



SOBRECUALIZACIÓN PROFESIONAL

La sobrecualificación es la condición de una persona de tener más cualificaciones de las necesarias para el puesto de trabajo que solicita. Esto puede hacer que la empresa no le dé el trabajo, porque piense que lo solicita debido a que en ese momento no tiene nada mejor, pero que se irá en cuanto lo encuentre, o bien se quedará en el puesto descontenta y desmotivada. El fenómeno contrario se denomina subcualificación o, menos habitualmente, infracualificación.

Partiendo de ese significado inicialmente individual se puede emplear el término para describir sociedades donde un alto número de personas se encuentran en esa situación. La Unión Europea lleva estadísticas del porcentaje de graduados superiores en puestos de baja cualificación. En 2017 era del 23,2 % de los graduados empleados. Esto supone, por un lado, un desperdicio de los recursos —normalmente públicos— invertidos en la formación de esas personas. Y, por otro lado, la frustración de dichas personas y una disminución de la productividad potencial.

En algunas sociedades, la sobrecualificación es cada vez más habitual porque la proporción de licenciados universitarios crece más rápido que la proporción de trabajos adecuados a ese nivel de formación. Asimismo es frecuente que muchas personas escojan estudiar carreras universitarias para las que existe poca demanda en el mercado laboral, con lo que, al terminar, se ven forzadas a aceptar trabajos inferiores a su cualificación, mientras otras disciplinas que sí ofrecen puestos no consiguen atraer suficiente alumnado, lo que da lugar a escasez de trabajadores en ciertos sectores económicos.

La medición de la sobrecualificación se puede hacer de tres formas: objetiva, subjetiva y estadística. En la medición objetiva se cuenta con la descripción del puesto de trabajo y se estudian las tareas que realiza la persona que lo ocupa. En la subjetiva se pregunta a la persona ocupada si cree que está sobrecualificada. En la estadística se mide un promedio de años de estudios de las personas que ocupan el puesto de trabajo, y se considera sobrecualificada a la persona que se aleje mucho (p. ej., dos desviaciones típicas) de ese promedio. Las tres mediciones dan resultados poco congruentes, por lo que parecen captar dimensiones diferentes del fenómeno.

PROTECCIÓN DE LOS CANDIDATOS MENOS CUALIFICADOS

Algunos organismos estatales pueden tener reglas, escritas o no, sobre cualificaciones máximas para un puesto determinado. Estos límites protegen a las personas menos cualificadas, como alumnos recién graduados, permitiendo que también encuentren trabajo. Por ejemplo, en Alemania o Suiza, un puesto para un estudiante de doctorado normalmente no se dará a quien ya tiene un doctorado.

El empleador también puede preferir una carrera profesional corta, pero exitosa, a otra más larga (y por tanto con experiencias más variadas), pero menos afortunada.

POSIBLES RESPUESTAS DE UN SOLICITANTE ANTE ESTA DESCRIPCIÓN

Noluthando Crockett-Ntonga recomienda que los solicitantes de un puesto aborden temas como el salario en una carta de presentación y en la entrevista de trabajo antes de que el potencial empleador haga cualquier comentario acerca de sobrecualificación. Barbara Moses aconseja a los solicitantes descritos como sobrecualificados que resalten su disposición a guiar a sus colegas más jóvenes, y que se centren en lo que les atrae del puesto, en vez de destacar su ambición o su gusto por los desafíos. Tener empleados sobrecualificados puede ser una ventaja para el empresario, especialmente cuándo su experiencia los habilita para lidiar con responsabilidades adicionales en beneficio de su patrón.

ESTOY SOBRECALIFICADO ¿QUÉ HACER?

Una hoja de vida o currículum vitae con licenciatura, post grados, maestrías o con varios años de experiencia en puestos de responsabilidad es un as bajo la manga para quien busca trabajo. ¿O no? Profesionales que invirtieron tiempo y dinero estudiando y otros ocuparon jefaturas en el pasado se tropiezan con el rechazo del mercado por estar sobrecalificados. En otras palabras, la sobrecalificación, en lugar de ayudar, se ha convertido en un lastre para muchas personas. Esto se debe a diversas razones.

¿POR QUÉ SE DA LA SOBRECALIFICACIÓN?

Por un lado, hay muchos jóvenes esforzándose por prepararse e incluso ingresan a post grados y maestrías, pero en carreras que ya están saturadas y donde no hay suficientes oportunidades para todos los individuos calificados en esa área.

Un buen número de estos jóvenes se lanza a buscar su primer trabajo después de obtener su diploma de maestría. Al no contar con experiencia y tener unas expectativas muy altas, les resulta muy difícil insertarse en el mercado laboral.

Otro grupo de profesionales que se ve afectado por la sobrecalificación sí tiene experiencia, pero ha sido afectado por los cambios en la economía. El proceso de fusiones, adquisiciones, cierres de empresa o reducciones masivas de personal para disminuir costos de operación que ha vivido casi todos los países en los últimos años, ha producido una sobreoferta de profesionales altamente calificados que, en muchos casos, ocupaban posiciones gerenciales devengando altos salarios.

Estas personas se ven en apuros para reinsertarse en el mercado de trabajo en una posición similar a la que ocupaban, y con un salario correspondiente a sus calificaciones y experiencias. La realidad es que después de un tiempo de búsqueda infructuosa, la mayoría de las personas está dispuesta a aceptar un puesto de menor jerarquía y menor salario para sobrevivir.

Aunque parezca irónico, no es fácil buscar un empleo inferior al que se tenía o aceptar uno muy por debajo de las expectativas que dan un buen título. Tal situación golpea la autoestima del aspirante, frustrado porque siente que su esfuerzo y preparación no son reconocidos.



LA SOBRECALIFICACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Las empresas desconfían del profesional sobrecalificado porque piensan que esa persona que entra hoy a la empresa por necesidad, si dentro de seis meses encuentra una oportunidad mejor, se irá y a ninguna empresa le gusta contratar a alguien que no esté dispuesto a comprometerse con la compañía y es que nadie quiere invertir tiempo, dinero y capacitación en alguien que luego se va a ir.

Aun cuando el panorama se vea sombrío, muchos gerentes de recursos humanos opinan que el aspirante no debe desanimarse. Sugieren que incluso cuando el anuncio que vea en el periódico solicite a una persona de perfil más bajo, de todos modos, envíe su hoja de vida, ya que siempre y cuando se esté calificado, positivo y dispuesto a demostrar a la empresa lo que se puede aportar a ella. Las empresas están buscando a gente que haga carrera. Por ejemplo, si está graduada en administración de empresas con una especialidad en mercadeo, tal vez no importa entrar como secretaria a una empresa del ramo, allí tiene perspectivas y en el momento de que haya una vacante se podrá postular.

Otros gerentes de recursos humanos sugieren que, si por necesidad el candidato tiene que escoger entre alternativas que no sean de movimiento ascendente de carrera, debe encarar la situación con total honestidad y transparencia consigo mismo y con su futuro empleador.

OTRA HERRAMIENTA: HONESTIDAD

Los gerentes de RRHH concuerdan en que a la hora de presentar el currículo y de ser entrevistado por el reclutador, la honestidad es el primer requisito. El currículo siempre debe reflejar la realidad. Si usted aplica para secretaria con un título de licenciada en administración de empresa y ha ocupado otras posiciones de mayor jerarquía, no debe dejar de reflejarlo en su hoja de vida, aunque parezca que eso pueda cerrar las puertas.

Ocultar información puede hacer quedar a la persona como deshonesto. Lo que sí recomiendan al momento de la entrevista es hacer saber que podrá ocupar ese puesto con las mismas habilidades que cualquier otra persona, y que entre sus metas está dar lo mejor de sí a la empresa.

En cuanto al factor edad, que preocupa a los profesionales que han sido despedidos, se ha visto que las empresas están cambiando el paradigma de calificar negativamente a los aspirantes que ya no son jóvenes. Señala que los empresarios están valorando la experiencia de los profesionales maduros, siempre y cuando estos se hayan mantenido actualizados.

Si el currículo de la persona deja ver que la persona sigue en constante aprendizaje, la edad no tiene por qué ser un escollo. Lo que sí puede resultar difícil es conseguir un salario mejor o superior al que se tenía antes.

Toda inversión en formación, capacitación y desarrollo humano es rentable con el tiempo. En los momentos de contracción de la economía, la clave consiste en orientar una búsqueda de oportunidad de trabajo a través de un plan estratégico de reinserción, sabiendo que los resultados exitosos del proceso pueden tardar. Si la urgencia apremia, hay que ser consciente de que una medida táctica es reinsertarse y una estratégica es acomodarse una vez se esté laborando”.



EMPLEADOS SOBRECALIFICADOS

¿Qué significa estar sobrecalificado para un empleo?

La sobrecalificación profesional surge cuando la población que constituye la demanda laboral, posee un nivel educativo formal superior al que exige la oferta de empleo.

La sobrecalificación en contextos laborales críticos trae aparejada la infraocupación. Para los profesionales más calificados puede ser más difícil volver a buscar empleo, especialmente porque muchas empresas consideran que puede ser un riesgo contratar empleados sobrecalificados.

Aquí es muy corriente que el tema de “sobrecalificación” sea tenido en cuenta por los reclutadores a la hora de seleccionar personal, ya que un empleado puede llegar a pasar momentos de desmotivación, aburrimiento o hasta dificultades para aceptar distintas directivas y/o instrucciones que suelen dar los jefes directos.

En este caso, el empleado no podrá cumplir con su puesto de trabajo, creando un mal ambiente laboral que podría contagiarse con sus compañeros.

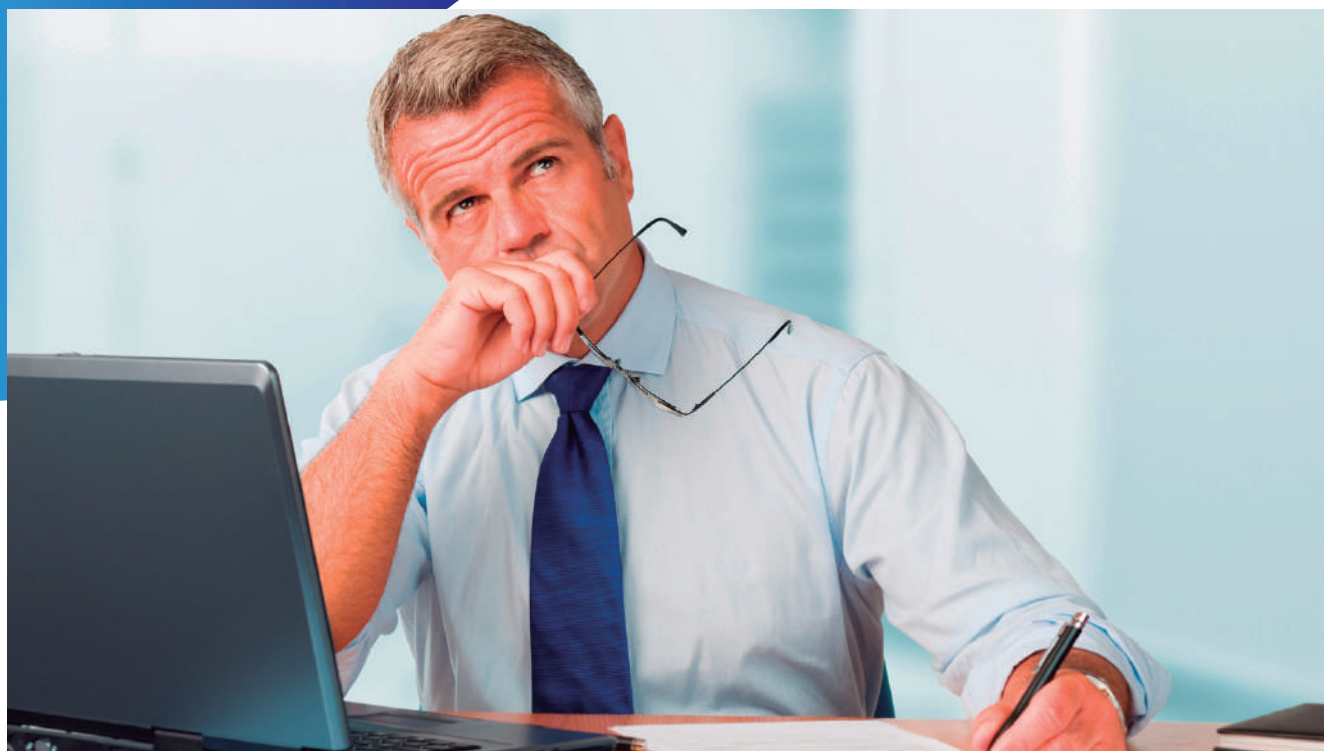
Otro motivo puede ser que desee renunciar con rapidez, por lo que todo el trabajo y tiempo invertido por parte del reclutador no habrá sido lo suficientemente adecuado y eficiente para la tarea.

Es por este motivo que muchas veces el estar altamente capacitado en lugar de verse como algo positivo y virtuoso, parece ser tomado como una desventaja en contextos complejos.

La planificación de carrera facilita la reformulación de objetivos, permitiendo focalizarlos para transformar esta ventaja-desventaja en una cualidad que aporte un plus y logre ser valorada por los reclutadores.

Clarificar los pasos para una reinserción laboral altamente efectiva, requiere de habilidades y estrategias novedosas, creativas y potables de ser aplicadas asertivamente.

A través de la exploración de las habilidades y aptitudes en correlación con las necesidades laborales del mercado nacional e internacional, se traza una estrategia conjunta para revisar el recorrido, y el proyecto del profesional transformándolo en un agente de su cambio.



LA SOBRECUALIFICACIÓN YA EMPIEZA HACER UN PROBLEMA

debemos saber que se entiende por trabajadores sobrecualificados, pues bien, son aquellos que tienen un título universitario, postuniversitario o de FP de grado superior pero que ocupan un empleo por debajo de ese nivel de formación.

Es algo contradictorio, pues se está considerando la formación como algo negativo, es decir, que en ocasiones no contribuye a la consecución del trabajo deseado.

La situación económica por la que estamos atravesando provoca que las propias personas que poseen dicha titulación acepten trabajos no proporcionales a la misma. Estas aceptan empleos menos cualificados por necesidad, pero sí que son conscientes de que el hecho de estar desarrollando una actividad profesional infracualificada, lo entienden como algo coyuntural. Por lo que, cuando esta situación económica mejore y los trabajos para profesionales altamente calificados vuelvan a estar disponibles, es posible que el profesional altamente cualificado renuncie a ese trabajo que había aceptado provisionalmente.

Podemos decir que estamos ante un problema que afecta de forma directa, sobre todo, a los recién titulados que se enfrentan por primera vez al mercado laboral.

Todo ello se convierte en un hecho traumático para aquellos que dedican su tiempo y esfuerzo para conseguir una formación adecuada, que, al fin y al cabo, hoy por hoy, probablemente no les sirva de mucho, y lleguen a cuestionarse ¿para qué están estudiando?

Desde mi punto de vista, es absurdo el límite al que hemos llegado, porque la sobrecualificación es un factor del cual deberíamos de alardear y estar orgullosos, pero en cambio es considerado como un problema.