



LA RELACIÓN EDUCACIÓN-ECONOMÍA: UN ESTUDIO DEL DESAJUSTE EDUCATIVO DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS

MANUEL SALAS VELASCO (*)

RESUMEN. Este artículo aborda, en primer lugar, el desajuste educativo en el primer empleo de los graduados y sus determinantes. Del conjunto de variables incorporadas en el análisis, nuestros resultados apuntan a que los titulados en carreras de Ciencias, Enfermería y Económicas y Empresariales aumentan la probabilidad de hallarse adecuadamente educados en su primer empleo, mientras que los licenciados en Medicina (médicos MIR) y los profesionales liberales (principalmente licenciados en Derecho) aumentan la probabilidad de estar infraeducados (fracuualificados); sólo los graduados que trabajan en el sector financiero y aquéllos que ocupan puestos de baja responsabilidad aumentan la probabilidad de estar sobreeducados en su primer empleo. Además, y en segundo lugar, la investigación se centra en el estudio de los procesos de movilidad laboral que tienen lugar en las primeras etapas de la vida activa de los universitarios. A este respecto, observamos que la experiencia laboral, en definitiva la edad, mejora el emparejamiento.

ABSTRACT. First this article assesses the educational maladjustment in the first job of university graduates and the determinants of the same. From all the variables incorporated to our analysis, the results show that graduates from the fields of Science, Nursing, Economics and Business Administration have a good chance of being appropriately taught for their first job, whereas graduates from the fields of Medicine (residents) and liberal professions (mainly lawyers) are likely to be underqualified for their first job. Only graduates working in the financial sector and those taking jobs without much responsibility involved are more likely to be overqualified for their first job. Secondly, our research focuses on the study of work mobility processes taking place in the early stages of the working life of university graduates. In this respect, we can see that working experience, in short, age, improves their coupling with the right job.

INTRODUCCIÓN

En la mayoría de las economías existe una estrecha relación entre los niveles educati-

vos de la fuerza laboral y los puestos de trabajo desempeñados por los individuos. Esta correspondencia entre los planos educativo y laboral obedece a que un número

(*) Universidad de Granada.

importante de empleos están definidos en función de unos requerimientos educativos que suelen coincidir con los niveles de la educación formal. Pero lo realmente relevante para el economista de la educación no es sólo observar esta correspondencia entre la educación formal y las formas básicas de organización del trabajo. De especial interés resulta analizar si las tareas que se les asignan a los puestos pueden desempeñarse eficazmente con las cualificaciones proporcionadas por el sistema educativo; o si, por el contrario, no existe conexión alguna entre los contenidos del curriculum educativo y los contenidos del trabajo. En cualquier caso, no es una tarea fácil definir qué educación es la apropiada para cada puesto de trabajo, ya que los requerimientos educativos de los puestos difieren entre empresas y cambian a lo largo del tiempo.

Si nos centramos en el ámbito de la educación universitaria, las relaciones educación-empleo se vuelven aún más complejas; esto se debe, principalmente, al amplio abanico de carreras y especializaciones ofertadas por la Universidad —que a veces no se identifican con los contenidos de los empleos de la economía—. Además, en muchas ocasiones, los empleadores desconocen qué titulaciones se ofertan y qué papel podrían jugar en la empresa. Otras veces, aún conociendo los títulos y contenidos de las carreras, los empleadores se quejan de que la universidad sólo transmite conocimientos técnicos e intelectuales, pero no contribuye a desarrollar habilidades que se consideran hoy día imprescindibles para el desempeño de tra-

bajos cualificados, los cuales en una economía se suelen asignar, o al menos en épocas pasadas así se hizo, a la población universitaria (Club Gestión de Calidad, 1998). Entre estas habilidades estarían el pensamiento creativo y la capacidad para resolver problemas, el liderazgo y la motivación y la autoestima (Carnevale *et al.*, 1990)¹. Los empleadores cada vez son más conscientes de que si quieren tener universitarios productivos deben ser ellos mismos quienes asistan a sus empleados en este tipo de competencias. En definitiva, las empresas pueden estar más interesadas en «hacer» que en «comprar» empleados productivos; de ahí la importancia de la formación en el empleo como clave para el éxito empresarial².

En esta línea, este trabajo estudia las interrelaciones entre el mundo universitario y el mundo del empleo. El objetivo del mismo es doble. Por un lado, intentamos evaluar si la formación dispensada por la universidad es adecuada o no para el desempeño del primer trabajo que consigue el titulado tras finalizar su carrera. Por otro lado, estamos interesados en conocer si los graduados que no consiguen una buena compatibilización entre los requerimientos educativos de su primer trabajo y sus estudios universitarios corrigen esta situación gracias a la movilidad laboral (interna o externa)³.

Los datos usados en la parte empírica de este artículo proceden de la Universidad de Granada, que en 1996 inició una investigación sobre la situación de los graduados en el mundo del empleo. En concreto, y a través de una encuesta postal, se puso

(1) Éstas son las denominadas «competencias emocionales», las cuales son más importantes que el propio cociente intelectual —y que la experiencia— para el desempeño de un trabajo (Goleman, 1999).

(2) Tomando como referencia seis organizaciones americanas, Bills (1988a, 1988b) analiza la forma en que los empleadores perciben la relación entre educación y adquisición de cualificaciones. Los directivos entrevistados sostenían que las cualificaciones eran adquiridas, principalmente, en el trabajo y que la principal virtud de la educación era generar capacidad de aprendizaje.

(3) Salvo contadas excepciones —por ejemplo: Gil Jurado (1999), Battu *et al.* (1999, 2000) y Dolton y Vignoles (2000), los estudios empíricos sobre desajuste educativo de los graduados universitarios son prácticamente inexistentes.

en contacto con los titulados registrados en los Colegios Oficiales de Médicos, Enfermería, Economistas, Abogados, Arquitectos, Aparejadores y titulados en Letras y Ciencias⁴, colegios, todos ellos, ubicados en Granada. El envío de los cuestionarios –a la totalidad de colegiados– se realizó durante los meses de diciembre de 1996 y enero de 1997, obteniéndose datos de corte transversal de 1.909 graduados⁵.

DESAJUSTE ENTRE LA EDUCACIÓN OBTENIDA EN EL SISTEMA EDUCATIVO Y LOS REQUERIMIENTOS EDUCATIVOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO: APORTACIONES DESDE LA ECONOMÍA DE LA EDUCACIÓN

INTRODUCCIÓN

La existencia de individuos con un nivel de educación superior o inferior al requerido por sus empleos debería llevarnos a los economistas a tratar de medir la magnitud del fenómeno, a preguntarnos por sus causas y a estudiar la forma en que los distintos agentes (individuos, empresas y Estado) se enfrentan a él. En la literatura de la Economía de la Educación se ha prestado un especial interés, tanto desde un punto de vista teórico como empírico, al desajuste correspondiente al caso de aquellos individuos que tienen más educación que la requerida por los puestos que ellos desempeñan (Tsang y Levin, 1985; Borghans y De Grip, 2000; Salas Velasco, 2001). Este desajuste, o *mismatch*, ha sido «etiquetado» como «sobreeducación» (sobreinversión, sobrecualificación, excedente educativo, exceso de cualificación, entre otros)⁶. Des-

de el punto de vista de la «teoría de la movilidad ocupacional» (Rosen, 1972; Sicherman y Galor, 1990), la sobreeducación es un desajuste temporal en el mercado de trabajo –como postula el modelo neoclásico–, porque los trabajadores sobreeducados, bien promocionan fácilmente dentro de la misma empresa (movilidad interna), bien se mueven a trabajos de un nivel mayor en otras empresas (movilidad externa). Por el contrario, desde una visión «credencialista», los desajustes entre oferta y demanda pueden producirse con frecuencia, y la sobreeducación puede llegar a ser un fenómeno persistente en el tiempo (Spence, 1973).

El trabajo de Groot y Maassen van den Brink (2000), a partir de los resultados de los principales estudios realizados en este terreno, revela que la incidencia global de la sobreeducación en el mercado laboral es el 26% (porcentaje de trabajadores sobreeducados), porcentaje que no ha cambiado significativamente desde los años setenta (siglo XX). Para averiguar si un trabajador está o no sobreeducado, debe determinarse la educación requerida por el puesto que ocupa y compararla con la educación que posee. Son dos, principalmente, las metodologías utilizadas en los estudios empíricos.

«MÉTODO SUBJETIVO»

El primer método utilizado en la investigación aplicada consiste en dirigirse directamente a los trabajadores y pedirles que informen de la relación existente entre su educación y la educación requerida por sus empleos. Mediante el uso de encuestas, los trabajadores se pronuncian sobre los años

(4) En este último colegio, se integran los titulados en las siguientes carreras: Filosofía, Geografía e Historia, Filologías, Pedagogía, Biología, Geología, Matemáticas, Física y Química.

(5) Una copia del cuestionario puede solicitarse directamente al autor.

(6) La sobreeducación no es un fenómeno nuevo; hace ya tres décadas que Berg (1970) y Freeman (1976) abordaron este problema.

de educación que son necesarios para desempeñar su tarea adecuadamente, e informan, igualmente, sobre el nivel educativo que poseen. Este método permite medir la sobreeducación y la infraeducación como la diferencia entre los años de educación poseídos y los requeridos, según la opinión del trabajador. Si los años de educación formal que ha cursado superan a los años necesarios para desempeñar el puesto, el trabajador estaría sobreeducado; de igual forma, si el nivel educativo alcanzado por el trabajador es inferior al nivel de educación que él declara ser el óptimo para ocupar el puesto, estaría entonces infraeducado.

Sicherman (1991) utiliza la siguiente pregunta del *Panel Study of Income Dynamics* (PSID 1976 y 1978; Estados Unidos): «¿Cuánta educación formal se requiere para conseguir un trabajo como el suyo?». Los resultados obtenidos muestran que el 43,2% de los trabajadores tienen una educación adecuada para el puesto de trabajo que desempeñan, el 16% tiene menor nivel educativo que el requerido por el puesto (trabajadores infraeducados) y el 40,8% tiene más educación que la necesaria para el puesto (trabajadores sobreeducados).

Otro trabajo interesante es el de Hartog y Oosterbeek (1988). Para medir la incidencia de la sobreeducación, mediante este «método subjetivo», utilizan la siguiente pregunta de la *NPAO-Mobility Survey*⁷: «¿Cuál es la educación que, según su criterio, es la mejor preparación para el trabajo que usted hace?». Su estudio muestra que: el 21,8% de los trabajadores están infraeducados; el 62,2%, adecuadamente distribuidos; y un 16%, sobreeducados.

Para el caso español, y usando también este enfoque directo, Alba-Ramírez (1993) explota la *Encuesta sobre Condiciones de*

Vida y Trabajo (ECVT) de 1985 para analizar el grado de adecuación entre la preparación académica necesaria para desempeñar un puesto de trabajo y el nivel de instrucción real poseído, según declaración de los trabajadores. A partir de la pregunta «¿Qué tipo de educación necesita una persona para desempeñar su trabajo?», muestra que el 60% de los trabajadores tiene un nivel educativo adecuado para el puesto que desempeñan (adecuadamente educados), el 23% están infraeducados y el 17%, sobreeducados. Por su parte, García Serrano y Malo (1996) analizan el fenómeno con datos de la *Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase* (ECBC) realizada en España en 1991. La pregunta a partir de la cual se construye la clasificación del emparejamiento con el puesto es la siguiente: «¿Qué nivel de estudios cree usted que es, actualmente, el más adecuado para realizar el trabajo que usted desempeña/ba». La proporción de individuos adecuadamente educados es del 41,7%; la de infraeducados, del 30%, y la de sobreeducados, del 28,4%⁸.

«MÉTODO OBJETIVO»

El segundo enfoque para analizar el desajuste entre nivel educativo y ocupación consiste en determinar los requerimientos educativos de los empleos desde alguna determinación objetiva. Por medio del análisis (o descripción) de puestos se fijan las características exigidas por cada grupo de puestos de trabajo para desempeñarlos de manera adecuada: formación, grado de complejidad, experiencia, educación formal, entre otras. Se parte del supuesto de que estos requerimientos solamente vienen determinados por las tareas del puesto, y

(7) Países Bajos, 1982.

(8) Una variante de este método consistiría en pedirle al trabajador que se incluya dentro de uno de los tres posibles estados: adecuadamente educado, sobreeducado o infraeducado. Este procedimiento permite identificar el desajuste educativo aunque no posibilita medir su intensidad.

no por las características del trabajador que lo ocupa. Esta información se consigue, normalmente, a través de encuestas hechas a los empleadores, quienes ordenan los empleos de menor a mayor complejidad –sobre la base de las características de los puestos– a partir de una escala de ocupaciones⁹. Alternativamente, se pueden clasificar los empleos en distintas categorías ocupacionales –ordenadas también según el grado de complejidad– tomando la información suministrada por los trabajadores, a partir de una lista codificada de ocupaciones, sobre las tareas de sus puestos¹⁰.

Pero este método es difícil de llevar a la práctica, ya que requiere de gran cantidad de información que no está disponible en todos los países. Algunas excepciones las encontramos en los trabajos de Rumberger (1986, 1987). Con datos del mercado laboral estadounidense de 1973, a partir de una encuesta llevada a cabo por el Survey Research Center de la Universidad de Michigan, construye una medida de la educación requerida por los empleos. La medida se obtiene a partir de la información suministrada por los trabajadores encuestados sobre sus ocupaciones, que estaban codificadas según el DOT de 1965 del Departamento de Trabajo norteamericano¹¹. Rumberger (1986, 1987) dispone de una medida objetiva del grado de desajuste educativo una vez que convierte los requerimientos educativos de cada categoría ocupacional del DOT en años de escolaridad equivalentes y comparara el resultado con los años de escolaridad que realmente tienen

los trabajadores en esas ocupaciones. De acuerdo con este procedimiento objetivo, una proporción importante de la fuerza laboral norteamericana tendría más educación que la requerida por sus empleos. De hecho, el 17% de todos los trabajadores tienen tres o más años de educación por encima de la educación requerida por sus puestos, y otro 40% tiene entre 1 y 3 años de sobreeducación¹².

METODOLOGÍAS ALTERNATIVAS

Aparte de los indicadores expuestos anteriormente, se han propuesto o ensayado otras vías alternativas para medir el desajuste educativo. De todas ellas, la más utilizada ha sido la denominada «medida de rango» (o «método estadístico»). Este método ha sido utilizado, entre otros, por Verdugo y Verdugo (1989) en Estados Unidos, Groot (1993, 1996) en Holanda y en el Reino Unido, García Montalvo (1995) en España y Kiker *et al.* (1997) en Portugal.

Verdugo y Verdugo (1989) definen la sobreeducación sobre la base de los años promedio de educación de nueve (amplios) grupos de ocupaciones. Para cada ocupación –a un nivel de tres dígitos– calculan los años medios de escolaridad. Se considera sobreeducado aquel trabajador cuyos años de educación formal superan en una desviación típica los años medios de educación del grupo al que pertenece. De forma paralela, un trabajador se considera infraeducado si sus años de edu-

(9) En el caso holandés, ésta es la conocida *CBS-scale*.

(10) Caso de la *ARBI-scale* de los Países Bajos o del *Dictionary of Occupational Titles* (DOT) de los Estados Unidos.

(11) El DOT contiene descripción detallada de todas las ocupaciones de la economía norteamericana, así como información de algunas características de las mismas: cantidad de formación general, cantidad de formación específica necesaria para el desempeño correcto del trabajo, etc.

(12) En el caso de los Países Bajos, y a partir de información de los empleos clasificados en siete grandes categorías ocupacionales según la *ARBI-scale*, Hartog y Oosterbeek (1988) obtienen que el 25,7% de los trabajadores estarían sobreeducados (nivel laboral por debajo del nivel de educación); el 20,6%, infraeducados (nivel laboral por encima del nivel de educación), y el 53,6%, adecuadamente educados (el nivel laboral coincide con el nivel de educación). Esta información se refiere al año 1977.

cación son inferiores a los años medios del grupo menos una desviación típica. Aquellos que se encuentran dentro de \pm una desviación típica son considerados como adecuadamente educados—en relación con la ocupación que tienen—. En su muestra—obtenida del censo norteamericano de 1980—, el 10,9% de los trabajadores están sobreeducados y el 9,9%, infraeducados; el resto de trabajadores (79,2%) estarían adecuadamente educados¹³.

En la línea de este método también está el trabajo de Groot (1993), en el cual la infraeducación y la sobreeducación se determinan por los años promedio de educación, después de la escuela primaria, según niveles laborales. Un trabajador se define como sobreeducado si sus años de educación están por encima de una desviación típica con respecto a la media de los años de educación de los trabajadores del nivel laboral que él desempeña¹⁴. De la misma forma, se considera infraeducado a aquel trabajador con educación inferior a la media menos una desviación típica en dicha ocupación. De acuerdo con esa definición, y a partir de datos de la *Bravant Survey* (Países Bajos) de 1983, obtiene que el 16,3% de los trabajadores estarían infraeducados; el 67,5%, correctamente distribuidos, y el 16,1%, sobreeducados. Este mismo autor, usando también el «método estadístico», analiza el fenómeno de la sobreeducación en el Reino Unido (Groot, 1996). En este país, el 11% de los trabajadores estarían sobreeducados y el 9%, infraeducados¹⁵.

Para el caso español, García Montalvo (1995) utiliza esta metodología tomando como referencia del nivel educativo de una ocupación los años promedio de los trabajadores empleados en dicha ocupación, determinando una situación de desajuste a partir de una desviación típica por encima o por debajo de esa media. Sus resultados, con datos de la *Encuesta de Población Activa* (EPA) de 1993, muestran que el 84,9% de los ocupados de la economía española estarían adecuadamente educados; el 8,9% sobreeducados, y el 6,2%, infraeducados¹⁶.

Aunque la principal ventaja de este método reside en el hecho de exigir poca información—puesto que es suficiente con conocer el nivel educativo de los trabajadores—, no obstante su fiabilidad es más reducida que la de los dos anteriores. Algunas razones son (Blanco, 1997; Madrigal Bajo, 2003):

- La frontera de una desviación típica es bastante arbitraria.
- Se acepta implícitamente que el número de años de educación se encuentra en la media, cuando pueden existir ocupaciones en las que predomine la sobreeducación o la infraeducación.
- Ignora, aunque también lo hace el objetivo, la heterogeneidad de tipos de trabajo dentro de una misma categoría ocupacional.
- Los porcentajes de sobreeducación e infraeducación obtenidos por este método son similares.

(13) Kiker *et al.* (1997) proponen el uso alternativo de la moda, argumentando que es una medida mucho menos sensible a los cambios tecnológicos que la media. Los trabajadores adecuadamente educados serían aquellos cuyo nivel educativo fuese igual al valor modal para cada ocupación (a un nivel de tres dígitos), estando sobreeducados aquellos que estuvieran por encima de este valor modal e infraeducados los que se encontraran por debajo. De acuerdo con este criterio, y aplicándolo al caso portugués usando datos del *Censos de Pessoal* de 1991, el 25,5% de los individuos estarían sobreeducados y el 17%, infraeducados.

(14) Si, por ejemplo, un trabajador tiene 5 años de escolaridad, después de la escuela primaria, y desempeña un trabajo cuyos años medios de educación son de 1,882, y si la desviación típica para ese nivel laboral es de 1,962, entonces los años de sobreeducación serían: $5 - (1,882 + 1,962) = 1,156$ (Groot, 1993).

(15) Datos obtenidos de la *British Household Panel Survey* de 1991.

(16) García Montalvo (1995) denomina a esta metodología «método diferencial».

EL DESAJUSTE EDUCATIVO DE LOS TITULADOS EN SU PRIMER EMPLEO

INTRODUCCIÓN

Cuando un titulado universitario se inserta en el mundo productivo en una ocupación que no se corresponde con el nivel de estudios superiores cursados, muchos autores hablan de «subempleo» (O'Toole, 1975, 1977; Gutiérrez Reñón, 1984; García de Cortázar, 1987). Sin embargo, el término «subempleo», tal y como se utiliza en la metodología de la EPA, no se puede identificar con el término «sobreeducación» que venimos utilizando¹⁷. El desajuste educativo al que nos hemos referido en el apartado precedente sólo sería un fenómeno identificable con el que la OCDE (1995, p. 45) denomina «subempleo invisible»: «El subempleo invisible [...] se refiere a los individuos que están trabajando en trabajos donde sus cualificaciones no están adecuadamente utilizadas, y por su mera naturaleza es difícil de medir»¹⁸.

Con la finalidad de evaluar si la formación universitaria fue útil o no para el desempeño del primer trabajo logrado por los titulados, se les pregunta directamente sobre el grado de adecuación entre la educación universitaria recibida y los conocimientos requeridos por el puesto. Ciertamente, puede que algunos de los encuestados no recordasen perfectamente si los conocimientos obtenidos en la carrera fueron suficientes o no para la ejecución del puesto, al ser el rango de promociones de titulados muy amplio; sin embargo, esta información subjetiva creemos que es más adecuada (fiable) que los indicadores objetivos que parten de la descripción de los

puestos de trabajo para la catalogación de los trabajadores como sobreeducados, infraeducados o adecuadamente educados. Y son dos las razones principales que nos llevan a sostener esta afirmación.

Por un lado, los requerimientos de los puestos han cambiado de manera significativa en las dos últimas décadas del siglo XX, observándose un aumento de la tecnificación de las ocupaciones (García Montalvo, 1995), por lo que la utilización de indicadores objetivos —salvo que se vayan revisando periódicamente, lo que resulta enormemente costoso— estaría cargada de sesgos. Pero, por otro lado, en el estudio de las relaciones entre la educación y el empleo es casi imposible, en la práctica, asignar un título —o nivel educativo— a los puestos de trabajo de la economía, ya que los contenidos de los puestos (tareas a desempeñar) se definen de forma diferente según el tipo de empresa (tamaño, sector de actividad en el que opera, etc.). Por tanto, aquellos métodos objetivos que, a partir de la clasificación nacional de ocupaciones y de las categorías educativas, establecen una correspondencia entre niveles educativos y laborales, creemos que son menos acertados que aquellos otros métodos subjetivos que se basan en las respuestas dadas por los propios trabajadores entrevistados, quienes señalan si sus estudios son más que suficientes, suficientes o insuficientes para su trabajo. De hecho, algunos destacados economistas de la educación consideran que resultaría arriesgado utilizar metodologías que establecen una correspondencia entre los planos educativo y laboral, debido a la «inexistencia para la abrumadora mayoría de los puestos de trabajo de una relación fija y biunívoca

(17) El INE utiliza en la EPA la siguiente definición de subempleo: «Son subempleados todos los ocupados que o bien trabajan a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa y están buscando otro empleo, o bien están afectados por un expediente de regulación de empleo, con suspensión o reducción de jornada, han trabajado menos de cuarenta horas a la semana de referencia y buscan otro empleo» (INE, 1994, p. 29).

(18) El concepto de subempleo usado por la EPA es el denominado «subempleo visible» por la OCDE (1995).

entre dichos puestos y [...] un concreto nivel o título educativo» (Díaz Malledo, 1988, p. 203).

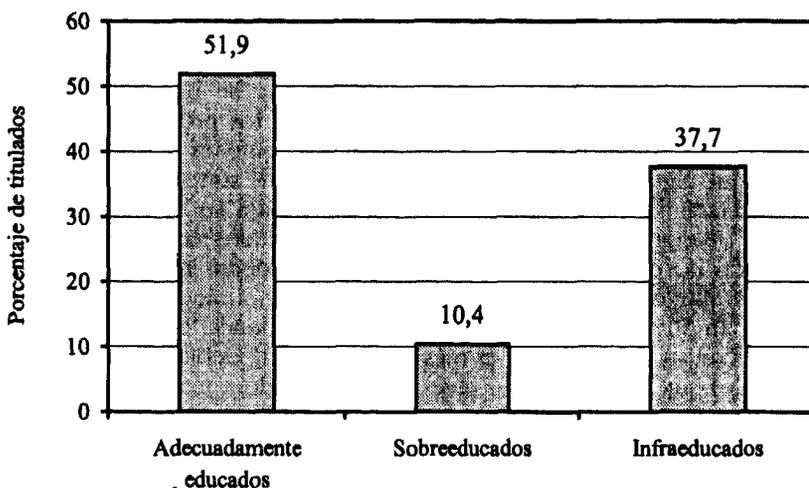
DISTRIBUCIÓN DEL DESAJUSTE EDUCATIVO EN EL MERCADO DE LOS TITULADOS

La información contenida en la encuesta con la que trabajamos muestra que, efectivamente, existe una determinada proporción de la población universitaria objeto de estudio cuyo emparejamiento (acoplamiento) con el puesto de trabajo (primer empleo) implica un desajuste educativo, bien por exceso (sobreeducación), bien por defecto (infraeducación). La pregunta del cuestionario, a partir de la cual se construye la clasificación del emparejamiento, ha sido la siguiente: «En relación a los conocimientos obtenidos de los estudios universitarios: 1.- Son adecuados a los que requiere el puesto. 2.- Son superiores a los

necesarios para desempeñar el trabajo. 3.- Son inferiores a los necesarios para desempeñar el trabajo». Sobre la base de las respuestas obtenidas, los titulados se han clasificado en: (i) adecuadamente educados, si responden 1; (ii) sobreeducados, si responden 2, e (iii) infraeducados, si responden 3. El gráfico I muestra los resultados¹⁹.

Es importante resaltar que al estar trabajando con las respuestas de aquellos titulados que fueron estudiantes a tiempo completo, y que por tanto carecían de experiencia laboral antes de entrar en la ocupación tras acabar la carrera, podemos evaluar hasta qué punto existe un desajuste entre el sistema educativo y el productivo; esto es, si ofrece el sistema educativo universitario el tipo de conocimientos requeridos por el mercado de trabajo o, por el contrario, estos conocimientos son excesivos o insuficientes. En definitiva, a través de la pregunta planteada en el cuestionario el titulado está juzgando si con los

GRÁFICO I
El desajuste educativo de los titulados en su primer empleo



Fuente: Elaboración propia

(19) Construido a partir de 1.673 observaciones (titulados que fueron estudiantes a tiempo completo).

conocimientos obtenidos en su carrera fue o no capaz de desempeñar adecuadamente su primer trabajo. Esta cuestión, muy interesante desde nuestro punto de vista porque se está evaluando de alguna manera la política educativa universitaria, es difícil (si no imposible) de responder con la información contenida en otras fuentes de datos en las que los encuestados son individuos que cuentan ya con experiencia laboral. En este último caso, la experiencia laboral y/o el bagaje de conocimientos adquiridos en el propio puesto han podido corregir, perfectamente, las carencias formativas, en el caso de que las hubiese, de los jóvenes graduados.

Ahora bien, debemos aclarar que, en el estudio que aquí realizamos del desajuste educativo de los titulados, el término «infraeducación» no se identifica al cien por cien con el usado normalmente en la literatura. Por ejemplo, en el caso de la ECVT (o de la ECBC) una persona está infraeducada si el nivel de estudios que posee es inferior al nivel de estudios que requiere el empleo. Así, si un trabajador tiene estudios medios y afirma que la educación más adecuada para el trabajo es una carrera universitaria, entonces estaría infraeducado. En nuestro caso, esto no es así. Nuestros trabajadores son todos titulados universitarios, por lo que tienen el mayor nivel educativo posible. Estar sobreeducado, efectivamente, sí que va en la línea con estos otros estudios, puesto que, si el titulado afirma que sus conocimientos adquiridos en la universidad son superiores a los que requiere el puesto, nosotros entendemos

que realizó un trabajo de un nivel inferior a la titulación universitaria; pensemos en un abogado que trabaja de administrativo o en un médico que trabaja de celador. Pero el titulado infraeducado al que nosotros nos referimos (gráfico I) se identifica con una persona que, aún estando en un puesto que exige una titulación universitaria y él/ella dispone del título²⁰, afirma, sin embargo, que los conocimientos recibidos en la universidad fueron insuficientes –por que fueran excesivamente teóricos, incompletos, etc.– para desempeñar su primer trabajo²¹. Esta aclaración es importante hacerla porque el término «infraeducado», tal y como lo usan la ECVT o la ECBC, significaría que, por ejemplo, un aparejador ejerce de arquitecto o una enfermera de médico, y esto no es lo que nosotros observamos entre nuestros titulados, entre otras cosas porque no es posible. A lo mejor hubiese sido más acertado utilizar un término menos confuso como el de «infracualificado»²².

DETERMINANTES DEL DESAJUSTE EDUCATIVO

Con el propósito de conocer los determinantes del desajuste educativo, es necesario considerar, simultáneamente, aquellas variables relativas a los individuos y a sus puestos que nos ayuden a explicar el fenómeno. Un modelo econométrico apropiado es el «modelo *logit* multinomial», dado que existen tres posibilidades que no se pueden ordenar: adecuadamente educa-

(20) La práctica totalidad de los infraeducados, el 95,2%, afirma que le exigieron un título universitario para la ocupación que iban a desempeñar; al 99,2% de ellos le exigieron el título específico de la carrera.

(21) Una encuesta como la ECVT lo catalogaría de adecuadamente educado.

(22) A este respecto, algunos autores distinguen entre desajuste educativo y desajuste en destrezas (Allen y Van der Velden, 2001). El desajuste educativo (*educational mismatch*) es el discutido en el apartado segundo. Por su parte, el desajuste en destrezas (*skill mismatch*) se refiere al desajuste de hecho entre las destrezas o habilidades adquiridas por los trabajadores y las requeridas por sus empleos, no implicando, necesariamente, desajuste educativo. Pensemos en un médico que ejerce de cirujano y afirma que desempeñaría mejor su trabajo si poseyera habilidades adicionales; tendría un déficit de destrezas, pero no estaría infraeducado.

dos, sobreeducados e infraeducados ($j = 1, 2, 3$)²³.

El «modelo *logit* multinomial» considera la probabilidad de un determinado suceso j como (McFadden, 1974):

$$\text{prob}(Y=j) = \frac{\exp(x'\beta_j)}{\sum_{k=1}^3 \exp(x'\beta_k)}$$

La estimación de este modelo proporciona la probabilidad de que un individuo con características x esté en el grupo j . La normalización habitual es: $\beta_1 = 0$, con lo que la probabilidad pasa a ser definida como:

$$\text{prob}(Y=j) = \frac{\exp(x'\beta_j)}{1 + \sum_{k=2}^3 \exp(x'\beta_k)}, \quad K=2,3$$

$$\text{prob}(Y=1) = \frac{1}{1 + \sum_{k=2}^3 \exp(x'\beta_k)}$$

En nuestro caso, la variable dependiente Y toma, pues, tres valores mutuamente excluyentes: educación adecuada, sobreeducación e infraeducación. Las variables independientes consideradas, definidas en el cuadro I, han sido: sexo del encuestado, título universitario logrado, ocupaciones, ramas de actividad y condiciones del mercado laboral (ciclo económico). El cuadro II muestra los resultados de la estimación econométrica, aunque la mejor forma de interpretar el efecto de las variables explicativas sobre la probabili-

dad de los distintos estados consiste en obtener el efecto marginal de los regresores (cuadro III).

En primer lugar, y en relación con la educación universitaria, observamos en el cuadro III cómo Enfermería, Económicas y Empresariales y las carreras de Ciencias tienen una aportación positiva y significativa sobre la probabilidad de estar adecuadamente educado en el primer empleo. Estos hallazgos son consistentes con la información disponible en la encuesta (gráfico II).

Si nos centramos en los puestos ocupados por los graduados, se observa en el cuadro III cómo aquellos individuos cuyo primer empleo no es ni de directivo ni de personal técnico en el sector privado (asalariados) aumentan, siendo todo lo demás constante, la probabilidad de estar sobreeducados (OCUPR4). Por su parte, los MIR y los profesionales liberales aumentan la probabilidad de estar infraeducados (OCUPR6 y OCUPR1, respectivamente)²⁴. De nuevo, estos resultados son consistentes con aquellos obtenidos con datos de la encuesta (gráfico III)²⁵.

Finalmente, destacamos la significatividad de los coeficientes asociados al sexo, ramas de actividad y ciclo económico (cuadro III). En el primer caso, el modelo estimado nos dice que las mujeres aumentan la probabilidad de estar adecuadamente educadas en su primer empleo. En el segundo caso, los titulados que trabajan en el sector financiero aumentan la probabilidad de estar sobreeducados en el primer empleo. Es probable que muchos de estos graduados comiencen a trabajar como cajeros en una sucursal bancaria —o en puestos de baja responsabilidad— y,

(23) El fenómeno del desajuste educativo, para el caso español y utilizando esta metodología econométrica, ha sido estudiado, entre otros, por Alba-Ramírez (1993), García Serrano y Malo (1996), García Montalvo (1995) y Gil Jurado (1999).

(24) Dentro de los profesionales liberales destaca el colectivo de los abogados.

(25) Además de los resultados obtenidos por medio del modelo estimado, también observamos en el gráfico III cómo los funcionarios públicos (*Func*) y el personal laboral de las Administraciones Públicas (*Labor*) son los trabajadores que afirman sentirse adecuadamente educados en su primer empleo —para la gran mayoría de ellos, el único realizado en su vida laboral.

CUADRO I
Variables explicativas del desajuste educativo en el primer empleo

Sexo:	
• SEXMUJER	Toma el valor 1 en el caso de las mujeres; 0 en el caso de los hombres.
Educación:	
• LETRAS	Toma el valor 1 para los licenciados en Filosofía, Geografía e Historia, Filologías y Pedagogía.
• CIENCIAS	Toma el valor 1 para los licenciados en Biología, Geología, Matemáticas, Física y Química.
• APAREJADOR	Toma el valor 1 para los titulados en Arquitectura Técnica.
• ARQUITECTURA	Toma el valor 1 para los titulados en Arquitectura (Superior).
• ENFERMERÍA	Toma el valor 1 para los diplomados en Enfermería.
• MEDICINA	Toma el valor 1 para los licenciados en Medicina.
• DERECHO	Toma el valor 1 para los licenciados en Derecho.
• ECONÓMICAS	Toma el valor 1 para los Idos. en Económicas y Empresariales.
Ocupaciones:	
• OCUPR1	Toma el valor 1 para los profesionales liberales.
• OCUPR2	Toma el valor 1 para el personal directivo del sector privado.
• OCUPR3	Toma el valor 1 para el personal técnico del sector privado.
• OCUPR4	Toma el valor 1 para el resto de personal del sector privado.
• OCUPR5	Toma el valor 1 para funcionarios del Sector Público.
• OCUPR6	Toma el valor 1 para los MIR.
• OCUPR7	Toma el valor 1 para el personal laboral del Sector Público.
• OCUPR8	Toma el valor 1 para los trabajadores del Ejército y Policía.
Ramas actividad:	
• RAMAPR1	Toma el valor 1 para los trabajadores de la Agricultura, Comercio, Hostelería, Transporte, Comunicaciones e Industria.
• RAMAPR2	Toma el valor 1 para los trabajadores de la Banca, Cajas y Seguros.
• RAMAPR3	Toma el valor 1 para los trabajadores de la Sanidad y Serv. Sociales.
• RAMAPR4	Toma el valor 1 para los trabajadores de la Educación.
• RAMAPR5	Toma el valor 1 para los trabajadores de la Construcción.
• RAMAPR6	Toma el valor 1 para los trabajadores de otras actividades.
• RAMAPR7	Toma el valor 1 para los trabajadores de Defensa.
Condiciones del mercado laboral (Fuentes Quintana, 1995; Myrö, 1997):	
• CICLO1	Toma el valor 1 si el titulado terminó su carrera en la década de los sesenta o durante la primera mitad de los setenta (etapa de desarrollo económico).
• CICLO2	Toma el valor 1 si el titulado terminó su carrera en la segunda mitad de los años setenta o durante la primera mitad de los ochenta (etapa de crisis económica y ajustes a la crisis).
• CICLO3	Toma el valor 1 si el titulado terminó su carrera en la segunda mitad de los años ochenta (etapa de recuperación económica y crecimiento).
• CICLO4	Toma el valor 1 si el titulado terminó su carrera durante la primera mitad de los años noventa (etapa dominada por la desaceleración productiva, la recesión de 1992-93 y el comienzo de la recuperación en 1994).
<i>Fuente:</i> Elaboración propia.	

CUADRO II
Modelo logit multinomial de desajuste educativo

Variable	Sobreeducación		Infraeducación	
	Coefficiente	Estadístico t	Coefficiente	Estadístico t
Constante	-1,601 **	-6,036	0,267 *	1,767
SEXMUJER	-0,260	-1,208	-0,202	-1,510
LETRAS	0,657	0,954	-0,787	-1,495
CIENCIAS	0,949	1,256	-1,828 **	-2,087
APAREJADOR	0,450	0,607	-0,231	-0,405
ARQUITECTURA	1,259	1,314	-0,269	-0,381
ENFERMERÍA	-0,786 **	-2,498	-1,589 **	-8,731
MEDICINA	Referencia		Referencia	
DERECHO	0,036	0,051	0,011	0,021
ECONÓMICAS	-0,546	-0,690	-1,355 **	-2,105
OCUPR1	-1,037 **	-2,422	0,560 **	2,149
OCUPR2	-0,403	-0,652	0,245	0,526
OCUPR3	0,190	0,599	0,180	0,711
OCUPR4	1,596 **	3,114	0,278	0,502
OCUPR5	0,207	0,617	0,111	0,474
OCUPR6	-2,772 **	-2,682	0,142	0,725
OCUPR7	Referencia		Referencia	
OCUPR8	-0,611	-0,482	-1,189	-0,962
RAMAPR1	1,114	1,429	-0,086	-0,137
RAMAPR2	2,969 **	3,254	-0,388	-0,418
RAMAPR3	Referencia		Referencia	
RAMAPR4	0,296	0,431	-0,540	-1,163
RAMAPR5	0,002	0,003	-0,437	-0,745
RAMAPR6	1,198 *	1,734	0,334	0,670
RAMAPR7	2,035 **	2,044	-0,053	-0,067
CICLO1	-0,742 **	-2,613	-0,779 **	-4,335
CICLO2	Referencia		Referencia	
CICLO3	0,162	0,677	0,242	1,618
CICLO4	0,098	0,332	0,156	0,878
-Chi-cuadrado-	461,679 (p = 0,000)			
Log-likelihood	-1.297,995			
Observaciones	1.623			
Notas:				
(1) ** Coeficientes significativos a un nivel de significación de 0,05.				
* Coeficientes significativos a un nivel de significación de 0,10.				
(2) Categoría de referencia de la variable dependiente: adecuadamente educados.				
Fuente: Elaboración propia.				

consecuentemente, manifiesten estar sobreeducados para estos puestos. En el tercer y último caso, los titulados que ter-

minaron su carrera en la década de los sesenta o durante la primera mitad de los setenta aumentan la probabilidad de estar

CUADRO III
Desajuste educativo en el primer empleo. Efectos marginales estimados

Categorías	Educación adecuada	Sobreeducación	Infraeducación
	Probabilidad relativa	Probabilidad relativa	Probabilidad relativa
Constante	0,66E-02	-0,109 **	0,103 **
SEXMUJER	0,52E-01 *	-0,11E-01	-0,41E-01
LETRAS	0,138	0,62E-01	-0,200 *
CIENCIAS	0,343 *	0,107	-0,450 **
APAREJADOR	0,30E-01	0,35E-01	-0,65E-01
ARQUITECTURA	0,71E-02	0,88E-01	-0,95E-01
ENFERMERÍA	0,360 **	-0,10E-01	-0,350 **
MEDICINA	Referencia	Referencia	Referencia
DERECHO	-0,36E-02	0,20E-02	0,16E-02
ECONÓMICAS	0,302 **	-0,55E-03	-0,302 **
OCUPR1	-0,76E-01	-0,81E-01 **	0,157 **
OCUPR2	-0,35E-01	-0,32E-01	0,67E-01
OCUPR3	-0,45E-01	0,76E-02	0,37E-01
OCUPR4	-0,119	0,95E-01 **	0,24E-01
OCUPR5	-0,31E-01	0,10E-01	0,21E-01
OCUPR6	0,78E-01	-0,181 **	0,104 **
OCUPR7	Referencia	Referencia	Referencia
OCUPR8	0,270	-0,89E-02	-0,261
RAMAPR1	-0,25E-01	0,74E-01	-0,48E-01
RAMAPR2	-0,34E-01	0,200 **	-0,166
RAMAPR3	Referencia	Referencia	Referencia
RAMAPR4	0,101	0,33E-01	-0,133
RAMAPR5	0,91E-01	0,11E-01	-0,102
RAMAPR6	-0,116	0,68E-01	0,47E-01
RAMAPR7	-0,68E-01	0,132 **	-0,64E-01
CICLO1	0,190 **	-0,28E-01	-0,163 **
CICLO2	Referencia	Referencia	Referencia
CICLO3	-0,56E-01	0,42E-02	0,52E-01
CICLO4	-0,36E-01	0,23E-02	0,34E-01

Notas:

(1) Las estimaciones dan la probabilidad relativa de un cambio en la categoría correspondiente a una variable con respecto a la alternativa base o de referencia.

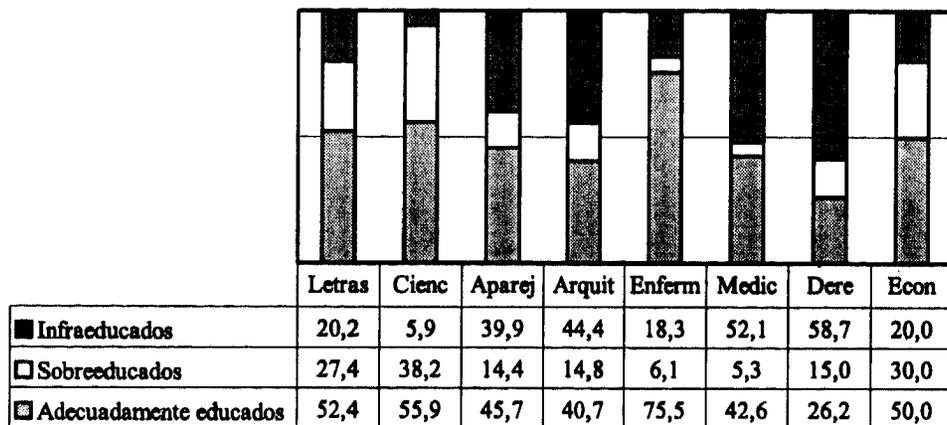
(2) ** Coeficientes significativos a un nivel de significación de 0,05.

* Coeficientes significativos a un nivel de significación de 0,10.

(3) Salvo errores de redondeo, la suma de los efectos para las tres categorías es igual a 0.

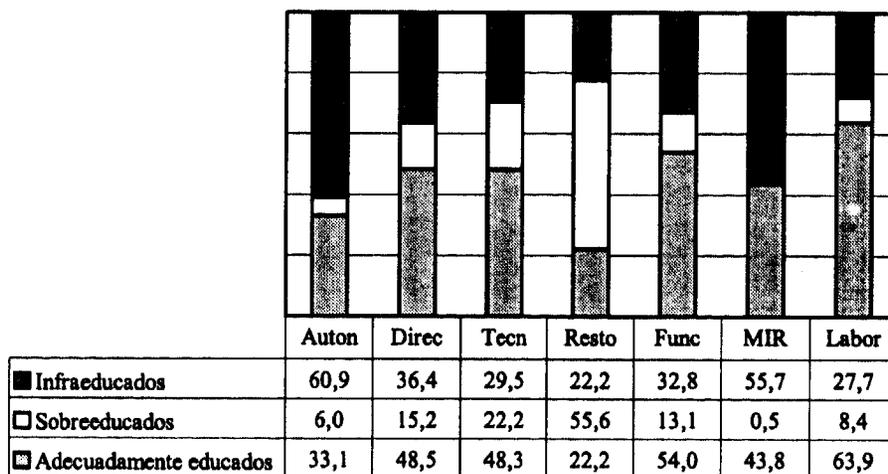
Fuente: Elaboración propia.

GRAFICO II
Primer empleo y desajuste educativo, según titulaciones
(porcentaje de titulados)



Fuente: Elaboración propia

GRAFICO III
Primer empleo y desajuste educativo, según ocupaciones
(porcentaje de titulados)



Fuente: Elaboración propia

adecuadamente educados en su primer empleo. Estos graduados consiguen una buena compatibilización entre los requerimientos educativos del empleo y su nivel

educativo, gracias no sólo a una coyuntura económica favorable, sino también a la concepción elitista de la universidad española.

MOVILIDAD LABORAL Y EMPAREJAMIENTO

SOBREEDUCACIÓN, MOVILIDAD INTERNA Y EXTERNA Y EMPAREJAMIENTO

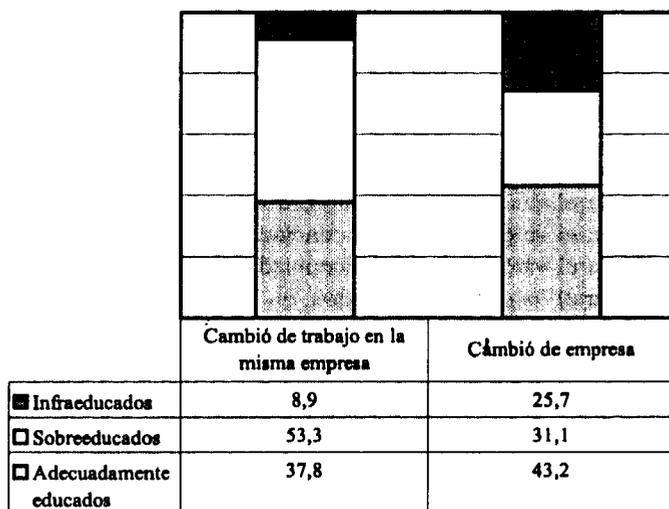
A partir de la información disponible, es posible conocer si los titulados que se hallaban sobreeducados en su primer trabajo —el que consiguen tras acabar la carrera— logran el emparejamiento, bien moviéndose a otros trabajos en otras empresas (movilidad externa), bien moviéndose a otros trabajos dentro de la misma empresa (movilidad interna). En el gráfico IV, observamos que de aquellos titulados que se hallaban sobreeducados en el primer empleo, el 68,9% logra el emparejamiento tras moverse a otros traba-

jos en otras empresas: el 43,2% pasan a estar adecuadamente educados y el 25,7%, infraeducados²⁶; sólo el 31,1% de los graduados quedan sobreeducados tras rotar. Por el contrario, observamos cómo la movilidad dentro de las empresas no permite que los titulados logren el emparejamiento, al quedar un 53,3% de ellos sobreeducados.

Ahora bien, ¿cuáles son los determinantes que llevan al emparejamiento con el puesto tras la movilidad laboral? Para analizar los factores que explican el emparejamiento vamos a estimar un «modelo logístico» (o «modelo logit binomial»), cuya variable dependiente tomará el valor 1 si el titulado estaba sobreeducado en su primer empleo y, tras moverse a otro puesto de trabajo, logra el emparejamiento (logra

GRAFICO IV

Movilidad (interna y externa) de los graduados sobreeducados y emparejamiento (porcentaje de titulados)



Fuente: Elaboración propia

(26) Entendemos que estar infraeducado no es una situación mala, sólo que los conocimientos obtenidos en la carrera son insuficientes para el desempeño correcto del puesto.

estar adecuadamente educado o infraeducado); tomará el valor 0 en caso contrario²⁷.

Sin embargo, como la movilidad dentro de la empresa (promoción) está sujeta a la decisión del empleador mientras que la movilidad entre empresas viene determinada principalmente por los individuos, procedemos a estimar dos modelos diferentes según se trate de movilidad interna o externa, respectivamente. Las variables explicativas consideradas han sido: (i) en el caso de la movilidad externa: el sexo, la educación universitaria y la experiencia laboral; y (ii) en el caso de la movilidad interna, ade-

más de estas variables, dos variables relacionadas con el tipo de empleador (cuadro IV).

Los resultados de la estimación se muestran en el cuadro V. Los hallazgos hay que interpretarlos con cautela, debido al número reducido de observaciones consideradas en la estimación econométrica, hecho que no nos ha permitido contemplar las ramas de actividad o las ocupaciones, entre otras variables relevantes. Observamos que los titulados más experimentados tienen una mayor probabilidad de lograr el emparejamiento cuando se mueven a otros

CUADRO IV

Variables explicativas de la probabilidad de lograr el emparejamiento en el empleo

Sexo:	
• SEXMUJER	Toma el valor 1 en el caso de las mujeres y 0, en el caso de los hombres.
Experiencia:	
• EXPERA	Variable continua de los años de experiencia real en el mercado laboral.
• EXPERA ²	Cuadrado de la experiencia.
Educación:	
• LETRAS	Toma el valor 1 para los licenciados en Filosofía, Filologías, ...
• CIENCIAS	Toma el valor 1 para los licenciados en Matemáticas, Física, ...
• APAREJAD	Toma el valor 1 para los diplomados en Arquitectura Técnica.
• ARQUITEC	Toma el valor 1 para los titulados en Arquitectura (Superior).
• ENFERMER	Toma el valor 1 para los diplomados en Enfermería.
• MEDICINA	Toma el valor 1 para los licenciados en Medicina.
• DERECHO	Toma el valor 1 para los licenciados en Derecho.
• ECONÓM	Toma el valor 1 para los Idos. en Económicas y Empresariales.
Empleador:	
• SECTPUBL	Toma el valor 1 para los trabajadores del Sector Público.
• EMPRIVGR	Toma el valor 1 para los asalariados de empresas privadas grandes.
Fuente: Elaboración propia.	

(27) La forma reducida para este modelo sería (McFadden, 1974):

$$prob [Y_i = 1] = \frac{e^{X_i \beta}}{1 + e^{X_i \beta}}$$

donde: Y es la variable dependiente (dicotómica); el vector fila X contiene las variables independientes o explicativas (incluyendo una constante); y es el vector de parámetros a estimar. Además, se supone que los ϵ 's o observados siguen una distribución de probabilidad logística.

trabajos (dentro de la empresa o cambio de empresa)²⁸. Por tanto, la experiencia laboral, en definitiva la edad, mejora el emparejamiento. De hecho, los sobreeducados del gráfico IV son relativamente jóvenes (edad media en torno a los 35 años). Quizás estos titulados necesiten

unos años más para cambiar de trabajo y lograr, definitivamente, el emparejamiento. Ésta es la predicción de Sicherman y Galor (1990). De no ser así, la sobreeducación se convertiría en un fenómeno permanente, tal y como defendieran Spence (1973) y Thurow (1975)²⁹.

CUADRO V
«Modelo logístico» del emparejamiento con el puesto

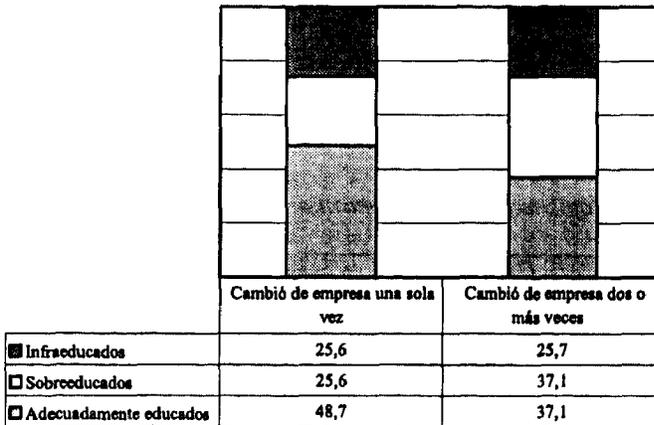
Variable	Modelo 1 (Movilidad interna)		Modelo 2 (Movilidad externa)	
	Coefficiente	•Estad. Wald•	Coefficiente	•Estad. Wald•
Constante	-11,048	0,060	-2,712 *	3,385
SEXMUJER	0,831	0,831	0,390	0,233
LETRAS	Referencia		Referencia	
CIENCIAS	0,966	0,000	2,370	1,121
APAREJAD	11,242	0,062	-0,004	0,000
ARQUITEC	-0,288	0,000	-6,696	0,033
ENFERMER	10,523	0,054	-1,757	1,084
MEDICINA	12,369	0,075	0,798	0,498
DERECHO	9,719	0,046	3,085 **	5,140
ECONÓM	----	----	1,088	0,584
EXPERA	0,254 *	2,772	0,422 **	10,368
EXPERA ²	-0,008 *	2,654	-0,011 **	8,573
SECTPUBL	-1,992	1,013		
EMPRIVGR	2,260	0,419		
•Estadístico Chi-cuadrado•		18,461 (p = 0,072)		29,028 (p = 0,000)
<i>Log-likelihood</i>		-21,223		-31,348
Predicciones correctas		72,73 %		81,08 %
Observaciones		44		74
Notas:				
(1) Variable dependiente:	MATCH1 (1 = se logra el emparejamiento; 0 = caso contrario).		MATCH2 (1 = se logra el emparejamiento; 0 = caso contrario).	
(2) ** Coeficientes significativos a un nivel de significación de 0,05.				
* Coeficientes significativos a un nivel de significación de 0,10.				
<i>Fuente:</i> Elaboración propia.				

(28) Resultado que también se observa en nuestro mercado de trabajo (ALBA-RAMÍREZ, 1993).

(29) Además de la edad, los titulados en Derecho aumentan la probabilidad de lograr el emparejamiento tras la rotación (modelo 2).

GRÁFICO V

Titulados sobreeducados en el primer empleo, movilidad externa y emparejamiento (porcentaje de titulados)



Fuente: Elaboración propia

¿CUÁNTOS CAMBIOS DE EMPRESA SON NECESARIOS PARA LOGRAR EL EMPAREJAMIENTO?

En el gráfico IV, hemos visto cómo un porcentaje importante de graduados logran el emparejamiento tras cambiar de empresa. Sin embargo, nuestro interés está en saber cuántos cambios de empresa han sido necesarios para lograr el emparejamiento con el puesto. Se observa en el gráfico V que, de los graduados que se hallaban sobreeducados en su primer empleo, un 74,3% consigue el emparejamiento tras un solo cambio de empleador. Por tanto, en general, los titulados universitarios (trabajadores «educados») necesitarían «comprar» pocos puestos para lograr el emparejamiento³⁰.

CONCLUSIONES

La transición óptima del sistema educativo universitario al mundo del empleo (inser-

ción adecuada) exige que los graduados desempeñen un puesto ajustado a su titulación; en caso contrario, existiría una incorrecta asignación de los recursos públicos destinados a la educación, encontrándonos con situaciones en las que los titulados tienen que empezar desde cero una vez conseguido su primer trabajo.

En este artículo se ha analizado el grado de desajuste existente entre el nivel de estudios que poseen los titulados universitarios y el requerido por el primer empleo logrado tras acabar su carrera. Este desajuste puede ser bien por defecto (infraeducación), bien por exceso (sobreeducación). Según se desprende del análisis econométrico efectuado, la titulación alcanzada y los puestos que ellos ocupan son, principalmente, las variables que producen una mayor influencia en el ajuste/desajuste educativo de los graduados. Concretamente, Enfermería, Económicas y Empresariales y las carreras de Ciencias (Matemáticas,

(30) La «teoría del emparejamiento» considera el proceso de «compra de empleos» (*job shopping*) como la forma que tienen los individuos de lograr un buen emparejamiento (Jovanovic, 1979).

Biología, etc.) son titulaciones que han resultado significativamente favorables para el ajuste educativo. En cuanto a la categoría ocupacional, tener un nivel educativo superior al requerido por el puesto (sobreeducación) es más probable que ocurra si el empleo tiene lugar como trabajador no cualificado, mientras que los médicos MIR y los profesionales liberales aumentan la probabilidad de estar infraeducados en su primer empleo.

Por último, haciendo referencia a la movilidad laboral, observamos que: (i) la movilidad externa (interempresas) coadyuva al ajuste educativo, necesitando los graduados sobreeducados pocos cambios de empleador para lograr el emparejamiento; (ii) la movilidad interna (intraempresa) «no permite» que los titulados logren el emparejamiento.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBA-RAMÍREZ, A.: «Mismatch in the Spanish Labor Market. Overeducation?», en *Journal of Human Resources*, vol. 28 (1993), pp. 259-278.
- ALLEN, J.; VAN DER VELDEN, R.: «Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search», en *Oxford Economic Papers*, vol. 53 (2001), pp. 434-452.
- BATTU, H.; BELFIELD, C. R.; SLOANE, P. J.: «Overeducation Among Graduates: A Cohort View», en *Education Economics*, vol. 7 (1999), pp. 21-38.
- : «How Well Can We Measure Graduate Over-education and Its Effects?», en *National Institute Economic Review*, vol. 171 (2000), pp. 82-93.
- BERG, I.: *Education and Jobs: The Great Training Robbery*. New York, Praeger, 1970.
- BILLS, D. B.: «Credentials and Capacities: Employers Perceptions of the Acquisition of Skills», en *Sociological Quarterly*, vol. 29 (1988a), pp. 439-449.
- : «Educational Credentials and Promotions: Does Schooling Do More than Get You in the Door», en *Sociology of Education*, vol. 61 (1988a), pp. 52-60.
- BLANCO, J. M.: «Comentarios acerca del desajuste educativo en España», en *Papeles de Economía Española*, n. 72 (1997), pp. 275-291.
- BORGHANS, L.; DE GRIP, A. (eds.): *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization*. Cheltenham, Edward Elgar, 2000.
- CARNEVALE, A. P.; GAINER, L. J.; MELTZER, A. S.: *Workplace Basics. The Essential Skills Employers Want*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1990.
- CLUB GESTIÓN DE CALIDAD: *Mejora en la formación universitaria: sugerencias desde la empresa*. Madrid, Club Gestión de Calidad, 1998.
- DÍAZ MALLEDO, J.: «La educación y los puestos de trabajo», en BOSCH FONT, F.; DÍAZ MALLEDO, J. (eds.): *La educación en España. Una perspectiva económica*. Barcelona, Ariel, 1988, pp. 201-232.
- DOLTON, P.; VIGNOLES, A.: «The Incidence and Effects of Overeducation in the U.K. Graduate Labour Market», en *Economics of Education Review*, vol. 19 (2000), pp. 179-198.
- FREEMAN, R. B.: *The Overeducated American*. New York, Academic Press, 1976.
- FUENTES QUINTANA, E.: «El modelo de economía abierta y el modelo castizo en el desarrollo económico de la España de los años 90», en *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, n. 72 (1995), pp. 255-332.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, M. L.: *Educación Superior y empleo en España*. Madrid, Ministerio de Trabajo, 1987.
- GARCÍA MONTALVO, J.: *Empleo y sobrecualificación: el caso español*. Madrid, FEDEA, documento de trabajo 95-20, 1995.
- GARCÍA SERRANO, C.; MALO, M. A.: «Desajuste educativo y movilidad laboral en España», en *Revista de Economía Aplicada*, n. 11 (1996), pp. 105-131.

- GIL JURADO, J. A.: *Los titulados universitarios y el mercado de trabajo. Un estudio del desajuste educativo*. Las Palmas de Gran Canaria, La Caja de Canarias, 1999.
- GOLEMAN, D.: *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona, Kairós, 1999.
- GROOT, W.: «Overeducation and the Returns to Enterprise-related Schooling», en *Economics of Education Review*, vol. 12 (1993), pp. 299-309.
- «The Incidence of, and Returns to Overeducation in the UK», en *Applied Economics*, vol. 28 (1996), pp. 1345-1350.
- GROOT, W.; MAASSEN VAN DEN BRINK, H.: «Overeducation in the Labor Market: A Meta-analysis», en *Economics of Education Review*, vol. 19 (2000), pp. 149-158.
- GUTIÉRREZ REÑÓN, A.: «Universidad y empleo», en *Revista de Educación*, n. 273 (1984), pp. 65-81.
- HARTOG, J.; OOSTERBEEK, H.: «Education, Allocation and Earnings in the Netherlands: Overschooling?», en *Economics of Education Review*, vol. 7 (1988), pp. 185-194.
- INE: *Encuesta de Población Activa. Tratamiento de la información*. Madrid, Instituto Nacional de Estadística, 1994.
- JOVANOVIC, B.: «Job Matching and the Theory of Turnover», en *Journal of Political Economy*, vol. 87 (1979), pp. 972-990.
- KIKER, B. F.; SANTOS, M. C.; DE OLIVEIRA, M.: «Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal», en *Economics of Education Review*, vol. 16 (1997), pp. 111-125.
- MADRIGAL BAJO, M.: «Una revisión de los métodos de medición del desajuste educativo: ventajas e inconvenientes», en *X Congreso de Economía Pública*. Tenerife, 2003.
- McFADDEN, D. L.: «Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behavior», en ZAREMBKA, P. (ed.): *Frontiers of Econometrics*. New York, Academic Press, 1974, pp. 105-142.
- MYRO, R.: «Crecimiento económico y cambio estructural desde 1960», en GARCÍA DELGADO, J. L. (ed.): *Lecciones de economía española*. Madrid, Cívitas, capítulo 2, 1997.
- OCDE: *Employment Outlook*. París, OCDE, julio, 1995.
- O'TOOLE, J.: «The Reserve Army of the Underemployed», en *Change*, vol. 7 (1975), pp. 26-33 y 63.
- *Work, Learning, and the American Future*. San Francisco, Jossey-Bass, 1977.
- Rosen, S.: «Learning and Experience in the Labor Market», en *Journal of Human Resources*, vol. 7 (1972), pp. 326-342.
- RUMBERGER, R. W.: *The Impact of Surplus Schooling on Worker Productivity*. California, Stanford Education Policy Institute, Stanford University, 1986.
- «The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings», en *Journal of Human Resources*, vol. 22 (1987), pp. 24-50.
- SALAS VELASCO, M.: *Aspectos económicos de la educación*. Granada, Grupo Editorial Universitario, 2001.
- SICHERMAN, N.: «Overeducation in the Labor Market», en *Journal of Labor Economics*, vol. 9 (1991), pp. 101-122.
- SICHERMAN, N.; GALOR, O.: «A Theory of Career Mobility», en *Journal of Political Economy*, vol. 98 (1990), pp. 169-192.
- SPENCE, M.: «Job Market Signaling», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87 (1973), pp. 355-374.
- THUROW, L. C.: *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York, Basic Books, 1975.
- TSANG, M. C.; LEVIN, H. M.: «The Economics of Overeducation», en *Economics of Education Review*, vol. 4 (1985), pp. 93-104.
- VERDUGO, R. R.; VERDUGO, N. T.: «The Impact of Surplus Schooling on Earnings. Some Additional Findings», en *Journal of Human Resources*, vol. 24 (1989), pp. 629-643.