

LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS UNIVERSITARIOS Y EL FENÓMENO DE LA SOBRECUALIFICACIÓN EN ESPAÑA

José GARCÍA MONTALVO

Universitat Pompeu Fabra

Resumen

Las comparaciones internacionales muestran que los trabajadores españoles, y en particular los que tienen estudios universitarios, presentan unos niveles de sobrecualificación superiores a los de la mayoría de los países desarrollados. En este artículo, se analizan los aspectos básicos de la inserción laboral de los universitarios en España y se comparan diferentes teorías que pueden explicar el fenómeno de la sobrecualificación. La última parte del trabajo presenta un modelo econométrico de los determinantes del desajuste entre formación y requerimientos del puesto de trabajo. La probabilidad de sobrecualificación aumenta con el nivel de estudios y con el tamaño de la población. También tienen un efecto positivo en la sobrecualificación el trabajar en el sector comercial, frente a otros servicios. Tener un trabajo temporal o una relación laboral sin contrato aumenta la probabilidad de sobrecualificación frente a un contrato indefinido. Por último, una percepción positiva del mercado laboral o trabajar en el sector educativo o sanitario reduce la probabilidad de sobrecualificación.

Palabras clave: desajuste formación-empleo, inserción laboral, capital humano, señalización.

Abstract

International comparisons show that Spanish workers and, in particular, those with a university degree have higher levels of overqualification than most of the developed countries. In this article we examine the basic aspects of the vocational integration of graduates in Spain and we compare different theories that may explain the phenomenon of overqualification. The last part of the study presents an econometric model of the factors determining the mismatch between training and job requirements. The probability of overqualification increases with the level of education and the size of the population. Working in the commercial sector as opposed to other services also has a positive impact on overqualification. Having a temporary job or a non-contractual employment relationship increases the probability of overqualification compared with holding a contract with no fixed term. Lastly, a positive perception of the job market or working in the education or health sectors reduces the probability of overqualification.

Key words: training-employment mismatch, vocational integration, human capital, signposting.

JEL classification: J21, J24.

I. INTRODUCCIÓN

El aumento del nivel educativo de los trabajadores españoles durante los últimos treinta años ha sido espectacular. El incremento de los universitarios entre la población activa es especialmente importante. Sin embargo, el cambio en el modelo productivo y los requerimientos de formación de los puestos de trabajo no parecen haber avanzado al mismo ritmo. Por este motivo, el tema de la sobrecualificación de los recursos humanos en España ha sido un aspecto recurrente del análisis de los efectos de la educación. Es verdad que España no está sola en este proceso. Baste recordar que la gran expansión de graduados universitarios en Estados Unidos estuvo acompañada por un significativo aumento de los niveles de sobrecualificación de los titulados (Berg, 1970; Freeman, 1976).

La cuestión de la inserción laboral de los universitarios es intrínsecamente compleja. En este artículo es imposible tratar con la extensión necesaria todos sus aspectos. Para una descripción completa del proceso de inserción, se puede consultar García Mon-

talvo (2001, 2005). El objetivo del presente artículo es repasar brevemente las características principales del proceso de inserción laboral de los jóvenes universitarios, con especial referencia al fenómeno de la sobrecualificación a todos los niveles (tanto entre los titulados universitarios como entre los graduados de los niveles inferiores).

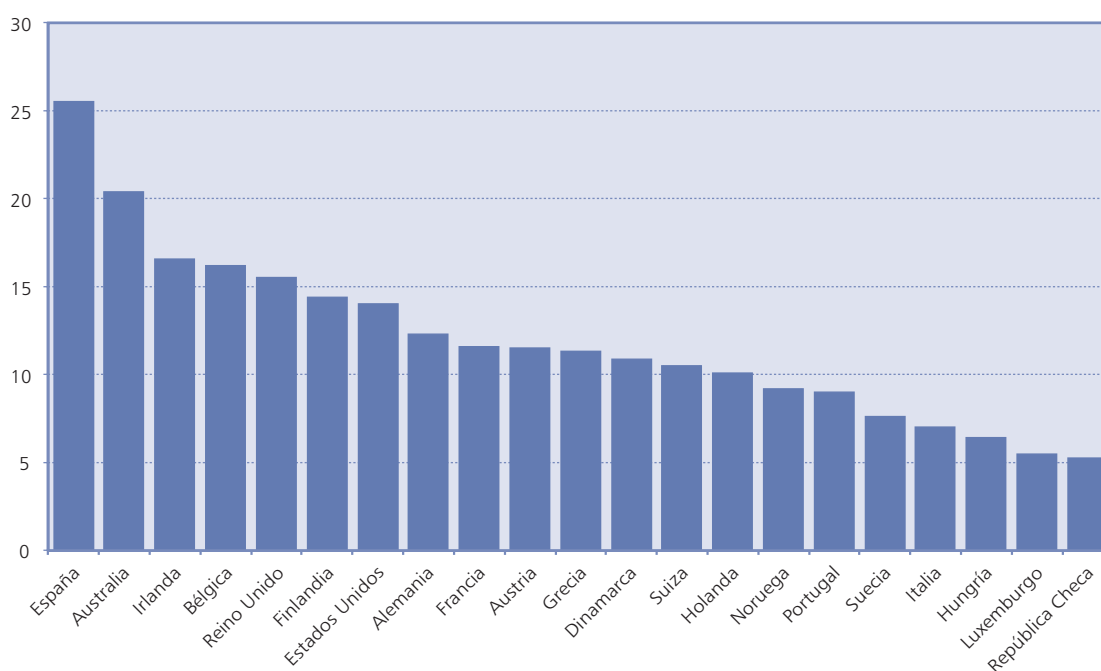
El último informe de la OCDE (OECD, 2008) sobre la economía española destaca los bajos niveles de migración interna en España (uno de los más bajos de todos los países de la OCDE), que sustentan una enorme dispersión del desempleo entre diferentes comunidades autónomas. El informe recomienda aumentar la movilidad geográfica y sectorial de los trabajadores para mejorar los rendimientos de la educación, permitir un ajuste más adecuado entre la formación de los trabajadores y la adecuada a los puestos de trabajo, y suavizar la transición de los jóvenes hacia su primer puesto de trabajo. Uno de los elementos que lastran con mayor intensidad la búsqueda de un puesto ajustado al nivel educativo de los jóvenes es el escaso parque de viviendas en alquiler en España y la tradicional propensión hacia la vivienda en propiedad.

Por tanto, la escasa movilidad geográfica de los trabajadores provoca no sólo tasas de desempleo muy diferentes entre regiones, sino también complicaciones para encontrar un trabajo que requiera el nivel educativo adquirido. ¿Qué punto alcanza la sobrecualificación en España? El informe de la OCDE sobre migraciones (OECD, 2007) muestra que España tiene el nivel de sobrecualificación más alto de los países considerados. El gráfico 1 muestra que España es, con diferencia, el país con mayor nivel de sobrecualificación de los considerados en el informe de la OCDE. El último informe de la OCDE cuantifica también la sobrecualificación de los graduados universitarios españoles en el 22 por 100, mientras que la media de la OCDE se sitúa en el 13,2 por 100.

Es importante que los organismos internacionales empiecen a realizar rutinariamente este tipo de ejercicios, pues la oferta de cualificaciones sólo se traslada de manera efectiva a mejoras de productividad si su utilización es adecuada. Decir que un país tiene una elevada proporción de graduados universitarios en su población activa tiene poca relevancia si la ma-

yoría de ellos están sobrecualificados. Sin embargo, la estimación de los niveles de sobrecualificación es un ejercicio complejo que organismos internacionales como la OCDE tienen dificultades para realizar por la heterogeneidad efectiva de los sistemas educativos y las clasificaciones laborales de los países integrantes. La OCDE utiliza un procedimiento basado en comparar el nivel educativo presumiblemente necesario para tener una determinada ocupación (basada en el código ISCO) con los niveles efectivamente conseguidos por los trabajadores (ISCED) (1). La OCDE separa en tres grupos las nueve categorías del ISCO-88 a un dígito: alta cualificación (categorías 1 a 3), media (categorías 4 a 8) y baja (categoría 9). Por su parte, divide la educación en tres grupos: baja cualificación (hasta secundaria obligatoria), media (secundaria no obligatoria y postsecundaria no terciaria) y alta (universitarios). Las dificultades de comparación entre países fuerzan a usar niveles de agregación bastante elevados. Sin embargo, las diferencias en los estándares de comparación de la correspondencia entre las cualificaciones necesarias y el nivel educativo hacen estos ejercicios difíciles de interpretar. Por estos motivos, es

GRÁFICO 1
PORCENTAJE DE SOBRECUALIFICACIÓN (2003-2004)



Fuente: OECD (2007).

conveniente utilizar estadísticas más detalladas para confirmar los resultados obtenidos con medidas más imperfectas de sobrecualificación. Éste es el objetivo del apartado III, de este artículo.

II. LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS UNIVERSITARIOS

El proceso de inserción laboral de los universitarios es largo y complejo. Por este motivo, es necesario acudir a encuestas especializadas, referidas a graduados universitarios tras varios años de haber finalizado sus estudios, en lugar de utilizar las estadísticas laborales habituales (2). El INE ha realizado dos encuestas para analizar la cuestión de la inserción laboral de los jóvenes. La primera, el «Módulo de transición de la educación al mercado laboral», fue incluida como un módulo ad hoc en el cuestionario de la EPA del segundo trimestre de 2000. La segunda, más reciente, es la *Encuesta de transición educativo formativa e inserción laboral* (ETEFIL-2005), que se encuadra dentro del seguimiento de los objetivos de la UE sobre educación y formación para 2010. No obstante, esta encuesta no considera la inserción laboral de los universitarios.

Específicamente, respecto a la inserción laboral de los universitarios, en España existe información dispersa que proporcionan los servicios de inserción laboral de diversas universidades. Las fuentes de información disponibles a nivel superior a una universidad concreta aparecen en el cuadro n.º 1.

Las dos primeras columnas se refieren al proyecto CHEERS (*Career after Higher Education: an European Research*). En 1997, un consorcio formado por nueve universidades y tres institutos de investigación europeos y una universidad japonesa obtuvo de la Unión Europea financiación en el programa

TSER para un proyecto de investigación (*Higher education and graduate employment in Europe*) sobre el trabajo de los universitarios y su inserción laboral. La población objeto de estudio fueron los universitarios que finalizaron sus estudios durante el curso 1994 y 1995. El trabajo de campo se desarrolló durante 1999. Como resultado se obtuvieron casi 40.000 encuestas de graduados de enseñanza superior de doce países (Alemania, Francia, Italia, España, Austria, Reino Unido, Noruega, Finlandia, Suecia, Holanda, República Checa y Japón).

La tercera, cuarta y quinta columnas del cuadro número 1 se corresponden con las tres encuestas de la AQUICAT (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya) sobre los graduados catalanes. La primera se realizó en 2001 entre los graduados universitarios que finalizaron sus estudios en el curso 1997/98 (con excepción de los titulados en Medicina). Su tamaño muestral fue de 9.765. Tanto el instrumento como el método de muestreo (envío de cuestionarios por correo con recordatorio telefónico y posterior realización de encuestas telefónicas) son similares a los utilizados por el equipo del proyecto CHEERS en España, con lo que hay una cierta homogeneidad entre los datos de ambos estudios. La segunda edición de esta encuesta se realizó durante el año 2005 con referencia a la población de graduados del curso 2000/01. La tercera edición, publicada recientemente, se refiere a los graduados de curso 2003/04 y contiene información sobre 12.258 graduados.

Las últimas dos columnas del cuadro n.º 1 se refieren a encuestas realizadas por la ANECA. García-Montalvo (2005) presenta los resultados de la primera de dichas encuestas. El trabajo contiene una panorámica de la situación laboral de los jóvenes universitarios a partir de la perspectiva de tres grupos de informantes privilegiados: los graduados, los

CUADRO N.º 1

FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE LA INSERCIÓN DE LOS UNIVERSITARIOS

	CHEERS	CHEERS España	AQUICAT I	AQUICAT II	AQUICAT III	ANECA	ANECA REFLEX
Año de realización	1998/99	1998/99	2000/01	2004/05	2007/08	2003/04	2006/07
Población de graduados del curso	1994/95	1994/95	1997/98	2000/01	2003/04	2000/01	1999/00
Tamaño muestral.....	39.235	7.257	9.765	11.465	12.258	7.286	5.474
Captación de información	Correo	Correo y CATI	Correo y CATI	CATI	CATI	Internet	Correo, Internet y CATI

Fuente: Elaboración propia.

estudiantes y los responsables de recursos humanos de las empresas. Aunque los cuestionarios fueron diferentes para cada grupo (3), existía un cierto juego de reflejos en tres espejos. Muchas preguntas permitían contrastar las percepciones de unos colectivos con las de otros (tanto sobre el mundo laboral como sobre la propia universidad). La primera encuesta ANECA de graduados universitarios fue realizada a las titulaciones de las universidades que solicitaron participar en la Evaluación Institucional. La segunda encuesta (ANECA, 2007) utilizó también un instrumento similar al cuestionario CHEERS original. La muestra española incluye 5.474 graduados. Esta muestra forma parte de un proyecto europeo denominado REFLEX, que ha recopilado 37.641 encuestas en trece países.

Es imposible comentar todos los resultados sobre las características de la inserción laboral de los universitarios proporcionados por estas encuestas en unas pocas páginas (4), pero es posible realizar una síntesis recogiendo los aspectos más destacados. El hecho de que haya una enorme coincidencia en las tendencias entre todas las encuestas facilita su análisis conjunto. Para simplificar las referencias a las diferentes encuestas simplificaremos sus nombres en varios acrónimos. Por orden de aparición en el cuadro n.º 1 las denominaremos CHEERS, AQUICAT-I, AQUICAT-II, AQUICAT-III, ANECA-I y REFLEX.

En primer lugar, es destacable la gran cantidad de graduados universitarios españoles que todavía viven en casa de sus padres después de tres o cinco años de finalizar sus estudios universitarios. Según ANECA-I, el 52,2 por 100 de los graduados universitarios entrevistados sigue viviendo en casa de sus padres después de tres años de finalizados sus estudios, a pesar de su elevado nivel de ocupación y de su edad media (28 años). Los datos de REFLEX muestran que cinco años tras finalizar los estudios todavía hay casi un 40 por 100 de graduados viviendo con sus padres, un porcentaje similar al de Italia, pero muy superior al del resto de países considerados que participan en el proyecto REFLEX: Noruega, Finlandia, Alemania, Holanda, Estonia, Austria, Francia, Bélgica, Reino Unido, República Checa y Suiza (ANECA, 2007). Esta primera observación hay que modularla por la menor edad de los graduados españoles: en REFLEX, recordando que la encuesta se realiza cinco años después de finalizados los estudios, no llega a 31 años. El caso italiano es diferente, pues los graduados encuestados en ese país tienen casi 33 años de media. Sin duda, la explicación de estas diferencias entre países se encuentra en la extensión diferencial de los estudios universitarios

y en la participación de adultos en la enseñanza universitaria. Por titulaciones, según REFLEX, los graduados españoles que siguen viviendo en casa de sus padres en mayor proporción son los de Ciencias de la Salud de ciclo corto, Educación ciclo corto y Ciencias Económicas y Empresariales de ciclo largo.

Otra característica importante del proceso de transición desde la universidad hacia el mercado laboral son los primeros contactos incluso cuando se cursaban los últimos cursos. La encuesta REFLEX indica que aproximadamente el 18 por 100 de los graduados españoles encuestados habían trabajado y estudiado durante los dos últimos años de carrera. El porcentaje es muy similar al obtenido en la encuesta ANECA-I (20,1 por 100). Este porcentaje sitúa a España en una posición medio-baja respecto al resto de los países de la muestra. Por ejemplo, en Austria cerca del 35 por 100 de los graduados trabajaban en los dos últimos años de carrera.

La encuesta ANECA-I muestra que los procedimientos formales de búsqueda de empleo (respuesta a anuncios de trabajo, contacto con empresarios o las agencias públicas de empleo) son los más utilizados por los graduados universitarios para buscar empleo. No obstante, el procedimiento más efectivo sigue siendo la intervención de amigos y familiares. En ANECA-I este porcentaje alcanza el 25,2 por 100. En el caso de las encuestas AQUICAT I y II, el porcentaje llega al 34 por 100. Todas las encuestas muestran un papel cada vez más importante de los servicios de inserción laboral de las universidades como medio de conseguir un empleo.

Las características relacionadas con la tasa de desempleo de los graduados, el tiempo hasta encontrar su primer empleo, etc., son muy dependientes del momento de realización de la encuesta (ciclo económico) y de la titulación. ANECA-I muestra que los graduados universitarios tardan una media de 6,2 meses en encontrar su primer empleo una vez finalizados los estudios universitarios. La mediana, sin embargo, es de tan sólo tres meses. Las encuestas AQUICAT-I y II señalan que en torno al 40 por 100 de los graduados catalanes tenía un empleo antes de finalizar sus estudios, y otro 35 por 100 lo conseguía antes del tercer mes tras haber finalizado sus estudios.

ANECA-I muestra con claridad que los primeros contactos con el mundo laboral suelen implicar una relación contractual de carácter temporal o por obra y servicio. Sólo el 16,1 por 100 de los primeros empleos son indefinidos. La situación contractual me-

jora significativamente con el tiempo. Después de tres años, los graduados alcanzan un nivel muy superior de estabilidad en el empleo: según los datos de ANECA-I, en el último empleo los contratos indefinidos suponen el 45,1 por 100 del total de contratos de los graduados de la muestra. En el caso de las encuestas AUCAT, esta proporción alcanza el 55 por 100 de media de las tres oleadas de la encuesta catalana.

Así como mejora el tipo de contrato, también lo hacen los salarios, y el ajuste entre la formación y el empleo mejora desde el primer empleo hasta el empleo actual. El desplazamiento de la distribución salarial hacia niveles más elevados es particularmente intenso en los primeros años. En el primer empleo, los datos de ANECA-I muestran que el 37,5 por 100 de los graduados tienen un salario entre 600 y 1.000 euros mensuales. Sólo un 4,5 por 100 supera los 1.500 euros. Sin embargo, en el empleo corriente en el momento de la encuesta ANECA-I, el 45,5 por 100 de los salarios se encuentran entre 1.000 y 1.500 euros, y un 22,5 por 100 supera los 1.500 euros. La encuesta REFLEX indica que el salario medio, en paridad del poder de compra, de los graduados universitarios españoles cinco años después de finalizar sus estudios es de 1.414 euros. De los países que participan en REFLEX es el menor salario ajustado por poder de compra, con la excepción de la República Checa. La encuesta AUCAT-III señala que el 70 por 100 de los graduados trabajando a tiempo completo tienen un salario mensual bruto superior a los 1.500 euros. Una posible explicación de este elevado valor es que el nivel de renta per cápita y salarios en Cataluña es superior a la media española.

El próximo apartado presenta un análisis específico de los factores explicativos de la sobrecualificación. De todas maneras, parece aconsejable introducir unos primeros apuntes aquí referidos únicamente a los graduados universitarios. El apartado siguiente incluye en el análisis a todos los niveles educativos.

La mayoría de las encuestas comentadas en el cuadro n.º 1 incluyen preguntas sobre el ajuste entre el nivel de cualificación del graduado universitario y el correspondiente al requerido por el puesto de trabajo que ocupa. La comparación es compleja en algunos casos, ya que la pregunta no tiene exactamente la misma formulación. Además, en la mayoría de las encuestas las preguntas sobre el desajuste se refieren únicamente al último empleo y, por tanto, no se puede realizar un análisis de la evolución temporal de este indicador. García-Montalvo (2007) compara la encuesta CHEERS y las encuestas AUCAT-I y II homogeneizando la información de ambas. En este trabajo utilizaremos los datos de la ANECA-I, que permiten un análisis dinámico de la evolución del ajuste entre cualificación adquirida y requerida por el puesto de trabajo. El cuadro n.º 2 analiza la evolución del ajuste subjetivo (5) por ramas de estudios, en el empleo durante los estudios, el primer empleo después de finalizar los estudios y el empleo corriente (transcurridos tres años después de la finalización de los estudios). Incluso en el último empleo el nivel de sobrecualificación general es del 27,6 por 100. Los datos muestran una mejora del ajuste en forma de reducción de la sobrecualificación y de incremento de la adecuación. En algunos casos, como en la rama de humanidades,

CUADRO N.º 2

EVOLUCIÓN DEL GRADO DE SOBRECUALIFICACIÓN E HISTORIAL LABORAL

	TOTAL	RAMA DE ESTUDIO				
		Humanidades	Experimentales	Ciencias de la salud	Sociales	Técnicas
<i>Anterior/simultáneo a los estudios</i>						
Infracualificado.....	6,27	4,29	9,36	3,24	5,64	8,92
Adecuadamente cualificado.....	46,99	40,00	38,75	34,99	44,75	60,36
Sobrecualificado.....	46,74	55,71	51,89	61,77	49,61	30,72
<i>Primer empleo tras graduarse</i>						
Infracualificado.....	4,86	3,21	5,18	7,67	3,33	7,72
Adecuadamente cualificado.....	55,81	40,56	55,49	81,73	49,14	64,68
Sobrecualificado.....	39,33	56,22	39,33	10,60	47,52	27,60
<i>Último empleo</i>						
Infracualificado.....	4,39	4,39	5,09	6,77	3,19	5,75
Adecuadamente cualificado.....	67,94	49,62	70,76	83,22	62,27	79,27
Sobrecualificado.....	27,67	45,99	24,15	10,01	34,54	14,98

Fuente: García Montalvo (2005).

la mejora es muy limitada, y en el último empleo la sobrecualificación todavía afecta al 46 por 100 de los graduados. En todo caso, la mejora observada en el ajuste entre la cualificación poseída y la requerida por el puesto de trabajo puede ser debida a tres causas: en primer lugar, la entrada en el mundo laboral puede producirse en un empleo poco cualificado (pasarela de entrada), pero, a partir de entonces, la promoción interna disminuye el desajuste entre las competencias y los conocimientos de los universitarios y los requeridos por el puesto de trabajo. Una segunda explicación, menos positiva, es el ajuste de las expectativas de los graduados universitarios: ante una situación de disonancia, el graduado ajusta sus expectativas a la realidad de su puesto de trabajo y acaba percibiendo que el ajuste es mejor, aunque realmente no haya cambiado la situación. Por último, la depreciación de los conocimientos adquiridos también podría producir una reducción del desajuste a medida que aumenta el tiempo en el mercado laboral. En el apartado siguiente analizaremos detalladamente este fenómeno.

Las características de la transición laboral son importantes para la satisfacción laboral de los graduados y su evaluación de la experiencia universitaria. En ANECA-I, el 70,7 por 100 de los titulados se muestra bastante satisfecho o muy satisfecho con su trabajo actual, aunque sólo un 47,7 por 100 de los entrevistados está bastante o muy satisfecho con su salario. Los estudios universitarios son muy positivamente valorados por su utilidad para desarrollar la personalidad y mejorar las perspectivas profesionales. La valoración es menor en lo relativo a su utilidad para encontrar un trabajo satisfactorio.

Una forma interesante de evaluar la satisfacción de los graduados con la educación recibida consiste en preguntar a los graduados si volverían a cursar estudios universitarios o la carrera específica que eligieron. En ANECA-I una proporción muy elevada

de entrevistados (en torno al 72 por 100) volvería a hacer la misma carrera en la misma universidad (cuadro n.º 3). No obstante, un 17,7 por 100 de los graduados de la muestra indica que, si tuviera que tomar otra vez la decisión de cursar estudios universitarios no lo haría con bastante o mucha probabilidad. Sólo un 50 por 100 de los encuestados por el proyecto REFLEX señala que realizaría la misma carrera en la misma universidad. Además un 10 por 100 no volvería a cursar estudios universitarios si tuviera la oportunidad de volver hacia atrás. Este porcentaje es muy superior al del resto de países de REFLEX, y es muy similar al encontrado en CHEERS (8,7 por 100 de los graduados entrevistados no seguiría estudios universitarios de nuevo). También en el caso de CHEERS los graduados españoles muestran un descontento muy superior al que se encuentra en el resto de los países. Estos valores también son muy similares a los obtenidos en ANECA-I, donde el 9,7 por 100 de los entrevistados dice que, con mucha probabilidad, no volvería a cursar estudios universitarios.

En todas las encuestas se pone de manifiesto que la situación laboral de las graduadas es, en media, peor que la de los graduados. Incluso en los tres primeros años tras la finalización de los estudios se observa que la situación laboral de las graduadas es significativamente peor que la de los graduados: tienen salarios más bajos, que crecen con más lentitud, con menor proporción de contratos laborales de tipo indefinido y puestos de trabajo menos adecuados a su cualificación.

Los graduados más satisfechos y con mejores empleos son los de universidades privadas, y de las ramas de ciencias de la salud y técnica. Los que sistemáticamente aparecen con peores condiciones laborales son los graduados en Humanidades: están en mayor proporción en casa de sus padres, tienen menor proporción de salarios indefinidos y mayor

CUADRO N.º 3

PROBABILIDAD DE QUE ESCOGIERA... (EN PORCENTAJE)

	<i>Ninguna</i>	<i>Poca</i>	<i>Entre poca y bastante</i>	<i>Bastante</i>	<i>Mucha</i>	<i>Total</i>
... la misma carrera	9,13	14,80	4,90	29,74	41,42	100
... otra Universidad	52,89	20,55	4,61	12,83	9,13	100
... una carrera de ciclo largo.....	16,09	12,61	4,54	29,16	37,59	100
... una carrera de ciclo corto	27,09	24,98	7,09	22,88	17,96	100
... no siguiera estudios superiores	63,30	15,22	3,79	7,95	9,73	100

Fuente: García Montalvo (2005).

proporción de desempleo, salarios más bajos y sobrecualificación más alta y persistente.

Por titulaciones (García Montalvo, 2001), y teniendo en cuenta todas las características del trabajo (tasa de desempleo, actividad, tipo de contrato, horas de trabajo, salario y ocupación), los graduados en Biología, Geografía e Historia y Trabajo Social son los que tienen una transición hacia el mercado laboral más problemática, seguidos por psicólogos, sociólogos, pedagogos y maestros. Estas titulaciones se corresponden con las de mayor tasa de desempleo, menor tasa de actividad, mayor proporción de contratos temporales y a tiempo parcial, menores salarios y ocupaciones menos cualificadas. En la situación opuesta se encuentran los graduados de la rama técnica, en particular los ingenieros industriales, los arquitectos y los ingenieros de caminos, seguidos por los ingenieros agrónomos, los arquitectos técnicos y los informáticos.

III. EL FENÓMENO DE LA SOBRECUALIFICACIÓN

El tema de la sobrecualificación ha sido muy tratado por la literatura educativa desde los años setenta (6). Existen tres teorías fundamentales para explicar la relación entre el nivel de educación del trabajador y el requerido por un puesto de trabajo. La teoría del capital humano señala que cuanto mayor es el nivel educativo de un trabajador mayor es su productividad y, consecuentemente, su salario. De esta forma, cualquier aumento del nivel educativo se transformaría en un aumento de la productividad. Sin embargo, un aumento de la oferta de trabajadores más cualificados provocará una disminución de sus salarios relativos si las técnicas de producción son flexibles. Los trabajadores, por su parte, decidirán invertir en educación en función de sus expectativas de rentabilidad de dicha inversión. En el largo plazo, las cualificaciones de los trabajadores se utilizarán plenamente, aunque en el corto plazo se puede producir un desajuste temporal entre la oferta y la demanda de trabajadores muy cualificados.

La educación también puede ser utilizada con el objetivo de proporcionar una señal sobre la productividad del trabajador. Según esta teoría, la educación por sí no aumenta la productividad. La educación se utiliza como una señal para distinguirse de otros trabajadores ante un empleador que no puede observar la productividad de los trabajadores directamente. De esta forma, el empleador contratará primero a aquellos individuos que han conseguido mayores niveles educativos en la confianza de

que su productividad y motivación serán mayores, dado que han sido capaces de superar los obstáculos que les separaban de la obtención del título. Según la versión más estricta de esta teoría, la sobrecualificación sería un fenómeno permanente. Los individuos aumentarán su nivel educativo para mejorar su probabilidad de encontrar un empleo, y los empleadores los contratarán con independencia de los requerimientos del puesto de trabajo. Una versión más débil de la teoría de la señalización, conectada con la teoría de los mercados internos, indicaría que la entrada de los titulados en el mercado de trabajo se produciría en puestos de bajo nivel, pero que, con el paso del tiempo y el conocimiento directo de su productividad por parte del empresario, su puesto de trabajo se iría ajustando a su cualificación mediante promociones internas.

Algunos autores citan otra posible explicación de la sobrecualificación, basada en el modelo de Thunrow, según el cual existen dos colas: una de puestos de trabajo y otra de trabajadores. Cada puesto tiene sus propias características en términos de requerimientos, salarios, etc. Los individuos compiten por los puestos de trabajo y su posición en la cola está determinada por su nivel educativo y, posiblemente, por su experiencia. De esta forma, la sobrecualificación puede ser también un fenómeno permanente, pues existe una tendencia a aumentar el nivel educativo de los individuos de la cola frente a los requerimientos de los puestos de trabajo si la estructura de éstos se mantiene estable. Esta explicación tiene menor soporte empírico que las otras dos teorías.

Las dos primeras versiones, tanto la teoría del capital humano como la teoría del credencialismo, sugieren que los salarios están positivamente relacionados con los años de educación (Krock y Sjoblom, 1994). Sin embargo, en el primer caso se supone que la rentabilidad marginal de un año adicional de educación coincide con su coste marginal. Por el contrario, en el caso de la teoría del credencialismo el resultado de mercado es ineficiente, y la rentabilidad privada es distinta a la rentabilidad social (Acemoglu y Angrist, 2000). La interpretación habitual es que la rentabilidad social será menor que la privada, y se producirá una ineficiencia junto con un despilfarro de recursos: los jóvenes, conscientes de que sin un título no serán reconocidos como trabajadores productivos por los empresarios, invertirán en exceso en educación, y las empresas demandarán cada vez mayores niveles educativos incluso para realizar tareas que no los requieren. Las consecuencias de este exceso de educación para la política económica son claras. A diferencia del caso de

la teoría del capital humano, en la cual la inversión en educación es siempre productiva y aconsejable desde el punto de vista de política económica, el credencialismo extremo convierte al sistema educativo en un mero sistema de selección.

En el caso del credencialismo, lo importante es analizar si el exceso de cualificación se mantiene con el tiempo o es una situación transitoria (Sicherman, 1991). Según la idea de los mercados internos, aunque un trabajador haya sido contratado a partir de sus credenciales educativas, la mayor parte de las promociones, y por tanto de los aumentos de salarios, se producen por promociones internas. En este tipo de promoción (Sicherman y Galor, 1990) se da una diferencia muy importante respecto a la situación de contratación inicial: el hecho de haber trabajado en la empresa reduce la información asimétrica entre trabajador y empresario sobre la capacidad del primero. Durante el tiempo que el joven haya trabajado en la empresa, el empresario ha tenido tiempo de observar su capacidad, por lo que la promoción se basará más en su productividad que en el título que tenga. De esta forma, la teoría credencialista permite, en su versión dinámica, entender la relación creciente entre el nivel educativo, la experiencia y los salarios. Esto implica que cuando se produce la incorporación inicial a la empresa se firma un contrato no sólo con referencia a un puesto de trabajo, sino también a una trayectoria profesional.

Las consecuencias de la sobrecualificación son múltiples. Desde el punto de vista de política educativa, una situación permanente de sobrecualificación supone subsidiar, reduciendo el coste privado, una actividad que no proporciona a la sociedad el rendimiento esperado y que se convierte, simplemente, en un procedimiento caro de subvención de los procesos de selección de personal de las empresas. De esta forma, una parte de los recursos destinados a la educación podrían dedicarse a actividades con mayor rentabilidad social.

Desde el punto de vista de los trabajadores, la sobrecualificación genera una enorme insatisfacción laboral, que puede tener efectos tanto sobre su comportamiento en el trabajo (absentismo, elevado *turnover*) como en su salud (menor autoestima, mala salud psicológica, problemas con las drogas, etc.). Esta situación derivaría en una menor productividad respecto a los trabajadores que tienen puestos de trabajo ajustados a sus cualificaciones, lo que supondría también un problema para las empresas. Budría y Moro-Egido (2008) muestran que el fuerte

aumento de la sobrecualificación en España deriva en un aumento significativo de la dispersión de los salarios dentro del grupo de los universitarios.

La medición empírica de la sobrecualificación es una tarea compleja. Existen básicamente dos formas de hacerlo: las llamadas medidas subjetivas y las objetivas.

a) Las medidas subjetivas están basadas en la propia percepción del encuestado sobre la adecuación entre su nivel de formación y las tareas que realiza en su puesto de trabajo.

b) Las medidas objetivas tienen varias versiones. Una posibilidad consiste en analizar las tareas que realiza el trabajador en su puesto y, utilizando un diccionario ocupacional, determinar si son ajustadas o no a su nivel educativo. Otra forma de realizar una evaluación objetiva de la relación entre cualificación y requerimientos del puesto de trabajo consiste en calcular, para cada ocupación, cuál es el nivel educativo medio de los trabajadores y considerar como sobrecualificados aquellos que se sitúan significativamente por encima de la media. Ésta es la propuesta contenida en Verdugo y Verdugo (1989) y García-Montalvo (1995). Se trata de comparar, a nivel de ocupaciones a un dígito, el nivel de formación del joven y el tipo de ocupación.

1. Información estadística

El análisis sobre el desajuste entre educación y cualificación requerida por el puesto de trabajo se realiza para todos los niveles educativos, y por tanto es preciso utilizar una fuente de información que contenga detalles sobre el proceso de inserción laboral de todos los grupos educativos. Existen varias bases de datos que pueden utilizarse para este tipo de análisis. La primera es el «Módulo de transición de la educación al mercado laboral» incluido en el cuestionario general de la EPA en el segundo trimestre de 2000. Estos datos ya están bastante desfasados y, además, se trata de un corte transversal que no permite analizar aspectos dinámicos relacionados con la evolución de la sobrecualificación en el tiempo. Una segunda opción es la *Encuesta de transición educativo formativa e inserción laboral* (ETEFIL-2005). En este caso, no existe información sobre graduados universitarios.

El *Observatorio de inserción laboral de los jóvenes*, elaborado por el IVIE con la financiación de Bancaja, contiene cuatro oleadas de encuestas (1996-

1999-2002-2005) sobre la inserción laboral de los jóvenes de todos los niveles educativos, incluyendo todos sus empleos (7). La mayor actualidad de los datos y la posibilidad de estudiar efectos dinámicos recomiendan el uso de esta fuente estadística para el análisis de la sobrecualificación.

El cuestionario del *Observatorio de inserción laboral de los jóvenes* permite calcular dos tipos de indicadores del ajuste entre nivel formativo y puesto de trabajo. En el siguiente epígrafe se presenta un análisis detallado del indicador subjetivo basado en la percepción del joven sobre el ajuste, o desajuste, entre su nivel de formación y las tareas que realiza en su trabajo. El epígrafe III.3 incluye un análisis del desajuste en su versión objetiva.

2. El desajuste subjetivo

El cuadro n.º 4 contiene la evolución del indicador de desajuste subjetivo en las diferentes oleadas del *Observatorio*. La primera columna de cada año presenta el desajuste en el primer empleo de los jóvenes encuestados, y la segunda, el desajuste en el último empleo, que en el caso de algunos jóvenes podría ser el primero. La lenta progresión del nivel de sobrecualificación en el primer empleo entre 1996 y 2002 se ha transformado en un salto importante en 2005. Si en el *Observatorio* de 2002 la sobrecualificación en el

primer empleo era del 35,8 por 100, en el último, dicho nivel ha aumentado hasta el 42,3 por 100.

Puede haber varios factores que expliquen este sustancial incremento en dicha proporción. Existen multitud de factores que pueden explicar la razón por la que un joven está realizando un trabajo poco adecuado a su nivel de formación. En primer lugar, si los jóvenes deciden, en mayor proporción que en el pasado, trabajar mientras están estudiando existe una probabilidad alta de que tengan que hacerlo en empleos que no son adecuados a su nivel de cualificación. Éste sería el caso predominante de trabajos de verano o de varios meses de los universitarios. En segundo lugar, es posible que parte del incremento sea debido al continuo aumento del nivel de formación de los jóvenes y al estancamiento relativo de la cualificación necesaria para desarrollar los trabajos demandados.

El incremento de la sobrecualificación en el primer empleo también se observa en el último empleo. Entre 2002 y 2005 la sobrecualificación subjetiva en el último empleo ha crecido en 5,3 puntos porcentuales, después de mostrar una tendencia levemente decreciente desde 1996. Por tanto, ambos indicadores coinciden en señalar un incremento del nivel de sobrecualificación de los jóvenes.

Una posible explicación del elevado nivel de desajuste entre la formación de los jóvenes y las tareas de

CUADRO N.º 4

DESAJUSTE SUBJETIVO POR OLEADAS EN EL PRIMER Y ÚLTIMO EMPLEO

	1996		1999		2002		2005	
	Primero	Último	Primero	Último	Primero	Último	Primero	Último
Razonablemente adecuado	62,4	65,9	63,2	68,9	61,8	69,3	56,2	63,8
Por encima de mi cualificación	2,7	2,8	1,6	1,6	2,4	1,9	1,5	2,0
Por debajo de mi cualificación	35	31,3	35,3	29,2	35,8	28,9	42,3	34,2

Fuente: García Montalvo et al. (2006).

CUADRO N.º 5

EVOLUCIÓN DE LA SOBRECUALIFICACIÓN SUBJETIVA EN FUNCIÓN DEL EMPLEO

	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Último
Razonablemente adecuado	56,2	57,0	64,5	56,7	63,8
Por encima de mi cualificación	1,5	2,9	1,2	3,3	2,0
Por debajo de mi cualificación	42,3	40,1	34,3	40,0	34,2

Fuente: García Montalvo et al. (2006).

su puesto de trabajo es que la puerta de entrada en una empresa sea una categoría baja, pero que la consolidación en el puesto suponga una mejora progresiva en la adecuación. El cuadro n.º 5 muestra una historia más compleja. El nivel de ajuste mejora hasta el tercer empleo, pero empeora en el cuarto. Este mismo efecto ya se observaba en observatorios anteriores, aunque de manera menos extrema. De hecho, en el *Observatorio* de 2002 se observaba estabilidad en el ajuste hasta el tercer empleo y, posteriormente, un empeoramiento. En el *Observatorio* de 2005 el nivel de sobrecualificación cae del 42,3 por 100 al 34,3 por 100 entre el primer y el tercer empleo, para volver al 40 por 100 en el cuarto empleo. La razón de este efecto es la inestabilidad laboral de muchos de estos jóvenes: si después de los primeros contratos temporales no se produce la estabilización en la empresa, es muy probable que los jóvenes tengan que cambiar a otra empresa y comenzar desde un nivel poco adecuado a su cualificación. Con todo, y al igual que sucedía en los anteriores observatorios, se observa una clara mejoría entre el primero y el último empleo, aunque la explicación de este efecto no es simple. En principio, podrían darse dos efectos contrapuestos: los jóvenes podrían realmente estar mejorando el ajuste entre su formación y el puesto de trabajo por ir aumentando los requerimientos, y la categoría, de su puesto de trabajo. No obstante, podría suceder que, con el paso del tiempo y la depreciación de sus conocimientos, los jóvenes reduzcan sus expectativas y consideren que casi cualquier trabajo se ajusta adecuadamente a su formación.

Un análisis multivariante de los determinantes de la sobrecualificación permitiría saber los factores que contribuyen en mayor medida a esta situación. El modelo estadístico es un *logit* multinomial, pues existen tres categorías: sobrecualificado, infracualificado y adecuadamente ajustado al puesto. El modelo *logit* multinomial considera que la probabilidad de un determinado suceso, j , se puede escribir como una probabilidad logística. La estimación de este modelo proporciona la probabilidad de un individuo con características x de estar en el grupo j . La normalización habitual consiste en hacer igual a 0 los parámetros de la opción tomada de referencia, $\beta_1=0$, con lo que la probabilidad queda:

$$Pr(Y = j) = \frac{\exp(\beta_j' x_i)}{1 + \sum_{k=1}^K \exp(\beta_k' x_i)}$$

La probabilidad de la opción que se toma de referencia, por tanto, adopta la forma

$$Pr(Y = 1) = \frac{1}{1 + \sum_{k=2}^K \exp(\beta_k' x_i)}$$

La mejor forma para interpretar el efecto de las variables explicativas sobre la probabilidad de los distintos estados consiste en obtener el efecto marginal de los regresores, que se calcula diferenciando la expresión anterior

$$\frac{\partial P_j}{\partial x} = P_j [\beta_j - \sum_k P_k \beta_k]$$

Utilizando estas definiciones, se puede calcular el logaritmo de la ratio de probabilidad entre la opción j y la opción de referencia como

$$\ln\left(\frac{p_{ij}}{p_{i0}}\right) = \beta_j' x_i$$

Por las características comentadas anteriormente del modelo *logit* multinomial se obtiene que la ratio de probabilidades, P_j/P_k , es independiente de otras opciones. La función de verosimilitud se construye con ayuda de un indicador, $I_j(j=1)$, que toma valor 1 cuando la elección del individuo i ha sido la alternativa j . Por tanto, la función objetivo tiene la forma

$$\ln L = \sum_{i=1}^I \sum_{j=1}^J I_j(j) \ln Pr(Y_i = j)$$

La estimación del modelo *logit* multinomial se realiza maximizando la función de verosimilitud.

El cuadro n.º 6 muestra, en la segunda columna, los parámetros estimados, mientras la tercera incluye el valor p del test de significatividad de cada parámetro. Finalmente, la última columna presenta las probabilidades relativas a la categoría de referencia según la fórmula

$$\left(\frac{p_{ij}}{p_{i0}}\right) = \exp(\beta_j' x_i)$$

Las variables explicativas se consideran agrupadas en varios bloques: factores demográficos y educativos, factores laborales, factores psico-sociales y determinantes geográficos. En todos los casos, se controla por el tamaño de la localidad de residencia del joven y su localización en la Comunidad Valenciana o en el resto de España. En el primer bloque, los factores demográficos y educativos incluyen las siguientes variables:

CUADRO N.º 6

ESTIMACIÓN DE LOS DETERMINANTES DE LA SOBRECUALIFICACIÓN SUBJETIVA

	B	p-val	Exp(B)
Intersección	-2,71	0,01	
Edad	0,01	0,85	1,01
Varón	-0,13	0,46	0,88
Vive en casa de los padres	0,47	0,02	1,60
Inmigrante	-0,32	0,27	0,72
Educación secundaria superior	1,07	0,00	2,90
Educación universitaria	0,99	0,00	2,68
Experiencia	-0,05	0,28	0,95
Industria y construcción	-0,08	0,76	0,92
Comercio	0,46	0,02	1,58
Educación y sanidad	-0,73	0,01	0,48
Administración pública	0,89	0,11	2,43
Empresas entre 11 y 50 empleados	-0,07	0,72	0,93
Empresas de más de 50 empleados	-0,07	0,75	0,94
Contrato temporal	0,72	0,00	2,05
Sin contrato	0,85	0,00	2,35
Centralidad absoluta del trabajo	0,07	0,19	1,07
Centralidad relativa de la familia	-0,08	0,35	0,93
Centralidad relativa del trabajo	-0,16	0,06	0,86
Centralidad relativa de la formación	-0,01	0,91	0,99
Iniciativa	0,31	0,01	1,37
Pasividad	-0,12	0,17	0,89
Percepción del mercado laboral	-0,22	0,00	0,81
Ciudad entre 50.000 y 500.000	0,46	0,08	1,58
Ciudad de más de 500.000	0,58	0,03	1,79
Comunidad Valenciana	0,10	0,62	1,10
N	856		
-2lnL	0		
Pearson Chi2	0		
Pseudo R2 (Cox y Snell)	0,203		
Porcentaje de predicciones correctas	68		

Fuente: Observatorio IVIE-Bancaja y elaboración propia.

- Edad.
 - Sexo. Dicotómica que toma valor 1 si es un varón.
 - Domicilio paterno. Dicotómica que toma valor 1 si el joven vive en el domicilio paterno.
 - Inmigrante. Dicotómica que toma valor 1 si el joven no nació en España.
 - Educación. Se ha clasificado en tres niveles: educación obligatoria (categoría omitida), secundaria no obligatoria y universitaria.
- El segundo bloque de variables incluye la experiencia laboral del joven y las características de la empresa y del contrato:
- Años de experiencia laboral.

- El empleador es público. Esta variable dicotómica toma valor 1 si el empleador es una Administración o una empresa pública.
- El tamaño de la empresa. En este caso se distingue entre empresas medianas (de 11 a 50 empleados) y empresas grandes (más de 50 empleados). La categoría omitida son las pequeñas empresas (de 10 trabajadores o menos).
- El tipo de relación laboral. Se distinguen cuatro categorías, que se han convertido en variables dicotómicas: contrato temporal, trabajo sin contrato e indefinido (que es la categoría de referencia).
- El sector de actividad. Se incluyen tres sectores: industria, comercio (que incluye restauración, comercio y transporte) y financiero-educativo-sanitario. La categoría omitida es otros.

En el tercer bloque aparecen los condicionantes psico-sociales. Entre los mismos se consideran los siguientes:

— La centralidad absoluta del trabajo. Esta variable representa la respuesta a la pregunta sobre la disponibilidad del joven a seguir trabajando si le correspondiera un premio importante de lotería. Cuanto mayor es el valor menor es la centralidad absoluta del trabajo.

— La centralidad relativa del trabajo. Corresponde a la importancia que el trabajo tiene frente a otras esferas de la vida del joven (familia, ocio, participación social y formación).

— La iniciativa personal y la pasividad en la planificación de la carrera profesional. Estos dos constructos psicológicos pueden tener también una importancia determinante en la sobrecualificación. Una persona muestra iniciativa si es capaz de desarrollar objetivos con una perspectiva de largo plazo, y realiza acciones que van más allá de los que está formalmente establecido en el puesto de trabajo. La pasividad caracteriza a la persona que hace sólo lo que le mandan, abandona en cuanto encuentra una dificultad y da respuestas reactivas a las demandas ambientales.

— La percepción del mercado laboral. Un valor alto indica una percepción positiva del mercado laboral.

— La importancia relativa de la formación en la vida del joven.

Utilizando todas las variables anteriores, el cuadro n.º 6 muestra los resultados. En negrita aparecen los coeficientes que son estadísticamente significativos. Entre los factores demográficos, el incremento de la probabilidad de sobrecualificación está relacionado con vivir en casa de los padres y tener educación secundaria superior o universitaria. En el apartado de características del empleo, el trabajar en el sector comercial con trabajo temporal o sin contrato aumenta la probabilidad de sobrecualificación. El efecto más importante está asociado al tipo de contrato: tener un contrato temporal dobla la probabilidad de sobrecualificación respecto a contratos indefinidos. El incremento es superior al doble en el caso de trabajar sin contrato. De los factores psico-sociales la iniciativa incrementa la probabilidad de sobrecualificación, mientras que la percepción positiva del mercado laboral la reduce. Finalmente, residir en una ciudad de más de 500.000 habitantes tiende a incrementar la probabilidad de sobrecualificación. La estimación de este modelo es

bastante buena, teniendo en cuenta que el pseudo R2 alcanza el 0,20 y el porcentaje de predicciones correctas se acerca mucho al 70 por 100.

3. El desajuste objetivo

Con anterioridad se describieron dos tipos de medidas empíricas del desajuste: el llamado desajuste subjetivo y el objetivo. En el epígrafe anterior se analizó el desajuste subjetivo. En éste nos centraremos en el desajuste objetivo. Para elaborar este indicador se ha utilizado la pregunta del cuestionario de inserción laboral que hace referencia al nivel educativo requerido para desarrollar las tareas asociadas al puesto de trabajo. En García Montalvo *et al.* (2003) se construyó un indicador de desajuste objetivo basado en la diferencia entre el nivel de estudios que poseía el joven entrevistado y el nivel de estudios requerido para realizar las tareas asociadas a cada puesto de trabajo. Al utilizar directamente la diferencia entre los dos niveles (educación primaria, educación secundaria obligatoria —ESO— primero y segundo, etc.) se pierde algo de información, pues no es lo mismo pasar de primero y segundo de ESO a tercero o cuarto que pasar de FP de grado superior a una diplomatura. En segundo lugar, el indicador basado en la diferencia de niveles no permite establecer una métrica lo suficientemente detallada como para catalogar categorías con un gran nivel de desagregación.

García Montalvo *et al.* (2006) proponen un indicador diferente. En primer lugar, se transforma en años de educación cada uno de los niveles formativos. En el caso de los jóvenes que hayan seguido itinerarios a la implantación de la LOGSE la correspondencia es la siguiente:

1. Sin estudios: 0 años.
2. Primaria/certificado escolar: 6 años.
3. Graduado escolar/EGB: 8 años.
4. FP1: 10 años.
5. FP2: 12 años.
6. BUP: 11 años.
7. COU: 12 años.
8. Universitario medio: 15 años.
9. Tres años de universidad: 15 años.
10. Universitario superior: 17 años.
11. Máster: 18 años.
12. Doctorado: 21 años.

Para los jóvenes que han seguido los itinerarios educativos de la LOGSE, la correspondencia entre la

clasificación de niveles y los años de formación es la siguiente:

1. Sin estudios: 0 años.
2. Educación primaria: 6 años.
3. Educación secundaria obligatoria (ESO) primero y segundo: 8 años.
4. Educación secundaria obligatoria (ESO) tercero y cuarto: 10 años.
5. Bachillerato: 12 años.
6. FP grado medio: 12 años.
7. FP grado superior: 14 años.
8. Universitario medio: 15 años.
9. Tres años de universidad: 15 años.
10. Universitario superior: 17 años.
11. Máster: 18 años.
12. Doctorado: 21 años.

A partir de estas correspondencias y de la contestación a la pregunta sobre el nivel de formación requerido para realizar las tareas del puesto de trabajo en cada empleo se ha calculado el indicador de

desajuste objetivo como la diferencia entre el nivel de formación poseído por el joven y el nivel requerido. Para evitar una excesiva fragmentación, se ha clasificado el desajuste objetivo en siete categorías:

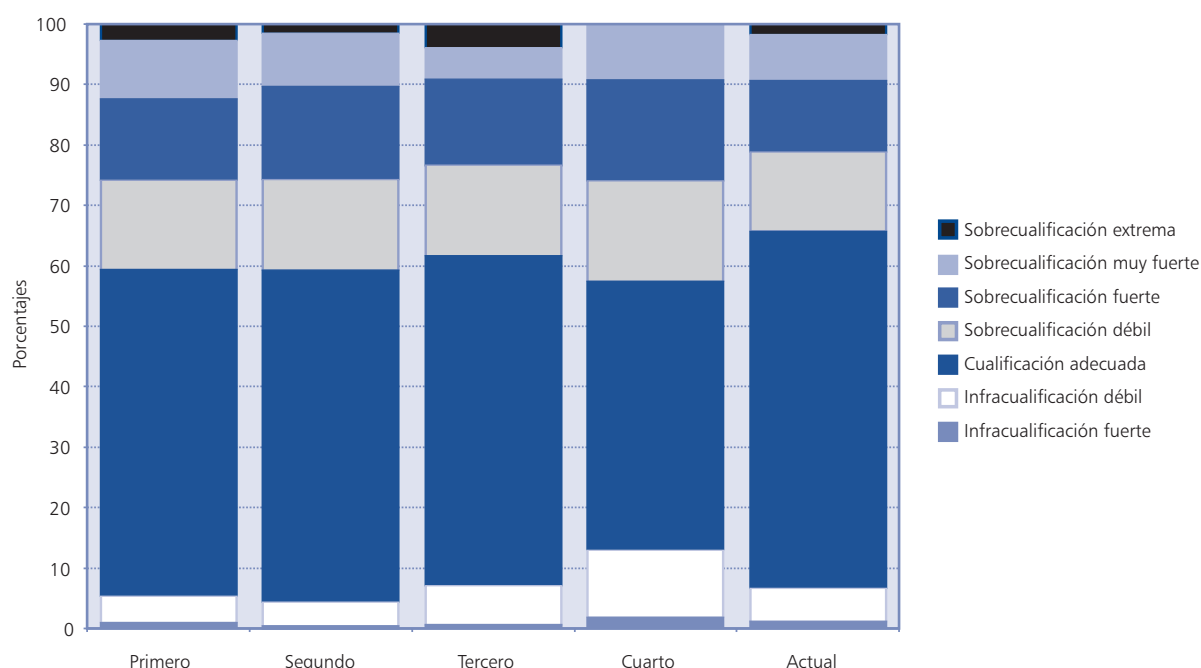
a) **Infracualificación fuerte.** Es aquella que se produce en todos los empleos en los que los años de formación requeridos por el puesto de trabajo superan en más de cinco años los años de formación del joven. Por tanto el indicador de la diferencia toma valores inferiores a -5.

b) **Infracualificación débil.** El indicador de la diferencia toma valores entre -5 y -3.

c) **Cualificación adecuada.** Se consideran como tales los empleos en los que la diferencia entre los años de formación requeridos por el puesto y los años de formación del joven son menores que 3 en valor absoluto. Por tanto, el indicador de diferencia toma valores entre -2 y 2.

d) **Sobrecualificación débil.** Se produce en los empleos en los que el indicador de diferencia (desajuste objetivo) se sitúa entre 3 y 5 años.

GRÁFICO 2
EVOLUCIÓN DE GRADO DE SOBRECUALIFICACIÓN OBJETIVA



Fuente: Observatorio IVIE-Bancaja y elaboración propia.

e) Sobrecualificación fuerte. Cuando el desajuste objetivo se sitúa entre 6 y 9 años de diferencia entre la formación poseída por el joven y la requerida por el puesto de trabajo.

f) Sobrecualificación muy fuerte. Se produce en los empleos donde el indicador de desajuste objetivo está entre 10 y 12 años.

g) Sobrecualificación extrema. Se produce cuando el nivel de sobrecualificación supera los 12 años de formación. Este sería el caso, por ejemplo, de un universitario que trabaja como camarero en un bar (suponiendo que dicho trabajo no requiera ningún nivel de formación).

La utilización de los años de formación como métrica permite conseguir un indicador más ajustado al concepto que se desea medir. Además, el nuevo

indicador considera como adecuadamente ajustados a los jóvenes que presentan un nivel de formación dos años superior, o inferior, al número de años que teóricamente sería recomendable para realizar el trabajo. La utilización de intervalos en la diferencia de años permite ajustar mucho mejor las definiciones a las situaciones observadas en la relación entre la formación de los jóvenes y los requerimientos del puesto de trabajo.

El gráfico 2 muestra la evolución del desajuste subjetivo. En clara consonancia con los resultados del indicador subjetivo, el nivel de sobrecualificación se mantiene estable durante el primer y el segundo empleo (40,6 por 100) para disminuir en el tercero al 38,3 por 100 y aumentar de nuevo en el cuarto empleo hasta el 42,6 por 100. En el último empleo, el corriente en el momento de realización de la encuesta, el nivel de sobrecualificación agregado es del

CUADRO N.º 7

ESTIMACIÓN DE LOS DETERMINANTES DE LA SOBRECUALIFICACIÓN OBJETIVA

	B	p-val	Exp(B)
Intersección	-1,77	0,10	
Edad	-0,04	0,23	0,96
Varón	0,06	0,76	1,06
Vive en casa de los padres	0,31	0,16	1,36
Inmigrante	-0,03	0,92	0,97
Educación secundaria superior	0,74	0,00	2,09
Educación universitaria	2,11	0,00	8,28
Experiencia	0,01	0,82	1,01
Industria y construcción	-0,35	0,21	0,70
Comercio	0,72	0,00	2,04
Educación y sanidad	-1,38	0,00	0,25
Administración pública	0,02	0,97	1,03
Empresas entre 11 y 50 empleados	0,19	0,36	1,21
Empresas de más de 50 empleados	0,01	0,97	1,01
Contrato temporal	0,77	0,00	2,16
Sin contrato	1,44	0,00	4,22
Centralidad absoluta del trabajo	0,06	0,30	1,06
Centralidad relativa de la familia	0,13	0,15	1,14
Centralidad relativa del trabajo	-0,09	0,31	0,91
Centralidad relativa de la formación	0,05	0,62	1,05
Iniciativa	-0,18	0,16	0,83
Pasividad	0,26	0,00	1,30
Percepción del mercado laboral	-0,20	0,01	0,82
Ciudad entre 50.000 y 500.000	0,22	0,42	1,24
Ciudad de más de 500.000	-0,15	0,57	0,86
Comunidad Valenciana	0,72	0,00	2,06
N	823		
-2lnL	0		
Pearson Chi2	1		
Pseudo R2 (Cox y Snell)	0,279		
Porcentaje de predicciones correctas	65,1		

Fuente: Observatorio IVIE-Bancaja y elaboración propia.

34,2 por 100 en el indicador objetivo, coincidiendo con la proporción en el caso del desajuste subjetivo. La sobrecualificación extrema alcanza al 1,7 por 100 de los jóvenes, mientras que la sobrecualificación muy fuerte afecta al 7,6 por 100. En su conjunto, la proporción de sobrecualificación objetiva de tipo fuerte, muy fuerte y extrema afecta al 21,2 por 100 de los jóvenes.

El cuadro n.º 7 contiene los resultados de la estimación del *logit* multivariante para la sobrecualificación objetiva. Los factores que afectan positivamente al nivel de sobrecualificación son la educación secundaria o superior, trabajar en el sector comercial, con contrato laboral o sin contrato, tener una actitud pasiva y residir en la Comunidad Valenciana. Por el contrario, tienen un efecto negativo en la sobrecualificación el trabajar en el sector de educación o sanidad y tener una percepción positiva de la situación del mercado laboral. Los resultados respecto a las variables que resultan significativas son muy similares a los obtenidos con el indicador subjetivo, aunque el tamaño del efecto es algo diferente. Los jóvenes con educación universitaria tienen una probabilidad ocho veces mayor de estar sobrecualificados que los jóvenes con educación hasta obligatoria. En el análisis de la sobrecualificación subjetiva, la probabilidad era 2,6 veces superior. También en el caso de no tener contrato la probabilidad de sobrecualificación es superior a la estimada en el caso del indicador subjetivo: no tener contrato supone una probabilidad más de cuatro veces superior de sobrecualificación respecto a tener un contrato indefinido. El ajuste global del modelo es bastante bueno como muestra el panel D. El pseudo R² alcanza 0,28 y el porcentaje de predicciones correctas es del 65,1 por 100.

IV. CONCLUSIONES

El aumento del nivel educativo medio de la población activa española y, en especial, el gran incremento en la proporción de universitarios ha provocado dificultades en el sistema productivo para absorber con puestos de trabajo apropiados el enorme caudal de capital humano que se estaba incorporando al mercado laboral. En esta situación, no es extraño observar elevados niveles de sobrecualificación. No obstante, los niveles observados en el caso español son ciertamente preocupantes. La OCDE sitúa a España en un primer puesto destacado en el *ranking* de sobrecualificación entre sus países miembros. Estudios referidos únicamente a la población de universitarios concluyen lo mismo. El informe EURYDICE (2005) señala que menos del 40 por

100 de los jóvenes universitarios españoles entre 25 y 34 años trabajan en puestos adecuados a su nivel de cualificación. Los datos del proyecto CHEERS muestran que un 17,9 por 100 de los graduados universitarios españoles consideran que en su empleo no se requeriría un trabajador con estudios universitarios. La media de los países CHEERS es el 7,7 por 100.

El proceso de inserción laboral de los universitarios es largo, y no exento de dificultades. Los primeros contactos con el mundo laboral implican una elevada proporción de contratos temporales, bajos salarios y un nivel de desajuste significativo. A medida que el graduado universitario acumula experiencia laboral, su situación mejora, aumentando significativamente el porcentaje de contratos indefinidos y el salario. No obstante, el nivel de sobrecualificación continúa siendo muy elevado incluso cinco años después de haber finalizado sus estudios. Es evidente que la especialización productiva de la economía española, muy dependiente del sector de la construcción y el turismo, no facilita la creación de puestos de trabajo de alta cualificación. Por tanto, un proceso de acumulación rápida de capital humano provoca problemas importantes de ajuste entre los requerimientos de competencias y conocimientos de los puestos de trabajo y los adquiridos por los nuevos trabajadores. Pero también es cierto que la legendaria inflexibilidad geográfica de los trabajadores españoles no facilita el proceso de ajuste. La enorme dispersión del desempleo en el territorio español es otro ejemplo del mismo problema. La mejora del ajuste entre el nivel educativo de los nuevos trabajadores y los requerimientos de los puestos de trabajo necesita de un aumento significativo de la flexibilidad, tanto geográfica como funcional, de los trabajadores.

NOTAS

(1) GARCÍA MONTALVO (1995) utiliza una aproximación similar para el análisis de la sobrecualificación en España ante las limitaciones de la EPA para utilizar otros procedimientos más detallados.

(2) Para una descripción más detallada del proceso, ver GARCÍA MONTALVO (2001) o GARCÍA MONTALVO y MORA (2000).

(3) El instrumento utilizado para los graduados tenía muchas preguntas idénticas al cuestionario original del proyecto CHEERS.

(4) Para encontrar más detalles sobre el proceso de inserción de los universitarios, se puede consultar GARCÍA MONTALVO (2001), GARCÍA MONTALVO *et al.* (2006) o GARCÍA MONTALVO (2005).

(5) En el siguiente apartado se explica la diferencia entre medidas de ajuste subjetivas y objetivas.

(6) Una de las primeras referencias en el caso español es ALBA RAMÍREZ (1993).

(7) En el momento de escribir este artículo, el trabajo de campo de la quinta oleada ya ha finalizado, aunque los datos todavía se encuentran en fase de limpieza y análisis de la consistencia individual.

BIBLIOGRAFÍA

ACEMOGLU, D., y ANGRIST, J. (2000), «How large are human capital externalities? Evidence from compulsory schooling laws», *NBER Macroeconomics Annual*: 9-59.

ALBA-RAMÍREZ, A. (1993), «Mismatch in the Spanish labor market: Overeducation?», *The Journal of Human Resources*, 28: 259-278.

ANECA (2007), «Proyecto REFLEX: el profesional flexible en la sociedad del conocimiento», mimeo.

BERG, I. (1970), *Education and Jobs: The Great Training Robbery*, Beacon Press, Boston.

BUDRÍA, S., y MORO-EGIDO, A. (2008), «Education, educational mismatch, and wage inequality: evidence from Spain», *Economics of Education Review*, 27: 332-341.

EURYDICE (2005), *Key Data on Education in Europe 2005*, European Commission.

FREEMAN, Richard (1976), *The Overeducated American*, Academic Press, Nueva York.

GARCÍA MONTALVO, J. (1995), «Empleo y sobrecualificación: el caso español», *Documento de Trabajo* de FEDEA.

— (2001), *Educación y empleo de los graduados superiores en Europa y en España*, Valencia, Fundación Bancaja.

— (2005), «Los graduados universitarios y el mercado laboral: el ajuste temporal y competencial entre egresados y empresas», mimeo.

— (2007), «La inserción laboral de los universitarios: entre el éxito y el desánimo», *Panorama Social*, 6: 92-106.

GARCÍA MONTALVO, J., y J.G. MORA (2000), «El mercado laboral de los titulados superiores en España y en Europa», *PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA*, 86: 111-127.

GARCÍA MONTALVO, J. y J. M. PEIRÓ (2001), *El mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*, Valencia, Fundación Bancaja.

GARCÍA MONTALVO, J.; J. M. PEIRÓ y A. SOROS (2003), *La inserción laboral de los jóvenes: 1996-2002*, Valencia, Fundación Bancaja.

— (2006), *Los jóvenes y el mercado de trabajo de la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*, Valencia, Fundación Bancaja.

KROCK, E., y SJOBLÖM, K. (1994), «Schooling as human capital or a signal: Some evidence», *The Journal of Human Resources*, 31: 156-180.

OECD (2007), *International Migration Outlook*, OECD, París.

— (2008), *Economic Surveys: Spain, 2008 (19)*, OECD, París.

SICHERMAN, N. (1991), «Overeducation in the labor market», *Journal of Labor Economics*, 9: 101-122.

SICHERMAN, N., y GALOR, O. (1990), «A theory of career mobility», *Journal of Political Economy*, 98: 160-192.

VERDUGO, R., y VERDUGO, N. (1989), «The impact of surplus schooling on earnings», *Journal of Human Resources*, 24 (4): 629-643.