

¿EXISTE SOBRECUALIFICACIÓN EN ESPAÑA?

Introducción

Definición. La sobrecualificación (de ahora en adelante OQ -del inglés “overqualification”-) es la discordancia entre la formación, habilidades o experiencia de un empleado, y los requisitos de acceso a un empleo concreto (Maynard, D., et al., 2006). En otras palabras, la OQ se da cuando un individuo tiene un nivel superior al requerido en términos de educación, habilidades o experiencia.

Background. Este fenómeno comenzó a captar la atención de investigadores del mercado laboral americano en los años setenta; cuando se observa que el ritmo de crecimiento de la oferta de mano de obra cualificada excede a la demanda. No obstante, el foco de atención no se encontraba en el propio desajuste, sino en que esto ponía en riesgo la rentabilidad de la inversión educativa (Flores, Y., 2020).

Temporalidad. Nachum Sicherman (1991) concibe la OQ como un fenómeno transitorio. Explica que al acceder al mercado laboral, las personas carecen de experiencia y por ello tienden a aceptar empleos donde las competencias adquiridas no se corresponden con las requeridas. Sin embargo, añade que al ganar experiencia laboral, conocimiento de mercado y ampliar sus contactos profesionales, la OQ se reduce paulatinamente. A diferencia suya, se ha dicho que en torno al 40% de jóvenes que experimentan OQ en su primer empleo pueden seguir sufriendolo en el futuro. Por ello, es muy posible que la OQ en el primer empleo tenga efectos persistentes en la carrera profesional de los titulados universitarios (Acosta, J., et al., 2018).

Efectos. Los investigadores han identificado efectos nocivos de la OQ prolongada en los empleados. Entre ellos, J. García (2009) señala que una situación permanente de este desajuste tiene efectos negativos para la sociedad. Por un lado, supone financiar con gasto público una actividad que los ciudadanos no están explotando y de la que se están beneficiando y, por otro, produce efectos negativos en su actuación laboral (absentismo, escasa productividad y baja satisfacción) y en su salud (frustración, baja autoestima, ansiedad, etc.).

Advertencia por parte de distintos organismos

Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD). Según el informe elaborado por el grupo CYD (organismo encargado de analizar la contribución de las universidades al desarrollo económico y social de España) de 2020, las universidades deberían elaborar una oferta de titulaciones más adaptada a las necesidades del sistema productivo y conocer con más detalle las competencias adquiridas por los titulados en cada grado universitario.

Comisión Europea. En 2020, la Comisión Europea ya advirtió sobre el fuerte desajuste entre la calidad y orientación educativa, y las demandas profesionales en varios países de la región. Es decir, las habilidades adquiridas en los estudios y las requeridas en el mercado laboral no se correspondían; lo que se traduce en un desajuste educativo.

Entre otros motivos, este organismo apuntaba a la falta de políticas que promovían la alineación entre el sistema educativo y el mercado laboral, así como a la ausencia de inversión en I+D, y la escasa movilidad laboral para hacer frente a procesos como la automatización y la implantación digital.

Consejo Europeo. En julio del 2020, el Consejo de la UE aprobó el plan de rescate Next Generation (NGEU); un instrumento de recuperación dotado con más de 800.000 millones de euros con la finalidad de reparar los daños causados por la pandemia del COVID-19 (reduciendo con ello el desempleo y estimulando la mejora formativa). Los dos instrumentos de mayor volumen del NGEU fueron los siguientes:

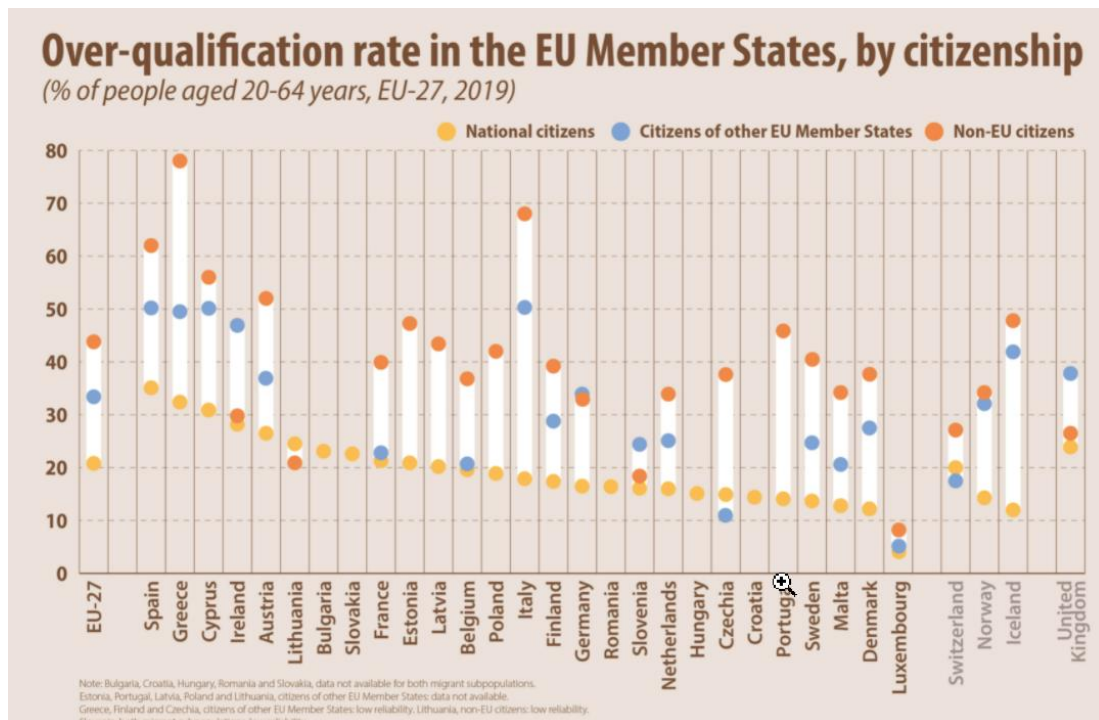
- El Mecanismo para la Recuperación y la Resiliencia (MRR), dotado con 672.500 millones de euros.
- El Fondo REACT-EU, dotado con 47.500 millones.

Después de Italia, España fue quien más fondos recibió; 140.000 millones en concepto de MRR y algo más de 12.000 millones procedentes del Fondo REACT-EU (casi un 20% del total). A pesar de esta inyección, los indicadores siguen mostrando a España como el país de la UE con mayores tasas de OQ y paro.

Sobrecualificación en España

Estudio Eurostat. El estudio más reciente que refleja la OQ de los trabajadores europeos procede de la Oficina Estadística de la Unión Europea (grupo Eurostat) de 2019. El estudio muestra el desajuste entre la demanda de puestos de alta cualificación procedente de graduados superiores, y la oferta de dichos puestos que ofrece el mercado; lo que da lugar, por un lado, a parados con estudios superiores y, por otro, a profesionales desempeñando roles no acordes a su nivel de estudios.

Según el estudio, España es el país comunitario que más desaprovecha el talento y la inversión educativa, y donde más trabajadores nacionales están sobrecualificados para su puesto de trabajo (35%), seguido de Grecia (32%) y Chipre (31%). Mientras la media en Europa se sitúa en el 23,5%, Luxemburgo ocupa el puesto con menor sobrecualificación entre sus profesionales (Eurostat, 2019). Lejos de mejorar, estos datos se han mantenido constantes en el tiempo; ya que 10 años antes (2009) España ya era el país de la UE con los índices más elevados de trabajadores sobrecualificados (33%).



Fuente: ec.europa.eu/Eurostat

Además, el estudio señala que de los 27 países que conforman la UE, España es el quinto país que menos dinero destina a educación en relación a su PIB; ocupando el puesto 22 con un 4,0%. Mientras la media europea fue del 4,7%, Suecia (6,9%), Dinamarca (6,3%) y Bélgica (6,2%) ocupan los primeros puestos, cerrando la lista Bulgaria (3,9%) y Rumanía (3,6%). Cabe destacar que en los últimos 25 años, España siempre ha ocupado alguno de los últimos puestos del ranking; ya que nunca ha superado la posición 21.

Estudio CYD. El análisis de la Fundación CYD (2020), extrae algunos datos que explican este problema:

- España es uno de los países de la UE donde más titulados hay. En España, casi el 40% de los jóvenes tiene un título superior frente al 34% de media en la UE.
- España es el cuarto país de la UE con menos puestos de alta cualificación (35%), superando únicamente a Grecia, Bulgaria y Rumania, y 7 puntos por debajo de la media (42%). A diferencia suya, más del 50% de puestos en Holanda, Finlandia, Suecia y Luxemburgo son de alta cualificación, mientras que en Francia y Alemania oscila entre el 45-50%.

Traducido a números, en España hay 10 millones de titulados superiores, y solo 6 millones de puestos para ellos. Como señalan los autores, “parece evidente que la creación de empleo para este sector de población no ha crecido al mismo ritmo que el número de licenciados; tres veces más en los últimos 20 años.”

Otras razones que explican la OQ de los trabajadores españoles

El presente apartado refleja otros indicadores que explican la OQ de los trabajadores españoles.

Calidad de la educación en España

Para evaluar el nivel educativo, se presentan los siguientes 3 estudios:

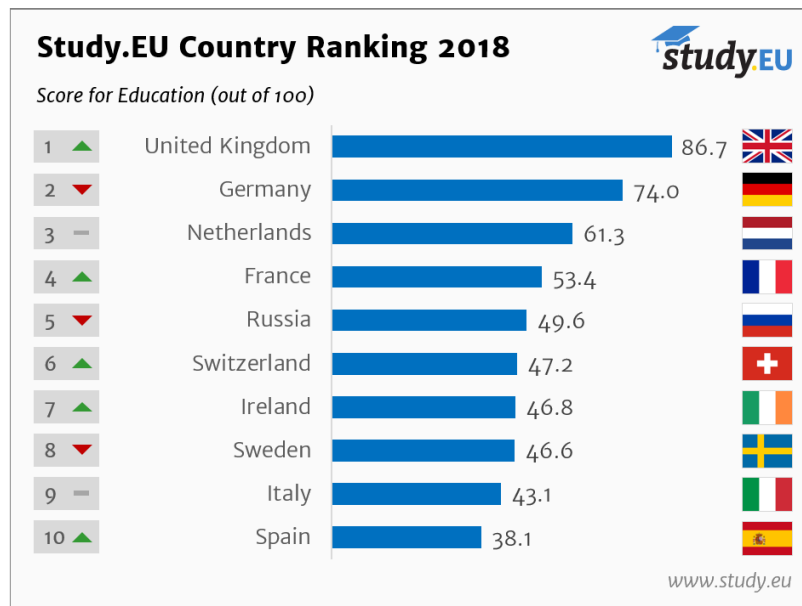
1. Según el informe PIAAC de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre las competencias matemáticas y lectoras de la población adulta (2013), España se situaba a la cola en cuanto a las competencias que nuestros graduados deberían tener. La conclusión fue clara: el 77% de los trabajadores con titulación superior en España tenían la misma capacidad que otros trabajadores con un nivel académico menor.
2. El informe del World Economic Forum sobre la calidad de los sistemas educativos (2018), señala que el español (con una nota de 3,7 sobre 7) ocupa el puesto 67 de 137, quedando por detrás de Tailandia, Sri Lanka o Montenegro, entre otros. Suiza, Singapur y Finlandia, ocupan los tres primeros puestos.

Global Competitiveness Index 2017-2018 > Competitiveness Rankings

i	58	Montenegro	3.8		
i	59	Czech Republic	3.8		
i	60	Sri Lanka	3.8		
i	61	Pakistan	3.8		
i	62	Zambia	3.8		
i	63	Seychelles	3.7		
i	64	Russian Federation	3.7		
i	65	Thailand	3.7		
i	66	Italy	3.7		
i	67	Spain	3.7		

Fuente: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/competitiveness-rankings/#series=EOSQ128>

3. Según el estudio elaborado por la organización Study.EU (2018), España ocupa el décimo puesto en el ranking de países europeos en términos de calidad educativa.



Fuente: Study.eu. (2018)

Carreras & masters banales

Según la encuesta de inserción laboral de titulados universitarios que publicó el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2020, un 37% de los alumnos que terminaron su grado en 2014 escogería otra carrera si volviese a empezar o directamente no iría a la universidad. Sorprendentemente, cinco años antes esta cifra era del 14%; lo que cuestiona la utilidad y eficacia de los sistemas de educación superior.

Sin embargo, la OQ no afecta por igual a todos los titulados. Los grupos Adecco e Infoempleo (2020) definieron el grado de empleabilidad de una carrera universitaria; diferenciando entre empleabilidad baja, media y alta.

Titulaciones de empleabilidad baja	Carreras cuyo número de titulados es superior a su demanda en el mercado laboral y que apenas figuran entre las 50 titulaciones universitarias más demandadas por las empresas. Ejemplo: estudios de Artes y Humanidades, y titulaciones de carácter jurídico-social, como Historia, Ciencias Políticas, Turismo o Periodismo.
Titulaciones de empleabilidad media	Cuentan con un porcentaje de titulados moderado y una demanda media en el mercado laboral. Son titulaciones del ámbito científico-sanitario, como Medicina o Farmacia, Matemáticas y algunas ingenierías, como Química, Naval o Civil.
Titulaciones de empleabilidad alta	Caracterizadas por una alta oferta y un volumen bajo de titulados. Normalmente, estas vacantes no son cubiertas en su totalidad por falta de talento disponible. Aquí se localizan la mayor parte de las ingenierías generalistas y especialmente las tecnológicas, como Ingeniería Informática e Ingeniería de Telecomunicaciones.

Fuente: Grupo Adecco (2020).

Paro & temporalidad en España

A enero de 2021, España se situó a la cabeza del desempleo en Europa con una tasa del 16%, duplicando la media europea (7,3%). Incluso más significativo es el paro juvenil (hasta 25 años); el cual roza el 40% y sigue siendo el más alto de la Unión Europea muy lejos de Portugal (24,6 %), que se encuentra en segundo lugar (no se han actualizado los datos de Grecia, que en noviembre registraba una tasa de paro entre sus jóvenes del 34%) (Eurostat, 2021).

La OCDE reveló la precariedad de la calidad del empleo en España alertando del elevado índice de empleo temporal. Según sus datos (año 2021), España tenía una tasa de temporalidad del 26%; cifra muy superior al siguiente país en la lista, Polonia (21,7%), y prácticamente el doble de la media de la UE (13,6%). Esto es incluso peor en la población joven; y es que según datos del INE, más de un 70% de los jóvenes que tienen empleo lo hacen bajo contratos temporales.

La facilidad de acceso a la educación universitaria y la diversidad de titulaciones

El principal requisito para acceder a la Universidad consiste en realizar la selectividad (actual EBAU) y tener una nota de corte que permita acceder al grado en cuestión. También se puede acceder a la universidad en los siguientes casos: si se tiene un título de Técnico Superior de FP, si se supera la prueba de acceso para mayores de 25 años, e incluso acreditando experiencia laboral en la especialidad que se quiere cursar.

El Ministerio de Educación y Formación Profesional reconoce en torno a 80 grados universitarios: 20 relativos a Ciencias Sociales y Jurídicas, 15 Ingenierías y Arquitecturas, 15 carreras de Artes y Humanidades, 15 grados de Ciencias, y en torno a 15 de Ciencias de la Salud.

Las exigencias y la creciente competitividad en el mundo laboral

En España, fruto del profundo proceso de digitalización y modernización de las estructuras empresariales, las exigencias del mercado laboral han cambiado de forma significativa; impactando así en los requisitos a la hora de contratar personal. Ante ello, además de las habilidades y conocimiento técnicos, así como idioma y la experiencia propia del puesto, los candidatos deben poseer soft skills; como trabajo en equipo, creatividad, adaptabilidad o proactividad, entre otros.

El informe de Adecco sobre perfiles deficitarios (2019), señala que en Madrid, País Vasco y Cataluña, la mayoría de ofertas de trabajo demandan a los candidatos experiencia comprobable de entre 2 y 5 años. Además, el informe extrajo las siguientes conclusiones:

- un 50% aprox. de las ofertas laborales constan de exigencias muy altas.
- un 10% de las vacantes del mercado laboral quedan sin cubrirse.
- casi un 20% de las ofertas tienen que ser redefinidas para poder encontrar candidatos que puedan afrontar las demandas empresariales.

Mercado dinámico y cambiante. La necesidad de reinventarse.

Muchos autores coinciden en que los mercados están más vivos que nunca, que la velocidad del cambio nunca ha sido tal como en los tiempos actuales y que este proceso va a continuar en los próximos años. En referencia a esto, el grupo McKinsey Global Institute (2017) realizó un estudio junto a expertos en Economía de la Universidad de Oxford y el Banco Mundial, y pronosticó que entre 400 y 800 millones de personas serían desplazadas de sus puestos de trabajo en 2030 fruto de la automatización.

Tal y como señala la OCDE (2021), el 14% del empleo de sus países miembros (lo conforman 36 economías) está en riesgo de ser automatizado. La horquilla se mueve entre el 6% de Noruega y el 34% de Eslovaquia. España es, junto a Grecia, Eslovenia y Eslovaquia, uno de los países con más empleo en riesgo de ser automatizado (21,7%). Además, la OCDE señala que un 30% de los trabajadores ocupa puestos con una elevada probabilidad (entre el 50% y el 70%) de sufrir una profunda transformación. Eso sí, este escenario también creará grandes oportunidades laborales; y es que la OCDE estima que el 65% de los niños que asisten a la escuela infantil realizará un trabajo que aún no existe. Para ello, los países deben tomar medidas que alineen la dirección y calidad educativas con las pretensiones y velocidad del mercado laboral.

Clase social

Son varios los autores que han estudiado la correlación entre la clase social a la que pertenece el alumno y la posibilidad de sufrir OQ. Entre ellos, el profesor González-Romá señala que los graduados que pertenecen a clases sociales más altas tienen un mayor acceso a una red social más próxima al campo profesional, y por tanto tienen más contactos que les aproximen a oportunidades laborales. Por el contrario, los estudiantes que pertenecen a clases sociales más humildes muestran mayor tolerancia a sufrir OQ y a aceptar empleos que no se corresponden a su formación académica (González-Romá, et al., 2018).

Estudiar en el extranjero & programa Erasmus

Los investigadores han observado que estudiar en la universidad privada o en el extranjero protegen al egresado de sufrir una futura OQ (Flores Sánchez, Y., 2020). Entre ellos, Iriondo aporta una evidencia empírica sobre el efecto del Erasmus en los salarios y empleo de los universitarios. Sus resultados indican que los profesionales con idiomas que bien cursaron el programa Erasmus o bien estudiaron en el extranjero, no sólo tienen más posibilidades de ser contratados (y con ello de sufrir una menor OQ), sino que a la larga tienen unos salarios un 10-12% superiores (Iriondo, I., 2019).