



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Economía

SOBRECUALIFICACIÓN Y DESEMPLEO JUVENIL

Presentado por:

María Camila Mafla Ordoñez

Tutelado por:

Siro Bayón Calvo

Valladolid, 8 de julio de 2022

RESUMEN

La sobrecualificación, entendida como el estado de una persona de tener más cualificaciones de las necesarias para un determinado puesto de trabajo, se ha intensificado con el paso de los años en la sociedad española. Este trabajo tiene por objetivo analizar las diversas consecuencias del desajuste entre los niveles educativos y el empleo juvenil en España. Para ello, se realiza un análisis cualitativo basado en cinco entrevistas semiestructuradas cuyo análisis contribuye a dilucidar la importancia de esta problemática, cada vez más asimilada por jóvenes y, a su vez, generada por el desempleo juvenil elevado en ciertas zonas del país.

Abstract

Over-qualification, understood as a person's state of having more qualifications than necessary for a given job, has intensified over the years in Spanish society.

The aim of this paper is to analyze the various consequences of the mismatch between educational levels and youth employment in Spain. For this purpose, a qualitative analysis is carried out based on five semi-structured interviews whose analysis helps to elucidate the importance of this problem, increasingly assimilated by young people and, in turn, generated by high youth unemployment in certain areas of the country.

Palabras clave: sobrecualificación, desempleo, mercado laboral, jóvenes

Códigos JEL: E24 (Empleo; Desempleo; Salarios), J24 (capital humano; Cualificación; Elección de ocupación)

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. SOBRECUALIFICACIÓN: CONCEPTO, MEDICIÓN Y TIPOS DE SOBRECUALIFICACIÓN.....	7
3. EDUCACIÓN Y EMPLEO: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA	10
4. IMPLICACIONES DE LA SOBRECUALIFICACIÓN EN LA POBLACIÓN JOVEN ESPAÑOLA.....	17
4.1 Movilidad laboral y migraciones.....	17
4.2 Falta de independencia	19
4.3 Expectativas de futuro	21
5. METODOLOGÍA.....	23
5.1 Diseño	23
5.2 Participantes	23
5.3 Procedimiento de investigación y análisis	24
5.4 Cuestiones éticas	25
6. RESULTADOS.....	25
6.1 Incorporación al mercado laboral	25
6.2 Sobrecualificación e implicaciones.....	29
6.3 Consecuencias y expectativas	31
6.4 Posibles soluciones a la sobrecualificación y desempleo juvenil	34
7. CONCLUSIONES.....	38
8. BIBLIOGRAFÍA.....	41

1. INTRODUCCIÓN

El nivel educativo de los jóvenes ha subido notablemente en las últimas décadas, la generalización en el acceso a la educación ha convertido a España en uno de los países con los más altos indicadores de escolarización y nivel educativo del mundo. Por ejemplo, en 2019, la tasa de escolarización de la población entre 15 y 19 años en España es del 87%, notablemente por encima de la media de la OCDE (83,5%) (INEE, 2021). El desarrollo económico alcanzado en las últimas décadas ha permitido mayores y mejores inversiones en el campo de la educación, mejorando la cualificación de la población española, como se puede observar en el aumento del número de investigadores en España, pasando de 122.235 en 2014 a 145.372 en 2020 y en el incremento del gasto en I+D interna ascendió a 15.768 millones en 2020, es decir, un aumento del 1,3% respecto al año anterior, alcanzando dicho gasto el 1,41% del PIB, es decir, en términos per cápita, asciende a 329 euros por habitante frente al 1,25% del año 2019.

De la misma manera que ha evolucionado el sistema educativo y la formación, el mercado laboral también ha marcado tendencias hacia un mayor peso del empleo en el sector terciario, en detrimento del sector industrial y primario. En concreto, la encuesta de población activa por sector económico en el primer trimestre de 2022 (miles de personas) sitúa el sector de la agricultura con el 4,2%, seguido de la construcción (12,3%), la industria con un 6,2% y finalmente, liderando los sectores económicos, el sector servicios con un 70,3% (INEE, 2022).

Analizando estas dos cuestiones, es decir, educación y empleo, se puede observar que existe una interrelación entre ambos. Tal cuestión se corrobora al analizar el nivel educativo de diferentes países del mundo y su tipo de empleo, donde países con población más cualificada poseen un mercado laboral más enfocado hacia actividades económicas especializadas. Sin embargo, la sinergia entre educación y empleo no siempre es perfecta, de tal manera que pueden surgir imperfecciones en el mercado laboral derivadas de un nivel de cualificación diferente al exigido por el mercado laboral. Este es el caso de España, que se abordará en el contenido de este trabajo, analizando la

sobrecualificación de la población joven con estudios superiores, principalmente universitarios.

En España, la población universitaria tiene un nivel de cualificación superior al demandado por el mercado laboral, esto es lo que se denomina sobrecualificación (Trinidad-Requena y Gómez, 2012). La sobrecualificación se define como aquella situación en la que una persona tiene un nivel formativo superior al puesto de trabajo que desempeña y se considera perjudicial para la oferta de trabajo, debido a que ocasiona desempleo, subempleo, desmotivación y migración de capital humano.

Según el INEE (2016), el paso de los jóvenes al entorno laboral es una de las principales preocupaciones sociales. Este proceso está principalmente afectado por la duración y enseñanza que se recibe, las circunstancias del mercado laboral, el entorno socioeconómico y el lugar de residencia.

Durante los periodos de recesión, la transición del sistema educativo al mercado laboral es más difícil para los jóvenes que tienen menos experiencia profesional. Cabe mencionar que, cuando el escenario del mercado laboral es desfavorable, los jóvenes se inclinan a perdurar en el sistema educativo, ya que las elevadas tasas de paro reducen los costes de oportunidad de la educación (Mato Díaz, 1995).

Otro de los efectos de la crisis se refleja en el hecho de que los jóvenes se ven empujados a aceptar puestos de trabajo en condiciones precarias o que no se corresponden con su nivel educativo, por ejemplo, en España la infrautilización de la mano de obra ronda el 23% de los trabajadores/as, afectando en su mayoría a jóvenes, alcanzando el 48% (OIT, 2020), cuya causa de origen es la destrucción de empleo y el aumento del ejército de reserva¹.

¹ Ejército de reserva del trabajo en Ciencias Sociales en el análisis marxista es un segmento de la fuerza de trabajo que se mantiene en reserva, para ser llamado a la fuerza de trabajo cuando surja la necesidad, es decir, señala la continua existencia de trabajadores desempleados, lo que facilita a los empresarios la imposición de sus condiciones.

La condición laboral y el nivel salarial de las personas está correlacionado con su nivel de formación, es decir, el grupo de personas que presenta una tasa de empleo más elevada suele coincidir con los grupos de mayor nivel salarial y cualificación. Por el contrario, las personas con un menor nivel de educación tienen más riesgo de estar sin empleo (INEE, 2010).

Tal hecho se ve reflejado en la tasa de empleo según el nivel educativo. La tasa de empleo de las personas con educación terciaria en España era del 79,06% en el primer trimestre de 2022, asimismo, en los adultos con educación secundaria con orientación profesional era del 72,84%, y en los adultos con educación inferior a la secundaria la tasa de empleo era (INEE, 2016). En cuanto al nivel salarial, las personas con educación superior tienen un ingreso promedio de 19.398 euros (grado) y de 23.448 (licenciatura y máster), los que tienen educación secundaria ingresan en promedio entre 10.700 y 13.120 euros y finalmente los que presentan una educación por debajo de la secundaria tienen ingresos de 8.440 euros en promedio (EPDATA, 2022).

En 2016, había aumentado el porcentaje (34,4%) de graduados universitarios que son contratados para puestos de baja cualificación, en concreto, siete décimas porcentuales por encima con respecto al 2015 y cuatro puntos porcentuales respecto al año 2010 (CYD, 2019).

En este sentido, el nivel de sobrecualificación se debe principalmente al hecho de que el mercado laboral de España no genera las ocupaciones necesarias para nivelar el porcentaje de estudiantes graduados españoles con los empleados en puestos laborales que se correspondan con su nivel educativo (CYD, 2019).

La elección de este tema envuelve a la juventud universitaria, la cual en muchas ocasiones sufre sobrecualificación y donde repercuten directa o indirectamente un conjunto de factores como el género, el nivel educativo, el sector laboral o el país de origen, entre otros (Borrego y Comalat, 2021; Ibañez-Pascual).

El objetivo general de este trabajo consiste en analizar las consecuencias del desajuste entre los niveles educativos y el empleo juvenil en España, haciendo

énfasis en la población joven con estudios superiores universitarios. Derivado de este objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- 1) Analizar el nivel y persistencia en el tiempo de la sobrecualificación en la población joven.
- 2) Estudiar las consecuencias personales y profesionales de la sobrecualificación en la población universitaria, poniendo especial énfasis en las dinámicas migratorias que produce.
- 3) Analizar las percepciones y expectativas de los y las jóvenes sobre los procesos de sobrecualificación y sus consecuencias.

Para ello, este trabajo plantea una metodología de carácter cualitativo basada en la realización de entrevistas semiestructuradas a personas con perfiles sobrecualificados entre los 21 y 30 años de distinto género, nacionalidad y distintas ramas de estudio.

2. SOBRECUALIFICACIÓN: CONCEPTO, MEDICIÓN Y TIPOS DE SOBRECUALIFICACIÓN

Se entiende por sobrecualificación como la condición de una persona de poseer más credenciales de las necesarias para un determinado puesto de trabajo. La sobrecualificación en España se viene analizando desde aproximadamente finales del siglo pasado cuando Garrido (1991) indicaba que el sistema de educación español estaba provocando más titulados de los que realmente precisaba el sistema productivo.

También Fina et al. (2000) afirman que hay más titulados superiores e inferiores que los que el mercado laboral demanda, más vinculados a titulaciones intermedias, que son las más solicitadas. De esta forma, las empresas generan puestos de trabajo para niveles formativos intermedios, lo cual entra en contradicción con el exceso de personas cualificadas y el exceso de personas sin cualificación.

En el desajuste entre el nivel de estudios obtenido en el sistema educativo y el nivel de estudios demandado del mercado de trabajo, intervienen ambos

sectores sociales (la educación y el mercado de trabajo), de manera que interactúan creando una especie de ciclo en el que se retroalimentan los agravantes en ambos sectores. De un lado, la sobrecualificación puede derivarse del aumento del nivel de estudios, con la expansión del Estado de Bienestar, el acceso a la educación de forma obligatoria, gratuita y que evoluciona hacia mayores estándares de calidad; y de otro lado, se tiene un menor dinamismo del mercado laboral en su tendencia a crear puestos de trabajos cualificados. En cualquier caso, el nivel de estudios alcanzado es uno de los aspectos en los que los empleadores prestan más atención, exigiendo cada vez mayores competencias en habilidades digitales, lingüísticas y sociales (González y Miles, 2021).

Por otro lado, hay diversos planteamientos que intentan explicar este desajuste entre empleo y sobrecualificación, por ejemplo, el efecto guardería, que expone que el paro y las altas tasas de desempleo pueden incitar a que los jóvenes aumenten su nivel educativo, por ejemplo, cuando se finaliza los estudios universitario y no consiguen empleo, deciden seguir formándose con la esperanza de poder lograr rápidamente un empleo, también la existencia de asimetrías en la información entre el empleado y el puesto de trabajo, en el sentido de que muchas veces el empleado no tiene total conocimiento del contrato por lo que a medida que desempeña el puesto se da cuenta de aspectos que no gustan, por lo que influye negativamente en su desempeño laboral (Trinidad-Requena y Gómez, 2012).

En este sentido, también se puede añadir la poca formación que se imparte en el propio puesto de trabajo, como muestra de esto, el primer empleo de los universitarios tienden a que no haya formación por parte de los empleadores por lo que los jóvenes tienen que desenvolverse y formarse por su propia cuenta suponiendo más tiempo o incluso dinero, y el desarrollo de la tecnología, puesto que a medida que avanza la tecnología se prescinde más del capital humano (Trinidad-Requena y Gómez, 2012).

En cuanto a la medición de la sobrecualificación, se utilizan tres maneras de contabilizar dicho fenómeno (Gobernado, 2007):

1. Medición objetiva: el investigador/a determina la sobrecualificación a través de escalas oficiales realizadas por entidades públicas que fijan el nivel educativo propio de cada sector ocupacional y se da por hecho sobrecualificación cuando las personas superan dicho nivel. En España dicho catálogo no existe, por esta razón no se realiza dicha medición.
2. Método empírico: el investigador/a saca por sí mismo el nivel medio educativo de cada sector laboral y de nuevo se aplica lo anterior, si se supera la media, se habla de sobrecualificación. Este método tiene varios inconvenientes, por ejemplo, que al trabajar con categorías laborales muy amplias se suelen obtener resultados diferentes, a no ser que se trabaje con las mismas categorías laborales. Por otro lado, es difícil determinar la cantidad de desviación sobre la media educativa para poder afirmar la sobrecualificación.
3. Medición subjetiva: se basa en preguntar de manera directa al trabajador/a su opinión con respecto a si sus estudios son suficientes para realizar el trabajo actual que poseen.

Asimismo, se puede entender como sobrecualificación generalizada cuando alcanza a la totalidad de la población, ya que con el paso del tiempo se va incorporando con normalidad el estudiar más años, es decir, la mayoría de los jóvenes interiorizan que para poder tener un trabajo que concuerde con sus cualificaciones, no le bastará con finalizar un grado universitario. Desde otra perspectiva, se encuentra la sobrecualificación relativa, pues altera a un grupo pequeño de cada categoría ocupacional en la que un porcentaje pequeño de trabajadores sobrecualificados de un determinado sector incitan al resto a aumentar su nivel formativo (Gobernado, 2007).

La sobrecualificación relativa se clasifica a su vez en evidente o extrema, y la aparente o discutible. La evidente trata de personas que poseen el nivel educativo más elevado, como puede ser universitario, pero realizan un trabajo de nivel ocupacional menor, mientras que la aparente se refiere a que siempre

habrá duda de si existe o no sobrecualificación, es decir, nunca se sabrá con exactitud si se está desempeñando un puesto sobrecualificado. Tanto la medición objetiva, empírica y subjetiva encajan en la categoría de sobrecualificación relativa aparente.

3. EDUCACIÓN Y EMPLEO: UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA

Existen diversas teorías que intentan explicar los resultados y dinámicas educativas, así como su relación con el mercado de trabajo, que se clasifican en tres grupos: las que se basan en los principios de la oferta y la demanda, las credencialistas, y las que se centran en la estructura del mercado de trabajo (Trinidad-Requena y Gómez, 2012).

El primero grupo de teorías tienen su origen en las décadas de los cincuenta y sesenta en donde prima el optimismo y el desarrollo, estas se basan en el conocimiento en sí, en este aspecto, a medida que se adquiere más aprendizaje, se logra mayor compensación:

- La Teoría del funcionalismo tecnológico indica que en la sociedad existen diversas actividades más necesarias que precisan de un esfuerzo específico, las personas que las ejercen tendrán una renta y recompensa mayor (Davis y Moore, 1945).
- La Teoría del capital humano hace énfasis en que estudiar es invertir en capital humano, es decir, cuanto mayor es el nivel educativo mayor será la rentabilidad en el futuro (Schultz, 1961; Becker, 1964). Dicha teoría tiene algunos fallos, por ejemplo, la movilidad ocupacional o el cambio de trabajo. Algunas de las explicaciones que se dan a dichos fallos son que la “información en el mercado laboral es imperfecta” y que los empleados quieren ascender en el puesto de trabajo por lo que se forman en este, acumulando un aprendizaje hasta lograr una mayor recompensa.

- La Teoría del logro de estatus o logro ocupacional (Duncan y Blau, 1967) considera tres conjuntos de variables: el origen social, la educación y el empleo. Esta teoría se basa en que las personas desean alcanzar un prestigio y renta elevados y para ello sólo pueden modificar la educación, pues el origen social no lo puede controlar. Con esta teoría se pretendía complementar las anteriores (Gobernado, 2007).
- La Teoría del umbral educativo procede de la idea de que la sociedad de un país posee un nivel educativo mínimo y que como todos lo poseen, no tiene valor en el mercado laboral, en el caso de España, como es obligatoria la enseñanza obligatoria, quien se encuentre por un nivel inferior pasa a ser un “marginado social” (Meyes y Ray Land, 2010).

El segundo grupo de teorías asigna mayor importancia a las credenciales educativas que a los conocimientos y habilidades que se van adquiriendo con la experiencia, dichas credenciales aportan diversa información al empleador, por ejemplo, sobre la capacidad propia del trabajador, o sobre la capacidad para adquirir formación dentro de la empresa y la pertenencia a grupos de estatus (Gobernado, 2007), estas son:

- La Teoría del filtro (Arrow, 1991), que explica que la educación es el único indicador que hace más fácil la selección del trabajador, ahorrando costes de cribado. Las características que se contemplan en los candidatos no reflejan su verdadera capacidad productiva, sino que constituyen señales para los empleadores de la capacidad de los trabajadores/as de realizar ciertas tareas o asumir determinadas responsabilidades.
En este sentido, los empleadores se fijan en los candidatos que poseen un nivel educativo más elevado, puesto que es sinónimo de mayor productividad. Con el paso del tiempo los requisitos exigidos en los puestos de trabajo van aumentando.
- El modelo de competencia por el puesto de trabajo de Thurow (1977) se basa en dos hipótesis. La primera, “se jerarquiza los puestos de trabajo en función de su deseabilidad” y la segunda “se ordena a los

demandantes del empleo en función de sus rasgos vendibles en el mercado laboral”, siendo la educación uno de esos rasgos. Los que tengan mejores rasgos vendibles serán los primeros en elegir los puestos más deseables, y en su medida aprenderán a desempeñar su puesto de trabajo.

- La Teoría de la correspondencia de Bowles y Gintis (1985) indica que las titulaciones representan características personales de los titulados, en este caso, lo cognitivo no tiene tanta relevancia como los rasgos de la personalidad (horario, jerarquía, disciplina, entre otros) que son favorables para situarse en el mercado laboral, de esta manera son más importantes los factores de la personalidad que, en cierto modo, la escuela se encarga de reforzar.
- Los modelos de cultura de estatus determinan que “la educación y el empleo son nada más que instrumentos para mantener o mejorar el estatus familiar” (Collins, 1989), el autor explica que la escuela no le interesa transmitir conocimientos técnicos, sino el vocabulario, formas, gestos y valores para crear patrones de posición social.

El tercer grupo de teorías se basan en el mercado de trabajo, dejando en segundo plano el sistema educativo:

- La Teoría del mercado dual de Piore (1999) divide en dos sectores el mercado de trabajo:
 - El primario, que engloba puestos deseables con buena remuneración, estabilidad, oportunidades de ascender, entre otras. Están presentes, en su mayoría, en mercados internos de grandes empresas y los empleados son seleccionados por su alto nivel educativo.
 - El secundario, se caracteriza por trabajos menos deseables con salarios bajos, inestabilidad y pocas oportunidades de ascenso, se da en mayor proporción en mujeres, jóvenes, inmigrantes y

minorías raciales. Los requisitos son superar la propia formación en el puesto de trabajo, por lo general, son mercados en empresas pequeñas.

Pioré (1999), más adelante, reformuló su teoría para que se ajustase mejor al funcionamiento del mercado laboral. Propuso una división adicional dentro del sector primario: segmento superior e inferior, el primero siendo profesionales y cargos directivos y el segundo identificado con los trabajadores de “cuello azul” (Fernández, 2012).

- Spilerman (1977) elaboró una clasificación de trayectorias laborales que se ajusta a la anterior de Pioré (1999), explicando la movilidad laboral desde el punto de vista del mercado de trabajo. Según Spilerman (1977), las carreras laborales se clasifican así:
 - Carrera ordenada: se trata de realizar una gran inversión en la formación dentro de la propia empresa, se da por lo general en empresas grandes con mercado interno cerrado.
 - Carrera caótica: Es propia del sector secundario, no hay progreso entre los puestos de trabajo debido a que no se invierte ni en formación ni en educación.
 - Carrera ocupacional: El trabajador invierte en formación formal logrando un nuevo puesto en otra empresa, pero ejerciendo el mismo oficio o profesión.
- El Modelo de competencia por las vacantes, se basa en los sistemas de creación de una plaza vacante independientemente de si existe una persona idónea para el puesto (Gobernado, 2007).

En España, en concreto, diferentes estudios ratifican la relación entre la experiencia adquirida y el ajuste de la cualificación con el puesto de trabajo (Arribas, 2007; Montalvo, 2009; Gil, 2015; Michavila, 2017). Sin embargo, en la década de los 90, se generó una saturación del mercado de los recién titulados (Brown, 2005) incapacitando al sistema productivo de las economías

occidentales a asumir la oferta de trabajadores con niveles educativos superiores.

Este estado provocó que los títulos académicos perdiesen valor respecto al pasado, y junto a ello se empezó a generar un “efecto de desplazamiento” (Carabaña, 1996). Este efecto explica que los trabajadores que tienen un nivel superior de formación desarrollan su vida laboral en puestos que no exigen el mismo nivel educativo, haciendo que los demás trabajadores se desplacen hacia puestos de trabajo de menor nivel educativo o directamente fuera del mercado laboral.

En este sentido, como se menciona anteriormente, Thurow (1983) explica que lo anterior sucede ya que los empresarios optan por contratar a trabajadores que poseen más años de educación sin tener en cuenta el nivel educativo que se exija en el empleo.

Por otro lado, la Sociología del trabajo ha ido observando una alteración en el modelo de las relaciones laborales, por ejemplo, el aumento de la temporalidad junto con procesos de descualificación de los puestos de trabajo que se desarrollan bajo condiciones precarias (Cantera, 2008).

La expansión educativa, el cambio de modelo de relaciones laborales con temporalidad y precariedad y la incapacidad del modelo económico de absorber la oferta de trabajadores cualificados definen la sobrecualificación en las sociedades desarrolladas (tecnológicamente avanzadas).

Además, ante la falta de trabajos acordes con el nivel educativo, la demanda de empleo opta por cualquier tipo de puesto de trabajo, aunque estos no tengan ninguna relación con su formación educativa (Castelló, 2018).

Esta situación también se debe a que, a medida que pasa el tiempo, las características del mercado laboral, como puede ser el desempleo juvenil, empleos temporales y precariedad, se van consolidando en la sociedad por lo

que los demandantes de empleo van asimilando la situación de degradación del mercado laboral.

Asimismo, “hoy en día, es mejor ser un trabajador sobrecualificado ya que, en teoría, tiene más fácil encontrar un empleo, de lo contrario, si su nivel de formación es adecuado para el puesto, es probable que se quede sin el empleo” (Castelló, 2018).

Según González y Miles (2021) la teoría de la movilidad profesional afirma que la sobrecualificación de los jóvenes titulados universitarios es un fenómeno transitorio.

Por otro lado, según (González y Miles, 2021) la persistencia de la sobrecualificación se estudia a partir de la transición del primer empleo al actual de cada titulado, llegando al resultado de que, si se considera que se tenía un empleo proporcionado a su cualificación en el primer empleo, continúan siéndolo un 95% tras cinco años de haberse titulado y un 5,5 % empeoran. Sin embargo, si se considera que los universitarios titulados en su primer empleo estaban sobrecualificados, el 50% de estos mejoran su situación y la otra mitad continúa en dicha condición.

El trabajo de González y Miles (2021) mide la sobrecualificación percibida por los titulados mediante dos preguntas de cuestionario, la primera, si existe o no utilidad de los estudios realizados en el desempeño de su trabajo y la segunda cuál debería ser el nivel de estudios para el puesto actual de trabajo, ambas preguntas se plantean en el primer y actual empleo permitiendo así analizar con detenimiento la persistencia de la sobrecualificación.

Para la primera pregunta del trabajo realizado por González y Miles (2021), se obtiene como resultado que, para el empleo que ejercen, el nivel de conocimientos y habilidades ajustadas al trabajo desempeñado es del 70% para los hombres y para las mujeres un 66% en el primer empleo y después de cinco años, en el empleo actual, aumenta al 76%. Para la segunda pregunta, llegan a la conclusión de que el porcentaje de hombres (35%) y mujeres (37%)

consideran que está sobrecualificados en su primer trabajo, aunque después de cinco años, el porcentaje se reduce al 21%; esta reducción en la tasa se explica por el propio carácter de transitoriedad de la sobrecualificación.

En resumen, con este análisis de González y Miles (2021) se demuestra la transcendencia del primer empleo y la particularidad de transitoriedad parcial de la sobrecualificación.

En esta misma línea, Herrera (2017) expone que la población ocupada sobrecualificada de edad comprendida entre los 20 y 29 años, en el año 2000, era aproximadamente el 35% de todos los trabajadores ocupados pertenecientes al mismo grupo de edad. En 2015, cuando estos trabajadores alcanzaban los 35 y 44 años, representaban el 30% aproximadamente. En conclusión, Herrera (2017) expone que solo entre el 5 y 6% del grupo de sobrecualificados en el año 2000 lograron superar la situación de sobrecualificados quince años más tarde.

Igualmente, la sobrecualificación no afecta del mismo modo a las ramas de estudio y, en cierto modo, es la estructura productiva la razón de estas diferencias. También, el informe de González y Miles (2021) analiza el porcentaje de titulados de diversas ramas de estudio por las que asegura estar desarrollando un trabajo que se corresponde con sus estudios universitarios. Se llega a la conclusión de que las titulaciones de Ciencias de la salud y de Ingeniería y Arquitectura presentan los menores desajustes educativos, en cambio, las ramas de Artes y Humanidades sufren mayor número de desajustes.

Dicha conclusión se refuerza en el artículo de Herrera (2017), el cual recoge datos de la Encuesta Laboral de los Titulados Universitarios españoles (2014), de los titulados en 2009/2010, analizando su trayectoria después de haber obtenido el título universitario. Estos datos confirman que los titulados en Arte y Humanidades son los que más sobrecualificación sufren (56%) y también los de mayor tasa de paro (37%) y por otro lado, los que trabajan en Ciencias de la salud son los que menor sobrecualificación registran (5%) y, junto con los de Ingenierías y Arquitectura, los que sufren menos desempleo (20%).

4. IMPLICACIONES DE LA SOBRECUALIFICACIÓN EN LA POBLACIÓN JOVEN ESPAÑOLA

La sobrecualificación representa un problema para las economías, en primer lugar, causa desempleos de tipo estructural, cambios en la demografía derivados de la migración, y también tiene efectos psicológicos sobre los jóvenes. Asimismo, modifican las expectativas de futuro de los universitarios. Cada una de estas problemáticas se viven en España en la actualidad, primeramente, el país presenta altas tasas de desempleo de tipo crónico que se mantienen en dos dígitos, los jóvenes españoles emigran hacia Alemania, Reino Unido u otros países, pero también hay movimientos internos hacia las zonas económicas más dinámicas como lo son Madrid, Barcelona, y Valencia. Las personas que habiéndose formado adecuadamente, no pueden encontrar un puesto de trabajo adecuado a sus capacidades, presentan también desmotivación. Este problema modifica la planificación de los jóvenes con respecto a aspectos de su vida (González, 2020), tales como la formación de una familia, la permanencia en el país, la independencia y problemas como el acceso a la vivienda.

4.1 Movilidad laboral y migraciones

Los jóvenes universitarios españoles presentan saldos migratorios más desequilibrados y se observan diversas provincias con un movimiento migratorio elevado e intenso que no se corresponde con un país como España catalogado como “de baja movilidad” (González, Recaño y López-Gay, 2020). Además, estos mismos autores llegan a la conclusión que la movilidad del capital humano más cualificado es más desigual. La comunidad autónoma de Castilla y León es la más afectada, con el 35% de jóvenes universitarios que deben emigrar a otras partes de España, en concreto, más del 45% en Ávila, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora.

Esto se debe en mayor medida por el sistema productivo de esta zona, pues no poseen un gran desarrollo de actividades tecnológicas y puestos de trabajos cualificados, que junto con el alto nivel educativo de los universitarios se genera

un desequilibrio entre oferta laboral y demanda de empleo generando mayor sobrecualificación que otras provincias, y consigo la necesidad de emigrar a otras provincias (González, Recaño, y López-Gay, 2020).

En contraste, la emigración de españoles hacia el exterior, según las cifras del PERE², es poco relevante en comparación con las migraciones internas. En concreto en el año 2011, el 95,6% del stock de población autóctona entre 25 y 34 años que residía fuera de su provincia natal se localizaba en otra del propio país, a diferencia del 4,4% que se desplazaba al extranjero.

Por otra parte, Madrid es el principal foco de recepción de universitarios españoles, ya sea de grados o másteres, para aquellos cuyo objetivo es la formación, pero también con el propósito de poder establecerse laboralmente. En el primer aspecto, las universidades privadas son las más beneficiadas, hoy en día hay más matriculados en másteres que en grados, pues el grado ya no es suficiente para encontrar un empleo (Mohorte, 2019). Con respecto a la segunda causa de migración mencionada, esta comunidad absorbe una parte importante del talento y capital humano totalmente cualificado de las otras provincias del país (Sánchez-Moral, 2018). Esto principalmente se explica porque las personas tienden a emigrar más cuanto mayor desajuste haya entre sus cualificaciones y la remuneración salarial que se les pagaría en sus provincias de origen, por lo que buscan lugares con más y mejores oportunidades laborales.

Cabe resaltar que los inmigrantes extranjeros contribuyeron a mitigar la salida de capital humano español en las provincias con una dinámica demográfica recesiva pero que, en paralelo, ayudó a incentivar los procesos de concentración en las principales áreas receptoras de nativos españoles.

Sin embargo, el alto nivel educativo no ha compensado el éxodo de los titulados universitarios en las provincias emisoras (González, 2020). Por un lado, los extranjeros que si acaso poseen un título universitario, llegan a las provincias

² El padrón de españoles residentes en el extranjero (PERE) es el fichero nacional que contiene las inscripciones de las personas que gozando de la nacionalidad española viven habitualmente fuera de España, sea o no ésta su única nacionalidad.

con bajas oportunidades para los jóvenes, por otro lado, los más cualificados llegan directamente a las provincias como Madrid o Barcelona, en este caso Barcelona supera la recepción de cualificados extranjeros seguida de Madrid.

Los jóvenes extranjeros que tienen un nivel inferior al universitario disponen una tendencia mayor a moverse dentro de España, sin embargo, los titulados españoles superan en probabilidad de migrar en comparación a los alóctonos (González, Recaño y López-Gay, 2020).

Cabe resaltar que hay dos puntos de vista de la migración interna, la elección de lugar donde residir y desarrollarse profesionalmente suele ser siempre positiva por parte de los jóvenes españoles, al contrario de los extranjeros, que en ocasiones no garantiza la mejoría al migrar. Esto se debe, en parte, a que las comunidades con elevado coste de vida como Madrid o Barcelona expulsan a las personas con niveles educativos más bajos, el análisis de González, Recaño y López-Gay (2020) corrobora la hipótesis de Lee (1966): “La selectividad será positiva si la motivación principal deriva de elementos de atracción en destino, y negativa si los factores de empuje en origen son más influyentes”.

4.2 Falta de independencia

Dejando de lado el análisis colectivo y poniendo ahora el énfasis en aquellos problemas que los jóvenes consideran que afectan su vida personal, ellos exponen que su situación laboral se relaciona con su falta de experiencia, una falta de relevo generacional en los puestos de trabajo, la percepción de que han sido excluidos, la dificultad de independizarse económicamente, la falta de contactos y una escasa capacidad de ahorro.

Según la OCDE (2016), un 46,5% de jóvenes considera que en España se han olvidado de ellos, pues han sido excluidos de la vida económica y social. Igualmente, la falta de seguridad laboral en los jóvenes, el desinterés de los políticos por ellos, la falta de ayudas públicas y becas y también la poca confianza en el sistema educativo como medio para la inserción laboral, son unas de las principales cuestiones que contribuyen a esta problemática.

Una de las causas de esta percepción por parte de los jóvenes es que no se les da paso a ocupar los empleos cualificados, que se puede resumir en una falta de relevo generacional, y que puede verse agravada por políticas como la ampliación de la edad de la jubilación. Ante esta situación, los jóvenes optan por sectores menos cualificados como la hostelería u otros que no requieren el nivel educativo que presentan, como manifiesta Salas (2020).

Dentro de este marco, Salas (2020) también expresa que los contactos en la sociedad son imprescindibles para alcanzar los objetivos profesionales, ya que para los estudiantes de clase trabajadora es más arduo posicionarse en el mercado laboral, a diferencia de los estudiantes de clase alta (Gil, 2020).

Otra problemática que se está aposentando en nuestra sociedades que esta es la primera generación que vivirá peor que sus progenitores (Gil, 2020). Anteriormente, los jóvenes lograban independizarse a edades tempranas sin ayuda de terceros para poder sobrevivir o vivir bien. Hoy en día, en relación con la dependencia o autonomía económica y, según el Barómetro juvenil (2019), el 21,8% de los jóvenes entre 25 y 29 años con estudios universitarios vive principalmente de sus ingresos con ayudas para poder llegar a final de mes. Únicamente el 18,7% de jóvenes con el mismo rango de edad y titulados universitarios vive solo de sus ingresos en grandes ciudades. Teniendo en cuenta el género, es más común esta situación entre los hombres que en mujeres, es decir, que la autonomía económica es más difícil de conseguir en el caso de las mujeres (Barómetro juvenil , 2019).

De manera semejante, se observa que la presión económica familiar de los hogares en los que viven los jóvenes impulsa a que opten por trabajos precarios y donde sus facultades educativas superan con creces la responsabilidad del trabajo.

Asimismo, solo el 22,2% de los jóvenes que tienen independencia económica tienen capacidad de ahorro, principalmente hombres y jóvenes universitarios de clase media-alta, de este mismo grupo, el 33,9% tienen un salario ajustado para

poder sobrevivir con poca ayuda de terceras personas, en especial de sus progenitores, que hasta edades tardías, ayudan a sus hijos hasta posicionarse en algún trabajo acorde a sus credenciales educativas. Por último, el 10,6% tiene dificultades para vivir adecuadamente (Barómetro juvenil , 2019).

Con esta situación es imaginable la poca capacidad de ahorro en los jóvenes, el 67,3% apenas ahorra o directamente no pueden, en su mayoría son de clase media-baja o extranjeros. Por el contrario, los jóvenes que poseen mayor capacidad de ahorro son de clase social media-alta, universitarios y de nacionalidad española de origen. En este sentido, el ahorro de los jóvenes se destina principalmente a emergencias imprevistas, a adquirir una vivienda, asegurar su futuro personal o complementar sus estudios.

4.3 Expectativas de futuro

De acuerdo con el estudio de Pastor, Peraita y Zaera (2013), los universitarios tenían unas expectativas de 3,6 (en una escala de 1 a 5) en relación con la formación que escogen en las universidades españolas les posibilitarán encontrar un empleo acorde a su título.

Con relación a las expectativas de futuro en ciertos ámbitos económicos, laborales, sociales o culturales, se llega a la conclusión que “predominan los aspectos de carácter expresivo y vocacional por encima de la utilización que puedan hacer en el mercado laboral de los estudios que cursan, ya sea para obtener unos buenos ingresos o para conseguir una posición social alta” (Pastor, Peraita y Zaera, 2013).

Las expectativas más importantes de los estudiantes son el enriquecimiento personal que obtienen tras su paso por la universidad, seguidas de conseguir un empleo llamativo, y por último tener una buena remuneración y una posición social alta. No obstante, estas expectativas se modifican cuando se definen grupos según los valores de las características sociales, personales, demográficas, familiares y académicas estudiadas.

En primer lugar, las expectativas cambian dependiendo de la rama de conocimiento que desarrollan los jóvenes universitarios, en concreto, los estudiantes de Ciencias de la Salud y Enseñanzas Técnicas tienen unas expectativas más elevadas que los de Artes y Humanidades. En segundo lugar, si se tiene en cuenta el tipo de estudio cursado, los resultados señalan que las expectativas de los estudiantes con dobles titulaciones son superiores que al resto de universitarios.

En tercer lugar, tanto hombres como mujeres piensan que mediante la universidad pueden alcanzar un empleo de acuerdo con su formación. Sin embargo, las mujeres poseen unas expectativas superiores en cuanto a que sus estudios les abrirá puertas a un empleo adecuado a su nivel educativo, permitiendo contribuir a la sociedad, en cambio, debido a la discriminación y brecha salarial existente, tienen peores expectativas sobre si obtendrán buenos salarios.

“El valor de las expectativas laborales y futuras disminuye conforme aumenta la edad del estudiante universitario” (Pastor, Peraita y Zaera, 2013). Esto se puede explicar porque cuanto más edad se tiene hay un mejor conocimiento de la realidad laboral. Asimismo, las expectativas de futuro y salidas laborales son una variable importante a la hora de elegir carrera universitaria, los jóvenes consideran que ciertos estudios les permitirá alcanzar mejor futuro laboral que otros. También, el nivel de estudios de los progenitores y su nivel de ingresos, se presentan como factores importantes en el valor que alcanzan las expectativas de los universitarios.

Estos factores se concretan en que el 58,7% de jóvenes universitarios tienen una visión pesimista y se plantean que en un futuro tengan que trabajar en cualquier empleo independientemente de su formación, y casi un 36% suponen que deberán depender económicamente de su familia siendo más predominante en mujeres que en hombres. Por otro lado, alrededor del 37% piensan que deberán recortar gastos en actividades de ocio e incluso en comida, por lo que afectará su estado anímico y psicológico, causando en ocasiones enfermedades mentales como depresión, ansiedad y trastornos alimenticios.

5. METODOLOGÍA

En este apartado se expone las características del análisis cualitativo realizado, mediante el cual se pretende conocer la opinión de jóvenes con educación superior en relación con la sobrecualificación y desempleo juvenil.

5.1 Diseño

Esta investigación se ha basado en una aplicación de metodología cualitativa. Se ha empleado la técnica de la entrevista semiestructurada, realizadas a jóvenes con perfiles que se involucran directamente con relación al tema de este trabajo de fin de grado. Con esta técnica se puede indagar en el sentido que dan los jóvenes, que están vinculados al objeto de estudio, a los factores que se quieren investigar. La utilización de este tipo de entrevistas se debe a la libertad de opinión que se quiere dar al entrevistado sobre esta problemática social, además, no hay necesidad de seguir una secuencia fijada sino, que esta viene marcada por las respuestas de las personas entrevistadas (Villasante, Montañés, y Martín , 2001).

5.2 Participantes

La muestra se compone por jóvenes vinculados a la problemática social comprendidos en edades entre los 24 y 34 años. Se han realizado 5 entrevistas. Los criterios de selección se basan en características sociodemográficas como el sexo, la nacionalidad, o el perfil educativo y laboral. En la Tabla 1 puede verse la distribución de la muestra.

Tabla 1: Características de la muestra

	Sexo	Nacionalidad	Perfil formativo	Rama formativa	Perfil laboral
E1	Hombre	española	Ciclo formativo grado medio	Fabricación mecánica: Soldadura y calderería	Operario
E2	Mujer	ecuatoriana	Grado+ Ciclo formativo grado superior	Administración y Dirección de empresas	Operaria
E3	Mujer	española	Ciclo formativo grado superior	Diseño de videojuegos	Becaria Diseño 3D Start up
E4	Hombre	nicaragüense	Grado + Máster	Economía	Administrativo y opositor
E5	Mujer	española	2 Grados	Educación social (Uva) + Psicología	Desempleada

Fuente: Elaboración propia

5.3 Procedimiento de investigación y análisis

Para la realización de esta investigación, se contactó con los jóvenes seleccionados para confirmar su participación en esta investigación, recordando así el lugar, fecha y hora de las entrevistas. Se empleó un guion de entrevista semiestructurada compuesto por cuatro bloques temáticos:

- A. Presentación de los entrevistados y experiencia laboral
- B. Percepción de la sobrecualificación y desempleo juvenil en España
- C. Expectativas de futuro en ámbito profesional y personal
- D. Propuestas de mejora de la situación en España

Todas las entrevistas fueron grabadas a fin de simplificar la realización del posterior análisis de contenido. Cuando se entrevistó a los jóvenes, se revisaron las grabaciones para crear categorías que permitiesen transcribir las respuestas. Estas categorías se crearon resaltando los principales puntos de vista de cada entrevistado/a. Dentro de cada categoría se crearon claves entorno a las cuales se establecen los extractos verbales de las entrevistas, así pues, una misma clave recopila la información que proporciona cada participante. Una vez se extrajo la información codificada, se seleccionaron los extractos verbales más representativos con el fin de extraer conclusiones en relación con cada bloque que se planteó en la entrevista.

Por último, se revisaron y complementaron los resultados obtenidos a través de la revisión de diversas fuentes con los resultados de las entrevistas semiestructuradas para poder generar conclusiones sobre el asunto central.

5.4 Cuestiones éticas

Considerando lo establecido en la Ley Orgánica 3/ 2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, las respuestas conseguidas en las entrevistas se presentarán de manera anónima, con el fin de proteger la privacidad personal de los participantes y cumplir la obligación de tratar de manera confidencial los datos personales y los derivados del uso de base de datos.

6. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados obtenidos. Siguiendo los bloques de la entrevista, se plantean a continuación diferentes categorías en las que se presentarán los resultados correspondientes a cada uno de los bloques:

6.1 Incorporación al mercado laboral

La mayoría de los entrevistados coinciden en que los estudios que realizaron, ya sea de formación profesional o universitarios, fueron por gusto o pensando

también en las futuras salidas laborales, como afirma el E1 “[...] *no cambiaría de FP porque en realidad me gusta mi trabajo*” (E1: 2’ 50”). Sin embargo, en ocasiones se han llegado a plantear la posibilidad de estudiar otra carrera por las pocas salidas laborales que se han encontrado al finalizar sus estudios universitarios, por ejemplo, “[...] *a veces me planteo haber estudiado ingeniería porque también es algo que me gusta y que profesionalmente actualmente es muy demandado...*” (E4: 8’:56”).

Reiteradamente, reconocían que tener una carrera no significaba obtener inmediatamente un trabajo acorde a sus cualificaciones, por ejemplo, la E3 indica que tuvo que dejar la carrera después de dos años, puesto que no veía que fuese a llegar, o al menos no rápidamente, al lugar en que se encuentra hoy en día mediante el camino de una FP:

“[...] yo estuve dos años en la carrera de informática pensando que iba a llegar al mismo punto donde estoy ahora y resultó que no, puesto que iba a tardar demasiado, así que podría cambiar esa elección, pero esto me ha dado más cosas [...] así que tampoco me arrepiento de haber empezado y dejado la carrera” (E3: 4’ 33”)

En esta misma línea, la E2 realizó una formación profesional previamente a la carrera universitaria años más tarde, pero al buscar un empleo notó que podría ampliar la oferta de empleo si eliminaba del currículum la carrera universitaria, asimismo, le suponía justificar años de ausencia laboral de cara a las entrevistas:

“[...] fíjate, cuando terminé la carrera lo que hice fue quitarla, para algunos puestos como cajera u operario[...] yo decía no me van a contratar así con una carrera, solo con la FP y también luego ¿cómo yo justificaba la ausencia en el trabajo laboral? y ahí ya tenía que explicar diciendo que estaba haciendo otros tipos de trabajo que no me contrataban como tal...” (E2: 6’ 30”)

También la E5 vio imposible incorporarse al mercado laboral por lo que se vio en la obligación de estudiar otra cosa, en este caso, otra carrera: “...*imposible, cuando acabé la primera carrera dije de esto no voy a trabajar, es imposible, así*

que a ver qué hago y como siempre había tenido la cosa de estudiar psicología, dije me meto a la UNED y así voy trabajando de lo que salga como así fue...”
(E5: 7' 45”)

Por otro lado, también la E5 se arrepiente de haber estudiado dos carreras “ahora mismo, con la perspectiva de saber todo lo que venía habría hecho una FP y me hubiese puesto a trabajar y ya...” (E5: 6' 04”)

Se puede observar que los entrevistados que sólo han realizado una FP, en concreto, E1 y E3, no se encuentran sobrecualificados y, de hecho, encontraron trabajo más rápido en condiciones normales. A diferencia de los entrevistados E2, E4 y E5, que han realizado carreras universitarias y estudios adicionales a mayores, se les dificulta, en mayor medida, conseguir un empleo que se corresponda a sus estudios realizados, o incluso, continúan en desempleo.

Por otro lado, en varias ocasiones se plantearon el hecho de tener que desplazarse a otra provincia para buscar empleo, así manifiesta el E1: *“en principio difícil porque buscaba en mi ciudad, (Nombre ciudad), donde hay poco trabajo la verdad, pero en el momento en que abrí mis abanicos de buscar en otra ciudad fue más fácil, lo encontré por infojobs aquí en Valladolid”* (E1: 1' 58”), de igual manera, la E5 pese a planteárselo en su momento, no pudo desplazarse por motivos personales: *“me lo había planteado pero por motivos personales no era muy viable pero es que en Castilla y León y Valladolid es muy difícil trabajar [...] además del poco sueldo y malas condiciones, pero en ciertas provincias mejor entonces si me lo he planteado”* (E5: 4' 32”).

Cuando los/as entrevistados/as llegan al momento de buscar empleo, la razón principal de rechazo con la que se encuentran en las ofertas o incluso en las entrevistas, es la experiencia que solicitan, *“la pega que encontré fue en la experiencia que pedían como administrativo o para recursos humanos de cualquier departamento de empresa y luego está el idioma que te piden es hablarlo casi nativo”* (E2: 7' 34”), en este mismo sentido, el E4 opina que *“[...] cuando optas a una entrevista también que si eres muy joven y no tienes experiencia es como un bucle, porque al final tampoco ganas experiencia”* (E4:

8'15") y el E1 afirma de nuevo esto *"El problema es que piden mucha experiencia para la gente joven"* (E1: 3'27"). No obstante, cuando se hace referencia a algún rechazo de género, la E3 expresa que ha escuchado a chicas de la misma industria que se han sentido infravaloradas en el trabajo que desempeñan, a diferencia de la misma entrevistada E3 que dice nunca haber sentido ese tipo de rechazo, que incluso muchas empresas reciben ayudas por contratar a mujeres para disminuir la desigualdad de género, además que E3 siente que dicha industria de creación de videojuegos parece que interesa menos a las mujeres de momento: *"[...] conversaciones y demás de compañeros de trabajo dicen que estamos infravaloradas pero en mi caso no lo sentí así en ningún momento, en mi trabajo son casi todos chicos y una chica más o menos todos de mi edad será por eso [...] es verdad que hay un porcentaje menor de mujeres que se dedican a ello y que las empresas pueden tener ayudas monetarias por el hecho de ser mujeres y jóvenes y todo esto ayuda a que me contraten [...] ¿el que haya pocas mujeres en la industria implica que estemos discriminadas? pues no sé, considero que no porque no he tenido ese problema y yo creo que esta industria interesa menos a las mujeres que a los hombres de momento "* (E3: 10'02")

Sin embargo, el E4 en alguna ocasión vivió algún momento de discriminación de género *"por ejemplo en una empresa gestoría me dijeron que buscaban mejor una chica que quería que diera la cara al público y eso me pareció un poco raro, era para una gestoría para cuestiones de asistencia y secretaria y obviamente yo con un grado estoy más que capacitado para esas labores"* (E4: 7'47").

Para finalizar este bloque, cuando se habla de qué características prevalecen a la hora de aplicar en una oferta laboral, los entrevistados coordinan en que tengan un salario y un horario laboral que les permita vivir cómoda y sanamente *"...también pienso que, ¿para qué ganar mucho dinero si luego no lo puedo disfrutar, vivirlo no? [...] yo por ejemplo trabajo media jornada, pero es lo justo para luego compartir con mis amigos, luego estabilidad y conciliación con mi vida"* (E4: 25' 30"), de manera más resumida lo expone la E5 *"Ahora mismo ya con mi edad, experiencia y saber cómo va la vida, con que tenga un sueldo decente y un horario de persona normal... ya está"* (E5: 22'30"). En esta misma línea, el E1 y la E2 se refieren también a la importancia de tener un buen

ambiente de trabajo, pues es significativo poder trabajar cómodamente: *“el ganar dinero motiva, porque da el valor a lo que haces ya sea de más a menos trabajo con responsabilidad pero también hace mucho un buen ambiente de trabajo donde te digan lo que tienes que mejorar con educación y respeto [...] me gusta el horario continuo y no partido porque ya si quieres vivir tu vida familiar o disfrutar con tu pareja ya no te queda tiempo” (E2: 28’05”)*

6.2. Sobrecualificación e implicaciones

Las definiciones de sobrecualificación dadas por los/las entrevistados/as son muy similares, concuerdan en que la sobrecualificación es tener más cualificaciones académicas para lo que realmente supone un determinado puesto de trabajo. De esta manera, los entrevistados que realizaron una carrera universitaria, E2, E4, E5, y estudios superiores a mayores, se consideran que están o han estado sobrecualificados en sus puestos de trabajo. De esta manera, la E2 expone que en el puesto actual de operaria que ocupa en (País extranjero) está sobrecualificada *“...en el puesto que estoy, desde luego que sí, pero ya lo sabía yo, la verdad que como yo hay muchísima gente que conozco [...] al acabar la carrera no puedes esperar el trabajo de tu vida desde arriba... tienes que empezar desde cero, es la realidad, ya sea de operario o como donde estuve de administrativa que terminas siendo un operario” (E2: 13’ 50”)*.

Igualmente, la E5 reconoce que ha estado sobrecualificada en todos sus puestos anteriores, además, considera que hoy en día tener más estudios de los que realmente se necesita para un puesto de trabajo, no garantiza dicho puesto y sobre todo que el nivel de estudios no te hace ser mejor persona:

“es una perversión del sistema. Al final esto es algo de mis padres que decían que tiene que haber de todo en esta vida, hasta barrenderos, pero es que para ser esto no necesitas tener mil carreras, pero es que ahora ni siquiera hay trabajo de eso o que para llegar a ese trabajo hay tanta gente por delante...al final es que los trabajos que deberían ocupar las personas que están cualificadas son muy pocos entonces hay más personas cualificadas para ese tipo de trabajos [...] ahora eso de que todo el mundo tenga que ir a la universidad... ¿por qué?

no todo el mundo tiene que ir a la Universidad, no eres mejor persona por ir a la uni, ni vales más por ir a ella, entonces no tiene mucho sentido que el sistema sea así” (E5: 20’ 14”)

Asimismo, el E1, aunque no se encuentra sobrecualificado, expresa su inconformidad del sistema porque de alguna manera se ve afectado, *“me parece mal porque se supone que una carrera ya que cuesta lo tuyo deberías de salir ya sabiendo los conocimientos para entrar a trabajar y no seguir formándote que implica dinero y tiempo, todavía en los idiomas lo puedo llegar a entender y dependiendo del puesto ... pero por lo demás no” (E1: 5’ 13”)*

En este sentido, se hizo referencia en las entrevistas a las carreras universitarias que hoy en día tienen menos demanda de empleo o en su caso, sobrecualificación, para lo cual todos los/las entrevistados/as coinciden que son las de letras y humanidades, bellas artes, sociales y jurídicas. Aunque la E3 arguye, haciendo hincapié en su sector, que *“De lo mío de modelado y desarrollo de videojuegos en Valladolid solo hay dos empresas y una de ellas la mía [...] lo que menos prima aquí en Castilla y León es el sector de tipo entretenimiento o carreras como bellas artes, historia... o carreras que son más teóricas por así decirlo y que las salidas son más cerradas” (E3: 14’ 42”)*, de manera semejante, el E4 expresa que *“... son carreras más de humanidades, supongo que son carreras que tienen el abanico de oportunidades más limitados” (E4: 18’20”)*

Al respecto, cuando se pide la opinión de los entrevistados de cuál puede ser la causa de esta situación, el E4 aduce que son carreras poco productivas a corto plazo:

“es lógico porque el sistema está hecho para producir dinero casi inmediato, luego las personas que han estudiado eso se enfocan más al sistema educativo y si buscan ya fuera de esto, es más escaso [...] buscan algo tangible y rápido, pero, por ejemplo, la filosofía es importante porque ayudan al sistema crítico de la gente, pero no es algo que genere algo productivo a corto plazo” (E4: 19’40”)

Similarmente, la E5 reafirma la opinión del E4 haciendo referencia a su sector *“desde mi punto de vista que me dedico a un sector que es a lo social, a la psicología, [...] no es una industria o producción de algo y que en CyL, sobre*

todo, no hay este tipo de empleo porque como no hay dinero, no se invierte y como no se invierte, no se da tanta importancia” (E5: 15’ 25”)

Por otro lado, se conoce que en ciertas provincias del país es más complicado o incluso nula la oferta de trabajo, dicha situación se plantea como un gran reto a nivel nacional para lo cual los entrevistados opinan que las principales causas son la falta de producción nacional, la despoblación y la descentralización. En este sentido E4 manifiesta que *“[...] si no hay gente, no se instalan servicios y no se instalan empresas y por tanto no hay empleo [...] la descentralización en España, por ejemplo, en Madrid o el mediterráneo son muy poblados y con mucha capacidad productiva, pero por otro lado las demás zonas poco pobladas y poca capacidad productiva” (E4: 16’30”)*. Así mismo, debido a que el desarrollo tecnológico escasea en el país no se genera empleo cualificado, *“muchas gente de mi industria se tiene que ir fuera de Valladolid. lo que creo es que España en general y en especial todas estas provincias con más desempleo el desarrollo tecnológico no lo hay” (E3: 13’ 43”)*

6.3 Consecuencias y expectativas

Una de las principales consecuencias de la sobrecualificación y el desempleo juvenil en España que se reflejan en los entrevistados, es que tienen muy asumido la problemática del sistema, hasta el punto que la mayoría opina que debe continuar formándose, para obtener esa diferenciación con respecto a otros candidatos, y así poder optar a un puesto de trabajo acorde a sus cualificaciones, *“Hay que conseguir sobre todo experiencia y soltura de cómo funciona la empresa, todos los trabajos tienen actividades monótonas y rutinarias que hay que habituarlas y luego supongo que ya vendrán puestos que sean acordes a lo que hayas estudiado [...] hoy en día está muy asentado en la sociedad que se tenga que estudiar más, porque con solo la carrera no tienes nada, es un poco triste pero es lo que hay...” (E2: 10’11”)*, así como la E3 opina que se debe seguir estudiando y más aún si al sector que se pertenece permanece en constante evolución, en su caso, el tecnológico: *“no hay una carrera que te diga al final que ya eres eso que has estudiado sino que tienes que seguir formándote, tienes que buscarte las castañas [...] si tienes un objetivo laboral lo que tienes*

que hacer es estudiar porque tampoco te lo pueden enseñar mucho y que también es un sector que es muy nuevo y no para de evolucionar y te toca que estudiar” (E3: 9’13”).

En este mismo sentido, los entrevistados comprenden y, de hecho, resaltan la importancia de que se valore también aspectos de tipo social en un puesto de trabajo al que optan, ya que en muchas ocasiones el poseer más cualificaciones no significa que pueda, por ejemplo, trabajar en grupo, tener capacidad resolutive y comunicativa. Así, el E1 aporta: *“pienso que quizá una persona con menos cualificación trabaja mejor que una persona más cualificada porque se puede adaptar mejor al puesto de trabajo, creo que no tiene mucho que ver porque sabe lo que tiene que hacer y demás” (E1: 5’11”),* y la E2 apoya este argumento mediante *“Es muy importante tener las cualificaciones académicas, pero es también muy importante saber convivir con otra gente, el tener que adaptarte te cuesta y de todo aprendes.” (E2: 9’13”).* Del mismo modo, la E3 argumenta que el aprendizaje es continuo y que destacan otros factores en un trabajo *“el conocimiento siempre se puede adquirir y nunca vas a saberlo todo [...] prima más la comunicación, el trabajo en equipo y el ser resolutivo que tener los máximos conocimientos” (E3: 8’52”).*

Por otro lado, la ansiedad y preocupación están o han estado presentes durante el proceso de incorporación al mercado laboral de los jóvenes, e incluso, permanecen en el tiempo a pesar de haber atravesado dicha etapa. Todos/as los/as entrevistados/as aseguran haber experimentado en algún momento de su vida laboral preocupación y en algunas ocasiones ansiedad, resultado de no encontrar un puesto de trabajo afín a sus cualificaciones, y que en muchas ocasiones se persiste en el tiempo pues es mejor tener un puesto precario a no tener nada *“[...] llega un momento que vives o trabajas y como no puedes dejar de trabajar porque sino no comes, pues a veces no puedes dejar de trabajar” (E5: 15’15”).* En el caso del E4, el ser inmigrante le supuso en cierto modo frustración y ansiedad pues no quería depender de sus padres, por lo que tener un empleo que le permitiese vivir, era muy importante para él *“[...] un poco de ansiedad o frustración, como soy inmigrante busqué un empleo para en parte depender de mí mismo y no necesitar ayuda de mis padres, ahora mismo no me gustaría recurrir de nuevo a mis padres porque me sentiría frustrado sabiendo*

que ellos también tienen necesidades” (E4: 17’45”). De igual manera, la E5 se vio en la necesidad de rechazar el trabajo que tenía por salud mental y estabilidad propia: “ahora mismo no estoy trabajando porque dije que ya está [...] pero yo tenía un trabajo a mí me renovaban yo podía quedarme y dije que no, no podía seguir en ese bucle de no tener tiempo para nada por un dinero que tampoco vale para nada [...] y los anteriores trabajos igual, llega un momento que te da igual lo que cobres que cuando sales del trabajo solo quieres descansar [...] tuve ansiedad y que si entras en ese bucle no sales, porque te planteas que bueno... si va a ser siempre así la vida... y como lo que nos venden es que así es la vida, pues o lo aceptas o no sabes que hacer, no todo el mundo tiene la oportunidad de mandar a la mierda” (E5: 26’10”).

Otro aspecto por resaltar es el estereotipo que se ha impuesto en la sociedad de acabar los estudios universitarios una vez iniciados, y si es posible, en los años que dispone la carrera elegida. Muchas veces no se tiene en cuenta la presión que puede generar a los jóvenes el hecho de que no acaben el grado con su misma generación, o el cambiar de carrera una vez elegida y ya haberla cursado un periodo de tiempo. Es el caso de la E2 y E3, la E2 al cursar primero una formación profesional se incorporó más tarde a la carrera universitaria lo que supuso presión social ya que se iba acercando a una edad que, según la sociedad, debe ya de estar produciendo en el mercado laboral: “ [...] cuando empecé la carrera a los 26 años ya me preocupaba porque ya me acercaba a los 30 y también lo que había trabajado era temporal o cubrir bajas o en verano y no cotizaba en seguridad social [...] y como escuchas por parte de la sociedad que ya deberías estar en el mercado laboral sí que me preocupaba más por los mismos estereotipos” (E2: 32’ 28”). De manera similar, la E3 le supuso un sentimiento de fracaso personal el haber dejado la carrera tras dos años cursados, pero con el tiempo comprende que fue una buena decisión y que no todas las personas tienen las mismas capacidades: “cuando dejé informática [...] tuve la sensación de fracaso personal, dije que mal todo una semana pero luego se termina pasando y yo pensaba más que todo en el tiempo perdido, porque dije son dos años perdidos, pero luego todo es mentira y todo es falso y considero que eso de ir tarde no pasa nada, todo te influye y todos tienen sus tiempos” (E3: 23’ 15”).

En cuanto a las expectativas de los entrevistados, si tuviesen una buena estabilidad económica la mayoría piensan en tener una casa en propiedad, así como formarse más educativamente para obtener un buen empleo, y disfrutar del tiempo de ocio. Y en menor medida, según la E2 y la E5, formar una familia.

“[...] si tuviera una buena remuneración, intentaría tener una casa en propiedad y bueno, viajar mucho” (E1: 8’09”)

“estoy pensando en formarme más y ahora que estoy ganando dinero me quiero enfocar en los idiomas ahora el francés y el inglés o algún master también [...] eso sería un plus aunque luego en el trabajo que tengas no te haga falta [...] aunque por ejemplo ahora ya que tengo algo de dinero no tengo el tiempo[...] a nivel personal también en invertir en una casa tener un espacio para mí.[...] también me gustaría ser madre, son cosas que pasan y también es el momento y piensas me falta esto y lo otro y como dicen pues hay que elegir...” (E2: 36’ 32”)

“tener una casa, tener una hipoteca, me gusta la estabilidad y considero que el tener una casa y algo mío donde vivir y más que siendo inmigrante es un país donde no nací, pero como me gusta y no tengo nada que me ate quiero que me ate algo a este país por eso una hipoteca” (E4: 30’ 45”)

Hay que resaltar en la siguiente entrevistada, la E3, que es la única que ha expresado el querer emprender por su cuenta, en concreto, relacionado con su sector de diseño de videojuegos, así como continuar formándose: *“montar más cosas, montar una empresa o un negocio de lo mío [...] también pienso en irme fuera de España a estudiar más” (E3: 24’ 31”)*

6.4. Posibles soluciones a la sobrecualificación y desempleo juvenil

Para reducir la sobrecualificación y el desempleo juvenil en España, los entrevistados plantean diversas medidas. En primer lugar, consideran que debería incrementarse la inversión en las TIC en las provincias del país donde

escasea el empleo cualificado, con ello, se conseguiría aumentar la productividad y actividad económica de estas zonas, por ejemplo, Castilla y León *“La situación en España es dada a la antigua que interesa la agricultura, ganadería y turismo y no interesa el desarrollo en tecnología” (E3: 30’13”)*

Siguiendo esta misma línea, opinan que se podría especializar los sectores que hoy en día tienden más a la precariedad, como lo es la hostelería, así como mejorar la regulación de las condiciones de las personas que se incorporan en este sector:

“también la especialización de los sectores que en principio pueden ser precario, pero por ejemplo en la hostelería se podría mejorar las condiciones o en si el trabajo como hacerlo más tecnológico o mejor regulación como ahora los camareros que trabajan mucho y no les pagan las horas extras” (E4: 33’04”)

“invertir lo veo más general [...] pero claro que sea en algo realmente competitivo, que al final es como (nombre de empresa) que gastamos más dinero de lo que ganamos” (E5: 34’57”)

En segundo lugar, algunos de los entrevistados consideran que se debería dar facilidades a los jóvenes en la inserción del mercado laboral, como lo es disminuir la experiencia que se solicita en los primeros trabajos que pueden optar los recién graduados, aumentar los convenios para desempeñar sus prácticas entre empresas y universidades y escuelas de enseñanza superior en decentes condiciones: *“más colaboración empresa y universidad [...] las empresas deberían rebajar el mantra de la experiencia, podrían adaptarlas, porque somos diamantes en brutos las personas que no tienen experiencia y creo que pueden formarlas y adaptarlas, dejar de lado eso” (E4: 33’12”)*

“[...] como hacían antiguamente que formaban a los chavales en el trabajo y los iban dejando quien valía, lo que no tienen que hacer es pedirles a los jóvenes 5 años de experiencia cuando acaban de acabar la carrera [...] también más convenios con empresas y universidad, pero mientras no haya explotación” (E1: 10’12”)

De igual manera, los entrevistados consideran que, hoy en día y teniendo en cuenta el panorama social en que les ha correspondido desarrollarse profesionalmente, se debe dinamizar el estudio de formación profesional. De hecho, para algunos sectores ya carece de profesionales formados mediante este tipo de estudios. Además, reflexionan la importancia de hacer lo que verdaderamente guste independientemente de si es una carrera universitaria o FP.

“aparte de lo que mencioné antes [...] y fomentaría más las FP” (E4: 34’15”)

“también tener claro a nivel social que tenemos que hacer más lo que nos guste, porque también podemos ser buenos panaderos o pescaderos y vender los mejores panes de tu ciudad o del país, no necesariamente ser un ingeniero [...] hay FP que son necesarias y escasean y que sean más accesibles” (E2: 40’17”)

La educación juega un papel importante en la selección de empleo, por esta razón, opinan que debería haber una evaluación de los profesores pues algunos no ayudan a motivar a alumnado para desenvolverse como persona y profesional, así como hacer más prácticas las clases para incentivar a los alumnos al mercado laboral al que se enfrentarán: *“por la parte de educación considero que es buena la educación en España pero en carreras hace falta que sean más practicas [...] en España es más léete esto y esto y sentarnos en una silla pero, por ejemplo, en historia si te mandan a ver algo por ahí se te queda más fácil las cosas las ves en realidad, así debería ser” (E3: 27’02”)*, e igualmente la E2 apoya la opinión de la E3, *“invertir más en educación y por ejemplo que evalúen más a los profesores que sean aptos y que sepan transmitir porque he pasado por clases que las dan profesores que no dan palo al agua, solo van a leer [...] deberían de examinarles porque hay funcionarios que son perpetuos y que luego no tienen motivación o que no tienen los recursos necesarios para que nos estimulen más y que nos ayuden a elegir más lo que queremos porque los profes también ven la capacidad intelectual” (E2: 42’36”)*

En paralelo, los entrevistados señalan que se debería controlar más las ayudas que el Gobierno invierte en la empleabilidad joven, ya que en muchas ocasiones las grandes empresas se aprovechan de estas ayudas y no favorecen el

crecimiento del joven incorporado a la empresa a largo plazo, “[...] no puede ser que en (Nombre de empresa) se esté dando dinero primero para que no se vaya de (Nombre de ciudad) pero esta se beneficia de ayuda juvenil que a la final es una perversión del sistema porque la empresa cobra esa ayuda por tener a los jóvenes que los explotan cada tantos meses y luego en vez de renovarlos contratan a otros que a la final no quedan jóvenes con esas características que tienen que traer a jóvenes de otras provincias para trabajar y todo esta pagado con el dinero público [...] si esas son las políticas que vamos a tener... que al menos haya control porque eso se pierde [...] la gestión pública no funciona y luego tienen que regular a qué se dedica el dinero” (E5: 35’00”)

También mencionan la necesidad de orientación laboral desde etapas tempranas de escolarización hasta la universidad, pues en muchas ocasiones se genera incertidumbre durante y al finalizar los estudios de su futuro profesional a medida que van conociendo la situación del mercado laboral. Asimismo, mejoraría el escenario de los jóvenes, con un seguimiento de las condiciones y tareas de formación que desempeñan en las prácticas de empresa, que son desarrolladas mediante convenios entre entidades educativas y empresas, ya que en repetidas circunstancias las labores que desempeñan en estas empresas son de nulo provecho durante la etapa universitaria. En este caso lo expresa la E2: “en la carrera hice unas prácticas de recién graduado pero lo deje porque no estaba haciendo nada, estaba malgastando el tiempo y dinero que me estaba dando la junta” (E2: 14’14”), e igualmente la E5 expresa su opinión basada en su experiencia laboral que se relacionaba con el sector de la juventud: “luego por mi experiencia, todo el dinero que se invierte en políticas de empleo activo, que suelen ser para formación de jóvenes, que no tienen la formación o que están sobrecualificados pero que no tiene justo el curso que está de moda para que te contraten, se lo dan gratis y resulta que hay un montón de empresas que están cobrando por esos cursos que son gratis [...] no tiene sentido” (E5: 36’00”).

7. CONCLUSIONES

En el transcurso de este trabajo se ha discurrido sobre diversas cuestiones relacionadas con la sobrecualificación y el desempleo juvenil en España. El sistema educativo y el nivel de estudios demandado del mercado de trabajo son los factores que se interrelacionan, generando un circuito que intensifica las problemáticas de ambas partes. Así pues, la sobrecualificación se ha ido manteniendo en el tiempo, desde el siglo pasado, hasta nuestros días, en donde la sociedad española ha ido normalizando dicha problemática. De esta manera, según la literatura consultada y los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a jóvenes con estudios superiores, se puede afirmar esta persistencia en el tiempo, siendo, por un lado, el propio sistema productivo un factor importante de la falta de empleo cualificado; y por otro, el aumento del Estado de Bienestar y de los niveles educativos en la sociedad.

De igual modo, los jóvenes tienden a desplazarse, debido a las pocas oportunidades laborales que encuentran cuando finalizan sus estudios, hacia zonas más pobladas del país y, por consiguiente, con mayor actividad económica, siendo estas Madrid, Barcelona, Valencia y algunas ciudades del norte de España donde se concentra la industria. Asimismo, según estudios y opiniones de los entrevistados, las ramas de estudios que sufren en mayor medida sobrecualificación, son las de humanidades y artes. Sin embargo, hay ciertas carreras tecnológicas que no se desarrollan de la manera que debería a causa de la poca inversión en TICs de la zona, por ejemplo, en Castilla y León, una de las comunidades más afectadas por despoblación, poca explotación tecnológica y sobrecualificación.

En las entrevistas realizadas se evidencia que la incorporación laboral de los jóvenes no ha sido satisfactoria, producto de los puestos precarios disponibles, elevada experiencia que se solicita y un paulatino incremento del nivel de estudios, en ocasiones, innecesario para los puestos laborales a los que se opta. No obstante, muchas veces los graduados en formación profesional consiguen más rápido empleo en condiciones normales y acorde a sus estudios, a diferencia de los titulados universitarios, a los que se les solicita otros estudios a

mayores, como puede ser, especializaciones, idiomas y alto nivel en herramientas ofimáticas, generando un retraso de incorporación laboral elevado. Los/as entrevistados titulados universitarios en repetidas ocasiones expresan su arrepentimiento de haber estudiado una o dos carreras o más cursos complementarios en vez de una FP, pues han pasado varios años desempeñando puestos laborales precarios e incluso se encuentran desempleados.

En esta misma línea, dichas cuestiones pueden llegar a generar problemas que afecten física y mentalmente a los jóvenes, por ejemplo, el hecho de no encontrar trabajo o encontrar uno que no se corresponda con sus cualificaciones y esfuerzos realizados, puede ocasionar sentimiento de fracaso o incluso ansiedad. Los discursos que se analizaron en las entrevistas aducen problemas como la ansiedad que les ha ocasionado el ver que sus carreras no tenían salidas profesionales o que, si las tenían, se ven en la obligación de cursar más estudios complementarios a sus carreras, lo que supone más recursos y tiempo, o el abandono del grado universitario debido al conocimiento de la escasa actividad laboral en el país e iniciar su actividad laboral en cualquier puesto para poder colaborar económicamente en sus hogares.

Por otro lado, y en contraste con lo anterior, los/as entrevistados/as tienen diversas expectativas con respecto de su vida profesional y personal. En primer lugar, los jóvenes universitarios planean complementar sus estudios, por ejemplo, con idiomas, algún máster u oposiciones para así poder aplicar a un trabajo que le genere mayor estabilidad económica y sea acorde a sus cualificaciones. En segundo lugar, el tener una vivienda en propiedad se repite entre los entrevistados, así como el ocio y tranquilidad de poder vivir cómoda e independientemente.

Sin embargo, las posibles soluciones de la sobrecualificación y desempleo juvenil son complicadas, para empezar, se debería invertir más en ciencia, investigación y nuevas tecnologías en las zonas del país despobladas para que se genere mayor movimiento económico y así mejorar la distribución de los trabajadores jóvenes del país, sin verse en la obligación de migrar hacia el

extranjero o a provincias del país mejor dotadas. Luego, tendría que haber un mayor control de las políticas en el ámbito educativo y empresarial como también de las ayudas que pueda otorgar el Gobierno para el impulso de la incorporación laboral joven, pues en muchas ocasiones dichas ayudas se llegan a perder en el camino, perjudicando a los jóvenes y consigo su futuro profesional. Por último, los entrevistados proponen implementar ciertas modificaciones en el sistema universitario, como por ejemplo, mejorar e incrementar los convenios entre empresas para impulsar el empleo entre los recién graduados, así realizar un mejor seguimiento de las prácticas que desarrollan los jóvenes pues, en muchas de ellas, no se realizan tareas acordes con sus estudios, generando un mayor descontento en su carrera laboral.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Arrow, K. (1991). "La educación superior como filtro". *Economía y Sociedad*, pp. 100-150.
- Borrego, Á., y Comalat, M. (2021). "Inserción laboral de los graduados en información y documentación cinco años después de titularse". *Anuario ThinkEPI*, 15, PP.2-7.
- Castelló, V. (2018). Cinco Días. Disponible en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/02/20/midinero/1519140774_059894.html?msclkid=777159fdd11b11ec972d7de7e26569ad [consulta: 12/04/2022]
- Centro Reina Sofia sobre adolescencia y juventud. (2019). "Barómetro juvenil", pp. 8-33.
- CYD, I. (2019). ¿En qué estado se encuentra la inserción laboral de los graduados universitarios?. Fundación CYD. Disponible en <https://www.fundacioncyd.org/insercion-laboral-de-los-graduados-universitarios-en-espana-mejorar-empleabilidad/> [consulta: 5/05/2022]
- EPDATA. (2022). La situación de la educación en España, en gráficos. Disponible en <https://www.epdata.es/datos/educacion-espana-mundo-datos-graficos/274> [consulta: 27/04/2022]
- Fina Sanglas, L et al. (2000). "Cambio ocupacional y necesidades educativas de la economía española" en SÁEZ, F. (coord), *Formación y Empleo*, Madrid, Argenteria y Visor, pp. 47-154
- Garrido, L. (1991). "Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa". Madrid: Instituto de Estudios y Análisis Económicos.
- Gobernado, R. (2007). "La sobreeducación en España: estudio descriptivo y revisión crítica del concepto". Departamento de Derecho del Estado y Sociología, Universidad de Málaga, pp. 1-20.
- González, L. (2020). "Migraciones internas, inmigración exterior y emigración de españoles hacia el extranjero: un balance por nivel educativo. ¿Es España un país de baja movilidad?". *Centre d'Estudis Demogràfics*. Universidad Autònoma de Barcelona, 66/3, pp. 22-23.
- González, X., y Miles, D. (2021). "La transición de la universidad al trabajo y el fenómeno de la sobrecualificación en España". *Cuadernos de información económica*. Universidad de Vigo, 283, pp.6-11.
- González-Leonardo, M., Recaño, J., y López-Gay, A. (2020). "Selectividad migratoria y acumulación regional del capital humano cualificado en España". *Investigaciones Regionales*, Asociación Española de Ciencia Regional. Universidad Atónoma de Barcelona, 47, pp. 16-17.
- Herrera, D. (2017). "Empleabilidad versus sobrecualificación. Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España". *Sociología del trabajo nueva época*, 89, pp. 3-18.
- Ibañez-Pascual, M. (2008). "La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos de trabajo y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)*, pp. 31-34.
- INEE. (2016). "Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2016. Informe Español". Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pp.36-37.

- INEE. (2021). Panorama de la Educación 2021. España en comparación con los países de la OCDE. Análisis de la equidad y el impacto de la COVID-19 en educación. Disponible en <http://blog.intef.es/inee/2021/09/16/panorama-de-la-educacion-2021-espana-en-comparacion-con-los-paises-de-la-ocde-analisis-de-la-equidad-y-el-impacto-de-la-covid-19-en-educacion/> [consulta: 20/05/2022]
- INEE. (2022). Distribución porcentual de los activos por sector económico y sexo. Disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3969> [consulta: 21/05/2022]
- Mato Díaz, J. (1995). “¿Existe sobrecualificación en España? Algunas variables explicativas”. Documentos de trabajo Universidad de Oviedo. Facultad de Ciencias Económicas, 90, pp. 2-28.
- Meyes, J., y Ray Land, B. C. (2010). Threshold Concepts and Transformational Learning. Sense Publishers, Rotterdam and Taipei, pp. 193-195
- Mohorte. (2019). “España no es para universitarios: el 37% de sus titulados trabaja en puestos no cualificados”. Disponible en <https://magnet.xataka.com/en-diez-minutos/espana-no-para-universitarios-37-sus-titulados-trabaja-puestos-no-cualificados> [consulta: 1/06/2022]
- OCDE. (2016). “Panorama de la Educación, Indicadores de la OCDE 2016”. Instituto Nacional de Evaluación Educativa, Madrid, pp. 30-33.
- OIT. (2020). Informe de perspectivas sociales y económicas para el empleo. Disponible en <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang-es/index.htm> [consulta: 27/05/2022]
- Pastor, M., Peraita, C., y Zaera Irene. (2013). “Expectativas laborales y de futuro de los universitarios españoles”. XXII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación. A Coruña, pp. 28-30.
- Rodríguez, M., y Olave, P. (2001). “Sobrecualificación y formación laboral. Factores determinantes y efectos salariales”. Departamento de Educación y Ciencia del Gobierno de Aragón, 141, pp. 9-16.
- Sánchez-Moral, S. (2018). “Interregional mobility of talent in Spain: The role of job opportunities and qualities of places during the recent economic crisis”. Environment and Planning A: Economy and Space. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0308518X18761151> [consulta: 8/05/2022]
- Sicherman, N., y Galor, O. (1990). “A theory of career mobility”. Journal of Political Economy. Disponible en <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/261674> [consulta: 18/05/2022]
- Trinidad-Requena, A., y Gómez, J. (2012). “Sociedad, familia, educación. Una introducción a la sociología de la educación”. Editorial Tecnos, Madrid, pp. 199-208.
- Villasante, T., Montañés, M., y Martín, P. (2001). Prácticas locales de creatividad social. Construyendo ciudadanía, El Viejo Topo, 2, pp. 83-95.