargo,

muchos trabajos de carpintería no implican en absoluto el ensamblaje y la colocación, como siete de cada diez de los puestos de trabajo en Austria que requieren conocimientos de fabricación. En este país, las técnicas de fabricación se aprenden en un aprendizaje con una especialización diferente y, por lo tanto, un montador/instalador medio no tendrá las aptitudes necesarias.

Volver al punto de partida

Se puede decir que son estrategias básicas, y un método sofisticado basado en la IA puede dar resultados ligeramente mejores. Sin embargo, la cuestión clave identificada en nuestro análisis sigue sin resolverse: existe una inmensa cantidad de variación atribuible a las diferencias nacionales y regionales, y también resultante de los diferentes requisitos para las posiciones en las distintas industrias e incluso dentro de las empresas individuales. Nuestros datos muestran que cualquier perfil básico definido a nivel mundial debe, por lo tanto, adaptarse al país (por ejemplo, para dar cabida a los factores educativos, normativos y culturales), luego a la industria (construcción, manufactura, etc.), a la empresa individual (por ejemplo, la cultura de la empresa) y, por último, a la posición individual. Lo que nos lleva de nuevo a los puestos de trabajo individuales. Por lo tanto, un perfil de habilidades estándar simplemente no existe.

Para más información, póngase en contacto con

Isabella Ferru
Head of Ontology Modeling and Support

i.ferru@janzz.technology

Jennifer Jayne Jakob
Technical Writer and Solution Documentalist

j.j.jakob@janzz.technology

JANZZ Ltd
Nidelbadstrasse 6
8038 Zürich | Suiza
T: +41 43 499 71 04
F: +41 44 487 40 88
info@janzz.technology
www.janzz.technology



Let's Build Tomorrow's Workforce.
With Labor Market Solutions That Are
Powered by Cognitive Computing.

More than 140,000 occupations and 2,000,000 skills in up to 40 languages are stored in the world's largest knowledge database for the labor market. They form a vast and searchable semantic network: a constantly learning repository of knowledge that supports AI-driven labor market solutions and data analytics.

We help organizations like the Norwegian Labor and Welfare Administration, MTESS/Paraguay, USAid and the Inter American Development Bank and global leaders in HR software and services capitalize on the extensive intelligence of our unique database, creating entirely new possibilities.

Discover more at janzz.technology



JANZZ.technology