

INCIDENCIA Y DETERMINANTES DEL DESAJUSTE EDUCATIVO ENTRE LOS UNIVERSITARIOS¹

Mercedes Marzo Navarro

Marta Pedraja Iglesias

Pilar Rivera Torres

Universidad de Zaragoza

ABSTRACT

Las inversiones en la mejora de los niveles educativos de los ciudadanos resultan beneficiosas para la sociedad en la que éstas se realizan. Sin embargo, para que se consigan una parte importante de estos beneficios es necesario que se produzca un ajuste entre el capital humano formado y las necesidades del mundo laboral. Si esto no es así, se produciría una situación nada deseable de desajuste educativo. Dicho desajuste podría quedar de manifiesto tanto en situaciones de sobreeducación como de infraeducación. Ante este hecho, el trabajo que aquí se presenta tiene como objetivo medir el posible desajuste educativo existente en los egresados universitarios cuando acceden a su primer empleo, así como establecer los posibles determinantes de esta situación. En el contexto analizado, España, los resultados obtenidos muestran la existencia de una situación de sobreeducación, ya que los egresados españoles desempeñan, en un primer momento, trabajos de categoría inferior a la que les correspondería por su formación.

¹ Este trabajo se ha realizado en el marco del Grupo de Excelencia “CREVALOR”. Los autores desean agradecer la ayuda recibida a través del Proyecto de Investigación del Ministerio de Educación y Ciencia SEJ2005-06603/ECON.

1. INTRODUCCIÓN

En los años setenta del pasado siglo, España tenía uno de los niveles más bajos de formación de su capital humano de los países de la OCDE² (Mas et al., 1995). Este hecho se ha visto modificado en las últimas décadas, ya que se ha producido una continua expansión del número de alumnos matriculados en las enseñanzas secundaria y universitaria, que se está traduciendo en un considerable aumento de los niveles educativos de las nuevas generaciones españolas (Marcenaro y Navarro, 2005).

A pesar de que España partía de una posición poco ventajosa en relación con los países europeos, los niveles educativos en nuestro país se han aproximado a las medias de los países de su entorno (Blanco, 1997), lo que ha provocado que el capital humano español haya alcanzado una mayor formación. A pesar de ello, la cuestión que emerge es la siguiente: ¿Ha respondido este cambio a las necesidades del mundo laboral?. En el caso de que la respuesta sea afirmativa, se habrá producido un ajuste educativo exitoso, pero si existe una incoherencia entre la formación adquirida por los individuos y la requerida en los puestos de trabajo, se encontraría una situación de desajuste formativo nada deseable.

El carácter poco deseable de esta situación de desajuste tiene su razón de ser en las consecuencias negativas que generarían, y entre las que destacarían las siguientes (Blanco, 1997): i) Para determinados trabajos, el número de candidatos existentes sería mayor que el número de vacantes existentes, produciéndose así el desempleo, o por el contrario, puede ocurrir que sea menor el número de solicitantes cualificados, por lo que surgirían dificultades para cubrir dichos puestos; y, ii) si los puestos de trabajo son cubiertos por trabajadores que poseen un nivel educativo diferente al requerido, aparecería una situación no óptima de emparejamiento entre puesto y empleado, denominada subempleo.

Por tanto, estas serían las principales consecuencias de incurrir en un desajuste educativo, que podría quedar patente a través de dos situaciones denominadas sobreeducación e infraeducación.

El trabajo que aquí se presenta pretende medir el nivel de desajuste en el nivel educativo existente en el caso del primer empleo de los graduados universitarios, así como identificar sus potenciales determinantes. Para ello se analizan los datos obtenidos de un cuestionario contestado por los directores de Recursos Humanos de empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Los resultados obtenidos muestran que, en general, existe una situación desajuste entre el nivel educativo de los egresados universitarios y su primer empleo. Sin embargo, es preciso destacar como una parte relevante de la muestra desempeña un empleo que se encuentra por debajo de su nivel educativo, siendo esta situación más común entre aquellos individuos con un mayor nivel educativo, por lo que esta variable emerge como determinante de la sobreeducación.

² Las tasas de analfabetismo se situaban en el 8% en la población entre 10 y 14 años y en un 40% de los mayores de 65.

2. BACKGROUND

El concepto de sobreeducación fue establecido por Berg (1970) y Freeman (1975), en el contexto de la economía canadiense y norteamericana respectivamente. Este concepto se aplica a aquellas situaciones en las que los empleados desempeñan un trabajo para el que se requiere una formación inferior a la que éstos poseen. Si la situación es la contraria, esto es, los trabajadores desempeñan trabajos para los que es precisa una cualificación superior a la que poseen, se habla de infraeducación.

La sobreeducación provoca que el trabajador se encuentre desmotivado con su trabajo, infravalorado y no tenga incentivos a realizar mejor su tarea, ya que la considera rutinaria, lo que en general, le genera una sensación de insatisfacción y frustración personal (Blaug, 1998; Büchel, 2000). Dicha insatisfacción también tiene consecuencias negativas para las organizaciones empleadoras, ya que los trabajadores insatisfechos y poco motivados suelen ser menos productivos (Tsang, 1987; Tsang y Levin, 1985), lo que finalmente repercute negativamente en los resultados de la organización (Davis y Newstrom, 1999; Hackman y Oldham, 1980). Además, estos individuos son los que presentan mayores bajas por enfermedad y absentismo laboral (Blau, 1994; Büchel, 2000; Dalton y Mesch, 1991; Stephen, 1994), e incluso son quienes presentan una mayor tasa de abandono de la empresa para la que trabajan (Büchel, 2000; Hom et al., 1992; Lee, 1988), con las consecuencias negativas que ello implica para las organizaciones. Así, esta situación obliga a las empresas a incurrir en unos costes indirectos de entrenamiento, reclutamiento e ineficiencia de la curva de aprendizaje entre otros (Comm y Mathaisel, 2000).

La situación contraria, infraeducación, no está exenta de repercutir negativamente en la organización, siendo sus consecuencias diversas. Entre ellas nos podríamos encontrar con una situación en la que el trabajador deba desarrollar unas tareas para las que no está cualificado, por lo que no las desempeñará adecuadamente. Para que lo haga de forma correcta, la organización deberá invertir recursos en su formación.

Estos efectos negativos justifican la necesidad de que se produzca un ajuste entre la oferta de capital humano y la demanda realizada por el mercado laboral.

Existen tres vías alternativas para calcular la adecuación entre los requisitos del puesto de trabajo y el nivel educativo del empleado: método subjetivo; método objetivo y método estadístico, si bien las dos primeras metodologías son las más utilizadas en la bibliografía revisada.

El *Método Subjetivo* se basa en la información proporcionada por los propios trabajadores mediante una encuesta. En función de la forma de preguntar, este método dispone de dos variantes: 1) *Método subjetivo indirecto*, consistente en comparar el nivel educativo que posee el trabajador con el nivel que, según dicho trabajador, es necesario para desarrollar ese trabajo; y, 2) *Método subjetivo*

directo, a través del cual se solicita al trabajador que indique en qué grupo de los tres (sobrecualificado, adecuadamente cualificado, infracualificado) considera que se encuentra.

El *Método Objetivo* se basa en la búsqueda de la diferencia entre el nivel educativo del trabajador y el nivel de formación, grado de complejidad y experiencia requeridas para realizar su tarea. Por lo tanto, este método se basa en el examen realizado por analistas ocupacionales.

Por último, el *Método Estadístico* considera que está sobreeducado (infraeducado) aquel trabajador cuyos años de educación formal sean mayores (menores) en una desviación típica a los años medios³ de educación en la ocupación a la que pertenece.

Los tres métodos que se pueden emplear para el cálculo del desajuste en el nivel educativo presentan una serie de ventajas e inconvenientes, cuyo análisis es necesario para poder determinar cuál de ellos es el más adecuado. Dichas ventajas e inconvenientes aparecen resumidas en el Cuadro 1.

Del análisis de las principales ventajas e inconvenientes de cada uno de los tres métodos existentes (Aguilar y García, 2004; Madrigal, 2003; Hartog, 2000; Hartog y Oosterbeek, 1988; Mendes de Oliveira, et al., 2000; Bauer, 1999; Büchel, 2001; Blanco, 1997; Halaby, 1994) y de la revisión de la literatura académica especializada, parece deducirse que no existe una opinión unánime acerca del método de medición del desajuste educativo más idóneo (Groot y Maassen, 2000). Aunque, teóricamente, el método objetivo parece el más adecuado, en la práctica, debido a la ausencia de los datos necesarios para la aplicación de este método, es necesario optar por otra alternativa, es decir, la segunda mejor. Así, Hartog (2000), tras una revisión de los distintos métodos para analizar el desajuste educativo, establece que, en la práctica, el método subjetivo resulta la mejor alternativa posible.

Cuadro 1. Ventajas e inconvenientes de los métodos de medición del desajuste educativo

VENTAJAS	
MÉTODO	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores son los que mejor conocen los requerimientos del puesto de trabajo - Medición del desajuste educativo específica del puesto de trabajo - Bajo coste
	INCONVENIENTES
SUBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> - La medición del desajuste depende de la percepción del trabajador - Las respuestas del trabajador son categóricas - Problemas emocionales: trabajador no quiera autoclasificarse como infraeducado - Problemas emocionales: trabajador infla los requerimientos para elevar su estatus ocupacional - Problemas en la formulación de las preguntas
MÉTODO	VENTAJAS
	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de una escala “objetiva”

³ Kiker et al., (1997) proponen la utilización de la moda en lugar de la media para calcular el número de años de educación formal adecuado para desempeñar una ocupación. Así, el nivel educativo predominante entre los trabajadores de dicha ocupación es el nivel educativo adecuado para el desempeño de ésta. La modificación metodológica propuesta se basa, según Kiker et al., (1997), en que la moda es una medida mucho menos sensible que la media a los cambios tecnológicos y organizativos.

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none">- Las clasificaciones realizadas permiten indicar el grado de sustituibilidad entre educación y formación en el puesto de trabajo o experiencia laboral
	INCONVENIENTES
	<ul style="list-style-type: none">- La clasificación está influenciada por el criterio de los analistas- Dificultad de clasificar los puestos de trabajo- Requiere de gran cantidad de información y resulta costoso- Problemas para convertir requerimientos ocupacionales a una única variable educativa- Nuevas ocupaciones y/o cambios en los requerimientos de las cualificaciones existentes no son tenidas en cuenta hasta que se revisa la escala- No tiene en cuenta la existencia de diferencias entre tipos de trabajo dentro de un mismo grupo ocupacional.
	VENTAJAS
	<ul style="list-style-type: none">- Precisa de poca información- Ambas variables (nivel educativo y requerimientos del puesto de trabajo) usan la misma escala
MÉTODO ESTADÍSTICO	INCONVENIENTES
	<ul style="list-style-type: none">- Sesgos en la distribución de la muestra- Elección arbitraria de más/menos la desviación típica como punto de corte del indicador- Problemas metodológicos en ocupaciones con un número de trabajadores escaso- Simetría en las estimaciones de sobreeducados e infraeducados

Fuente: Elaboración propia a partir de (Aguilar y García, 2004; Madrigal, 2003; Hartog, 2000; Hartog y Oosterbeek, 1988; Mendes de Oliveira, et al., 2000; Bauer, 1999; Büchel, 2001; Blanco, 1997; Halaby, 1994)

3. MÉTODO

3.1. Objetivos

El objetivo de este trabajo es doble. Por una parte, se pretende realizar una medición del posible desajuste existente en el nivel educativo de los egresados universitarios cuando acceden a su primer empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón. Y, por otra, analizar los potenciales determinantes clave de dicho desajuste educativo.

3.2. Base de datos

La información necesaria para alcanzar estos objetivos se obtuvo a partir de una encuesta postal que se envió a empresas que operan en la Comunidad Autónoma de Aragón. Fueron enviados 3.950 cuestionarios durante el mes de junio de 2004, de los que fueron recibidos, debidamente cumplimentados 144.

El cuestionario se dirigió al responsable de recursos humanos de la empresa o, en su defecto, al director general.

3.3. Características de la muestra

Los egresados eran en su mayoría hombres (54,3%). En relación a su edad los intervalos de edad predominantes eran los de menor edad, es decir, entre 20 y 25 años y entre 26 y 30 años, puesto que estos dos intervalos aglutinan a más del noventa por ciento de la muestra. La universidad de procedencia de los individuos era, principalmente, la Universidad de Zaragoza. Los individuos fueron contratados principalmente de forma temporal. El intervalo salarial que percibían la mayoría de los graduados analizados se encuentra entre los 12.000 y los 18.000 €brutos anuales.

4. ANÁLISIS Y RESULTADOS

Con el objeto de detectar y analizar el posible desajuste en el nivel educativo de los graduados universitarios en su primer empleo y tras el análisis de las principales ventajas e inconvenientes de cada uno de los métodos, se procedió a la aplicación del método subjetivo.

Recordemos que el método subjetivo se basa en la información proporcionada por los propios trabajadores mediante una encuesta. Dado que nuestro cuestionario no estaba dirigido a los propios trabajadores, sino a los directores de recursos humanos de las empresas encuestadas, la pregunta fue reformulada a éstos. Así, y en función de las cuestiones realizadas a los directores de recursos humanos sobre el graduado universitario sin experiencia laboral que habían contratado, se obtuvo información para inferir el desajuste en el nivel educativo según la variante indirecta descrita de este método de medición.

De este modo, la variable desajuste educativo fue diseñada a partir de dos preguntas que se realizan en el cuestionario. La primera pregunta hacía referencia al nivel educativo que poseía el trabajador en el momento de incorporarse al puesto de trabajo, y la segunda al nivel educativo necesario para desempeñar correctamente dicho puesto. Así, y mediante la comparación de las respuestas dadas a ambas preguntas, nivel educativo que posee el trabajador, con el nivel que, según el director de recursos humanos o la persona encargada de la contratación de personal, es necesario para desarrollar ese trabajo, se obtuvo una medida del desajuste existente en el nivel educativo de los egresados universitarios cuando acceden a su primer empleo.

Los resultados de este análisis son los que se muestran en la Tabla 1. Como se extrae de la observación de esta Tabla (Estudio Propio), la mayor parte de la muestra objeto de estudio se encuentra en una situación de ajuste entre el nivel educativo que poseen y el requerido para el desempeño del puesto de trabajo que ocupan (68.1%). El resto de la muestra analizada se encuentra principalmente en situación de sobreeducación (30.6%), es decir, dichos egresados universitarios poseen un nivel educativo superior al necesario para desarrollar el trabajo para el que han sido contratados.

Tabla 1. Niveles de infraeducación, ajuste educativo y sobreeducación

Estudios	Infraeducados	Adecuación	Sobreeducados
Estudio Propio	1,4%	68,1%	30,6%
Eurydice (2005)	n.d.	40%	n.d.
ANECA (2004)	n.d.	61%	n.d.
Salas (2003)	37,7%	51,9%	10,4%
García-Montalvo y Mora (2000); García-Montalvo et al. (2003)	16%	56%	28%

n.d. no ofrece datos

Los resultados referentes al ajuste educativo son ligeramente superiores a los obtenidos en otros estudios en el contexto español, para el caso concreto de los individuos con un nivel de estudios universitarios. Pero, el hecho de que la mayoría de la muestra analizada se encuentre en situación de ajuste concuerda con los resultados de las investigaciones realizadas por Salas (2003), para el caso de la Universidad de Granada, y por la ANECA (2004), García-Montalvo y Mora (2000) y García-Montalvo et al. (2003) en el contexto nacional. Por el contrario, los resultados obtenidos por Eurydice (2005) muestran un menor porcentaje de graduados universitarios que desarrollen un trabajo acorde a su nivel de estudios.

Por el contrario, el porcentaje de individuos en los que se detecta un nivel de sobreeducación es un dato que da lugar a controversia ya que, por una parte, confirma los obtenidos por García-Montalvo y Mora (2000) y García-Montalvo et al. (2003), pero por otra es muy superior al identificado previamente por Salas (2003). Así, en la investigación realizada por este último autor, el porcentaje de individuos sobreeducados se sitúa en torno al diez por ciento, mientras que, en nuestra investigación, dicho porcentaje alcanza hasta el treinta por ciento⁴, cifra similar a la obtenida en los trabajos de García-Montalvo y Mora (2000) y García-Montalvo et al. (2003).

Tras comprobar la existencia de variabilidad en la variable “Desajuste en el nivel educativo”, el siguiente objetivo que se pretende alcanzar en este artículo consiste en analizar los posibles determinantes de dicha variable. Para ello, como primera aproximación al problema, se realizan diversos análisis bivariantes. Más concretamente, la aproximación utilizada es el análisis de tablas de contingencias. En segundo lugar, tras interpretar los resultados que se hayan obtenido anteriormente, se presenta un análisis logit a efectos de juzgar, a nivel multivariante, los determinantes del desajuste educativo.

La variable dependiente es el desajuste en el nivel educativo presenta tres posibles categorías: i) que el nivel educativo del individuo sea superior al requerido, situación de sobreeducación; ii) que sean iguales, situación de ajuste; y, iii) que sea inferior, situación de infraeducación.

⁴ Esta discrepancia puede tener su origen en la diferencia de los universos bajo análisis. Mientras Salas (2003) analiza egresados de la Universidad de Granada, nuestra investigación se centra en universitarios sin experiencia laboral incorporados a empresas con más de 12 trabajadores que operan en Aragón.

Por su parte, las variables determinantes o independientes se pueden clasificar en dos grupos: i) sociodemográficas del egresado, entre las que se encuentran el género, la edad, el nivel educativo, la universidad de procedencia, la macro área de la titulación, el tipo de contrato y el salario; e, ii) identificativas de la empresa empleadora, como el sector empresarial y el tamaño.

Los resultados del análisis de tablas de contingencia realizado muestran que más de la mitad de las variables sociodemográficas consideradas, -concretamente macro área a la que pertenece la titulación del egresado, nivel educativo, salario, tipo de contrato laboral, y sexo-, se configuran como determinantes del desajuste en el nivel educativo de los egresados universitarios cuando acceden a su primer empleo.

Sin embargo, las variables relacionadas con la propia empresa en la que el egresado realiza su primer trabajo, no resultan determinantes del desajuste en el nivel educativo de los individuos de la muestra. Situación que sí se ha detectado en el caso de otras investigaciones realizadas en el contexto español, como es el caso del sector de actividad empresarial en la investigación realizada por García-Montalvo et al., (2003), o el tamaño de la empresa en la realizada por Iriundo y Ayala (2003).

Al objeto de mostrar los principales resultados obtenidos del análisis de tablas de contingencia, la Tabla 2 muestra la información cruzada entre las categorías de respuesta de las variables independientes y la variable dependiente, y además, presenta las diferencias estadísticas en la distribución de los datos. Así, los individuos que se encuentran sobreeducados, es decir, que realizan un trabajo para el que se requiere un nivel de estudios inferior al que poseen, se caracterizan por ser mujeres y haber cursado titulaciones de ciclo largo perteneciente al macro área de Ciencias Sociales y Jurídicas.

Tabla 2. Descripción de los niveles de desajuste en el nivel educativo de los egresados de la muestra

	Infraeducados	Ajuste	Sobreeducados	Total
SEXO *	% ^a	% ^a	% ^a	% ^a
Hombre	0,7	45,8 [§]	14,1 ^{&}	60,6
Mujer	0,0	23,2 ^{&}	16,2 [§]	39,4
NIVEL EDUCATIVO **				
Ciclo Corto	1,4	38,2 [§]	6,9 ^{&}	46,5
Ciclo Largo	0,0	29,9 ^{&}	23,6 [§]	53,5
MACRO ÁREA **				
EE. Técnicas	1,4	37,5 [§]	7,6 ^{&}	46,5
CC. SS. y JJ.	0,0	30,6 ^{&}	22,9 [§]	53,5
TIPO DE CONTRATO **				
Temporal	0,0	43,4	21,0	64,3
Indefinido	1,4 [§]	24,5	9,8	35,7
SALARIO **				
Menos de 9.000 €	0,0	2,8	1,4	4,3
Entre 9.000 y 12.000 €	0,7	11,3	8,5	20,6
Entre 12.000 y 18.000 €	0,0	31,2	18,4	49,6
Entre 18.000 y 24.000 €	0,0	17 [§]	2,1 ^{&}	19,1
Más de 24.000 €	0,7	5	0,7	6,4

^a Porcentajes calculados a partir del número de respuestas obtenidas para cada variable.

[§] Representa una asociación positiva entre las categorías de las preguntas analizadas.

[&] Representa una asociación negativa entre las categorías de las preguntas analizadas.

** p<0,05; * p<0,1

Por su parte, la situación de ajuste en el nivel educativo entre el demandado por la empresa y el presentado por el egresado universitario, emerge principalmente entre hombres, por cuyo trabajo perciben entre 18.000 y 24.000 euros brutos al año, y que han cursado titulaciones pertenecientes a la macro área de Enseñanzas Técnicas, que son de ciclo corto.

El resultado obtenido relativo al aumento de la sobrecualificación de forma paralela al nivel educativo, es corroborado por los hallazgos realizados en otras investigaciones (Alba y Blázquez, 2004; Aguilar y Navarro, 2003; García-Montalvo, et al., 2003; Sanromá y Ramos, 2004). En este sentido destacar que la existencia de una mayor tasa de sobrecualificación entre las mujeres también ha sido detectada en otras investigaciones previas de nuestro entorno como la realizada por García-Montalvo et al., (2003). Sin embargo, en relación a la variable género no existe consenso en las investigaciones realizadas sobre cómo afecta al desajuste educativo. Así, existen trabajos que muestran evidencias empíricas del impacto de dicha variable (Blanco, 1997; Salas, 2003), frente a otros que no detectan la existencia de diferencias (Aguilar y Navarro, 2003; García-Serrano y Malo, 1996).

La identificación, mediante el análisis bivalente, de variables que actúan como determinantes de la existencia de desajustes en el nivel educativo de los egresados universitarios al acceder a su

primer empleo, permite depurar el conjunto de variables explicativas a efectos de abordar el análisis multivariante.

En primer lugar, señalar que la variable dependiente debe ser recodificada, dado que el grupo de individuos infraeducados para la muestra de 144 individuos estaba compuesto únicamente por dos personas, por lo que se optó por eliminar estos dos casos. Por lo tanto, el procedimiento seleccionado será la regresión logística binaria.

La variable dependiente será aquella que mida el desajuste en el nivel educativo, y puede tomar dos posibles valores excluyentes. Así, tomará valor 1 en el caso de que se haya producido un ajuste educativo, y 0 en el caso de que exista una situación de sobreeducación.

Por otra parte, como se observa en el Cuadro 2, como variables independientes se utilizarán aquellas cuatro que resultaron estadísticamente significativas en los análisis bivariantes previos, es decir: i) macro área a la que pertenece la titulación del egresado; ii) duración de la titulación; iii) salario; y, iv) sexo.

Cuadro 2. Variables explicativas del desajuste educativo

VARIABLES EXPLICATIVAS	
SALARIO INFERIOR A 18.000 €	Toma el valor 1 en el caso de los egresados cobren un salario bruto anual inferior a 18.000 € Toma el valor 0 en el caso de los egresados cobren un salario bruto anual superior a 18.000 €
SALARIO ENTRE 18.000 Y 24.000 €	Toma el valor 1 en el caso de los egresados cobren un salario bruto anual entre 18.000 y 24.000 € Toma el valor 0 en el caso de los egresados cobren un salario bruto anual inferior a 18.000 €o superior a 24.000 €
CICLO LARGO	Toma el valor 1 en el caso de los egresados que han realizado estudios de ciclo largo (licenciados, ingenieros superiores, etc.) Toma el valor 0 en el caso de los egresados que han realizado estudios de ciclo corto (diplomados, ingenieros técnicos, etc.)
ENSEÑANZAS TÉCNICAS	Toma el valor 1 en el caso de que la titulación del egresado pertenezca a la macro área de Enseñanzas Técnicas. Toma el valor 0 en el caso de que la titulación del egresado pertenezca a la macro área de Ciencias Sociales y Jurídicas
HOMBRE	Toma el valor 1 en el caso de los hombres. Toma el valor 0 en el caso de las mujeres

Los resultados obtenidos de la estimación econométrica de la regresión logística binaria propuesta son los mostrados en la Tabla 3. Como puede observarse, el nivel salarial del egresado, su sexo y la macro área a la que pertenezca la titulación universitaria cursada por el mismo no determinan la situación de ajuste educativo que se pueda producir en el primer empleo de los universitarios, dada la no significatividad de dichas variables en el análisis realizado.

También se observa que el ajuste educativo afecta en menor medida a los niveles educativos más bajos, es decir, a los diplomados ya que, como muestra la Tabla 3, aquellos individuos que han cursado estudios de ciclo corto tienen una mayor probabilidad de encontrarse en una situación de ajuste educativo en su primer empleo, frente a los que han cursado estudios universitarios de ciclo largo que tiene una mayor probabilidad de encontrarse sobreeducados. Además, la duración de los

estudios es una variable capaz de explicar por sí sola casi el veinte por ciento de la variable dependiente, como muestra el valor tomado por la R^2 que se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Resultados de la regresión logística binaria

	Coefficiente	Error Típico	Wald	gl	Significatividad
Constante	2,38	1,23	3,740	1	0,05*
Salario (Inferior a 18.000 €)	-1,52	1,16	1,728	1	0,19
Salario (Entre 18.000 y 24.000 €)	0,43	1,29	0,11	1	0,74
Ciclo Largo	-1,51	0,46	10,89	1	0,001**
Enseñanzas Técnicas	0,76	0,47	2,60	1	0,11
Hombre	0,32	0,45	0,53	1	0,47
R^2	0,18				

** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

5. CONCLUSIONES

En las últimas décadas han acontecido importantes cambios educativos en España, manifestándose, entre otras formas, a través del sustancial incremento del número de individuos con estudios universitarios. En este contexto, y centrándonos en la Comunidad Autónoma Aragonesa, este trabajo ha tratado de analizar si el incremento en el nivel educativo de los individuos está siendo absorbido por el mercado laboral, a partir del primer empleo obtenido por los egresados cuando finalizan sus estudios universitarios y, además, se ha pretendido analizar cuales son los determinantes del desajuste educativo identificado.

De los resultados obtenidos destaca como la mayoría de los egresados universitarios de la muestra, que pertenecen a las macro áreas de Enseñanzas Técnicas y Ciencias Sociales y Jurídicas, cuando se incorporan al mercado laboral por primera vez, obtienen un trabajo para el que se precisa un nivel educativo igual al que poseen. Si bien, también existe un importante porcentaje de individuos que consiguen un empleo para el que se precisa de una menor cualificación, esto es, se encuentran sobreeducados. La frecuencia de esta situación puede tener su origen en que se está analizando el primer empleo de los graduados, al que concurren sin experiencia laboral previa, por lo que puede que precisen de un bagaje en puestos más bajos para posteriormente acceder a otros más afines a su formación. Además, esta característica aporta un valor añadido a la investigación, ya que se está evaluando de alguna manera la política educativa universitaria, puesto que si este análisis es realizado a partir de la información de otras fuentes de datos en las que los individuos ya cuentan con experiencia laboral resulta muy complicado discriminar en qué medida se ha obtenido el trabajo por la propia formación adquirida por el titulado durante su paso por la universidad o por la propia formación adquirida en ella.

Así, los resultados obtenidos permiten observar como a pesar de que la mayoría de los titulados obtienen un puesto para el que se precisa de un nivel educativo igual al que poseen, continúa existiendo una importante parte de graduados que consiguen un empleo para el que es necesario un

nivel educativo inferior. Por lo tanto, las instituciones universitarias, que no deben desentenderse de su influencia en el mercado de trabajo ya que forman a elevados porcentajes de cada cohorte de población (Lamo de Espinosa, 2000) deberían plantearse cual es la razón de dicha situación, ya que puede deberse a la inadecuada formación que han recibido los estudiantes. Así, y para profundizar en este análisis, una línea de investigación relacionada consistiría en analizar en qué medida aspectos concretos de la formación de los egresados se adecua a las demandas del mercado laboral.

Además, los resultados obtenidos sólo han permitido afirmar que el nivel educativo es determinante de la situación de ajuste educativo. Así, y de forma lógica, los individuos con un mayor nivel educativo tienen mayor probabilidad de encontrarse sobreeducados. Dentro de este colectivo, destaca como, a nivel multivariante, no existen diferencias en función del macro área a la que pertenezca la titulación de individuo analizado, como cabría esperar a la vista de los resultados obtenidos por otras investigaciones analizadas, como sucede en la realizada por Aguilar y Navarro (2003).

Por el contrario, el género del egresado universitario no determina la situación de ajuste o desajuste, por lo que tanto los universitarios hombres como mujeres tienen la misma probabilidad de encontrar un trabajo que se adecue a su nivel educativo. La misma situación ocurre para el caso de la macro área a la que pertenece la titulación del individuo. Así, la sobreeducación y, del mismo modo, el ajuste se produce por igual entre individuos que han cursado titulaciones pertenecientes a la macro área de Ciencias Sociales y Jurídicas, que a quienes han estudiado titulaciones del macro área de Enseñanzas Técnicas.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004), “Encuesta de Inserción Laboral”.

Aguilar, M.I. y García, D. (2004), “Desajuste Educativo y Salarial en España: Nueva Evidencia con Datos Panel”, Proceedings VII Encuentro de Economía Aplicada. Vigo 3, 4 y 5 de Junio de 2004.

Aguilar, M.I. y Navarro, M.L. (2003), “La incidencia del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes”, Proceedings de XII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación, 18 y 19 de Septiembre de 2003.

Alba, A. y Blázquez, M. (2004), “Types of job match, overeducation and labour mobility in Spain”, en *Overeducation in Europe: current issues in theory and policy*, eds. Büchel, F.; Grip, A. y Mertens, A. Edward Elgar, Cheltenham.

Bauer, T. (1999), “Educational Mismatch and Wages in Germany”, IZA Discussion Paper, N°. 87, Institute for the Study of Labor Economics, Bonn.

Berg, I. (1970), *Education and Jobs: the Great Training Rubbery*. Beacon Press.

- Blanco, J.M. (1997), "Comentarios Acerca del Desajuste Educativo en España", *Papeles de Economía Española*, 72, 275-291.
- Blau, G. (1994), "Developing and Testing a Taxonomy of Lateness Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 79, 959-970.
- Blaug, M. (1998), "El Valor Económico de la Enseñanza Superior", *Hacienda Pública Española*, Monográfico Educación y Economía, 19-29.
- Büchel, F. (2000), *Overeducation-a labour market status typologically similar to unemployment?*, Berlin: Max Planck Institute for Human Development.
- Büchel, F. (2001), "Overqualification: Reasons, Measurement Issues and Typological Affinity to Unemployment", en Descy, P. y Tessaring, M. (eds.) *Training in Europe. Second Report on Vocational Training Research in Europe: Background Report*. Cedefop Reference Series. Luxemburg: EUR-OP, 2, 453-560.
- Comm, C.L. y Mathaisel, D.F.X. (2000), "Assessing Employee Satisfaction in Service Firms: an Example in Higher Education", *Journal of Business and Economic Studies*, 6(1), Spring, 43 – 53.
- Dalton, D. y Mesch, D. (1991), "On the Extent and Reduction of Avoidable Absenteeism: An Assessment of Absence Policy Provisions", *Journal of Applied Psychology*, 76, 810-817.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999), *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 10ª. edición.
- Eurydice (2005): *Key Data on education in Europe*. Disponible en www.eurydice.org
- Freeman, R.B. (1975), "Over-investment in college training", *Journal Human Resources*, 10(3), 27-37.
- García Serrano, C. y Malo, M.A. (1996), "Desajuste Educativo y Mercados Internos de Trabajo en España", *Revista de Economía Aplicada*, 11(4), 105-131.
- García-Montalvo, J. y Mora, J.G. (2000), "El Mercado Laboral de los Titulados Superiores en Europa y en España", *Papeles de Economía Española*, 86, 111-127.
- García-Montalvo, J.; Perio, J.M. y Soro, A. (2003), *Capital Humano: Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes 1996-2002*.
- Groot, W. y Maassen van den Brink, H. (2000), "Overeducation in the Labor Market: a Meta-Analysis", *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1980), *Job Redesign*. Reading, MA Addison-Wesley.
- Halaby, C. (1994), "Overeducation and skill mismatch", *Sociology of Education*, 67, January, 47-59.
- Hartog, J. (2000), "Overeducation and Earnings: Where are we, Where Should we Go?", *Economics of Education Review*, 19, 131-147.
- Hartog, J. y Oosterbeek, H. (1988), "Education, Allocation and Earnings in the Netherlands: Overschooling?", *Economics of Education Review*, 7 (2), 185-194.
- Hom, P.; Caranikas-Walker, R.A.; Prussia, G. y Griffeth, R.A. (1992), "A Meta-Analysis Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 77, 890-909.
- Iriundo, I. y Ayala, L. (2003), *El Mercado de Trabajo de los Titulados de la Enseñanza Superior en España. Análisis Comparado con la U.E*. Disponible en www.mec.es (25 de marzo de 2005).

- Kiker, B.F.; Santos, M.C. y Mendes de Oliveira, M. (1997), "Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal", *Economics of Education Review*, 16(2), 111-125.
- Lamo de Espinosa, E. (2000), "El Retorno de la Educación". En F. Sáez (coord.), *Formación y Empleo*. Colección Economía Española. Fundación Argenteria-Visor.
- Lee, T. (1988), "How Job Satisfaction Leads to Turnover", *Journal of Business and Psychology*, 2, 263-271.
- Madrigal, M. (2003), "Una Revisión de los Métodos de Medición del Desajuste Educativo: Ventajas e Inconvenientes", *Proceedings del X Congreso de Economía Pública*, Tenerife, 6-7 de Febrero de 2003.
- Marcenaro, O.D. y Navarro, M.L. (2005), "Nueva Evidencia sobre el Rendimiento del Capital Humano en España". *Revista de Economía Aplicada*, 37(XIII), 69-88.
- Mas, M.; Perez, F.; Uriel, E. y Serrano, L. (1995), *Capital Humano Series Históricas, 1964-1992*. Fundación Bancaixa.
- Mendes de Oliveira, M.; Santos, M.C. y Kiker, B.F. (2000), "The Role of Human Capital and Technological Change in Overeducation", *Economics of Education Review*, 19(2), 199-206.
- Salas, M. (2003), *Educación Superior y Mercado de trabajo*, Grupo Editorial Universitario. Granada.
- Sanromá, E. y Ramos, R. (2004), "Sobreeducación y Mercados de Trabajo Locales en España", *Proceedings del VII Encuentro de Economía Aplicada*, Vigo, 3, 4 y 5 de Junio de 2004.
- Stephen, R. (1994), *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Tsang, M.C. (1987), "The Impact of Underutilization of Education on Productivity: a Case of the US Bell Companies", *Economics of Education Review*, 6, 239-254.
- Tsang, M.C. y Levin, H.M. (1985), "The Economics of Overeducation", *Economics of Education Review*, 4(2), 93-104.