

¿Qué determina el ajuste educación-empleo entre los economistas?

Iñaki Iriondo, María Dolores Grandal, Covadonga de la Iglesia y Elena Gallego

Universidad Complutense de Madrid

ABSTRACT

El objetivo de este trabajo es analizar los determinantes del ajuste educación-ocupación en el mercado de trabajo de los economistas. En concreto se estudian los factores que influyen en el acceso de los economistas recién licenciados a un empleo satisfactorio en función de dos dimensiones básicas: adecuación de la formación al puesto de trabajo desempeñado y retribución. La información estadística de base procede del estudio "*Inserción laboral y trayectoria profesional de los titulados de la Facultad de CCEE de la Universidad Complutense de Madrid*". Para este trabajo se puso en marcha en 2006 una encuesta a una muestra aleatoria y representativa de 229 egresados que terminaron sus estudios en el curso 1999/2000. Como principal conclusión del estudio de inserción cabe señalar que la situación profesional de los licenciados mejora significativamente seis años después de terminar la carrera, en términos de estabilidad en el empleo, retribución y adecuación entre la formación y la ocupación desempeñada. Este artículo se centra en el estudio de las variables que influyen el acceso de los graduados a un empleo satisfactorio y en el análisis de la relación que existe entre sobrecualificación, satisfacción y movilidad.

1.- INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos 25 años el número de estudiantes matriculados en la Enseñanza Superior se ha incrementado notablemente en España. En la medida en que la oferta de trabajo cualificado ha podido crecer a un ritmo superior al de la demanda, un volumen significativo de graduados universitarios se ha visto abocado a desempeñar puestos de inferior cualificación.

El interés por el estudio del desajuste educativo se refleja en el mundo académico en la publicación de numerosos trabajos, tanto teóricos como empíricos, dirigidos entre otros objetivos, a comprender el problema, medir su incidencia y evaluar su carácter temporal o permanente. En paralelo, las propias instituciones universitarias, conscientes de la necesidad de adecuar su oferta de estudios a las demandas del mercado laboral, se preocupan cada vez más por investigar la transición de sus egresados al mercado de trabajo.

Este artículo es fruto de esa confluencia de intereses, y se basa en un proyecto de investigación¹ realizado en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UCM y dirigido a conocer el proceso de inserción laboral de los alumnos que terminaron sus estudios en el curso 1999/2000. Sobre la base de la información obtenida en la Encuesta de Inserción Laboral, se propone un análisis de las variables que influyen en el acceso de los graduados a un empleo satisfactorio, y en particular de los determinantes del ajuste entre la formación y los requerimientos de cualificación de los puestos de trabajo que desempeñan los licenciados seis años después de terminar sus estudios.

El trabajo se estructura en cuatro apartados además de la introducción: en el primero se revisa la literatura sobre el desajuste educativo; en el segundo se presenta la base de datos de la Encuesta de Inserción Laboral y se describen los modelos de elección discreta, metodología empleada en el trabajo empírico; en el

¹ El proyecto de investigación, llevado a cabo por los autores del artículo, se titula "*Inserción laboral y trayectoria profesional de los titulados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UCM*" y ha sido financiado por el *Programa de Creación y Consolidación de Grupos de Investigación Universidad Complutense de Madrid – Comunidad de Madrid*.

tercero se muestran los resultados de las estimaciones; y en el último se recogen las principales conclusiones.

2.- EL DESAJUSTE EDUCATIVO: REVISIÓN TEÓRICA

Diversos estudios han tratado de cuantificar y caracterizar el fenómeno de la sobreeducación en España. Alba (1993) encuentra, a partir de una explotación de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo de 1985, que el 17% de los trabajadores estaba sobrecualificado. Por su parte, García y Malo (1995) estiman que en 1991 cerca del 30% de los trabajadores desempeñan empleos que requieren una cualificación inferior a la que poseen. García-Montalvo (1995) concluye que la sobrecualificación afecta al 30% de los trabajadores encuestados por la EPA en 1993. Con relación a los titulados universitarios son interesantes los resultados de la Encuesta del proyecto CHEERS (*Career alter Higher Education: a European Research Study*) en la que se obtiene que el 29% de los graduados universitarios españoles está sobrecualificado, cifra notablemente superior al 19% que registran en promedio los otros diez países europeos más Japón que participan en el proyecto. El panorama empeora unos años después, según los resultados del proyecto REFLEX (*El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento*). Los autores de este estudio estiman que la sobrecualificación afecta al 32% de nuestros graduados, frente a un promedio del 12% del resto de los países participantes en el proyecto. Si nos centramos, por último, en los licenciados en Economía y Empresa, según la ANECA (2004), el porcentaje de jóvenes graduados que está trabajando en ocupaciones elementales, como empleados de oficina, dependientes o vendedores poco cualificados, asciende al 31,5% de los licenciados en Economía y al 31,7% de los licenciados en Administración de Empresa.

En la literatura se han propuesto diversas explicaciones teóricas al fenómeno de la sobrecualificación. Hartog (2000) sugiere que el desajuste educativo se explica por la existencia de información imperfecta. Los trabajadores pueden aceptar ocupar temporalmente puestos para los que están sobrecualificados, confiando en que con el tiempo aparecerá una oportunidad de empleo mejor. La reducción de la incidencia de la sobrecualificación con la edad y la experiencia laboral, confirmaría la hipótesis

anterior. Otros autores han estudiado el desajuste educativo en el marco de las carreras profesionales. Sicherman y Galor (1990) argumentan que la sobreeducación puede responder a una decisión racional si los individuos consideran que trabajar en una ocupación donde el rendimiento de la educación es menor, puede estar compensado con una mayor probabilidad de promoción en el futuro.

En cuanto a la influencia de la educación sobre la movilidad, la teoría de las carreras profesionales predice dos efectos de signo contrario. Por una parte, los trabajadores que tienen un mayor nivel educativo pueden presentar menos transiciones, dado que empiezan sus carreras desde ocupaciones más elevadas. Por otra, si se controla la ocupación de origen, la educación debería elevar las posibilidades de promoción, tanto interna como externa. Sloane et al (1996) encuentran que la educación tienen un efecto negativo sobre la movilidad, cuando no se introducen controles de la ocupación. En cambio, cuando se controla esta variable, la educación tiene un efecto positivo sobre la movilidad ascendente.

En García-Serrano y Malo (2003) se estudia la relación entre desajuste educativo y movilidad interna en el mercado de trabajo español, llegando a conclusiones distintas. En principio, los trabajadores sobrecualificados no muestran una mayor probabilidad de promoción, porque las empresas anticipan su mayor grado de movilidad externa. Los autores concluyen que la sobreeducación en el mercado de trabajo español puede ser un problema con un carácter más permanente de lo que se concluía en investigaciones anteriores.

En Hersch (1991) se estudia la relación entre sobrecualificación, satisfacción y movilidad. La autora analiza básicamente si los sobreeducados están menos satisfechos con su trabajo y muestran, a su vez, una mayor rotación. Los resultados presentados en el artículo confirman las hipótesis anteriores: se observa una relación negativa entre sobreeducación y satisfacción, y una relación positiva entre sobreeducación e intención de abandonar la empresa. Por otra parte, encuentra evidencia a favor de que las empresas proporcionan menos formación interna a los trabajadores sobrecualificados, resultado que podría explicarse porque estos

individuos presentan una mayor probabilidad de abandono, circunstancia que dificultaría que los empleadores rentabilizaran esas inversiones en formación.

Algunos autores plantean que el exceso de educación formal simplemente compensa la falta de otras formas de capital humano, como la experiencia laboral. En Sloane (2007) se recoge cierta evidencia empírica a favor de esta idea de la compensación o intercambio (*substitutability hypothesis*). Otros autores proponen que el desajuste educativo responde, en parte, a diferencias de capacidad. Por ejemplo en Green et al. (1999) se estudia la influencia que sobre la probabilidad de estar sobrecualificado tienen los resultados de diversos test de habilidades matemáticas y de lectura, realizados por los encuestados a la edad de 16 años. Los autores encuentran cierto apoyo a que quienes obtienen mejores calificaciones en los test de matemáticas tienen una menor probabilidad de estar sobrecualificados en el futuro.

3.- DATOS Y METODOLOGÍA

3.1. Descripción de la base de datos: La Encuesta de Inserción Laboral

La información estadística empleada en este artículo procede del estudio "*Inserción laboral y trayectoria profesional de los titulados de la Facultad de CCEE de la Universidad Complutense de Madrid*". En 2006 se realiza una encuesta a una muestra, aleatoria y estratificada por sexos y titulaciones, de 229 graduados de las titulaciones de LADE, LECO y LCAF que terminaron sus estudios en el curso 1999/2000. El cuestionario se basa en la Encuesta de Inserción Laboral que elabora la ANECA en 2004 e investiga, entre otras cuestiones, las características del primer empleo significativo obtenido por los egresados después de terminar los estudios universitarios y las del trabajo actual, es decir, el desempeñado entre los meses de mayo a julio de 2006, periodo en el que los licenciados rellenan el cuestionario.

Como conclusión general del estudio, se debe señalar que la situación laboral de los licenciados es satisfactoria en la actualidad y se caracteriza por el pleno

empleo², la reducida incidencia de la sobrecualificación y el predominio de los contratos indefinidos. Además, en cuanto a las retribuciones, se observa que el peso de los *mileuristas* –entendiendo como tales a los individuos que cobran 1.000 euros mensuales netos o menos– es reducido, aunque una proporción relativamente alta de los graduados no está satisfecha con los salarios. Por otra parte, las condiciones laborales de los “puertos de entrada” al mercado de trabajo de los egresados son precarias, pero a medida que acumulan cierta experiencia la situación se vuelve satisfactoria. Por tanto la precariedad es para la mayor parte de los titulados un fenómeno temporal y no permanente.

El primer trabajo significativo de los graduados se caracteriza por el recurso frecuente a los contratos temporales, la corta duración de los empleos³, la percepción de unos salarios bajos y el desempeño de ocupaciones que requieren un nivel educativo inferior al que tienen los licenciados. El 61,0 % de los egresados que trabaja por cuenta ajena tiene un contrato de duración determinada en su primer empleo. Por otra parte, el 66,7% de los titulados gana 1.000 euros mensuales netos o menos en su primer trabajo significativo. Por último, en el 38,6% de los casos se trata de “empleos de tipo administrativo” y otros de inferior cualificación.

A mediados del 2006 el 93,1% de los egresados que tienen un empleo trabaja por cuenta ajena, y apenas el 6,9% de los graduados trabaja por cuenta propia. Con relación al total de los asalariados, el 89,7% tiene un contrato laboral indefinido, cifra muy superior al 39,0% que se registra con relación al primer empleo. Por tanto, la tasa de temporalidad se ha reducido en 50,7 puntos porcentuales entre los años 2000 y 2006.

Seis años después de terminar sus estudios universitarios, sólo el 11,9% de los licenciados trabaja en ocupaciones de naturaleza elemental. Con relación al primer empleo, la incidencia de la sobrecualificación se ha reducido en 26,7 puntos porcentuales⁴. En la actualidad, la mayoría de los titulados está ocupada como

² En el momento de realización de la encuesta, de mayo a junio de 2006, la situación laboral de los egresados es de pleno empleo. La tasa de actividad se sitúa en el 96,1%, la de paro no llega al 1% de los graduados activos y la tasa de ocupación asciende el 95,2% de los licenciados.

³ El 44,4% de los primeros empleos tiene una duración inferior a 1 año.

⁴ En paralelo, la percepción subjetiva de la sobrecualificación se reduce en 21,3 puntos porcentuales.

“Directores, directores generales o gerentes” (17,4%), “Profesionales” (56,9%) y “Técnicos y profesionales de apoyo” (13,8%). Por su parte, los graduados sobrecualificados desempeñan en su mayoría “empleos de tipo administrativo” (9,6% de los egresados).

Cuadro 1.- Caracterización del primer empleo significativo y del empleo actual de los egresados. Distribución de frecuencias relativas (datos en %)

<u>TIPO DE CONTRATO</u>	<u>primer empleo</u>	<u>empleo actual</u>
Indefinido	37,57	83,49
Autónomo	3,70	6,88
Por obra o servicio	17,99	0,46
Contrato temporal (no prácticas)	21,16	5,05
Becario o ayudante	6,88	3,21
Contrato remunerado en prácticas	12,70	0,92
TOTAL	100,00	100,00
<u>OCUPACIÓN</u>	<u>primer empleo</u>	<u>empleo actual</u>
Directivos	2,12	17,43
Profesionales (no enseñanza)	44,44	55,05
Profesionales enseñanza	0,00	1,83
Técnicos y Profesionales de apoyo	14,81	13,76
Empleados administrativos	34,92	9,63
Empleados servicios de baja cualificación	3,17	0,46
Otra	0,53	1,83
TOTAL	100,00	100,00
<u>NIVEL EDUCATIVO QUE EXIGE EL PUESTO</u>	<u>primer empleo</u>	<u>empleo actual</u>
Superior al que tenía / tengo	2,65	3,69
Adecuado al que tenía / tengo	60,85	81,11
Inferior al que tenía / tengo	36,51	15,21
TOTAL	100,00	100,00
<u>SALARIO Ó BENEFICIO MENSUAL NETO</u>	<u>primer empleo</u>	<u>empleo actual</u>
<= 500,00€	9,52	0,93
500,01€ - 1.000,00€	57,14	6,51
1.000,01€ - 1.500,00€	29,10	33,95
1.500,01€ - 2.000,00€	4,23	31,63
2.000,01€ - 3.000,00€	0,00	18,14
>= 3.000,00€	0,00	8,84
TOTAL	100,00	100,00
<u>GRADO DE SATISFACCIÓN</u>	<u>con su trabajo</u>	<u>con su salario</u>
muy insatisfecho	0,47	6,45
bastante insatisfecho	8,92	19,35
ni satisfecho ni insatisfecho	21,60	31,34
bastante satisfecho	45,54	32,72
muy satisfecho	23,47	10,14
TOTAL	100,00	100,00

FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales - UCM (2006)

Por último, con relación a la distribución de los salarios, el 7,4% de los egresados gana 1.000 euros o menos en su empleo actual, el 65,6% gana de 1.000 a 2.000 euros y el 26,9% restante gana más de 2.000 euros mensuales netos. Por tanto, seis años después de finalizar los estudios universitarios, solo uno de cada 13 graduados es *mileurista*. Los salarios nominales de los graduados mejoran notablemente a medida que acumulan una mayor experiencia laboral. La proporción de licenciados que ganan 1.000 euros o menos se ha reducido en 59,2 puntos porcentuales en el empleo actual en comparación con el primer empleo, la de los que ganan de 1.000 a 2.000 euros aumenta en 32,3 puntos y la de los que ganan más de 2.000 euros aumenta en 26,9 puntos porcentuales.

3.2. Modelos de elección discreta: el modelo logit

Para el análisis más pormenorizado de los determinantes de la sobrecualificación se procede a la estimación de varios modelos de elección discreta. Los modelos de elección discreta se aplican en los casos en que la variable dependiente es cualitativa y toma un número reducido de alternativas. Cuando la variable dependiente tiene únicamente dos alternativas posibles (0 y 1) se les denomina modelos de elección binaria. El modelo logit es un modelo de elección binaria en el que la probabilidad para un individuo de tomar la opción $Y = 1$, se represente mediante la función de distribución logística:

$$P[Y_i = 1] = \Lambda(\mathbf{x}_i\boldsymbol{\beta}) = \frac{e^{\mathbf{x}_i\boldsymbol{\beta}}}{1 + e^{\mathbf{x}_i\boldsymbol{\beta}}} = \frac{1}{1 + e^{-\mathbf{x}_i\boldsymbol{\beta}}}$$

El objetivo de este modelo es estudiar los efectos de los regresores sobre la probabilidad de respuesta. esto es, $P[Y_i = 1|x]$. Por tanto, estiman la probabilidad de que un individuo con características \mathbf{x}_i escoja la acción se cataloga como $Y = 1$. Dicha probabilidad depende de cada valor particular de los regresores.

En este modelo, los parámetros estimados únicamente muestran la dirección en que se mueve dicha probabilidad, por ejemplo, si su signo es positivo indica que la probabilidad de éxito ($Y = 1$) varía en la misma dirección que el correspondiente regresor. Para calcular el efecto marginal de las variables casi continuas sobre la

probabilidad de respuesta, es necesario utilizar el cálculo diferencial. El efecto marginal de una variable x_k viene dado por

$$\frac{\partial P_i}{\partial x_k} = \frac{e^{x_i \beta}}{[1 + e^{x_i \beta}]^2} \cdot \beta_k$$

El efecto marginal de la variable x_k recoge la variación en la probabilidad debida a dicha variable manteniendo el resto constante. Por otra parte, el procedimiento de estimación del modelo logit es por máxima verosimilitud. Con una muestra aleatoria de tamaño n , siendo \mathbf{x}_i la matriz de las variables explicativas, la función de verosimilitud es:

$$L(\beta, \sigma^2 | Y_1 \dots Y_n) = \prod_{n_1} P_i \prod_{n_2} (1 - P_i) = \prod_n P_i^{Y_i} (1 - P_i)^{1 - Y_i} = \prod_n \Lambda(\mathbf{x}_i \beta)^{Y_i} [1 - \Lambda(\mathbf{x}_i \beta)]^{1 - Y_i}$$

La función logarítmica de verosimilitud es:

$$\log L(\beta, \sigma^2 | Y_1 \dots Y_n) = \sum_1^n [Y_i \log \Lambda(\mathbf{x}_i \beta) + (1 - Y_i) \log (1 - \Lambda(\mathbf{x}_i \beta))]$$

Por último, los contrastes de significación conjunta se llevan a cabo a través del estadístico de la razón de verosimilitudes (LR) que está basado en la diferencia en la función logarítmica de verosimilitud que existe entre el modelo restringido y el no restringido. Las medidas de bondad de ajuste más extendidas son, (i) el pseudo R^2 o estadístico de McFadden que tiene en cuenta la función logarítmica de verosimilitud del modelo estimado y la del modelo que incluye sólo el término constante y, (ii) el porcentaje de predicciones correctas, que expresa el número de veces, en porcentajes, en que el valor de Y_i observado coincide con la predicción que realiza el modelo estimado.

3.3. Hipótesis y especificación de los modelos

Como se ha señalado más arriba, seis años después de terminar los estudios universitarios, la incidencia de las sobrecualificación se ha reducido en 26 puntos porcentuales, si se compara la distribución del empleo por ocupaciones, y en 21 puntos porcentuales si se analiza la pregunta acerca de la percepción subjetiva del

desajuste educativo. Por tanto, para una gran parte de los graduados de Economía y Empresa investigados la sobrecualificación es un problema de carácter temporal, y el exceso de cualificación de los licenciados en su primer empleo puede compensar la escasez de otras formas de capital humano, como la experiencia (*Substitutability Hypothesis*).

Se han estimado tres modelos Logit con el objetivo de estudiar los determinantes del ajuste educación-empleo entre los economistas, seis años después de haber terminado sus estudios universitarios. En concreto se estudia de qué variables depende la probabilidad de que (a) los licenciados desempeñen un empleo acorde con su cualificación, entendiendo como tal las categorías de directivos o profesionales (variable DP), (b) otro modelo similar empleando una definición más laxa de ocupación acorde a la formación de los egresados, que comprende a directivos, profesionales y técnicos y profesionales de apoyo⁵ (variable DPT), y (c) perciban unos salarios elevados, por encima de los 2000€ mensuales netos (variable WALTO).

La especificación completa de los tres primeros modelos es la siguiente:

$$(1) P[DP = 1|x] = \Lambda [\beta_1 + \beta_2 NOTAMEX + \beta_3 MASTER + \beta_4 MUJER + \beta_5 PADPRI + \beta_6 PADUNI + \beta_7 INGA93 + \beta_8 YMPCA + \beta_9 YMPCB + \beta_{10} EDAD + \sum_j \beta_j CONTROL]$$

$$(2) P[DPT = 1|x] = \Lambda [\beta_1 + \beta_2 NOTAMEX + \beta_3 MASTER + \beta_4 MUJER + \beta_5 PADPRI + \beta_6 PADUNI + \beta_7 INGA93 + \beta_8 YMPCA + \beta_9 YMPCB + \beta_{10} EDAD + \sum_j \beta_j CONTROL]$$

$$(3) P[WALTO = 1|x] = \Lambda [\beta_1 + \beta_2 NOTAMEX + \beta_3 MASTER + \beta_4 MUJER + \beta_5 PADPRI + \beta_6 PADUNI + \beta_7 INGA93 + \beta_8 YMPCA + \beta_9 YMPCB + \beta_{10} EDAD + \sum_j \beta_j CONTROL]$$

⁵ De acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994, el nivel de cualificación correspondiente al Gran Grupo 3 de "Técnicos y Profesionales de apoyo" es, según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, "la educación que comienza a la edad de 17 ó 18 años, abarca unos 4 años y conduce a un diploma que no es equivalente a un 1er grado universitario". En cambio, el Gran Grupo 2 (Técnicos, Profesionales científicos e intelectuales) se corresponde con un nivel de cualificación de grado ó postgrado universitario.

Las hipótesis explicativas que se tratan de contrastar en esta primera parte del trabajo empírico son las siguientes:

- Capacidad y formación adicional: se va a tratar de medir la influencia de la capacidad, a través de la nota del expediente académico y una variable que recoge la duración excesivamente larga de los estudios, en el acceso a un empleo adecuado en términos retributivos y de la ocupación desempeñada. Además, en la medida en que una proporción notable de egresados ha terminado alguna formación adicional a la licenciatura, se medirá la influencia de la realización de un máster en el acceso a los buenos empleos.

- Influencia de los orígenes familiares: pueden tener un efecto directo al proporcionar a los individuos pertenecientes a los hogares de mayor estatus socioeconómico información o facilidades para encontrar los mejores empleos, y un efecto indirecto si se transmiten los valores o estímulos adecuados para que los jóvenes inviertan más en educación, como por ejemplo formación de postgrado. El nivel de estudios del padre tratará de medir esa posible influencia de los orígenes familiares.

- A su vez, el entorno socioeconómico puede condicionar las aspiraciones profesionales de los graduados universitarios. Para tratar de recoger la influencia de este factor en el acceso a los buenos empleos, se ha utilizado la renta per capital del barrio, si se trata de Madrid capital, o del municipio de residencia de la familia durante la carrera.

El resto del trabajo empírico se centra en el estudio del comportamiento de los graduados en Economía y Empresa que seis años después de haber terminado sus estudios ocupan un puesto para el que están sobrecualificados. En este sentido se analiza (a) la percepción subjetiva de que la empresa vaya a promocionar al individuo a un puesto de superior categoría (variable EXPROM), (b) el grado de satisfacción en el trabajo actual (variable SATISEMP) y, (c) la búsqueda activa de empleo desde su ocupación actual (variable BUSCAEMP).

La especificación completa de los tres últimos modelos es la siguiente:

$$(4) \quad P[EXPROM = 1|x] = \Lambda[\beta_1 + \beta_2 SOBRECUAL + \beta_3 MUJER + \beta_4 MASTER + \beta_5 NOTAMEX + \beta_6 WALTO + \beta_7 WBAJO + \beta_8 EDAD + \sum_j \beta_j CONTROL]$$

$$(5) \quad P[SATISEMP = 1|x] = \Lambda[\beta_1 + \beta_2 MUJER + \beta_3 SOBRECUAL + \beta_4 WALTO + \beta_5 WBAJO + \beta_6 EXPROM + \beta_7 REVOL + \beta_8 EDAD + \sum_j \beta_j CONTROL]$$

$$(6) \quad P[BUSCAEMP = 1|x] = \Lambda[\beta_1 + \beta_2 SATISEMP + \beta_3 MUJER + \beta_4 SOBRECUAL + \beta_5 WALTO + \beta_6 WBAJO + \beta_7 EXPROM + \beta_8 REVOL + \beta_9 EDAD + \sum_j \beta_j CONTROL]$$

En cuanto a las hipótesis que se van a contrastar en los modelos anteriores cabe mencionar:

- Carreras profesionales: en el modelo (4) se trata de comprobar si los graduados sobrecualificados en el empleo actual tienen unas mayores expectativas de promoción que el resto de los individuos.
- En línea con el artículo de Hersch (1991) se estudia, por un lado, si existe alguna relación entre sobrecualificación y satisfacción en el empleo (modelo 5), y por otro, si los licenciados sobrecualificados muestran una mayor probabilidad de abandono voluntario, aproximada por la búsqueda de trabajo desde su empleo actual (modelo 6).

La definición más precisa de las variables empleadas, se muestra en el Cuadro 2.

Cuadro 2.- Relación de variables empleadas en los modelos

VARIABLE	DEFINICIÓN
BUSCAEMP	Toma valor 1 si se busca empleo activamente en el momento de llevar a cabo la encuesta
DP	Toma valor 1 si se ha alcanzado una categoría profesional de directivo o profesional
DPT	Toma valor 1 si se ha alcanzado una categoría profesional de directivo, profesional o técnico
EDAD	Edad en 2006, año de realización de la encuesta. Variable cuantitativa
EXPROM	Toma valor 1 si considera que es bastante o muy probable que la empresa le promocióne
INGA93	Toma valor 1 si ingresó en la Universidad en 1993 o antes
MASTER	Toma valor 1 si realizó un Master después de finalizar la carrera
MUJER	Toma valor 1 si es mujer
NOTAMEX	Nota media del expediente académico. Variable cuantitativa
PADMED	Toma valor 1 si el padre tiene un nivel educativo de enseñanza media (bachiller elemental o superior)
PADPRI	Toma valor 1 si el padre tiene un nivel educativo de enseñanza primaria o inferior
PADUNI	Toma valor 1 si el padre tiene un nivel educativo de enseñanza superior
REVOL	Toma valor 1 si renunció voluntariamente a su empleo anterior
SATISEMP	Toma valor 1 si se encuentra bastante o muy satisfecho en el empleo actual
SOBRECUAL	Toma valor 1 si se está sobrecualificado en el empleo actual
WALTO	Toma valor 1 si su sueldo neto en el empleo actual es mayor o igual a 2.000€
WBAJO	Toma valor 1 si su sueldo neto en el empleo actual es menor o igual a 1.000€
WMEDIO	Toma valor 1 si su sueldo neto en el empleo actual está entre 1.000€ y 2.000€
YMPCA	Toma valor 1 si la renta per cápita (YPC) del barrio o municipio en el que vive es \geq 18.000€
YMPCB	Toma valor 1 si la YPC del barrio o municipio en el que vive es \leq 10.000€
YMPCM	Toma valor 1 si la YPC del barrio o municipio en el que vive está entre 10.000€ y 18.000€

Fuente: Elaboración propia

4. RESULTADOS

En todos los modelos que se presentan a continuación se han realizado dos estimaciones, la primera sin controles y la segunda con controles sobre el tamaño de la empresa y su sector de actividad, adoptando como grupos de referencia las “empresas de más de 500 empleados” y la rama de “Intermediación Financiera”. Para simplificar la lectura de los resultados no se reportan las estimaciones de las variables de control. Por lo que respecta a las variables ficticias PADPRI y PADUNI, están medidas con relación a los licenciados con padre de nivel educativo de enseñanza media. De igual forma las ficticias YMPCA e YMPCB tienen como grupo

de referencia los licenciados que residían en barrios o municipios de renta per cápita media.

Los resultados de las estimaciones se recogen en los Cuadros 3 a 8. En el Cuadro 3 se muestran los correspondientes al modelo (1), en el que la variable endógena es DP. La primera columna muestra los resultados de las estimaciones del modelo sin controles de tamaño y sector de actividad, mientras que la segunda columna los incluye. La introducción de los controles aumenta la pseudo R^2 del 8% al 18%, y el porcentaje de respuestas predichas correctamente crece en menos de 3 puntos porcentuales. Con relación al signo y la significación de los coeficientes apenas se observan cambios, con excepción de la variable YMPCB, que pasa de un coeficiente próximo a 0 en la estimación sin controles, a otro negativo en la que incluye los controles. Por esa razón, vamos a centrarnos en describir los resultados de la estimación del modelo 2, que incluye los controles de tamaño y sector. Pues bien, se observa que los individuos que tienen un mejor expediente académico en la licenciatura tienen una mayor probabilidad de desempeñar un puesto de directivo o profesional. Del mismo modo, la realización de un master aumenta en 18,32 puntos porcentuales la probabilidad de alcanzar un puesto de directivo o profesional. El resto de las variables relativas al sexo, duración de los estudios, orígenes familiares y entorno socioeconómico no muestran un efecto significativo sobre la variable dependiente. La capacidad de predicción del modelo es elevada y predice correctamente el 80,28% de las respuestas.

El modelo (2) emplea una definición más amplia de ocupación acorde con la formación de los egresados, es decir, la que comprende a directivos, profesionales y técnicos (véase el Cuadro 4). Si se parte de la base de que por debajo de la ocupación de técnicos y profesionales de apoyo, no es necesario contar con una formación universitaria para desempeñar esos empleos, este modelo nos proporciona indirectamente información de los determinantes de un desajuste grave entre formación y ocupación. Pues bien si se estudia la estimación con controles, se concluye que nuevamente contar con un buen expediente académico y haber realizado un master eleva la probabilidad de acceder a un buen empleo, o lo que es lo mismo, reduce la probabilidad de estar sobrecualificado en el empleo actual. Por otra parte, la procedencia de un hogar en el que el padre tiene un menor nivel de

estudios reduce en 9,81 puntos porcentuales la probabilidad de tener un empleo acorde con el nivel de estudios, en comparación con los hogares con padres de estudios medios. Además los individuos que han tardado más tiempo en terminar la carrera, tienen una mayor probabilidad de estar sobrecualificados. El porcentaje de respuestas predichas correctamente se eleva al 91,28%.

El modelo (3) estudia las variables que influyen en la probabilidad de desempeñar un empleo bien remunerado (véase el Cuadro 5). En este caso, las variables que tratan de medir la capacidad no muestran un efecto significativo sobre la variable endógena. La realización de un master eleva un 11,4% la probabilidad de disfrutar de un salario elevado en el empleo actual. En cambio, el hecho de ser mujer la reduce un 17,4%. En cuanto a los orígenes familiares, tener un padre con estudios universitarios tiene un efecto positivo sobre la variable endógena, con relación a los hogares con padres de estudios medios. A pesar de que el resto de las variables no tienen un efecto significativo, la capacidad que este modelo tiene de predecir las respuestas correctas es elevada y alcanza el 76,28%.

En el panel izquierdo del Cuadro 6 se muestran los resultados de las estimaciones del modelo (4) en el que la variable endógena mide las expectativas de promoción a un puesto de superior categoría. La hipótesis de las carreras profesionales predice que los individuos sobrecualificados deberían mostrar una mayor movilidad interna o externa. El efecto que encontramos en nuestro modelo tiene el signo contrario. El resultado no debería llamar la atención, si se tiene en cuenta la notable reducción de la incidencia de la sobrecualificación entre el primer empleo significativo y el empleo actual. Aunque para la mayor parte de los egresados el desajuste educativo es un problema temporal, para los individuos que permanecen sobrecualificados 6 años después de terminar los estudios el problema puede tener un carácter permanente. Por lo demás, el resto de las variables explicativas no muestran un efecto significativo sobre las expectativas de promoción y el porcentaje de respuestas que el modelo predice de forma correcta es del 64,93%.

En el modelo (5) se analiza la relación entre sobrecualificación y satisfacción en el empleo actual (véase Cuadro 7). Se observa que los licenciados

sobrecualificados muestran una menor probabilidad de sentirse satisfechos en su empleo actual. El efecto marginal de la variable se sitúa en -22,91%. Por otra parte, las expectativas de ser promocionados a un puesto de superior categoría elevan un 25,06% la probabilidad de estar satisfechos en el trabajo. De la misma forma, las personas que dejaron su empleo anterior de forma voluntaria están más satisfechas en su empleo actual (efecto marginal: + 19,59%). Este resultado puede deberse a que cuando la movilidad laboral es voluntaria es más probable que los nuevos empleos encajen mejor con las expectativas profesionales de cada individuo. Además, la percepción de un salario inferior a los 1.000 euros, reduce la probabilidad de sentirse satisfecho en el trabajo (efecto marginal: - 29,99%), tomando como referencia a los licenciados que ganan entre 1.000 y 2.000 euros. Aunque hay que expresar ciertas cautelas con el efecto de la retribución ya que el p-valor del parámetro estimado es 0,11. Por último, el modelo predice correctamente el 80,10% de las respuestas.

En el modelo (6) se estudian los factores que influyen en la probabilidad de abandono voluntario en el empleo actual (véase el Cuadro 8). En el cuestionario se pregunta a los licenciados que les gustaría cambiar de trabajo si están buscando empleo activamente (BUSCAEMP). El efecto de la variable que mide la sobrecualificación no es estadísticamente significativo. Los licenciados que permanecen sobrecualificados 6 años después de terminar los estudios no muestran tener movilidad externa, lo que parece indicar que para estos individuos el desajuste puede tener un carácter permanente. En cuanto al resto de las variables explicativas se observa que la probabilidad de búsqueda activa de empleo disminuye en los graduados que se muestran satisfechos en el empleo actual, que tienen expectativas de ser promocionados a un puesto de superior categoría y que han dejado voluntariamente su empleo anterior. Para finalizar, el modelo tiene una capacidad de predecir las respuestas correctas del 89,64%.

Cuadro 3. Resultados de las estimaciones del modelo1

(1) Variable dependiente: DP			
Variables independientes	Logit (MV)		
	[1. Sin controles]	[2. Con controles]	Efectos Marginales [modelo 2]
NOTAMEX	1.6589 * (0.7708)	1,3833 * (0,8092)	0,2196
MASTER	0.9560 * (0.4127)	1,3516 * (0,4758)	0,1832
MUJER	-0.0824 (0.3459)	-0,2451 (0,3930)	-0,0388
PADPRI	-0.6399 (0.4449)	-0,7369 (0,4915)	-0,1339
PADUNI	0.4609 (0.3805)	0,3992 (0,4190)	0,0624
INGA93	-0.4815 (0.4255)	-0,2515 (0,4576)	-0,0410
YMPCA	0.3290 (0.4775)	0,4080 (0,5354)	0,0596
YMPCB	0.0028 (0.4376)	-0,1423 (0,4777)	-0,0232
EDAD	0.0968 (0.0872)	0,0799 (0,0937)	0,0127
CONSTANTE	-4.5232 (3.0989)	-3,5069 (3,3160)	
Porcentaje de respuestas predichas correctamente	77,52	80,28	---
Estadístico LR (19)	19.86	44,9243	---
Prob (LR)	(0.0188)	(0,0007)	---
McFadden R ²	0.0800	0,1808	---

Variables de control del modelo [2]: tamaño de la empresa y sector de actividad.

El efecto marginal para las variables ficticias muestra su cambio desde 0 a 1.

** Significación 10%, * Significación 5%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales – UCM (2006)

Cuadro 4. Resultados de las estimaciones del modelo 2

(2) Variable dependiente: DPT			
Variables independientes	Logit (MV)		
	[1. Sin controles]	[2. Con controles]	Efectos Marginales [modelo 2]
NOTAMEX	1,9745 ** (1,1361)	2,5008 * (1,3239)	0,0407
MASTER	2,5328 * (1,0581)	3,8864 * (1,3115)	0,0507
MUJER	0,2207 (0,5139)	0,1311 (0,6454)	0,0021
PADPRI	-1,7114 * (0,5745)	-2,3899 * (0,7247)	-0,0981
PADUNI	0,5879 (0,6169)	0,9000 (0,7224)	0,0142
INGA93	-1,2049 * (0,5932)	-1,1976 ** (0,6981)	-0,0251
YMPCA	0,5534 (0,8150)	1,5680 (1,0344)	0,0169
YMPCB	-0,1467 (0,5698)	-0,7191 (0,7232)	-0,0148
EDAD	0,1245 (0,1153)	0,0282 (0,1402)	0,0005
CONSTANTE	-4,5812 (4,1890)	-2,2038 (4,8134)	---
Porcentaje de respuestas predichas correctamente	89,45	91,28	---
Estadístico LR (19)	33,78	64,3873	---
Prob (LR)	(0,0001)	(0,0000)	---
McFadden R ²	0,2120	0,4041	---

Variables de control del modelo [2]: tamaño de la empresa y sector de actividad.

El efecto marginal para las variables ficticias muestra su cambio desde 0 a 1.

** Significación 10%, * Significación 5%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales – UCM (2006)

Cuadro 5. Resultados de las estimaciones del modelo 3

(3) Variable dependiente: WALTO			
Variables independientes	Logit (MV)		
	[1. Sin controles]	[2. Con controles]	Efectos Marginales [modelo 2]
NOTAMEX	0.5172 (0.6304)	0,4410 (0,6832)	0,0791
MASTER	0.5144 (0.3416)	0,5967 ** (0,3682)	0,1135
MUJER	-0.8389 * (0.3411)	-0,9619 * (0,3634)	-0,1745
PADPRI	0.3222 (0.5117)	0,2561 (0,5448)	0,0479
PADUNI	0.5810 (0.3613)	0,7511 * (0,3840)	0,1384
INGA93	0.0227 (0.4092)	-0,0701 (0,4422)	-0,0125
YMPCA	-0.4141 (0.4977)	-0,5717 (0,5283)	-0,0928
YMPCB	0.2709 (0.4238)	0,1907 (0,4502)	0,0353
EDAD	-0.0012 (0.0796)	-0,0019 (0,0905)	-0,0004
CONSTANTE	-1.8186 (2.7502)	-1,3309 (3,1046)	---
Porcentaje de respuestas predichas correctamente	74,41	76,28	---
Estadístico LR (19)	17.72	31,9855	---
Prob (LR)	(0.0385)	(0,0314)	---
McFadden R ²	0.0707	0,1276	---

VARIABLES DE CONTROL DEL MODELO [2]: tamaño de la empresa y sector de actividad.

El efecto marginal para las variables ficticias muestra su cambio desde 0 a 1.

** Significación 10%, * Significación 5%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales – UCM (2006)

Cuadro 6. Resultados de las estimaciones del modelo 4

(4) Variable dependiente: EXPROM			
Variables independientes	Logit (MV)		
	[1. Sin controles]	[2. Con controles]	Efectos Marginales [modelo 2]
SOBRECUAL	-0,5532 (0,3538)	-0,6809 ** (0,3829)	-0,1639
MUJER	-0,0836 (0,2996)	-0,1829 (0,3218)	-0,0453
MASTER	0,4459 (0,3195)	0,2681 (0,3446)	0,0667
NOTAMEX	0,5906 (0,5751)	0,7296 (0,6171)	0,1809
WALTO	0,1891 (0,3426)	0,1674 (0,3606)	0,0416
WBAJO	-1,2133 ** (0,6824)	-0,9981 (0,7261)	-0,2244
EDAD	-0,0112 (0,0619)	0,0276 (0,0669)	0,0069
CONSTANTE	-0,6072 (2,2852)	-1,5358 (2,4857)	---
Porcentaje de respuestas predichas correctamente	60,28	64,93	---
Estadístico LR (17) Prob (LR)	14,79 (0,0388)	26,1793 (0,0713)	---
McFadden R ²	0,0508	0,0898	---

VARIABLES DE CONTROL DEL MODELO [2]: tamaño de la empresa y sector de actividad.

El efecto marginal para las variables ficticias muestra su cambio desde 0 a 1.

** Significación 10%, * Significación 5%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales – UCM (2006)

Cuadro 7. Resultados de las estimaciones del modelo 5

(5) Variable dependiente: SATISEMP			
Variables independientes	Logit (MV)		
	[1. Sin controles]	[2. Con controles]	Efectos Marginales [modelo 2]
MUJER	-0,1954 (0,3527)	-0,2133 (0,3914)	-0,0406
SOBRECUAL	-0,7241 ** (0,3725)	-1,0872 * (0,4444)	-0,2291
WALTO	0,6100 (0,4505)	0,5424 (0,4869)	0,0970
WBAJO	-0,9531 (0,6224)	-1,1110 (0,7021)	-0,2499
EXPROM	1,2935 * (0,3577)	1,3518 * (0,3868)	0,2506
REVOL	1,0029 * (0,3571)	1,0668 * (0,3787)	0,1959
EDAD	0,1124 (0,0782)	0,0795 (0,0876)	0,0152
CONSTANTE	-3,3492 (2,4635)	-2,0000 (2,7476)	---
Porcentaje de respuestas predichas correctamente	74,65	80,10	---
Estadístico LR (17)	47,06	62,9739	---
Prob (LR)	(0,0000)	(3,37E-07)	---
McFadden R ²	0,1821	0,2437	---

Variables de control del modelo [2]: tamaño de la empresa y sector de actividad.

El efecto marginal para las variables ficticias muestra su cambio desde 0 a 1.

** Significación 10%, * Significación 5%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales – UCM (2006)

Cuadro 8. Resultados de las estimaciones del modelo 6

(6) Variable dependiente: BUSCAEMP			
Variables independientes	Logit (MV)		
	[1. Sin controles]	[2. Con controles]	Efectos Marginales [modelo 2]
SATISEMP	-2,1460 * (0,6172)	-2,5106 * (0,6917)	-0,1607
MUJER	-0,3082 (0,5289)	-0,2115 (0,6111)	-0,0078
SOBRECUAL	-0,1479 (0,5626)	-0,5670 (0,6417)	-0,0185
WALTO	0,2259 (0,6554)	0,4217 (0,7342)	0,0170
WBAJO	-1,0109 (0,8802)	-1,0770 (0,9716)	0,0267
EXPROM	-2,0478 * (0,7854)	-2,2724 * (0,8316)	-0,0914
REVOL	-1,0437 ** (0,6161)	-1,1944 * (0,6665)	-0,0427
EDAD	0,0971 (0,0952)	0,1362 (0,1128)	0,0050
CONSTANTE	-2,9613 (3,0327)	-3,5930 (3,5513)	---
Porcentaje de respuestas predichas correctamente	83,48	89,64	---
Estadístico LR (17)	41,82	49,4687	---
Prob (LR)	(0,0000)	(0,0000)	---
McFadden R ²	0,2820	0,3413	---

VARIABLES DE CONTROL DEL MODELO [2]: tamaño de la empresa y sector de actividad.

El efecto marginal para las variables ficticias muestra su cambio desde 0 a 1.

** Significación 10%, * Significación 5%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Inserción Laboral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales – UCM (2006)

5.- CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en este trabajo indican que, entre los licenciados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UCM, el acceso a los “buenos empleos” depende, entre otros factores, del esfuerzo y la capacidad –en la medida en que el expediente académico refleje adecuadamente lo anterior-, de la realización de inversiones adicionales en capital humano –léase master- y del estatus socioeconómico familiar –aproximado mediante el nivel de estudios del padre-. Un buen expediente académico es recompensado con una mayor probabilidad de acceder a los empleos de directivos y profesionales, aunque no con una mayor probabilidad de percibir un salario elevado. En cambio, la realización de un master ejerce una influencia positiva sobre ambas variables. En cuanto al nivel de estudios del padre, si se trata de enseñanza superior influye en el acceso a un empleo bien remunerado, y si se trata de enseñanza primaria aumenta la probabilidad de que el graduado se encuentre sobrecualificado seis años después de terminar la carrera.

La cuestión del género merecería un análisis más profundo. En principio ser mujer no tiene un efecto significativo en el acceso a los empleos de directivos y profesionales. En cambio las licenciadas muestran una menor probabilidad de percibir un salario elevado que sus homónimos varones.

La renta per capita del municipio o barrio, si se trata de Madrid capital, en que residía la familia del alumno durante la carrera no ejerce un efecto significativo sobre la probabilidad de tener un “buen empleo”. Por tanto, el entorno socioeconómico no parece condicionar las aspiraciones profesionales de los estudiantes que se gradúan en Economía y Empresa de la UCM. La afirmación anterior no implica que el entorno socioeconómico no influya sobre las decisiones de inversión en educación superior, en la misma selección de la titulación o en los índices de abandono de los estudios, materias que no se han abordado en este trabajo.

La situación profesional de los egresados mejora sustancialmente entre el primer empleo y el empleo actual, en términos de estabilidad, retribución y adecuación de la formación al puesto desempeñado. Con relación a esto último,

para la mayoría de los licenciados la sobrecualificación es un problema temporal que desaparece a medida que los graduados acumulan experiencia en el mercado de trabajo. No obstante, para quienes se mantienen en esa situación seis años después de terminar los estudios el problema puede tener un carácter permanente. Estos licenciados se muestran menos satisfechos con su empleo y no creen que su empresa les promueva a un puesto de superior categoría, a pesar de lo cual no buscan activamente otro empleo.

6.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alba-Ramírez, A. (1993): "Mismatch in the Spanish Labor Market. Overeducation?", en *Journal of Human Resources*, 18 (2), pág. 259-278.

Albert, C. et al. (2007): *Los estudios de inserción laboral de los titulados universitarios. El caso de los titulados en Economía y ADE de la Universidad de Alcalá*, comunicación presentada en el Seminario de Economía Laboral de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria.

ANECA (2004): *Encuesta de Inserción Laboral*, Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Madrid.

Borghans, L., y De Grip, A. (ed.) (2000): *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization*, Edward Elgar, Cheltenham, UK.

Dolado, J.J., et al. (2000): "La inserción laboral de los titulados universitarios en España", *Papeles de Economía Española*, 66, pág. 78-98.

Fleming, Christopher M. y Parvinder Kler (2008): "I'm Too Clever for This Job: A Bivariate Probit Analysis on Overeducation and Job Satisfaction in Australia", en *Applied Economics*, Abril-Mayo, v. 40, iss. 7-9, pp. 1123-38.

Freeman, R. B. (1976): *The Overeducated American*, New York, Academic Press.

García-Serrano, C. y Malo, M. A. (1996): "Desajuste educativo y movilidad laboral en España", en *Revista de Economía Aplicada*, No. 11 (vol. IV), pág. 105-131.

García-Serrano, C. y Malo, M. A. (2003): *Educational Mismatch and Expected Promotions*, mimeo.

García-Montalvo, J., et al. (2003): *Capital Humano, Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*, Bancaja, Valencia.

Green, F., et. al. (1999): "Overeducation" and Skills. *Clarifying the Concepts*, Center for Economic Performance, Discussion paper n. 435, september.

Hartog, J. (2000): "Over-education and earnings: where are we, where should we go?", en *Economics of Education Review*, V. 19, pág. 131-147.

Hersch, J. (1991): "Education Match and Job Match", en *Review of Economics and Statistics*, 73 (1), pág. 140-144.

McGuinness, Seamus y Jessica Bennett (2007): "Overeducation in the Graduate Labour Market: A Quantile Regression Approach", en *Economics of Education Review*, Octubre, v. 26, iss. 5, pp. 521-31.

Rubb, S. (2003): "Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals?", en *Economics of Education Review*, vol. 22, nº4, pág. 389-394.

Sáez, F. y Rey, R. (2000): "La inserción laboral de los universitarios", en *Papeles de Economía Española*, 66, pág. 99-110.

Sicherman, N., y Galor, O. (1990): "A Theory of Career Mobility", en *Journal of Political Economy*, 98 (1), pág. 169-192.

Sloane, Peter J., et al. (1996): "Overeducation and the formal education / experience and training trade-off", en *Applied Economic Letters*, 3, pág. 511-515.

Sloane, Peter J. (2007): "Overeducation in the United Kingdom: Policy Forum: Education and Skill Mismatches in the Labour Market", en *Australian Economic Review*, Septiembre, v. 40, iss. 3, pp. 286-91.

Spitz-Oener, Alexandra (2006): "Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure", en *Journal of Labor Economics*, Vol. 24, No. 2 (April), pp. 235-270.