

# Tener empleados sobrecualificados genera frustración y fuga de talento

Muchas empresas exigen cuantiosas condiciones para acceder a puestos de poca cualificación

Ello provoca que los trabajadores salgan al mercado en busca de nuevas oportunidades

Sérvula Bueno MADRID.

El acceso al mercado laboral sigue siendo una gran traba para la gran mayoría de los jóvenes españoles. Así lo demuestran los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA): en el segundo trimestre de 2016, el número de personas menores de 25 años en paro aumentó un 3,38 por ciento, situándose el total en 692.800. Un panorama que se mantiene en el resto de la Unión Europea, donde, según datos dados a conocer recientemente por Eurostat, la cifra de desempleo en este colectivo alcanzó en mayo los 4,19 millones de personas.

Ante esta tesitura, muchos jóvenes deciden continuar su formación superior realizando cursos, másteres o posgrados que puede llegar a desembocar en el fenómeno conocido como *titulitis*. Un término del sociólogo americano Randall Collins que se emplea para designar el persistente afán por obtener títulos y certificados. “Los jóvenes le dan mucha importancia a la formación de base pero, en muchas ocasiones, tienen más peso competencias como la capacidad de trabajo en equipo, el hecho de dominar varios idiomas, estar al tanto en lo que respecta a nuevas tecnologías, tener una visión global o ser capaz de trabajar con la incertidumbre actual”, señala David Reyero, socio comercial senior de Sanofi Iberia. Se trata de habilidades que no se suelen desarrollar a lo largo de la carrera pero que pueden constituir un aspecto distintivo con respecto a otros aspirantes a la hora de enfrentarse a una entrevista.

En relación con lo anterior, uno de los dogmas más arraigados en la sociedad es valorar más los diplomas universitarios que otras certificaciones. Así, muchas personas insisten en cursar una carrera de perfil técnico o industrial, cuando los títulos de grado superior o de formación profesional pueden aportar la formación idónea para ese tipo de puestos y suelen permitir también una incorporación más rápida al mercado laboral.

“En España, hay un gran volumen de universitarios y, mientras, no se termina de lograr que la formación profesional adquiera la relevancia que sí tiene en otros países como Alemania o Suiza”, explica Reyero, “se trata de un tema de desajuste entre oferta y demanda: faltan profesionales con perfiles



ISTOCK

únicos que consiguen las compañías es que el trabajador frustrado salga de nuevo al mercado en busca de oportunidades que le atraigan más o que se ajusten más a su formación”.

De ahí se deriva la dificultad de las empresas para, no sólo encontrar talento, sino también para retenerlo. Como indica Reyero, “nos encontramos ante una situación un poco paradójica, porque hay mucho paro, pero a la vez hay escasez de talento en algunos puestos, por lo que es un momento complejo para reclutar personal”. A ello se une que las organizaciones no terminan de aplicar los programas de desarrollo interno, de manera que las personas no pueden crecer vertical u horizontalmente.

## Peso de las competencias

En este sentido, los retos que se presentan de cara al futuro van en concordancia con las dificultades anteriores. Que se valoren más las competencias y no tanto la titulación de base, y que cada vez haya menos delimitación de carreras para un puesto determinado son algunos de estos desafíos, que parecen ir supliéndose: “Las empresas de reciente creación o de base tecnológica no miran

Las empresas no aplican los planes de desarrollo interno, impidiendo el ascenso vertical

## Los cambios laborales ante un entorno global en transformación

La crisis económica, el proceso de digitalización y la irrupción de las nuevas generaciones en este campo han cambiado el panorama laboral hacia mercados menos elásticos que antes, con recuperaciones más lentas y crecimientos desiguales. Ésta y otras conclusiones se derivan del informe *Las fuerzas futuras del trabajo*, de ManpowerGroup, que dibuja un entorno global en constante transformación. Así, el sistema para alinear la oferta y la demanda laboral no funciona del mismo modo que hace unos

años, de manera que existe una escasez de habilidades, a pesar del nivel de paro. Del mismo modo, las empresas bajo el reto de la globalización, la baja productividad, la presión salarial y la escasez de talento, no están invirtiendo en las personas como anteriormente. Por su parte, los jóvenes prefieren carreras con múltiples empleadores antes que un puesto para toda la vida. Además, emergen nuevos modelos de trabajo que están cambiando la relación entre el empleador y los trabajadores.

técnicos y hay exceso en algunas licenciaturas”.

Generalmente, a mayor nivel de formación, aumentan las opciones de optar a cargos competentes. Sin embargo, hoy en día muchas empresas exigen cuantiosas condiciones para acceder a empleos poco cualificados, lo que puede llegar a frustrar a los empleados. “Si una entidad exige en el mercado unos requisitos que no se adecúan al puesto que oferta, eso afecta a su reputación como reclutador. Lo ideal sería no fichar a personas sobrecualificadas si no se les puede asegurar un recorrido ascendente en la empresa o una buena oferta económica”, afirma Reyero. Además, como apunta Ana Gómez, responsable de Recursos Humanos de Jobandtalent, “de este modo, lo

tanto el currículum, sino las experiencias. A los programadores no se les exige una carrera, sino que demuestren lo que saben hacer frente a un ordenador”, afirma Gómez. No obstante, ante el mercado tan competitivo en el que nos encontramos, Reyero insiste también en mejorar los sistemas de retribución de determinados puestos. “En esta materia, la mayoría de las empresas españolas no es suficientemente competitiva y eso, sumado a que hay personas sobrecualificadas, puede dar lugar a una pérdida de talento joven”.

Para leer más [www.eleconomista.es/kiosco/](http://www.eleconomista.es/kiosco/)

**Pymes**  
 Anticipación y competitividad  
 elEconomista