

Desajustes laborales y consecuencias



Sobrecualificación

**Salarios y
ajuste
formación-empleo**

**Compensaciones
y
expectativas**

**Cualificación
y equidad**

**Satisfacción
laboral**

**Conductas de
los jóvenes**

El cuaderno 140 centra su análisis en los desajustes laborales que sufren los jóvenes en sus puestos de trabajo. Para ello se aborda la adecuación entre el nivel formativo del joven y el requerido por el trabajo que desempeña. También se analizan otras dos dimensiones del desajuste laboral relacionadas con la percepción de equidad: por un lado, el ajuste entre el rendimiento del joven y las compensaciones monetarias recibidas y por el otro, el grado en que se ven cumplidas las expectativas de los jóvenes ante

su puesto de trabajo. Asimismo, el análisis de estos desajustes se completa indagando la relación que existe entre el ajuste de la cualificación del joven y su percepción de equidad.

Por último, en estas páginas se abordan las consecuencias de un mal aprovechamiento del capital humano y cómo las situaciones de sobrecualificación dan lugar a una menor satisfacción laboral y un empeoramiento de las conductas y comportamientos de los jóvenes en el trabajo.

Índice detallado

Sobrecualificación

Uno de cada cuatro jóvenes cree que su puesto de trabajo está por debajo de su cualificación

Pág. 3

Salarios y ajuste formación-empleo

Los jóvenes sobrecualificados ganan 150 euros menos al mes que los que tienen un empleo adecuado a su formación

Pág. 4

Compensaciones y expectativas

Cuatro de cada diez jóvenes consideran que aportan más a las empresas que el salario que reciben a cambio

Pág. 5

Cualificación y equidad

Los jóvenes sobrecualificados son los que creen en mayor medida que su trabajo no está bien pagado

Pág. 6

Satisfacción laboral

La sobrecualificación influye negativamente en todos los aspectos de la satisfacción laboral

Pág. 7

Conductas de los jóvenes

Los jóvenes sobrecualificados se implican menos y tienen una peor estrategia de desarrollo de su carrera

Pág. 8

Últimos títulos publicados

Jóvenes y estudios: Relación con su situación laboral

n.º 139

Cambios en las trayectorias vitales de los jóvenes

n.º 138

Los jóvenes y el empleo en tiempos difíciles

n.º 137

Publicado el 12 de diciembre de 2012

Para ampliar información sobre este cuaderno: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes (datos y documento)

Edita: **Ivie** (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas)
C/ Guardia Civil, 22
46020 Valencia
Depósito Legal: V-2443-2010

www.ivie.es
publicaciones@ivie.es

Uno de cada cuatro jóvenes cree que su puesto de trabajo está por debajo de su cualificación

En la situación económica actual los jóvenes ajustan a la baja sus expectativas laborales

La medición de la sobrecualificación en el Observatorio de Bancaja-Ivie adopta la aproximación de la autoevaluación, es decir, se pregunta directamente a los individuos sobre la formación y requerimientos del puesto de trabajo. Se han construido dos tipos de medidas. La primera medida, el **ajuste subjetivo**, está basada en la propia percepción del encuestado sobre la utilización de sus conocimientos y habilidades. En cambio la segunda medida, el **ajuste objetivo**, se calcula a partir de la diferencia entre el nivel de estudios del joven y el que los encuestados considerarían necesario en sus empleos.

El **gráfico 1** refleja el ajuste subjetivo para el total de los jóvenes y por niveles educativos. En 2011, el 24% de los jóvenes considera que se encuentra sobrecualificado. Por nivel de estudios, esta proporción aumenta a medida que la formación es mayor: el 32% de los jóvenes con estudios universitarios se encuentra sobrecualificado frente al 11% de aquellos con estudios como máximo obligatorios.

El **gráfico 2** recoge el ajuste entre educación y empleo medido de forma objetiva. Esta aproximación confirma los resultados del gráfico 1. El 23% de los jóvenes está sobrecualificado y a mayor nivel educativo mayor proporción de sobrecualificados. El gráfico refleja la intensidad de la sobrecualificación. La sobrecualificación, como era de esperar, es más intensa entre el colectivo universitario, el 14% de ellos se encuentran fuertemente sobrecualificados.

El **gráfico 3** recoge los resultados obtenidos desde 1996 en cada una de las áreas geográficas desde la aproximación subjetiva. A partir de 2005 el porcentaje de sobrecualificados disminuye en todas las áreas excepto en la Comunitat Valenciana. Esta disminución puede tener al menos dos causas. Por una parte, los jóvenes sobrecualificados considerarían que, dada la situación del mercado de trabajo, su ocupación es adecuada a su nivel de cualificación. Por otra parte, podría suceder que los trabajos que se estén perdiendo sean de baja cualificación mientras que los trabajos que se crean tenga un nivel superior.

Los datos del Observatorio sobre la flexibilidad de la cualificación favorecen la primera reflexión. A partir del comienzo de la crisis la proporción de jóvenes que son indiferentes entre tener un empleo adecuado a su formación o un empleo en el que estén sobrecualificados ha aumentado significativamente. Estos resultados enfatizarían el ajuste a la baja de las expectativas laborales.

Gráfico 1. Ajuste subjetivo entre educación y requisitos del puesto. Último empleo. España. 2011. Porcentaje

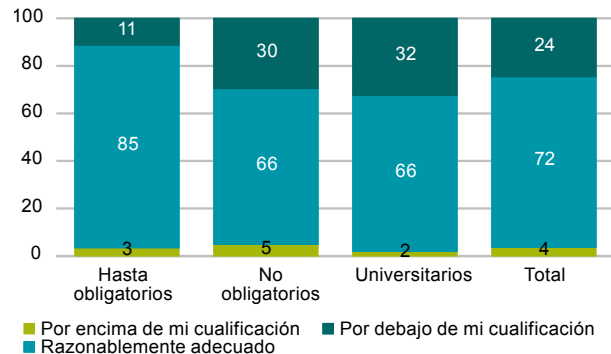


Gráfico 2. Ajuste objetivo entre educación y requisitos del puesto. Último empleo. España. 2011. Porcentaje

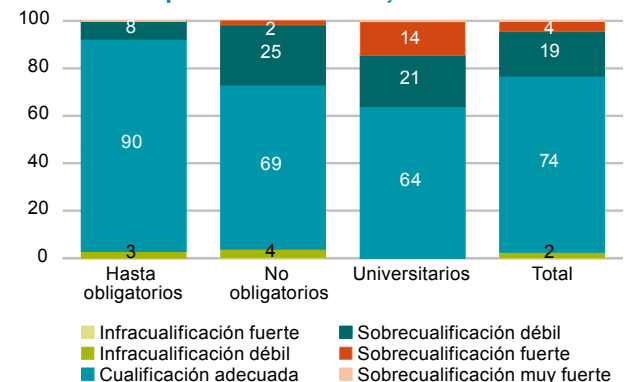
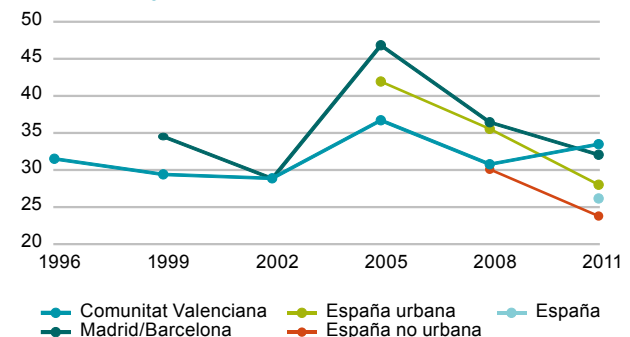


Gráfico 3. Evolución de la sobrecualificación. 1996-2011



Débil: diferencia de 3 a 5 años entre la formación del joven y la requerida para el puesto.

Fuerte: diferencia de 6 a 9 años entre la formación del joven y la requerida para el puesto.

Muy fuerte: diferencia de 10 a 12 años entre la formación del joven y la requerida para el puesto.

Fuente gráficos 1, 2 y 3: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011. Bancaja-Ivie

Los jóvenes sobrecualificados ganan 150 euros menos al mes que los que tienen un empleo adecuado a su formación

La penalización se duplica en el caso de los jóvenes sobrecualificados con estudios universitarios

El **gráfico 4** muestra los salarios mensuales que perciben los jóvenes entre 16 y 30 años en 2011. Estos salarios corresponden al último empleo del joven a tiempo completo y se agrupan según el nivel de ajuste percibido por el joven entre su formación y el trabajo desempeñado. Se observa que la **mediana** (medida que divide el conjunto de datos de salarios de los jóvenes en dos partes iguales) se sitúa en 900 euros para el total de los jóvenes y el **cuartil inferior** y **superior** (datos que agrupa el 25% inferior y superior de las observaciones de salarios respectivamente) se sitúan en 700 y 1.200 euros mensuales.

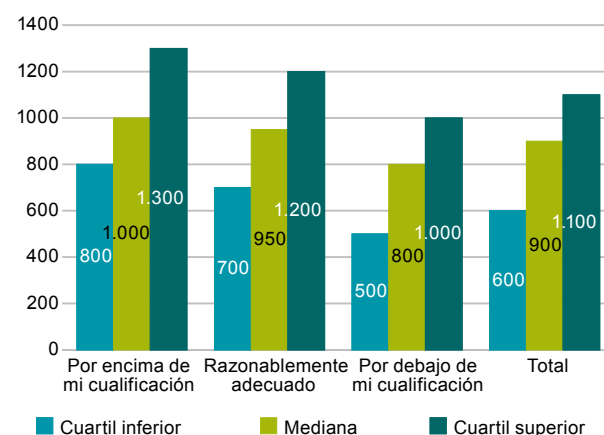
Estas cifras varían según la adecuación del nivel formativo del joven a su puesto de trabajo. Un joven con un nivel educativo acorde con el trabajo que desarrolla gana 950 euros al mes, sin embargo cuando el puesto de trabajo no aprovecha los conocimientos y habilidades del joven y este se encuentra sobrecualificado el salario mensual se reduce en 150 euros: el sueldo mediano de un joven sobrecualificado se encuentra en 800 euros.

Resulta muy interesante ver el detalle de estos resultados por el nivel de estudios de los jóvenes. El **cuadro 1** recoge los salarios de los jóvenes según su nivel formativo y su adecuación al puesto de trabajo, tanto si el joven está sobrecualificado como si hay ajuste entre formación y empleo. La penalización que un joven universitario tiene por encontrarse en una situación de sobrecualificación duplica a la del total de jóvenes, los jóvenes con estudios universitarios sobrecualificados cobran 300 euros menos al mes que si desempeñaran un puesto acorde a su formación. De esta forma, mien-

tras que un joven con estudios superiores que ocupa un puesto ajustado a su formación cobra 1.100 euros mensuales, el salario desciende a 800 euros mensuales cuando el joven universitario está sobrecualificado. Esta mayor penalización se encuentra en línea con los resultados mostrados en la página anterior pues recuérdese que el grado de sobrecualificación es más intenso en este grupo de jóvenes: el 14% de los jóvenes universitarios están fuertemente sobrecualificados, es decir los años de formación del joven y los requeridos para el puesto se diferencian entre 6 y 9 años.

En el caso de los jóvenes con estudios no obligatorios esta penalización se sitúa en 100 euros mensuales y en 150 euros si el joven tiene como máximo estudios obligatorios.

Gráfico 4. Salario mensual neto (en euros) según la percepción de ajuste entre formación-empleo. Último empleo. España. 2011



Cuadro 1. Salario mensual neto (en euros) según la percepción de ajuste entre formación y empleo y nivel de estudios del joven. Último empleo. España. 2011

	Cuartil inferior	Mediana	Cuartil superior	Media
Estudios hasta obligatorios				
Empleo razonablemente adecuado a mi cualificación	640	900	1.050	859
Empleo por debajo de mi cualificación	500	750	900	726
Total jóvenes con estudios hasta obligatorios	600	850	1.000	849
Estudios no obligatorios				
Empleo razonablemente adecuado a mi cualificación	650	900	1.150	906
Empleo por debajo de mi cualificación	480	800	1.000	738
Total jóvenes con estudios no obligatorios	600	900	1.100	870
Estudios universitarios				
Empleo razonablemente adecuado a mi cualificación	800	1.100	1.400	1.128
Empleo por debajo de mi cualificación	600	800	1.100	853
Total jóvenes con estudios universitarios	672	1.000	1.300	1.033

Fuente cuadro 1 y gráfico 4: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011. Bancaja-Ivie

Cuatro de cada diez jóvenes consideran que aportan más a las empresas que el salario que reciben a cambio

Sus expectativas se cumplen en mayor medida cuando también se consideran aspectos no económicos

En las páginas 3 y 4 se analiza el desajuste que los jóvenes perciben en su puesto de trabajo a través de la relación entre el nivel de formación del joven y el requerido por el puesto de trabajo. Sin embargo, esta no es la única dimensión del desajuste en el empleo. La equidad entre las contribuciones que se realiza mediante el propio trabajo para que la empresa consiga sus objetivos, y las compensaciones recibidas a cambio, también es un elemento de motivación que contribuye a explicar los comportamientos laborales de las personas.

El **gráfico 5** recoge los resultados obtenidos sobre la percepción de equidad entre rendimiento y compensaciones monetarias. Algo más de la mitad de los jóvenes percibe una equidad razonable (51,6%), cerca del 6% cree que las compensaciones monetarias son superiores a su rendimiento, mientras que más de 4 de cada 10 jóvenes perciben una insuficiente compensación para lo que aportan.

El análisis por nivel de estudios indica que los jóvenes con estudios obligatorios son los que con mayor frecuencia consideran adecuadas las compensaciones monetarias recibidas (55,1%). Por el contrario, los jóvenes con mayor nivel de estudios, los universitarios, son los que tienen una peor percepción de la retribución recibida. Solo el 45,6% la considera adecuada y uno de cada dos universitarios cree que es menor (30,6%) o mucho menor (18,5%) de lo que hacen.

Para ampliar el análisis de la valoración que el joven hace de las compensaciones que recibe de la empresa, también se evalúa la adecuación entre esas compensaciones en un sentido amplio incluyendo aspectos no económicos y las expectativas que tenía sobre las mismas al incorporarse a la empresa. Este tipo de análisis estudia la relación entre las expectativas antes de comenzar a trabajar y la realidad del empleo del encuestado mientras que, en la primera dimensión del desajuste, las contribuciones monetarias se comparan con el esfuerzo actual del joven.

Como muestra el **gráfico 6**, la percepción de equidad aumenta cuando en la valoración de las compensaciones entran en juego otros aspectos no monetarios como por ejemplo el clima laboral o las oportunidades de aprender y las expectativas ante el empleo. El 54,8% de los jóvenes encuentran sus expectativas satisfechas y el 21,8% se sorprende positivamente y recibe más de lo que esperaban. Por contra algo más del 23% no ven satisfechas sus expectativas.

Por nivel de estudios, al igual que ocurría en el análisis de las compensaciones monetarias, son los jóvenes con estudios universitarios los más insatisfechos (24,3%) si bien la diferencia con el resto de grupos es más reducida. Entre aquellos con estudios no obligatorios, el 23,4% esperaba mayores compensaciones, y también ocurría al 21,5% de los jóvenes con estudios obligatorios.

Gráfico 5. Adecuación entre rendimiento y compensaciones monetarias por nivel de estudios. España. 2011. Porcentaje

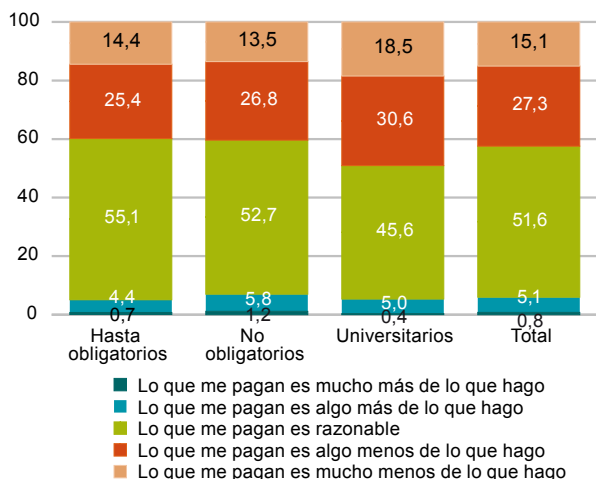
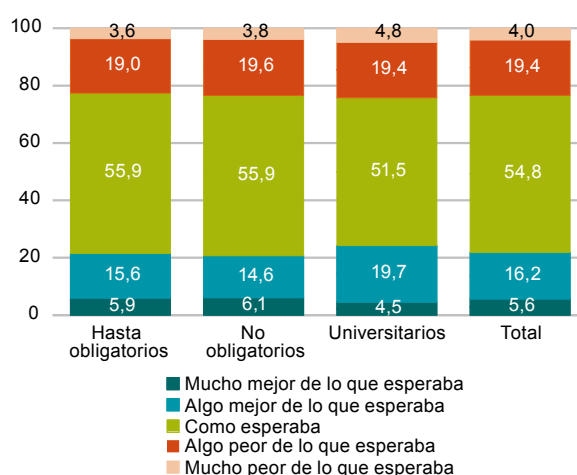


Gráfico 6. Adecuación entre las compensaciones esperadas y las recibidas por nivel de estudios. España. 2011. Porcentaje



Fuente gráficos 5 y 6: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011. Bancaja-Ivie

Los jóvenes sobrecualificados son los que creen en mayor medida que su trabajo no está bien pagado

Cuando el empleo es adecuado a la formación, el 56,4% de los jóvenes consideran su salario razonable

Una vez analizados los ajustes relacionados tanto con la cualificación como con las compensaciones recibidas por los jóvenes, esta página centra sus análisis entre la relación que puede existir entre ambos tipos de desajuste.

Por un lado, el **gráfico 7** muestra el ajuste entre las compensaciones monetarias y el rendimiento según el grado de adecuación de la cualificación del joven a su puesto de trabajo. Los resultados recogen tanto la aproximación subjetiva (panel a) como la objetiva (panel b). Desde la primera perspectiva (panel a), los jóvenes que se consideran sobrecualificados para el empleo que desempeñan son los que creen en mayor medida que no están bien pagados. Más de la mitad de los jóvenes que ocupan un puesto por debajo de su cualificación (56,3%) cree que percibe un salario inferior a su rendimiento y tan solo el 37,5% considera razonable su sueldo dadas las funciones que desempeña. Estos porcentajes se invierten cuando el joven ocupa un puesto adecuado a su formación, pues en este caso el 56,4% opina que la retribución percibida es justa y el 37,9% cree que se encuentra por debajo de lo que tendría que ganar.

Desde la perspectiva objetiva (en la que el desajuste era medido como la diferencia entre la formación del joven y el nivel formativo que el encuestado considera adecuado para el puesto), los jóvenes sobrecualificados también son los que opinan en mayor proporción (46,4%) que perciben un salario por debajo de su esfuerzo, si bien casi la mitad de ellos considera que su retribución monetaria es razonable.

Por otra parte, el **gráfico 8** recoge la percepción de equidad entre las compensaciones totales recibidas y las esperadas en función del ajuste de cualificación. Como ya se observaba en los gráficos 5 y 6, la introducción de compensaciones no monetarias aumenta positivamente la percepción de equidad. Tanto desde una medición subjetiva como objetiva de la sobrecualificación, más de la mitad de los jóvenes sobrecualificados consideran sus expectativas cumplidas y la proporción de jóvenes con expectativas incumplidas se sitúa por debajo del 24%. Además la proporción de jóvenes que se ven positivamente sorprendidos por las compensaciones globales aumenta en los tres tipos de desajustes de cualificación.

Gráfico 7. Adecuación entre las compensaciones monetarias y el esfuerzo según el ajuste formación-empleo. España 2011. Porcentaje

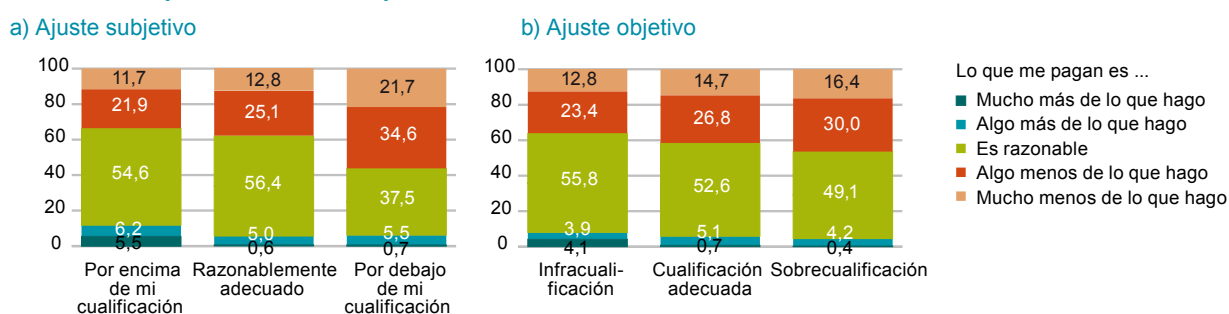
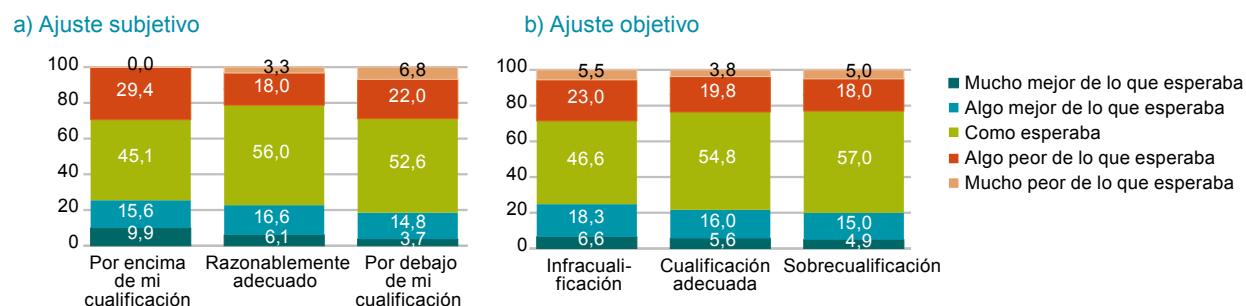


Gráfico 8. Adecuación entre compensaciones esperadas y recibidas según el ajuste formación-empleo. España 2011. Porcentaje



Fuente gráficos 7 y 8: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011. Bancaja-Ivie

La sobrecualificación influye negativamente en todos los aspectos de la satisfacción laboral

Los sobrecualificados son los menos satisfechos con aspectos como las condiciones y oportunidades laborales

La satisfacción laboral es una respuesta afectiva del trabajador ante su entorno y condiciones de trabajo y ante las actividades que realiza. Esta respuesta implica una apreciación de la situación del trabajo en múltiples aspectos y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones del joven. En la medida en que la situación real responda a las expectativas y aspiraciones el nivel de satisfacción será elevado, si no lo hace, esa satisfacción será más baja o dará como resultado insatisfacción. Por ello el nivel de ajuste de la cualificación de los jóvenes y la adecuación con su empleo es un factor importante a la hora de analizar la satisfacción laboral de los jóvenes.

A continuación (**gráfico 9**) se muestran los resultados de cómo el ajuste formación-empleo medido tanto de la perspectiva subjetiva como objetiva afecta a la satisfacción laboral obteniendo diferencias significativas entre los distintos grupos.

Los **aspectos intrínsecos del trabajo** son la variedad de tareas a realizar, las oportunidades de aprender, las habilidades que exige el puesto, la autonomía para realizar el trabajo y la significatividad del mismo. Con el fin de ofrecer una única medida se ha construido un indicador sintético con las valoraciones otorgadas a cada uno de estos aspectos. El gráfico 9 muestra el grado de satisfacción con los aspectos intrínsecos del trabajo en función de la adecuación del joven al puesto que desempeña. Se observa que los jóvenes sobrecualificados son los que presentan una menor satisfacción laboral (3,48 o 3,55 puntos según medición subjetiva u objetiva en una escala de 1 al 5). Por el contrario cuando el joven tiene un puesto acorde a su cualificación la satisfacción con los aspectos intrínsecos superan los 3,7 puntos.

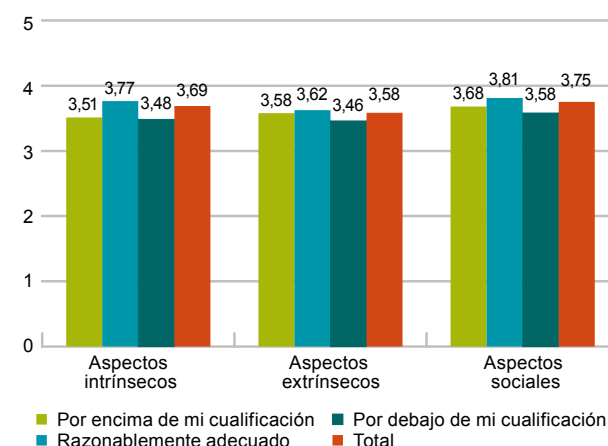
La satisfacción con los **aspectos extrínsecos del trabajo** hace referencia a características contractuales (estabilidad en el trabajo), condiciones del trabajo (horario, ambiente, grado de agobio o presión), a la compensación (salario y cantidad de vacaciones) y a las oportunidades de promoción. También en este caso son los jóvenes sobrecualificados quienes presentan la menor satisfacción, situándose por debajo de los 3,48 puntos frente a los 3,62 puntos (ajuste subjetivo) o 3,63 puntos (ajuste objetivo) de aquellos que ocupan un trabajo ajustado a su cualificación.

Por último, los **aspectos laborales de carácter social** hacen referencia a las relaciones con los compañeros de trabajo y con el jefe inmediato y a las que

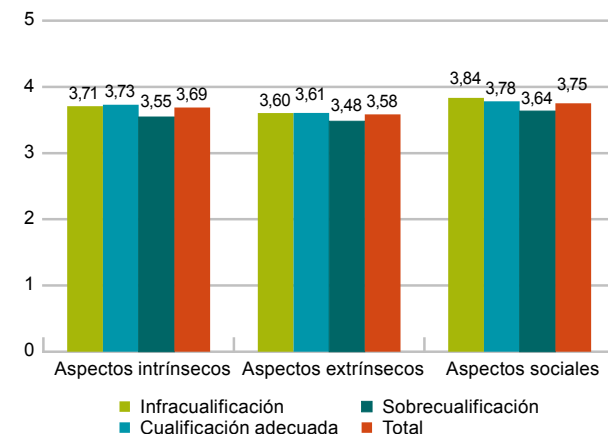
se establecen con usuarios, proveedores y clientes, así como la utilidad social y la consideración o prestigio que reciben quienes lo desempeñan. Si bien las puntuaciones medias en este aspecto son las más elevadas, otra vez son los jóvenes sobrecualificados los más insatisfechos en este aspecto con situándose en puntuaciones medias alrededor de los 3,6 puntos frente a 3,81 (ajuste subjetivo) o 3,78 puntos (ajuste objetivos) de los jóvenes con una buena adecuación formación-empleo.

Gráfico 9. Satisfacción laboral de los jóvenes según su ajuste formación-empleo. España. 2011

a) Ajuste subjetivo



b) Ajuste objetivo



Medida en una escala de 1 a 5 siendo 1 "Muy insatisfecho" y 5 "Muy satisfecho"

Fuente gráfico 9: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011. Bancaja-Ivie

Los jóvenes sobrecualificados se implican menos y tienen una peor estrategia de desarrollo de su carrera

Una buena adecuación entre la formación y el empleo aumenta la implicación y la innovación de contenidos

La forma de actuar en el trabajo es otro elemento importante en la inserción laboral de los jóvenes. Tres aspectos son objeto de análisis en este punto: la implicación en el trabajo, las conductas de innovación de los contenidos en el puesto y las actuaciones para potenciar las oportunidades de «carrera». Estos tres aspectos también pueden verse fuertemente alterados según la formación del joven y su adecuación al puesto de trabajo. El **gráfico 10** recoge en sus tres paneles los niveles de estos comportamientos de los jóvenes según su formación esté o no ajustada a la requerida por su puesto de trabajo.

El *panel a* muestra los resultados sobre la **implicación en el trabajo**. Esta se define como la identificación psicológica de las personas con el trabajo en general y, de forma más específica, con el trabajo concreto que realizan. El nivel promedio de los jóvenes españoles en este aspecto es bastante elevado (3,93 en una escala de 1 a 5). Sin embargo estos niveles caen hasta el 3,84-3,88 cuando el joven ocupa un puesto por debajo de su cualificación. Por el contrario cuando el joven desempeña funciones adecuadas a su formación la implicación supera los 3,95 puntos.

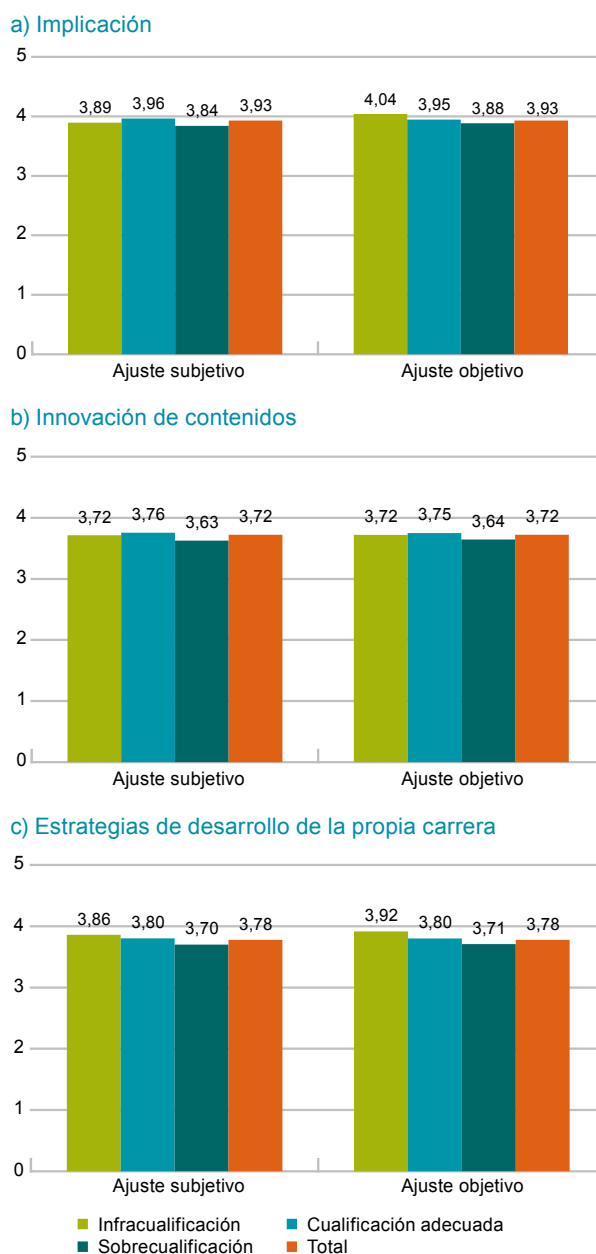
La **innovación de contenidos en el puesto de trabajo** (*panel b*) analiza las acciones por parte del trabajador para mejorar el puesto, hacerlo más valioso y adaptarlo, al menos en parte, a sus intereses y competencias. Los resultados de esta conducta repiten el esquema obtenido en el panel a. Otra vez son los jóvenes sobrecualificados los que presentan la menor capacidad para innovar, situándose en niveles inferiores a los 3,65 puntos frente a los 3,72 puntos del promedio de los jóvenes españoles o los 3,76 de los jóvenes ajustados.

Por último, el *panel c* analiza las **estrategias de desarrollo de la carrera profesional**. Estas conductas hacen referencia a la mejora de las competencias para optimizar sus oportunidades, anticipándolas, identificándolas y mejorando su aprovechamiento. Del mismo modo que sucede en las conductas anteriores, los jóvenes sobrecualificados apenas superan los 3,72 puntos de media frente a los 3,78 puntos del total de jóvenes o los 3,80 puntos de los jóvenes ajustados.

En resumen, los tres indicadores considerados muestran niveles elevados para el total de los

jóvenes, aumentando cuando los jóvenes tienen un trabajo adecuado a su formación. Sin embargo la sobrecualificación conlleva una menor implicación, innovación y estrategia de desarrollo de la carrera del joven.

Gráfico 10. Conductas en el trabajo según el ajuste formación-empleo. España. 2011



Fuente gráfico 10: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011. Bancaja-Ivie