



MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Determinantes de la sobrecualificación en el primer empleo de los jóvenes titulados universitarios

Determinants of overqualification in the first job of young university graduates

Autora: Yanet Flores Sánchez

Tutor: D. Juan Acosta Ballesteros

Grado en ECONOMÍA

FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO

Curso Académico 2019/2020

Convocatoria SEPTIEMBRE 2020

San Cristóbal de La Laguna, a 15 de septiembre de 2020.

AGRADECIMIENTOS

Hoy pongo punto y aparte en uno de los caminos más importantes que he iniciado en mi vida personal y profesional hasta el momento. Por ello, quiero agradecer a todas aquellas personas, especialmente a las que ya no están, que siempre me apoyaron y creyeron en mí. A mi tutor académico, Juan Acosta, por su implicación en este Trabajo de Fin de Grado. A mis padres, que me han acompañado en cada paso que doy y me han levantado cuando me he caído. Y a ti, Miguel, que has sido mi mano derecha durante toda mi etapa universitaria. Sin tu compañía nada hubiese sido igual.

RESUMEN

Muchos son los estudios que hacen referencia al escaso vínculo entre las competencias adquiridas en el sistema universitario y las requeridas en el mercado laboral español. En este contexto, el objetivo de este trabajo se centra en analizar qué determinantes influyen en la sobrecualificación de los jóvenes, lo que permitirá valorar la calidad de la inserción al mercado laboral en España. Para ello, se ha estimado un modelo probit con los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de titulados Universitarios (EILU) de los egresados del curso 2009-2010. Los resultados apuntan que elegir titulaciones de ciencias sociales o artes y humanidades, trabajar en algo que no está relacionado con la rama durante los estudios o utilizar herramientas de búsqueda de empleo inadecuadas son algunos factores que ponen en riesgo el ajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes universitarios. Sin embargo, estudiar en la universidad privada o estudiar en el extranjero mediante la beca Erasmus, protegen al egresado de sufrir una futura sobrecualificación.

Palabras clave: ajuste educativo, primer empleo, jóvenes egresados, sobrecualificación, desajuste educativo.

ABSTRACT

Many are the studies that show the current mismatch between the competencies acquired in university degrees and those required by the Spanish labor market. In this context, the main goal of this document is focused on studying what determinants influence the educational setting of young people, which will allow assessing the quality of the job placement. A probit model has been estimated using data from the Labor Insertion Survey of University graduates (EILU) of the 2009-2010 academic year. Our results suggest that: choosing degrees in social sciences or arts and humanities, working in something that is not related to the field of your studies or using inappropriate job search tools, are some factors that put at risk the educational setting in the first job of young university students. In contrast, studying at private university or studying abroad through Erasmus scholarship, protect the graduate from suffering a future overqualification.

Keywords: educational mismatch, first job, young graduates, overqualification.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 5 |
| 2. | DESAJUSTE EDUCATIVO EN LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS | 6 |
| 2.1 | MARCO TEÓRICO | 7 |
| 2.2 | ESTUDIOS EMPÍRICOS SOBRE LA SOBRECUALIFICACIÓN..... | 8 |
| 3. | DATOS Y METODOLOGÍA | 11 |
| 4. | RESULTADOS | 17 |
| 5. | CONCLUSIONES | 23 |
| 6. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 25 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| TABLA 1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES EN FUNCIÓN DEL AJUSTE. (%)..... | 15 |
| TABLA 2. ESTIMACIONES DEL MODELO PROBIT..... | 19 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|--|----|
| CUADRO 1. ESQUEMA DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES..... | 13 |
|--|----|

1. INTRODUCCIÓN

En todas las economías desarrolladas, los planes de estudios deberían garantizar que el estudiante adquiera habilidades específicas para el desempeño laboral futuro, así como habilidades personales necesarias para una exitosa adaptación a la sociedad. Del mismo modo, la correcta integración en el mercado laboral es clave si queremos asegurar que los jóvenes universitarios se conviertan en adultos funcionales y, sobre todo, felices. Sin embargo, esto no suele ser siempre así. Es un hecho para las instituciones de educación superior, responsables de las políticas laborales e incluso para los propios universitarios que las habilidades adquiridas en los estudios y las requeridas en el mercado de trabajo no se corresponden, es decir, existe desajuste educativo.

Entre los motivos para esta situación se encuentra que la amplia gama de grados universitarios y el gran abanico de posgrados fallan cada vez más a la hora de transmitir ya no sólo conocimientos, sino habilidades como la creatividad, la capacidad para resolver problemas, la autoestima o el liderazgo (Carnevale et al. ,1990). Además, cabe destacar la gran dificultad para concretar qué plan de estudios encaja en cada puesto de trabajo. El mercado laboral es cambiante con los ciclos económicos, y las exigencias de cada puesto de trabajo dependen de cada empleador o entidad. Así, éstos suelen presentar, en muchos casos, dificultades para encontrar a un trabajador con un perfil que se adapte a las necesidades del momento.

A esto se le suman las exigencias y la creciente competitividad en el mundo globalizado en el que nos encontramos y, además, el fácil acceso a la educación universitaria, que hacen que cada vez sea más complicado conseguir el empleo deseado. Las consecuencias de acceder a un empleo que requiere una cualificación inferior a las que nos puede ofrecer un universitario son fatales para el desarrollo de su carrera profesional (Albert et al., 2018).

Según García (2009), una situación permanente de este tipo de desajuste tiene efectos negativos para la sociedad. Así, desde el punto de vista gubernamental, supone financiar con gasto público una actividad que no aporta a los ciudadanos el rendimiento óptimo que debería. Desde el punto de vista de la mano de obra, produce efectos negativos en sus comportamientos mientras trabajan (absentismo o escasa productividad) y en su salud (baja autoestima, problemas psicológicos, sueños reprimidos, adicciones...etc.). De igual manera, a las empresas les afecta tener trabajadores que no cumplen con el nivel óptimo de productividad.

Los jóvenes egresados españoles llevan sufriendo altos niveles de desajuste educativos durante décadas. La EILU (Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios) elaborada por el INE (Instituto Nacional de Estadística) en 2016 muestra que el 38% de jóvenes universitarios están sobrecualificados en su primer empleo, frente al 23% de la media en la UE. Es decir, uno de cada tres titulados no utiliza las competencias adquiridas en los estudios en su primer empleo. Tras cuatro años de finalización de los estudios, el porcentaje se reduce al 25%, aún así la cifra sigue siendo alarmante (Ramos, 2017).

El objetivo fundamental de este documento es identificar los determinantes que causan sobrecualificación en los titulados universitarios españoles en el primer empleo. Para ello, se han utilizado datos procedentes de la EILU, correspondientes al curso 2009-2010, con los que se ha estimado un modelo. Albert y Davia (2018) y Albert et al. (2018) ya han realizado trabajos en esta línea utilizando esta misma encuesta. El propósito que se pretende en este trabajo es tratar de reunir en un mismo modelo las variables utilizadas en ambos trabajos. También se trata de analizar la importancia del programa Erasmus, que también ha sido abordado en Iriondo (2019) utilizando datos procedentes de la EILU y la EIL (Encuesta de Inserción Laboral).

Siendo más concretos, se pretende analizar de forma conjunta si el género, la formación académica recibida y las actividades complementarias (incluyendo Erasmus), la experiencia laboral mientras estudia, el modo de búsqueda del primer empleo y sus características, son factores relevantes para explicar el ajuste educativo de los titulados universitarios cuando acceden al mercado de trabajo por primera vez.

El presente trabajo se estructura de la siguiente manera: en el epígrafe número dos, se ofrece una visión panorámica sobre la literatura básica en relación con el desajuste educativo en España. En el epígrafe tres, se describen los datos utilizados y las variables incluidas en el modelo econométrico. A continuación, se interpretan los resultados del modelo estimado para conocer la incidencia que tienen en la sobrecualificación. En el quinto epígrafe, se exponen una serie de conclusiones.

2. DESAJUSTE EDUCATIVO EN LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS

Antes de abordar el análisis, y con el fin de definir la metodología y de apoyar los resultados empíricos obtenidos, se han recopilado y posteriormente sintetizado, diferentes investigaciones sobre el desajuste educativo. Previamente, es preciso ofrecer una visión panorámica sobre el concepto de desajuste educativo para contextualizar al lector sobre las diferentes perspectivas que abarca.

De acuerdo con Madrigal (2003), el concepto de desajuste ha sido referido en la literatura desde tres perspectivas:

- Sobreeducación como el declive de la posición económica de los individuos altamente educados a consecuencia de una disminución relativa en los rendimientos monetarios de la educación superior (Freeman, 1975).
- Sobreeducación como el incumplimiento de las expectativas laborales, desde el punto de vista intelectual de los individuos altamente educados (Berg, 1970).
- Sobreeducación como la posesión de un nivel educativo superior al requerido por el puesto de trabajo.

La perspectiva teórica adoptada en este trabajo está basada en la segunda de las aproximaciones del desajuste educativo descritas. De acuerdo con esta perspectiva, el desajuste educativo se define como la incongruencia entre las habilidades y competencias adquiridas en la universidad y las requeridas en el primer empleo que los universitarios realizan una vez acabados sus estudios. Un trabajador está cualificado o ajustado para realizar su primer trabajo cuando posee las competencias que este requiere, sobrecualificado cuando posee más habilidades o competencias de las requeridas en el primer empleo o infracualificado cuando posee menos.

A lo largo de este trabajo se hará referencia al desajuste educativo de diferentes maneras: sobrecualificación, desajuste entre las capacidades adquiridas y las requeridas en el primer empleo, a quien no le son útiles los conocimientos adquiridos en el grado en el primer empleo, entre otras.

La medición empírica de la sobrecualificación es una tarea muy engorrosa. García (2009), distingue dos maneras de medir el desajuste: las subjetivas y las objetivas. Las medidas subjetivas se sustentan en la percepción del encuestado, sobre si existe relación alguna entre el nivel educacional adquirido en su etapa formativa y las requeridas en su puesto de trabajo. Las medidas objetivas, propuestas en Verdugo y Verdugo (1989) o García (1995) tienen distintas modalidades. Una de ellas consiste en analizar si las tareas que desempeña el trabajador están ajustadas o no a su nivel educativo, mediante el uso de un diccionario ocupacional. Otra manera es determinar para cada puesto de trabajo, cuál es el nivel educativo medio de los trabajadores y clasificar de sobrecualificados aquellos que estén por encima de la media.

2.1 MARCO TEÓRICO

El fenómeno conocido como desajuste educativo comenzó a captar la atención de investigadores del mercado laboral americano en los años setenta, cuando se observa que el ritmo de crecimiento de la oferta de mano de obra cualificada excede a la demanda. Sin embargo, el foco de atención no se encontraba en el propio desajuste, sino en que este ponía en riesgo la rentabilidad de la inversión educativa. Freeman (1976) expone que los individuos a pesar de este inconveniente continuarían formándose y que el exceso de oferta no se resolvería.

En la mayoría de los países, el mayor grupo de riesgo en sufrir sobrecualificación son los jóvenes universitarios. Para dar explicación a esta regularidad, Sicherman (1991) argumenta que la sobrecualificación es un fenómeno transitorio. Explica, que al acceder al mercado laboral los alumnos carecen de experiencia, y consecuentemente, es más probable que estos acepten trabajos donde las competencias adquiridas no se correspondan con las requeridas, pero que, al ir ganando experiencia laboral, la sobrecualificación se reduce paulatinamente.

Los economistas de la época formularon diferentes teorías cuyo fin era encontrar una explicación al desajuste educativo. De forma sintética existen tres teorías fundamentales que abordan las causas del desajuste al inicio de la vida laboral:

En primer lugar, la teoría del capital humano o neoclásica, explicada en Becker (1964), señala que un mayor nivel educativo del trabajador deriva en una mayor productividad y salario. A su vez, una

mayor oferta de trabajo cualificado provocaría un descenso de los salarios relativos. Esto se traduce en que, a partir de este momento, los individuos obtienen una menor rentabilidad por invertir tiempo y dinero en su educación, produciéndose una disminución del número de trabajadores con altas cualificaciones. Al final, se produciría un nuevo punto de equilibrio en el mercado laboral a través del cambio en los salarios, de manera que aunque a corto plazo se pueden producir desajustes entre la oferta y demanda de trabajadores cualificados, desaparecerían a largo plazo (García, 2009).

En segundo lugar, Arrow (1973) presenta el modelo de la señalización; cuyo punto de partida es que las empresas se encuentran en un entorno de información imperfecta, desconociendo a priori las habilidades profesionales de los empleados. Estos últimos, toman como ventaja la situación, e intentan alcanzar mayores niveles educacionales para utilizarlos como señal de sus capacidades. De igual manera, las empresas utilizan esta señal educativa (nivel de estudios) para colocar a los trabajadores con mayor nivel en mejores puestos de trabajo en cuanto a niveles salariales y de eficiencia. Todo esto se convierte en un estímulo para que los trabajadores opten por mayores niveles educacionales (Flores, 2017).

La tercera aportación a la teoría económica en el ámbito de la sobrecualificación es el modelo de la competencia de Thurow (1975). En este, existe una cola de puestos de trabajos con distintas características, y otra de trabajadores ordenados según nivel educacional y experiencia laboral. En primer lugar, se cubren los primeros puestos con los mejores trabajadores, de manera que los restantes puestos soportarán mayores grados de sobrecualificación. Esta teoría añade que los trabajadores se encuentran en continua competencia, ya que, para adelantar puestos en la cola, tienen que aumentar sus niveles de educación. Consecuentemente, la sobrecualificación es un fenómeno que persiste en el tiempo, ya que hay una propensión a que los niveles educativos de los trabajadores de la cola incrementen, mientras que los requerimientos de los diferentes puestos de trabajo se mantienen constantes (Flores, 2017; García, 2009).

2.2 ESTUDIOS EMPÍRICOS SOBRE LA SOBRECUALIFICACIÓN

Existen multitud de estudios que tienen como objetivo encontrar una respuesta al problema del desajuste educativo en el mercado laboral. En este apartado, se han sintetizado algunos de los más representativos dentro del ámbito nacional español, que han servido como referencia para la especificación y discusión del modelo.

A través de la revisión de literatura variada sobre el campo de estudio tratado, podemos observar que todos los autores coinciden con una misma idea: las consecuencias de que los jóvenes acepten empleos dónde los conocimientos y habilidades adquiridas en las titulaciones no se corresponden con los requeridos en los primeros estadios de su carrera profesional son nefastas.

García (2009) muestra que una situación permanente de este tipo de desajuste supondría desde el punto de vista gubernamental, estar financiando con gasto público una actividad que no aporta a los ciudadanos el rendimiento óptimo que debería. Se acabaría convirtiendo en una costosa subvención a favor de las empresas privadas, en términos de que agilizaría los procesos de

selección de los puestos de trabajo que estas ofrecen. De ser así, parte de los presupuestos destinados a la educación, podrían irse a actividades con mayor rentabilidad social.

Para García (2009), la sobrecualificación desde el punto de vista de los trabajadores, produce efectos negativos en sus comportamientos mientras trabajan (absentismo o escasa productividad) y en su salud (baja autoestima, problemas psicológicos, sueños reprimidos, adicciones...etc.). De igual manera, a las empresas les afecta tener trabajadores que no cumplen con el nivel óptimo de productividad.

García (2009) recopila gran cantidad de información estadística que muestran resultados alarmantes. En el informe EURYDICE (2005) España ocupó el primer puesto en el ranking de sobrecualificación entre sus países miembros de la OCDE, donde el 25,2% de jóvenes universitarios españoles sufrían de sobrecualificación. Ramos (2017) aporta datos más actuales a través de la EILU de 2016, donde este porcentaje crece hasta llegar al 38% de universitarios sobrecualificados en el primer año en el mercado laboral. Después de cuatro años de haber finalizado los estudios universitarios, este porcentaje disminuye hasta el 25%, aún así sigue siendo alarmante. Este resultado está en la línea de Acosta-Ballesteros et. al (2017), quienes encuentran que el 40,2% de los jóvenes que experimentan sobreeducación en el primer empleo pueden seguir sufriendolo en el futuro. Como consecuencia, es muy posible que la sobrecualificación en el primer empleo tenga efectos persistentes en la carrera profesional de los titulados universitarios.

Los trabajos de referencia en esta línea de investigación que aportan evidencia sobre los determinantes de la sobrecualificación en los titulados universitarios son principalmente los de Albert y Davia (2018) y Albert et al. (2018). Ambos elaboraron un modelo probit utilizando los datos de la EILU de los graduados en las universidades españolas del curso 2009/2010, que indica la probabilidad de estar desajustado en el primer empleo mediante diferentes variables, dependiendo de cada modelo.

En los dos estudios se llega a la conclusión de que no existe desigualdad de género cuando se trata de realizar empleos con un nivel de calificación inferior al que tienen en los primeros empleos de los recién graduados. Albert y Davia (2018) resaltan la importancia a la hora de elegir la rama de estudio, ya que los títulos relacionados con la salud, la ingeniería e incluso la educación, son menos probables a sufrir desajustes educativos, en comparación con las humanidades y las artes.

Una pieza clave para el desarrollo de este trabajo, han sido los resultados del trabajo de Iriondo (2019). En España existe una gran carencia de literatura que evalúe el impacto del programa Erasmus en las carreras profesionales de los universitarios. Iriondo, tiene como objetivo aportar una evidencia empírica sobre el efecto del Erasmus en los salarios y empleo de los universitarios. Sus resultados indican que el programa Erasmus tiene a medio plazo un impacto positivo en la productividad de los recién titulados, ya que los salarios aumentan entre 10 y 12 puntos porcentuales, independientemente de la fase del ciclo económico en que nos encontremos. Otra de sus relevantes conclusiones es que los Erasmus tienen una probabilidad 25 puntos porcentuales superior de tener un conocimiento alto de un idioma. Esta cifra es una medición del efecto del programa Erasmus en los primeros años de experiencia en el mercado laboral de los

universitarios tras graduarse. Es fruto de haber elegido mediante la técnica del propensity score matching, un grupo de comparación de similares características, como el sexo, edad, expediente académico, origen socioeconómico o campo de estudio (Iriondo, 2019).

Albert, et al. (2018), miden el impacto de los diferentes tipos de experiencia laboral y las prácticas externas durante los estudios. Las principales conclusiones a las que se llega es que no toda experiencia laboral cuando se estudia reduce la propensión al desajuste en el primer empleo. Esta, tendría que estar relacionada con el campo de estudio del universitario, y no debería ser algo eventual. Además, añaden que las prácticas curriculares con mínimo tres meses y como máximo nueve meses de duración, protegen al titulado de sufrir futuros desajustes educativos. Por su parte, Silva et al. (2016) sostiene que es esencial recrear el diseño de planes de estudio, dónde las practicas curriculares se distribuyan durante el plan de estudios, y no necesariamente al final de la etapa, además que estas tomen carácter de obligatoriedad.

Albert y Davia (2018) centran también su atención en estudiar cómo influyen las herramientas de búsqueda de empleo para la cohorte de estudiantes del año académico 2009/2010. Los métodos de búsqueda de empleo que no cuentan con apoyo institucional favorecen el desajuste educativo. Estos son, las agencias de trabajo temporal, anuncios y la navegación por Internet. Existen también resultados negativos cuando el titulado se pone en contacto directo con el oferente de empleo.

García (2019) trata de dar explicación al fenómeno de la sobrecualificación. Así, explica que los factores culturales y el sector productivo español tienen una gran influencia en el tipo de empleos que ofrece el mercado de trabajo, ya que el tejido empresarial español contiene un elevado porcentaje de PYMES y una especialización productiva que no se centra en actividades intelectuales. Además, proporciona otra explicación relacionada con las competencias que adquieren los universitarios de cara a desempeñar un empleo relacionado con su formación. Los planes de estudio son una señal de aviso para los empresarios, que deben ofertar ocupaciones en las que exista una relación positiva entre las competencias adquiridas en la universidad y las requeridas en el empleo. Esto afecta a los trabajadores infracualificados, especialmente cuando el mercado laboral no es capaz de absorber la alta cantidad de demandantes de empleo. A su vez, estos demandantes acceden a puestos que requieren bajos niveles de cualificación, ya que hay una carencia de puestos que se ajusten a los niveles de su formación. También alega que, en realidad, un alto porcentaje de los egresados universitarios no cumplen con las expectativas de la formación, y sus conocimientos al salir de la universidad son inferiores a los esperados. Según estudios de la OCDE, y de acuerdo con lo señalado en el Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC, de 2012), escasean egresados con altos niveles de competencias.

Entre las acciones propuestas por García (2019) que buscan minimizar la sobrecualificación: se encuentran seguir algunas de las medidas determinadas por la Comisión Europea dentro de su Estrategia 2020, las cuales señalan que debe haber sintonía entre la formación y el mercado laboral. De modo que las universidades aprovechen las oportunidades cambiantes del mercado laboral y adapten el contenido práctico y teórico para que los alumnos se anticipen a las

oportunidades laborales. Además, añade que se deberían de fomentar lanzaderas de empleo y crear juntas formadas por profesionales y académicos que valoren las nuevas oportunidades que ofrece el mercado de trabajo y que creen la necesidad de adaptarnos a ellas.

3. DATOS Y METODOLOGÍA

Para llevar a cabo el análisis empírico se han utilizado datos procedentes de la encuesta de Inserción laboral de los titulados universitarios (EILU), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que representa el sistema universitario español, ya que proporciona información de los graduados de 48 universidades y 74 grados de todas las comunidades autónomas. La encuesta fue realizada entre septiembre de 2014 y febrero de 2015, con el fin de recoger información acerca de los diferentes aspectos que acompañan la transición de la universidad al mercado laboral de los egresados en el curso 2009-2010. En este sentido se debe tener en cuenta que el trabajo de campo en esta encuesta se realiza en un periodo de crisis, cuando la tasa de paro de los universitarios de 25 a 29 años se situaba en España en el 22,6%.

El objeto de estudio de este trabajo es el ajuste educativo en el primer empleo de los titulados universitarios. Para aproximarlos se hace uso de una medición subjetiva, ya que se emplea la pregunta “¿Se hacía uso en su primer empleo de las competencias adquiridas en la formación universitaria?”. La variable dependiente del modelo que se va a estimar adopta, por tanto, dos valores: uno cuando responden que sí se hacía uso de los conocimientos y cero cuando responden que no. En el primero de los casos se considera que están ajustados educativamente y en el segundo probablemente estén sobrecualificados¹.

Desde un primer momento, la muestra se ha restringido a titulados universitarios que han declarado tener menos de treinta años, ya que el estudio está enfocado al colectivo joven. Además, es necesario excluir a los que no han tenido experiencia laboral desde que se graduaron. La muestra se reduce consecuentemente, de 30.379 a 13.798 titulados. El porcentaje de titulados con ajuste educativo en la muestra es del 70,3%.

Los determinantes del ajuste educativo se buscan en una serie de variables específicas a cada individuo que se pueden clasificar en varios bloques. Entre estos podemos encontrar el género del alumno, características del grado cursado y de las actividades académicas que haya realizado para complementar este. También otras como la experiencia laboral adquirida mientras estudia, las habilidades profesionales, el modo en que buscó su primer empleo y las características del mismo. Tanto las variables utilizadas por Albert y Davia (2018) como las de Albert et al. (2018), han servido de inspiración para la elección de las usadas en este modelo. En el cuadro 1 se sintetizan las variables de cada bloque.

A continuación se proporcionan algunas cifras que describen la muestra:

¹ El tratamiento de datos y la estimación de los modelos se realizaron utilizando Gretl, un programa econométrico de libre distribución.

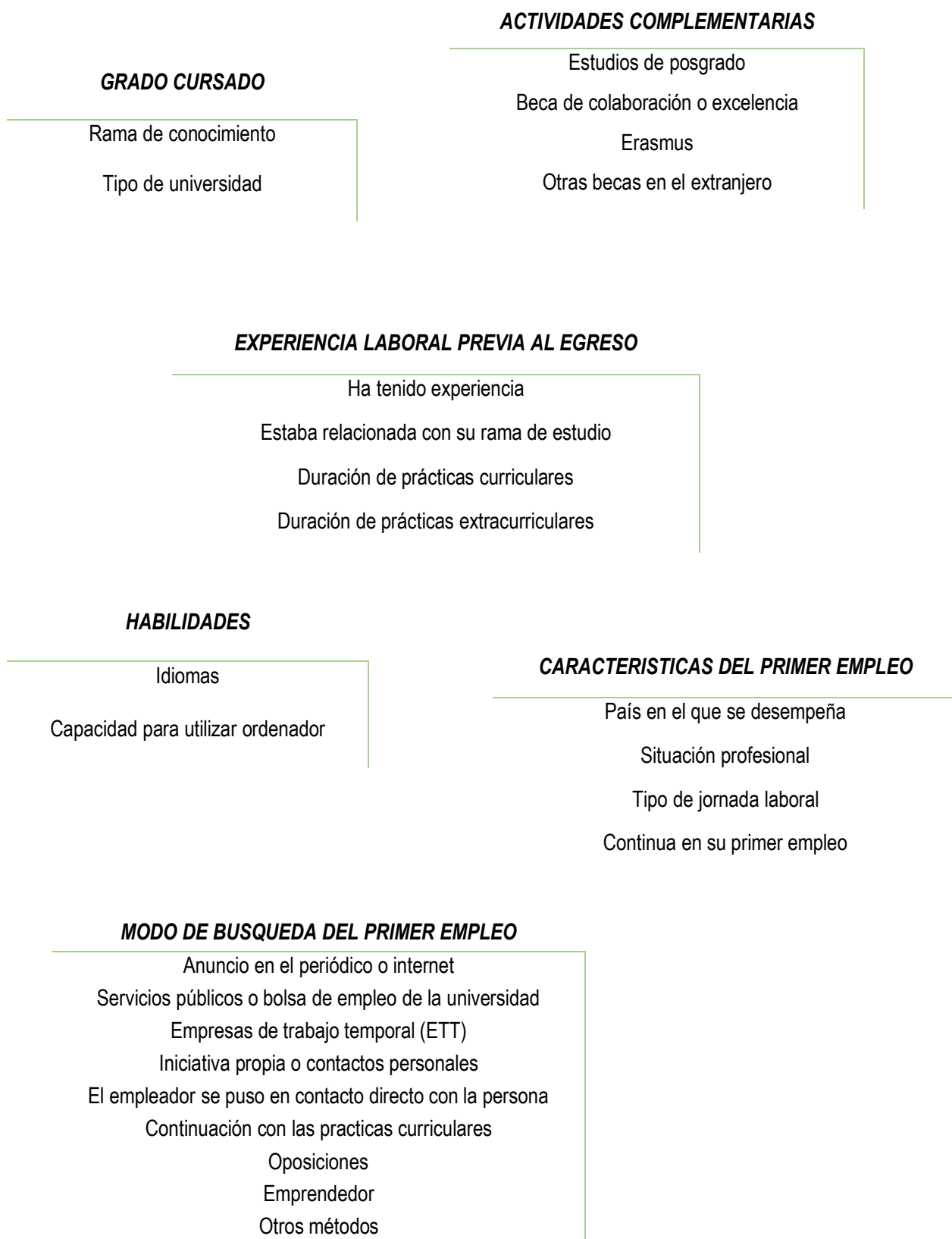
- El género masculino tiene una representación del 34,43%, mientras que el 65,57% son mujeres.
- El 46,85 % de los jóvenes tiene estudios en la rama de ciencias sociales y jurídicas, posicionándose esta rama como la más frecuente. Seguidamente y con orden descendente, las ramas elegidas son ingenierías y arquitectura, ciencias de la salud, ciencias empíricas y arte y humanidades. Esta última con una representación de tan solo un 9,10 % de egresados.
- El 86% se graduó en la universidad pública y el 40,08 % realizó estudios de posgrado tras graduarse.
- Tan sólo un 12,11% de la muestra realizó estudios en el extranjero, y el 10,36 fue mediante la conocida beca ERASMUS. Estos bajos porcentajes guardan relación con el escaso nivel de idiomas de los egresados universitarios, ya que sólo el 18,89% de la muestra declara tener un muy alto conocimiento de idiomas, frente un 17,22% que declara no saber nada de idiomas.
- Apenas un 6,33% inicia su vida laboral como egresado universitario fuera del territorio español.

La tabla 1, además de mostrar en detalle las variables utilizadas en este estudio, permite hacer un primer acercamiento a los factores que subyacen tras las diferencias en el ajuste educativo, mostrando la frecuencia de los regresores de cada variable incluida en nuestro modelo en función de si el individuo empleó o no sus competencias en su primera experiencia laboral.

Los licenciados en las ramas de ciencias sociales o artes y humanidades tienen una mayor tendencia a la sobrecualificación, especialmente cuando se les compara con los titulados en ciencias de la salud, cuyos trabajos están normalmente muy vinculados a su formación. Así pues, del total de titulados en ciencias de la salud de nuestra muestra, la frecuencia de los que declaran no utilizar los conocimientos de su titulación en su primer empleo es de tan sólo el 4,47 %, mientras que el 22,4% afirma lo contrario.

Aunque la gran mayoría de los egresados procedan de la universidad pública, se aprecia que el peso de los titulados en la universidad privada es mayor entre los que logran un empleo acorde a su cualificación, es decir, tienen menor riesgo de desajuste. Esto puede relacionarse con que la enseñanza privada podría estar más enfocada al trabajo práctico, y que los planes de estudios están aplicados a las salidas laborales. Este planteamiento es muy tentativo, ya que, para evidenciarlo, habría que comparar más a fondo las titulaciones en la universidad pública y la privada.

Cuadro 1. Esquema de las variables independientes.



Realizar practicas curriculares de corta duración (de uno a tres meses) no es un factor que asegure que los conocimientos se adecuarán en el primer trabajo. Se observa que la situación se invierte si las prácticas parten del intervalo de tres a seis meses, hasta el intervalo de más de un año; en estos el porcentaje que declara estar ajustado es mayor frente a los que confirman no estarlo. No existen grandes diferencias entre las frecuencias de los ajustados frente a los no ajustados de los intervalos por trimestres en las variables prácticas extracurriculares.

La experiencia laboral remunerada durante los estudios tiende a ser una variable que sobrecualifica o no al egresado dependiendo de la relación con su rama de estudios. Si está relacionada, el porcentaje de ajustados es más elevado frente a los que declaran no estarlo. Por el contrario, cuando la experiencia laboral no está relacionada con la rama de estudios, es mayor el porcentaje de egresados que declara no utilizar de manera adecuada los conocimientos en la primera experiencia laboral.

Es mayor el porcentaje de ajuste entre los titulados que afirman haber obtenido su primera experiencia laboral mediante empleo público o que el empleador se haya puesto en contacto con ellos. Cuando se utilizan plataformas online o prensa en la búsqueda del empleo, la situación cambia; el 41,48% de titulados que optan por estas herramientas confirma que el empleo adquirido no es adecuado a su formación, mientras que tan solo el 29,88% declara que éste si lo es.

Un 10,59 % de los licenciados declaran que su primer empleo está acorde con sus habilidades adquiridas en el grado cuando continúan trabajando en la empresa dónde realizaron las prácticas curriculares. Sólo el 4,84% expresa lo contrario cuando optan por esta opción.

Para finalizar, hay que hacer algunos apuntes metodológicos. Con la finalidad de poder analizar de forma rigurosa si las variables consideradas tienen importancia a la hora de explicar el ajuste educativo, se estimará un modelo econométrico. Dado que la variable dependiente sólo toma valores 0 y 1 se utilizará un modelo probit.

Hay que tener en cuenta que todas las variables independientes son discretas. Por ello, se introducen en el modelo en forma de grupos de variables ficticias. Es decir, se define una variable dicotómica para cada valor de la variable discreta. Para evitar problemas de multicolinealidad, de cada conjunto de variables ficticias se ha excluido una categoría, es decir, existe una variable omitida. Como consecuencia, a la hora de interpretar los coeficientes hay que hacerlo en relación a la categoría omitida.

Tabla 1. Estadística descriptiva de las variables independientes en función del ajuste. (%)

| VARIABLE | NO AJUSTE | AJUSTE |
|--|-----------|--------|
| Genero | | |
| Hombre | 33,63 | 34,76 |
| Mujer | 66,37 | 65,24 |
| Rama de conocimiento | | |
| Artes y humanidades | 12,82 | 7,52 |
| Ciencias | 9,14 | 9,79 |
| Ciencias sociales y jurídicas | 57,69 | 42,28 |
| Ingeniería y arquitectura | 15,88 | 18 |
| Ciencias de la salud | 4,47 | 22,40 |
| Tipo de Universidad | | |
| Universidad pública | 89,40 | 84,56 |
| Universidad privada | 10,60 | 15,44 |
| Estudios de posgrado | | |
| Si ha cursado posgrado | 39,79 | 40,20 |
| No ha cursado posgrado | 60,21 | 59,80 |
| Becas de colaboración o excelencia | | |
| Si ha disfrutado de esta beca | 6,45 | 8,88 |
| No ha disfrutado de esta beca | 93,55 | 91,12 |
| Erasmus y otras becas en el extranjero | | |
| No realizó estudios en el extranjero | 82,73 | 82,80 |
| Erasmus | 10,53 | 10,29 |
| Otras becas dentro de la Unión Europea | 1,05 | 0,68 |
| Otras becas fuera de la Unión Europea | 0,93 | 0,97 |
| Realizó estudios en el extranjero sin becas | 87,49 | 88,06 |
| Duración de las prácticas curriculares | | |
| No las realizó | 33,93 | 28,15 |
| De 1 a 3 meses | 31,58 | 26,02 |
| De 4 a 6 meses | 21,84 | 23 |
| De 7 a 9 meses | 5,76 | 8,16 |
| De 10 a 12 meses | 3,71 | 7,53 |
| Más de 1 año | 3,18 | 7,13 |
| Duración de las prácticas extracurriculares | | |
| No las realizó | 65,75 | 66,50 |
| De 1 a 3 meses | 14,51 | 13,02 |
| De 4 a 6 meses | 9,84 | 9,20 |
| De 7 a 9 meses | 3,13 | 3,04 |
| De 10 a 12 meses | 4,05 | 4,67 |
| Más de 1 año | 2,71 | 3,58 |

Tabla 1. (continuación).

| VARIABLE | NO AJUSTE | AJUSTE |
|---|-----------|--------|
| Ha tenido experiencia laboral remunerada durante estudios | | |
| Ha tenido experiencia. | 60,85 | 50,09 |
| No ha tenido experiencia | 39,15 | 49,91 |
| La experiencia laboral estaba relacionada con su rama de estudio | | |
| Estaba relacionada. | 14,04 | 23,68 |
| No estaba relacionada | 85,96 | 76,32 |
| Idioma | | |
| Nada de idiomas | 18,98 | 16,48 |
| Pocos idiomas | 10,50 | 12,15 |
| Algo de idiomas | 10,80 | 12,90 |
| Bastantes idiomas | 9,72 | 12,98 |
| Muchos idiomas | 16,83 | 19,75 |
| Capacidad para utilizar en ordenador | | |
| Nivel básico | 16,95 | 18,35 |
| Nivel avanzado | 72,15 | 66,08 |
| Nivel experto | 10,89 | 15,57 |
| Búsqueda del primer empleo | | |
| A través de anuncios en el periódico o internet | | |
| Buscó empleo a través de este medio | 41,48 | 29,88 |
| No buscó empleo a través de este medio | 58,52 | 70,12 |
| A través de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad | | |
| Buscó empleo a través de este medio | 18,25 | 23,11 |
| No buscó empleo a través de este medio | 81,75 | 76,89 |
| A través de empresas de trabajo temporal | | |
| Buscó empleo a través de este medio | 15,24 | 7,03 |
| No buscó empleo a través de este medio | 84,76 | 92,97 |
| Contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos) | | |
| Contactó por iniciativa propia | 43,53 | 37,61 |
| No contactó por iniciativa propia | 56,47 | 62,39 |
| El empleador se puso en contacto con la persona | | |
| Se pusieron en contacto con el titulado | 12,51 | 16,78 |
| No se pusieron en contacto con el titulado | 87,49 | 83,22 |
| Continuó con las prácticas en empresas/ instituciones que realizó durante la carrera | | |
| Continuó con las prácticas | 4,84 | 10,59 |
| No continuó con las prácticas | 95,16 | 89,41 |
| Preparó unas oposiciones | | |
| Preparó oposiciones | 6,69 | 8,88 |
| No preparó oposiciones | 93,40 | 91,12 |

Tabla 1. (continuación).

| VARIABLE | NO AJUSTE | AJUSTE |
|--|-----------|--------|
| Montó su propio negocio | | |
| Montó su propio negocio | 3,25 | 3,65 |
| No montó su propio negocio | 96,75 | 96,35 |
| Otros métodos | | |
| Utilizó otros métodos. | 14,92 | 13,83 |
| No utilizó otros métodos | 85,08 | 86,17 |
| En relación con su primer empleo | | |
| País en el que desempeña el primer empleo | | |
| España | 91,62 | 94,53 |
| Extranjero | 8,38 | 5,46 |
| Situación profesional de su primer empleo | | |
| En prácticas, formación o becario | 15,34 | 29,76 |
| Asalariado con contrato permanente | 18,22 | 15,31 |
| Asalariado con contrato temporal | 60,87 | 48,81 |
| Empresario o autónomo | 3,03 | 5,28 |
| Ayuda familiar | 2,54 | 0,83 |
| Tipo de jornada laboral en su primer empleo | | |
| Jornada completa | 49,58 | 66,69 |
| Jornada parcial | 50,42 | 33,31 |
| Continúa en su primer empleo | | |
| Sí | 15,90 | 25,06 |
| No | 84,10 | 74,94 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la EILU-2014 (INE).

4. RESULTADOS

Los test y medidas de calidad de la predicción muestran que el modelo realiza unas predicciones correctas y sus parámetros son significativos de manera conjunta. Se predicen correctamente 10373 casos, esto es un 75,2%. La tabla de confusión muestra fuera de la diagonal los errores que se cometieron. Aunque el modelo predice bien al 91% de los titulados con un puesto de trabajo adecuado a su formación, sin embargo, predice como ajustado a una parte considerable de las que no lo están (64%).

La tabla 2 muestra los resultados de la estimación del modelo Probit para la muestra descrita anteriormente. El signo de los coeficientes de las variables exógenas de la tabla 2, permiten conocer cómo influye cada una de estas sobre la propensión al ajuste educativo. Sin embargo, estos valores no pueden interpretarse en términos de probabilidad, para ello sería necesario calcular los efectos marginales de las variables. Los valores del estadístico Z nos muestran si el impacto de cada variable es estadísticamente significativo o no. Teóricamente, sabemos que una

variable es estadísticamente significativa al 90% de confianza si el valor absoluto de Z es igual o mayor que 1,64; significativa a un 95% de confianza si supera 1,96, y a un 99% si es mayor que 2,52. Nuestro modelo probit, se construye con la función de distribución de la normal estándar.

Antes de 1985, la sobrecualificación se encontraba en mayor proporción entre el sexo masculino, mientras que en el sexo femenino era muy frecuente sufrir infraeducación (Aguilar y Navarro, 2003). El gran incremento de la presencia femenina en la comunidad universitaria desde 1985 ha desencadenado que esta situación haya cambiado. Los resultados obtenidos están en la línea de otros autores, que confirman la inexistente desigualdad de género cuando se trata de realizar empleos con un nivel de calificación inferior al que tienen en los primeros empleos de los recién graduados (Carroll y Tani, 2015; Kucel y Byrne, 2008; Albert y Davia, 2018).

Existen diferencias en términos de calidad del empleo en función de la rama de estudio del egresado. Los licenciados en Ciencias de la Salud, Ciencias Empíricas y en menor medida, los de Ingenierías y Arquitectura presentan mayor adecuación entre las competencias adquiridas y las requeridas en las salidas laborales, frente a la variable omitida (artes y humanidades). Sin embargo, no parecen existir grandes diferencias entre los licenciados en Ciencias Sociales y Jurídicas y los de Artes y Humanidades, ya que ambas ramas de estudio no están protegidas frente al desajuste en conocimientos y habilidades.

Otros autores (Battu et al., 1999 y Kucel y Byrne, 2008; Albert y Davia, 2018) coinciden en que los programas con una mayor demanda en el mercado laboral, como son Ciencias de la Salud o Ingenierías, encuentran primeros empleos dónde las competencias adquiridas en la rama de estudio se ajustan perfectamente con las requeridas en el mercado laboral. Además, confirman un mayor desajuste educativo entre los titulados en Ciencias Sociales frente a los de Humanidades.

Por otro lado, la amplia oferta de grados que se encuentran en perfecta sintonía con el mercado laboral, la atención personalizada hacia los universitarios y el correcto asesoramiento en la búsqueda del primer empleo, son las principales características que podrían motivar que la enseñanza privada muestre mejores resultados en cuanto a la óptima inserción laboral de los licenciados frente a la pública (Torres, 2016).

Si se consideran las variables que indican que el individuo obtuvo una beca de colaboración o excelencia, o bien realiza estudios de posgrado, se puede concluir que tienen una incidencia notable a la hora de encontrar un primer empleo acorde a su cualificación. Los coeficientes son altamente significativos en el segundo caso, pero no lo son en el caso de las becas.

Tabla 2. Estimaciones del modelo probit.

| VARIABLE | COEFICIENTE | Z |
|--|-------------|--------|
| Constante | 0,768 | 10,07 |
| Genero (omitido: mujer) | | |
| Hombre | 0,021 | 0,790 |
| Rama de conocimiento (omitido: artes y humanidades) | | |
| Ciencias | 0,181 | 3,229 |
| Ciencias sociales y jurídicas | 0,035 | 0,755 |
| Ingeniería y arquitectura | 0,083 | 1,563 |
| Ciencias de la salud | 1,109 | 17,70 |
| Tipo de Universidad (omitido: privada) | | |
| Universidad pública | -0,160 | -4,296 |
| Estudios de posgrado (omitido: no cursó posgrado) | | |
| Cursó posgrado | 0,053 | 2,014 |
| Becas concedidas de colaboración o excelencia (omitido: No disfrutó de esta beca) | | |
| Disfrutó de esta beca | 0,063 | 1,325 |
| Erasmus y otras becas en el extranjero (omitido: no estudió en el extranjero) | | |
| Erasmus | 0,065 | 1,595 |
| Otras becas dentro de la Unión Europea | -0,260 | -1,982 |
| Otras becas fuera de la Unión Europea | 0,135 | 1,056 |
| Realizó estudios en el extranjero sin becas | 0,061 | 1,091 |
| Duraciones prácticas curriculares (omitido: no las realizó) | | |
| De 1 a 3 meses | 0,082 | 2,401 |
| De 4 a 6 meses | 0,136 | 3,690 |
| De 7 a 9 meses | 0,134 | 2,472 |
| De 10 a 12 meses | 0,163 | 2,616 |
| Más de 1 año | 0,054 | 0,810 |
| Duraciones prácticas extracurriculares (omitido: no las realizó) | | |
| De 1 a 3 meses | -0,061 | -1,705 |
| De 4 a 6 meses | -0,051 | -1,224 |
| De 7 a 9 meses | -0,049 | -0,703 |
| De 10 a 12 meses | -0,078 | -1,296 |
| Más de 1 año | 0,020 | 0,279 |
| Ha tenido experiencia laboral remunerada durante estudios (omitido: no ha tenido experiencia) | | |
| Ha tenido experiencia | -0,380 | -13,78 |
| La experiencia laboral estaba relacionada con su rama de estudio (omitida: no estaba relacionada) | | |
| Estaba relacionada | 0,678 | 19,54 |

Tabla 2. (continuación).

| VARIABLE | COEFICIENTE | Z |
|--|-------------|--------|
| Idioma (omitido: nada de idiomas) | | |
| Pocos idiomas | 0,143 | 3,471 |
| Algo de idiomas | 0,215 | 5,282 |
| Bastantes idiomas | 0,313 | 7,589 |
| Muchos idiomas | 0,342 | 9,764 |
| Capacidad para utilizar en ordenador (omitida: nivel básico) | | |
| Nivel avanzado | -0,071 | -2,086 |
| Nivel experto | 0,145 | 2,865 |
| Búsqueda del primer empleo | | |
| A través de anuncios en el periódico o internet (omitida: no buscó empleo a través de este medio) | | |
| Buscó empleo a través de este medio | -0,184 | -6,694 |
| A través de empleo públicos o de los servicios de empleo de la universidad (omitida: no buscó empleo a través de este medio) | | |
| Buscó empleo a través de este medio | 0,219 | 6,885 |
| A través de empresas de trabajo temporal (omitida: no buscó empleo a través de este medio) | | |
| Buscó empleo a través de este medio | -0,355 | -8,419 |
| Contactó con el empleador por iniciativa propia o utilizó contactos personales (familia, amigos) (omitida: no contactó por iniciativa propia) | | |
| Contactó por iniciativa propia | -0,032 | -1,236 |
| El empleador se puso en contacto con la persona (omitida: no se pusieron en contacto con el titulado) | | |
| Se pusieron en contacto con el titulado | 0,214 | 6,090 |
| Continuó con las prácticas en empresas/ instituciones que realizó durante la carrera (omitida: no continuó con las prácticas) | | |
| Continuó con las prácticas | 0,329 | 6,673 |
| Preparó unas oposiciones (omitida: no preparó oposiciones) | | |
| Preparó oposiciones | 0,121 | 2,487 |
| Montó su propio negocio (omitida: no montó su propio negocio) | | |
| Montó su propio negocio | -0,008 | -0,125 |
| Otros métodos (omitida: no utilizó otros métodos) | | |
| Utilizó otros métodos. | -0,076 | -1,993 |
| En relación con su primer empleo | | |
| País en el que desempeña el primer empleo (omitida: España) | | |
| Extranjero | -0,280 | -5,617 |

Tabla 2. (continuación).

| VARIABLE | COEFICIENTE | Z |
|--|-------------|--------|
| Situación profesional de su primer empleo (omitida: prácticas, formación o becario) | | |
| Asalariado con contrato permanente | -0,464 | -11,29 |
| Asalariado con contrato temporal | -0,404 | -12,26 |
| Empresario o autónomo | 0,043 | 0,617 |
| Ayuda familiar | -0,850 | -8,402 |
| Tipo de jornada laboral en su primer empleo (omitida: jornada completa) | | |
| Jornada parcial | -0,299 | -11,58 |
| Continua en su primer empleo (omitida: no continúa) | | |
| Continúa | 0,236 | 7,359 |

La poca representación de los estudiantes Erasmus en la muestra correspondiente a los licenciados en el curso 2009/2010 tiene una posible respuesta. Por aquel entonces, España se encontraba en una profunda crisis económica, por lo que el gasto público destinado a becas para estudios internacionales, al igual que la capacidad adquisitiva de las economías domésticas, era cada vez menor. Esto da lugar a que el número de estudiantes dispuestos a estudiar en el extranjero fuese muy limitado. En cualquier caso, se aprecia que participar en el programa Erasmus otorga una ventaja a la hora de lograr un empleo en el que se usan las competencias del grado. Por el lado contrario, realizar estudios dentro de la Unión Europea (sin incluir la beca Erasmus) es una variable muy significativa, cuyo coeficiente negativo informa que es un claro determinante causante de la sobrecualificación. Estudiar en el extranjero sin beca o tener una beca para estudiar fuera de la UE proporcionan resultados similares a no haber estudiado en el extranjero.

Incluir en el plan de estudios las prácticas curriculares, es un determinante que protege al estudiante de sufrir una futura sobrecualificación en el primer empleo. De manera que, cuanto mayor es la durabilidad de estas, mayor es la tendencia a que los conocimientos sean aplicados correctamente en el empleo. De forma anómala, las prácticas de más de un año de duración tienen un coeficiente poco significativo que roza el cero, lo cual se traduce en una carente influencia sobre el ajuste.

Nuestros resultados sobre las prácticas extracurriculares coinciden con los de Albert et al. (2018): cuando se realizan prácticas extracurriculares, es más probable tener un primer trabajo donde tus conocimientos de titulación no sean adecuados.

Cuando se examina la variable experiencia laboral remunerada durante los estudios, se llega a una conclusión que ya había sido formulada en Albert et al. (2018): no toda experiencia laboral durante los estudios es apropiada para reducir el riesgo de sobrecualificación tras la graduación. Hay que tener en cuenta qué relación existía entre el empleo y la rama de estudios. En nuestros

resultados se aprecia que realizar trabajos remunerados durante los estudios sin que estos guarden relación con la rama, tiene una alta incidencia en el desajuste de conocimientos y habilidades de los egresados en sus primeros empleos. Por el contrario, si la experiencia laboral remunerada está íntimamente relacionada con los estudios, es más probable que los requerimientos del primer empleo estén vinculados con los conocimientos adquiridos en el grado.

Continuando con el orden de los valores de la tabla 2, un mayor conocimiento de idiomas da lugar a un mejor ajuste de conocimientos y habilidades. Los coeficientes de todos los grados de conocimiento de idiomas son positivos y muy significativos. Estos resultados indican que el conocimiento de idiomas es una puerta abierta a la movilidad internacional y, consecuentemente, aporta al *currículum* mucha más competencia a la hora de la inserción al mercado laboral. Esto es especialmente relevante en España, país donde culturalmente existen altas carencias de conocimiento de idioma entre los egresados y profesionales de diferentes sectores.

El estudio de Iriondo (2019) ha ido más allá, y ha planteado la asociación entre el Erasmus y el conocimiento alto de idiomas. Los Erasmus tienen una probabilidad 25 puntos porcentuales superior de tener un conocimiento alto de un idioma. Sin embargo, es posible que estas habilidades estuvieran presentes antes de la movilidad, en la medida en que para optar a una plaza Erasmus, el estudiante tiene que acreditar el nivel que posee (Iriondo, 2019).

Las habilidades en informática avanzada no sirven de protección contra la sobrecualificación. No obstante, cuando el nivel es experto, el nivel de adecuación entre conocimientos y habilidades adquiridas y requeridas es adecuado. Es el caso por ejemplo de los licenciados en Ingeniería Informática, quienes adquieren en el grado un manejo excepcional de la informática que les facilita acceder a empleos con mayor practicidad.

A través del análisis de los coeficientes de las herramientas de búsqueda del primer empleo, tanto formales como informales, se pretende explicar cuáles disminuyen o aumentan la proclividad a aplicar de manera óptima los conocimientos adquiridos, de manera que sea una herramienta útil como forma de prevenir futuros desajustes.

Tanto el uso de los medios de comunicación e Internet como la búsqueda a través de empresas de trabajo temporal son claros determinantes que desembocan en la sobrecualificación. Estas herramientas priorizan la rapidez a la hora de lograr un contrato, y suelen incluir ofertas de trabajo de escasa calidad en el ámbito español (Albert y Davia, 2018).

Mientras que las variables nombradas anteriormente son contraproducentes para el ajuste educativo, continuar trabajando donde el alumno realizó las prácticas curriculares, la búsqueda mediante empleo público y ofertas universitarias, que el empleador contacte directamente con el titulado o acceder a un empleo mediante oposiciones, favorecen en gran medida la tendencia a encontrarse correctamente cualificado. De hecho, la idoneidad de cada uno de estos modos de búsqueda va en el orden en el que han sido citados.

Estudios como los de Blázquez y Mora (2010) siguen la misma línea. No obstante, van más allá, y hacen distinción dependiendo de la rama de estudio y el grupo de edad al que pertenece el opositor; los jóvenes graduados que opositaron informan de niveles bajos de subempleo, mientras que los mayores no parecen estar protegidos contra el desajuste. El 60% de estos jóvenes estudiaron títulos relacionados con la salud. En cambio, el 60 % de los adultos estudiaron artes y humanidades o ciencias sociales; que dan acceso a trabajos por debajo de su nivel de educación y habilidades. A pesar de esto, opositar es una gran estrategia para conseguir una estabilidad laboral [Blázquez y Mora (2010); Albert y Davia (2018)].

Los resultados del presente trabajo son similares a los de Franzen y Hangartner (2006) y muestran que encontrar el puesto de trabajo mediante contacto directo con el empleador o usando agendas familiares es una trampa para el desarrollo de la carrera profesional del egresado.

Por último, iniciar su propio negocio, no es significativo y su coeficiente ronda a cero. Lo que podría indicar que el emprendimiento realizado no va acorde con la titulación.

En relación con las características del primer empleo; obtener un primer empleo en el extranjero habiendo obtenido la licenciatura en España, tiene consecuencias negativas a la hora de medir si se aplican los conocimientos adquiridos en éste.

Tener un contrato permanente como asalariado, uno temporal o recibir ayuda familiares tienen coeficientes altamente significativos al igual que negativos. Son determinantes clave que desencadenan en sobrecualificación, frente a tener un contrato en prácticas, formación o ser becario. Además, una jornada laboral parcial tiene una probabilidad de ajuste mucho menor frente a la jornada laboral completa.

5. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se ha puesto de manifiesto que son una gran cantidad de jóvenes los que no consiguen un primer empleo que se adecue con la formación académica recibida durante la etapa universitaria y que esto constituye un problema para la sociedad española. Esta situación es la que ha motivado que el objetivo de esta memoria sea identificar las causas de la sobrecualificación en el primer empleo de los jóvenes egresados. Por ello, se ha estimado un modelo probit utilizando datos de la EILU correspondientes a los titulados en el curso 2009-2010.

Las estimaciones efectuadas permiten definir el perfil académico de los universitarios que no utilizan los conocimientos adquiridos en la formación universitaria en el primer empleo, se trata de jóvenes graduados en la enseñanza pública en las ramas de Ciencias sociales y Humanidades, que realizan prácticas extracurriculares independientemente de cuál sea su duración, que realizan becas dentro de la Unión Europea (a excepción del Erasmus) y que tienen experiencia laboral remunerada que está relacionada con sus estudios. Sin embargo, realizar estudios en el extranjero mediante la beca Erasmus protege al alumno de la sobrecualificación. Gracias a las aportaciones de Iriando (2019), podemos asegurar que los estudiantes Erasmus tienen una productividad

superior al resto. Del mismo modo, haber cursado estudios en las ramas de Ciencias de la salud y las Científico-Tecnológicas permite acceder a empleo en los que se aplican en mayor medida los conocimientos de la titulación.

Por otra parte, el puesto de trabajo donde es más habitual el desajuste en conocimiento y habilidades adquiridas es un puesto conseguido mediante anuncios publicitarios, internet, empresas de trabajo temporal o contactos familiares. Además, la situación se agrava cuando este es en el extranjero, y la jornada laboral es a tiempo parcial.

Al igual que ocurría en Albert et al. (2018) y Albert y Davia (2018) las diferencias por sexo son prácticamente inexistentes, lo que contrasta con las brechas de género que se ponen de manifiesto en otros análisis como los salarios o la temporalidad.

El uso de los medios de comunicación e Internet como herramientas frecuentes en la búsqueda de empleo, o el uso de empresas de trabajo temporal, son una trampa para el desarrollo profesional en el mercado laboral. Estas herramientas priorizan la rapidez a la hora de contratar a los egresados, y suelen incluir ofertas de trabajo de escasa calidad (Albert y Davia, 2018). Así lo confirma la asesora de grados universitarios en la Universidad de Lausana (Suiza), Carolyn Magnani. Esta clasifica de “ineficaz” la sistemática de mandar en masa nuestro curriculum a empresas, a la espera de algún feedback. La clave es, según expertos, partir de una buena red de contactos, para intentar acceder a las empresas que le aspiran (Torres-Menárguez, 2016).

Aunque la metodología aplicada ha permitido identificar los determinantes del ajuste educativo, hay que señalar que una línea abierta de este trabajo sería calcular los efectos marginales de las variables para poder valorar la importancia relativa de cada uno de estos factores.

Los resultados obtenidos apoyan las conclusiones del Informe CYD 2108 (Fundación CYD, 2019), que aboga por aumentar las vías de colaboración entre la universidad y la empresa. Así, la adecuación de las competencias y habilidades a las nuevas necesidades del mercado laboral puede mejorar de forma ostensible si se conecta a la universidad y la empresa para formar a los titulados universitarios en las competencias que demanda la sociedad. En ese sentido, instaurar la formación dual universitaria o promover los doctorados industriales pueden ser caminos a seguir.

Del mismo modo, la mejora y ampliación de los programas de prácticas en empresas e instituciones es de gran importancia tanto para lograr que los estudiantes adquieran las competencias necesarias como para servir de tránsito hacia un primer empleo adecuado. Además, en un mundo que cambia tan rápidamente como el actual, la especialización y la formación permanentes son cruciales y sería importante para el ajuste educativo que las empresas cooperasen en los programas formativos del alumnado de másteres, postgrados y cursos de especialización.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACOSTA, J., OSORNO, M.P. Y RODRIGUEZ, O.M. (2018). "Overeducation of young workers in Spain: How much does the first job matter?". *Social Indicators Research*, 138, pp. 109-139.
- AGUILAR, M.I Y NAVARRO, M.L. (2003). "La incidencia del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes". *Asociación de Economía de la Educación*, 12, pp. 202-219.
- AGUILAR, M.I. Y GARCÍA, D. (2008). "Desajuste educativo y salarios en España: nueva evidencia con datos de panel". *Estadística Española*, 168, pp. 393-426.
- ALBERT, C. Y DAVIA, M.A. (2018). "Job search strategies and underemployment in recent graduates first jobs in Spain". *Revista de Economía Aplicada*, 78, pp. 21-41.
- ALBERT, C., DAVIA, M.A. Y LEGAZPE, N. (2018). "Experiencia laboral durante los estudios y desajuste educativo en el primer empleo en los graduados universitarios españoles". *Cuadernos Económicos de ICE*, 95, pp. 189-208.
- ÁLVAREZ, P. (1 de julio de 2020). "Por qué los alumnos de las privadas encuentran mejores trabajos". Cinco Días. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/06/30/fortunas/1593541856_105230.html [Última consulta realizada el 30/08/2020].
- ARROW, K.J. (1973). Higher education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2, pp. 193-216.
- BATTU, H., BELFIELD, H. C. R., y SLOANE, P. J. (1999). Overeducation Among Graduates: a cohort view, *Education Economics*, 7(1), pp. 21-38.
- BECKER, G.S. (1964). Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.
- BENEITO, P., FERRI, J., MOLTÓ, M.L. Y URIEL, E. (1996). "Desajuste educativo y formación laboral especializada: efectos sobre los rendimientos salariales". *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.*
- BERG, I. (1970). Education and Jobs: The Great Training Robbery. *Praeger*
- BLÁZQUEZ, M. y MORA, T. (2010). "Sobreeducción y movilidad laboral: Evidencia de los jóvenes universitarios recién graduados en Cataluña". *Revista de Economía Laboral*, 7(1), pp. 63-83.
- CARNEVALE, A.P. (1990). "Workplace Basics: The Essential Skills Employers Want. ASTD Best Practices Series: Training for a Changing Work Force". *American Society for Training and Development. Alexandria, VA. Jossey-Bass Publishers.*
- CARROLL, D. y TANI, M. (2015). "Job search as a determinant of graduate over-education: evidence from Australia". *Education Economics*, 23(5), pp. 631-644.

CASTILO, M. (2007). "Desajuste educativo por regiones en Colombia: ¿competencia por salarios o por puestos de trabajo?". *Cuadernos de Economía*, 46, pp. 107-145.

DI PAOLO, A. y RAMOS, R. (2018). "El efecto de la movilidad durante los estudios sobre el desajuste educativo de los graduados recientes. Evidencia a partir de la encuesta de inserción laboral de los titulados y tituladas de las universidades catalanas". *Cuadernos Económicos de ICE*, 95, pp. 209-235.

DUNCAN, G. y HOFFMAN, S. (1981). "The incidence and wage effects of overeducation". *Economics of Education Review*, 27, pp. 125-139.

FLORES, E.J. (2017). La sobreeducación en Canarias. Análisis econométrico de sus determinantes y de las diferencias con el territorio español. *Trabajo de Fin de Grado. Universidad de La Laguna*.

FRANZEN, A. y HANGARTNER, D. (2006). Social Networks and Labour Market Outcomes: The Non-Monetary Benefits of Social Capital. *European Sociological Review*, 22, pp. 353-368.

FREEMAN, R. (1975). "Overinvestment in college training?". *Journal of Human Resources*, 10, pp. 287- 311.

FREEMAN, R. (1976). *The Overeducated American*. Academic Press.

FUNDACIÓN CYD (2019). *La inserción laboral de los graduados universitarios en España. Experiencias recientes*. Recuperado de: <https://www.fundacioncyd.org/wp-content/uploads/2019/09/ICYD2018-E-Monografia.pdf>

GARCÍA, J. (1995). "Desajuste entre cualificación y ocupación en el mercado laboral español". *Documento de Trabajo de Fedea*, pp. 99-119.

GARCÍA, J. (2005). "La inserción laboral de los universitarios: sobrecualificación y desajuste formativo". *IVIE y Universitat Pompeu Fabra*, pp. 1-34.

GARCIA, J. (2009). "La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España". *Papeles de economía española*, 119, pp. 172-187.

GARCIA, M. A. (9 de septiembre de 2019). "Los desajustes educativos y laborales: reflexiones sobre la sobrecualificación". *El blog de Studia XXI. Universidad, una conversación pública sobre la universidad*. Recuperado de: <https://www.universidadsi.es/los-desajustes-educativos-y-laborales-reflexiones-sobre-la-sobrecualificacion/> . [Última consulta realizada el 12/09/2020].

IRIONDO, I. (2020). "Evaluation of the impact of Erasmus study mobility on salaries and employment of recent graduates in Spain". *Studies in Higher Education*, 45, pp. 925-943.

KUCEL, A. y BYRNE, D. (2008). "Are over-educated people insiders or outsiders? A case of job search methods and over-education in UK". *The Economic and Social Research Institute (ESRI)*, 258.

MADRIGAL, M. (2003). "Una revisión de los métodos de medición del desajuste educativo: ventajas e inconvenientes." *Universidad de Barcelona, X Congreso de Economía Pública*. Recuperado de <https://www.semanticscholar.org/paper/Una-revisión-de-los-métodos-de-medición-del-e-Bajo/deb958779f9eb8592e2233696b7c1353c083c9f0?p2df>

MARCHANTE, A., ORTEGA, B. y PAGÁN, R. (2003). "Desajuste educativo y salarios: nueva evidencia para el caso español". *Revista Asturiana de Economía*, 28, pp. 131-158.

RAHONA, M. (2008). "Un análisis del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes". *Revista Principios*, 11, pp. 45-67.

RAMOS, M. (abril, 2017). "Sobrecualificación y desempleo juvenil. Dinámicas de inserción laboral de los titulados universitarios". *Observatorio social "la Caixa"*. Recuperado de <https://observatoriosociallacaixa.org/-/sobrecualificacion-y-desempleo-juvenil-dinamicas-de-insercion-laboral-de-los-titulados-universitarios> [Última consulta realizada el 12/09/2020].

RAMOS, M. (2015). Overeducation among Spanish graduates: stepping-stone or dead-end? Competencies, firms and qualification mismatch. Returns to education and their limits. Tesis doctoral. Department of Economics, Universidad Alcalá de Henares.

SALAS, M. (2004). "La relación educación-economía: Un estudio del desajuste educativo de los titulados universitarios". *Revista de Educación*, 334, pp. 259-278.

SERRACANT, P. (2005). "La nueva economía y la sobrecualificación entre los jóvenes catalanes. Principales resultados de un nuevo sistema de indicadores". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24, pp. 199-229.

SICHERMAN, N. (1991). Overeducation in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, 9 (2), pp. 101-122.

SILVA, P.; LOPEZ, B.; COSTA, M.; SEABRA, D.; MELO, A. I.; BRITO, E. Y DIAS, G. P. (2016). "Stairway to employment? Internships in higher education". *Higher Education*, 72 (6), pp. 703-721.

TORRES, A. (12 de septiembre de 2016). "Si quieres encontrar trabajo, deja de buscar ofertas de empleo". *El País*. Recuperado de https://elpais.com/economia/2016/09/11/actualidad/1473600854_705151.html [Última consulta realizada el 30/08/2020].

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