

a.  
p.  
p.  
Ca

Estudios de  
Investigación sobre  
Realidad Laboral y  
Territorio

Número 01 | 2010 |

Adecuación de la competencia  
profesional de la persona trabajadora  
al trabajo que realiza





a  
pli  
ca

Cuadernos de  
Investigación sobre  
Realidad Laboral y  
Territorio

Adecuación de la competencia  
profesional de la persona trabajadora  
al trabajo que realiza

**Manuel Caro Cabrera**

**EDITA** Fundación Pública Andaluza Fondo de Formación y Empleo.  
Consejería de Empleo.  
Junta de Andalucía

**DISEÑO** 37grados

**IMPRESIÓN** Coria Gráfica S.L.

Déposito legal:

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta publicación “**Adecuación de la competencia profesional de la persona trabajadora al trabajo que realiza**” vinculan exclusivamente a sus autores/as y no significa que la Fundación Pública Andaluza Fondo de Formación y Empleo se identifique necesariamente con ellas, si bien ha considerado conveniente la publicación y distribución de las mismas.

El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre mujeres y hombres forma parte del ideario de la Fundación Pública Andaluza Fondo de Formación y Empleo.

Esta publicación está impresa en papel ecológico.

# Sumario

01. INTRODUCCIÓN	07
02. EL CONCEPTO DE COMPETENCIA PROFESIONAL	09
03. LA MEDICIÓN DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA PROFESIONAL	09
04. EL CONCEPTO DE ADECUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL AL PUESTO DE TRABAJO	10
05. LA ADECUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL AL PUESTO DE TRABAJO EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA	12
06. CONCLUSIONES	26

# Adecuación de la competencia profesional de la persona trabajadora al trabajo que realiza

Manuel Caro Cabrera

## Resumen

En este artículo se estudia la adecuación entre la competencia profesional que una persona posee y los requerimientos del trabajo que realiza. Para ello se discute primero el concepto de competencia profesional; segundo, se exponen las diferentes maneras en que tal concepto se suele medir; tercero, se define el concepto de adecuación competencia-empleo; y por último se comentan algunos de los datos que sobre dicha adecuación existen para Andalucía y España. La originalidad de este trabajo reside, tanto en su orientación académico-didáctica-administrativa, como en el uso de datos que provienen de una encuesta que en 2008 se realizó a PYMES andaluzas.

## Abstract

In this article, the (mis)match between workers' skills and job requirements is reviewed. First, the concept of job competence is explored. Second, the ways in which this concept has been operationalized are explained. Third, the concept of match between skills and job requirements is defined. And fourth, some data about this match is discussed for both Spain and Andalusia. The originality of this work has to do with both its academic, educational and administrative approach, and the use of data emerging from a 2008 survey of small- and medium-sized Andalusian businesses.

## 01. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo estudia la situación de la adecuación de las competencias profesionales de la persona trabajadora andaluza al trabajo que desempeña. El estudio de esta adecuación es importante desde distintos puntos de vista. En primer lugar, tal adecuación es importante desde la perspectiva de la persona trabajadora, pues es uno de los factores que mayor influencia tiene en su satisfacción laboral: las personas emplean mucho esfuerzo en desarrollar competencias específicas para determinados empleos, esfuerzo que quieren ver recompensado con la realización de trabajos relacionados con dichas competencias. Desde la perspectiva empresarial, una buena adecuación entre las competencias profesionales del personal y las tareas que realizan es crucial para mantener niveles óptimos de productividad, pues las personas producen más en aquellos puestos para los que están más preparadas. Por último, y desde el punto de vista de la administración laboral, el estudio de tal adecuación puede ayudar a desarrollar políticas de intermediación laboral y de formación para el empleo que permitan, tanto a las personas trabajadoras, como a las empresas, mejorar sus niveles de adecuación competencia-empleo.

Para llevar a cabo dicho estudio, en el bloque 2 se realiza una revisión bibliográfica del concepto de competencia, que incluye, en el bloque 3, una discusión de las distintas maneras en que este concepto se ha medido. En el bloque 4, se repasa el concepto de adecuación competencia-empleo.

Esta revisión deja claro que el estudio de la adecuación competencia-empleo ha de hacerse, tanto desde dos dimensiones, como desde dos perspectivas distintas. La literatura revisada refleja el hecho de que las habilidades laborales que una persona tiene no pueden desligarse de los procesos mediante los que las ha adquirido, ya sea experiencia laboral o formación, más o menos formal. Sin embargo, muchos autores han preferido, por las facilidades metodológicas que implica, centrarse en el proceso de formación. Así las cosas, la

adecuación competencia-empleo ha de estudiarse, no sólo en sí misma, sino también desde su dimensión formativa, es decir, bajo el perfil adecuación formación-empleo. Por otro lado, las fuentes que suelen usarse para describir tal adecuación suelen referirse a las opiniones de las personas trabajadoras, o a las del equipo directivo de la empresa. Así, cuando se habla de adecuación competencia-empleo se hace desde la preocupación que la persona trabajadora tiene de conseguir un buen ajuste entre sus competencias y el trabajo que pretende realizar, pues de ello dependen, entre otras cosas, su satisfacción laboral, su salario, etc. Pero también se estudia la adecuación competencia-empleo desde la perspectiva del empresariado, para quien dicho ajuste tiene vital importancia en lo que a productividad se refiere. Es decir, estas dos perspectivas se conforman con intereses no necesariamente iguales y, por tanto, pueden diferir, por lo que es necesario estudiarlas de manera conjunta y comparada. Debido a todo ello, el presente trabajo incluye bloques que exploran la adecuación competencia-empleo desde los puntos de vista del empresariado (5.1) y de la persona trabajadora (5.2), y la adecuación formación-empleo desde las perspectivas de la persona empleada (5.3) y de la persona empleadora (5.4).

En el último bloque de este trabajo se recogen las conclusiones más importantes de lo descrito en el texto, y se hacen algunas recomendaciones sobre las posibles actuaciones que las administraciones públicas podrían fomentar para mejorar la adecuación competencia-empleo.

Que este trabajo termine haciendo recomendaciones en materia de política de empleo se justifica por el carácter aplicado del mismo. Aunque la investigación que aquí se presenta tiene espíritu académico, al aspirar a la rigurosidad, a la exhaustividad en el tratamiento de los temas y la científicidad metodológica (algo que, a pesar de ser de naturaleza académica, se halla muy presente en gran parte de los trabajos administrativos), tiene un objetivo eminentemente didáctico, administrativo y aplicado: presentar a quienes, desde las administraciones públicas españolas y andaluzas,

necesitan diseñar políticas o programas relacionados con la adecuación competencia-empleo, el desarrollo científico, teórico y metodológico más destacado en dicho campo, en los últimos años, es decir, los desarrollos teóricos y metodológicos básicos, sobre los que deben desarrollar las políticas públicas que diseñan.

La dimensión aplicada y administrativa de este trabajo queda plasmada, no sólo en los objetivos explicados anteriormente, sino también en el listado de variables de control que incluye. Si bien son muchos los estudios académicos que han entendido que la adecuación competencia-empleo puede variar, dependiendo de cuestiones como el tamaño o el sector de actividad de la empresa, y el género, la edad, o la precariedad laboral de la plantilla, estas dos variables empresariales y tres laborales, han sido escogidas como elementos de control, de acuerdo a criterios más bien administrativos: el tamaño de la empresa, el sector de actividad, la precariedad laboral, la edad, y el género son cinco de las piedras angulares de las políticas de empleo, pues dan forma a la manera en que dichas políticas se especializan y se adaptan a las idiosincrasias del tejido productivo andaluz, por un lado, y a los recursos humanos de nuestra comunidad, por otro, como se puede observar por ejemplo en el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, o en la Estrategia de Lisboa (ver Mulas Granados, 2007). Por tanto, es su importancia administrativa, más que su relevancia teórica -por elevada que ésta sea-, la razón fundamental por la que dichas variables se exploran como elementos que a priori pudieran tener implicaciones en la adecuación competencia-empleo.

Por último, sería interesante añadir que, tanto su espíritu académico, como su intencionalidad didáctica y administrativa, dan a este trabajo un cierto carácter innovador, pues son muy pocas las publicaciones que, desde el rigor científico y la vocación didáctica, intentan ayudar a quienes integran los equipos técnicos de las administraciones públicas a desarrollar mejor su trabajo. Pero el carácter innovador del presente trabajo no termina ahí, pues explota datos primarios que sólo ahora se están empezando a hacer públicos como

“Rasgos del empleo en la PYME andaluza” (a partir de ahora, “datos REPA”). Estos datos provienen de una encuesta que, en 2008, se hizo a una muestra de 5.163 pequeñas y medianas empresas andaluzas, de entre las casi 54.000 que atendieron durante ese año las antiguas Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico, hoy dispositivos de la Red Andalucía Emprende. Esta muestra es representativa de las PYMES atendidas en estos dispositivos, desde el punto de vista de la provincia andaluza en la que se hallan radicadas, del sector económico al que pertenecen (agricultura, ganadería y pesca; industria; construcción; y servicios), y del tamaño de sus plantillas (de 1 a 9, de 10 a 49 y de 50 a 249 personas trabajadoras), siendo el error muestral para Andalucía, de  $\pm 1,30$ , y estando los errores muestrales provinciales entre el  $\pm 3,40$ , de Sevilla, y  $\pm 3,97$ , de Huelva. El muestreo se realizó en dos etapas, la primera de la cuales se hizo de manera estratificada con afijación mixta, y la segunda, por cuotas. Las más de 5.000 entrevistas fueron realizadas cara a cara por personal cualificado de dichos dispositivos.

Pero estos datos no son los únicos que se usan en el presente trabajo, pues también se utilizan estadísticas procedentes de: la Primera Encuesta de Calidad del Empleo en la Ciudad de Sevilla (ECECS), realizada a finales de 2006 por el Observatorio de Empleo del Ayuntamiento de Sevilla; la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones Laborales (CEECL), realizada en 2005 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo; la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), de 2007, realizada por el Observatorio Nacional de Condiciones de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; y la Primera Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo (EACT), realizada en 2007 por el Instituto Andaluz de Prevención de riesgos Laborales, perteneciente a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Estas dos últimas encuestas se han usado para presentar datos sobre España y Andalucía, respectivamente. Estos datos son comparables porque ambas encuestas se basan en metodologías similares e incluyen multitud de preguntas con la misma redacción.



## 02. EL CONCEPTO DE COMPETENCIA PROFESIONAL

El concepto de competencia profesional, tal y como aquí se utiliza, se refiere a la capacidad que tiene una persona de desarrollar un cierto empleo. Este concepto ha sido definido de distintas maneras y denominado de muy diversas formas por distintos investigadores e investigadoras, y desde muy diversas escuelas de pensamiento. Por ejemplo, se le ha llamado capital humano, perfil profesional, habilidades (skills, en inglés), capacitación, cualificación, o capacidad profesional (ver por ejemplo Navío Gámez, 2001 y 2005). Aunque estos conceptos difieran en pequeños detalles y matices, en todos estos casos el contenido teórico del concepto es similar: “un conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes, saberes, etc.), que se integran atendiendo a una serie de atributos personales (capacidades, motivos, rasgos de la personalidad, aptitudes, etc.), tomando como referencia las experiencias personales y profesionales y que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto de trabajo” (Navío Gámez, 2005: 217). Es decir, la competencia es un concepto que se ha de definir en el contexto de una cierta actividad laboral, pues son los requerimientos de ésta los que ponen en valor los conocimientos, las capacidades y las habilidades de una persona en el mercado de trabajo. Así, una persona no tiene la misma competencia en todos los empleos o contextos.

Cualquiera que sea la palabra elegida para hablar de ello, el problema fundamental de esta discusión está relacionado con la manera en que se conceptualiza y se mide el concepto de competencia de la persona empleada. Como medir todas las dimensiones del concepto (conocimientos, habilidades, actitudes, saberes, capacidades, motivos, rasgos de la personalidad, aptitudes, etc.) e incluirlas en un solo índice puede resultar engorroso y poco práctico, la investigación suele centrarse en la conceptualización y medición de los dos procesos básicos de adquisición de la competencia: la formación y la experiencia laboral (Arrazola y Hevia, 2003:5). Es decir, se considera que la competencia profesional de

una persona es directamente proporcional al periodo de tiempo invertido en su adquisición, ya sea mediante procesos de enseñanza reglada o en procesos experimentales de aprendizaje.

Gráfico 1. El concepto de competencia profesional.



La formación se suele medir contando el número de años que la persona ha cursado estudios, y la experiencia puede medirse haciendo un recuento del tiempo (meses o años) que la persona ha trabajado en ese empleo o en otros similares, que le hubieran preparado para desarrollar las actividades requeridas por aquel. Es decir, los procesos de aprendizaje de competencias que suelen considerarse son los formales; pocas veces se tienen en cuenta las maneras informales en que se aprenden habilidades, motivaciones, etc. (Arrazola y Hevia 2003: 5). En el siguiente bloque se discute la manera en que suele medirse este concepto, basado en dicha ecuación  $\text{competencia} = \text{aprendizaje}$ .

## 03. LA MEDICIÓN DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA PROFESIONAL

Existe una línea de investigación que intenta medir el concepto de competencia profesional refundiendo los dos procesos de su adquisición en uno solo, de mane-

ra que se puedan comparar las competencias de personas trabajadoras con distintos niveles de formación o experiencia (ver por ejemplo Arrazola et al., 2000; Arrazola y Hevia, 2001 y 2003; Portela, 2001). Sin embargo esta línea de investigación se basa a veces en una compleja formulación y no ha calado demasiado hondo entre los investigadores y las investigadoras.

Una segunda línea de investigación acerca de la medición del concepto de competencia profesional, lejos de adentrarse en disquisiciones teóricas o metodológicas sobre cómo medir o conceptualizar su adquisición, parece confiar, o bien en la experiencia de profesionales de la contratación, a quienes se les supone expertos y expertas en valorar la competencia profesional de las plantillas de una empresa, o bien en la intuición de las personas trabajadoras, a quienes se les considera capaces de valorar su propia competencia. Esta segunda tendencia, que se basa en datos subjetivos, suele usarse con asiduidad a la hora de realizar encuestas sobre la opinión que las personas trabajadoras tienen acerca de su propia competencia profesional, o que el empresario tiene acerca de la competencia profesional de sus plantillas. Éste es el caso, por ejemplo, de algunas de las encuestas que se utilizan como fuentes documentales en este estudio.

Otra parte importante de la literatura especializada, sin embargo, suele simplificar el concepto de competencia profesional cuando lo mide, pues suele tener únicamente en cuenta el nivel de formación que tiene la persona empleada. Esta simplificación es problemática (ver por ejemplo Badillo Amador et al., 2008) porque deja de lado una de las dos dimensiones del concepto, la experiencia, que tiene una relevancia enorme en el mercado laboral, pues es valorada por el empresario por encima de la formación a la hora, por ejemplo, de promocionar a una persona. El 80,2% del empresariado encuestado en el estudio REPA de 2008 tiene en cuenta la experiencia a la hora de promocionar a alguien dentro de su empresa, pero sólo el 58% hace lo propio con la formación. Algo similar parecen decir las personas encargadas de contratación en 400 empresas andaluzas, quienes suelen valorar la expe-

riencia bastante por encima de la titulación, a la hora de determinar la persona que más posibilidades tiene de ser contratada para un puesto cualificado en sus empresas (Confederación de empresarios de Andalucía, 2007).

Sin embargo, esta simplificación del concepto de competencia profesional en el momento de su medición, por problemática que pueda ser, se ha hecho muy popular, debido a que facilita enormemente la investigación (Borghans et al., 2001). A diferencia de la experiencia, para cuya medida hay que definir el tipo de trabajos que hayan podido preparar a la persona para realizar el empleo en cuestión -y de qué manera lo han hecho-, la formación se puede medir de manera general como el nivel educativo de la persona, es decir, como la distancia que ha recorrido dentro del sistema reglado de formación, dejando de lado la formación continua que esta persona haya realizado durante su experiencia laboral, por importante que ésta haya sido para aprender a realizar el trabajo referido.

Esta manera de medir el concepto de competencia se utiliza especialmente cuando se habla del primer trabajo, pues a este trabajo no se llega con experiencia laboral remunerada y por tanto, la formación es la parte más importante de la competencia profesional de una persona. Así, el uso de la formación como índice de competencia es tanto más preciso cuanto menor sea la experiencia laboral de la persona trabajadora, pues ésta tiende a cero cuando se trata del primer empleo.

#### 04. EL CONCEPTO DE ADECUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL AL PUESTO DE TRABAJO

Por adecuación de la competencia profesional de la persona empleada al trabajo que realiza se entiende el grado de similitud existente entre la competencia profesional de la persona que realiza un cierto trabajo, o quiere realizarlo, y los requerimientos competenciales del puesto al que aspira o que desempeña. Este concepto se ha usado desde tres perspectivas distintas, en el contex-

to de intereses diversos. Por un lado, esta adecuación se ha estudiado desde el punto de vista del empresariado, para quienes conocer este dato es importante a la hora, por ejemplo, de contratar a personas adecuadas para los empleos disponibles, de planear actividades de formación, de reestructurar plantillas, etc., y todo ello con el objetivo de incrementar la eficacia y eficiencia de sus estructuras productivas. Desde este punto de vista, cuanto mayor es la adecuación entre las competencias de las plantillas y los empleos que realizan, mayor será la productividad de la empresa, puesto que las personas que en ella trabajan estarán realizando los empleos para los que están más cualificadas.

La adecuación competencia-empleo se ha estudiado desde una segunda perspectiva: la de la satisfacción en el trabajo de las personas empleadas. Para estas últimas, cuanto mayor sea la adecuación entre sus competencias y el trabajo que realizan, mayor es su satisfacción con dicho empleo. Sin embargo, la falta de adecuación no tiene por qué causar insatisfacción. De hecho, cuando la persona trabajadora posee una competencia superior a la requerida por el trabajo que desempeña, suele experimentar cierto grado de insatisfacción profesional, pero cuando tiene una competencia de menor rango que la que requiere el trabajo que realiza, la persona trabajadora muestra el mayor grado de satisfacción de los tres casos (como sugieren por ejemplo Badillo Amador et al., 2008). La satisfacción laboral es un concepto que se trata en otro número de la colección *Aplica*, en la que se publica el presente estudio, por lo que se remite a la persona lectora interesada en el tema a leer dicho trabajo, escrito por David Callejón.

La investigación acerca de la falta de adecuación competencia-empleo, cuando la competencia es de nivel superior al empleo, constituye una tercera perspectiva de estudio en este área. Este concepto se ha bautizado como sobrecualificación, cuando se estudia como reverso del concepto de competencia, o como sobreeducación, cuando sólo se considera el nivel educativo de la persona empleada. Y es el estudio de esta última, desde que Folger y Nam (1964) lo comenzaran en Esta-

dos Unidos, el que ha adquirido un mayor desarrollo en Europa y en España hoy día (ver Buxhel et al., 2003; Brudría y Moro-Ejido, 2007; o Gobernado Arribas, 2006). Como afirma Gobernado Arribas, el concepto de sobreeducación es un sinónimo de “infraocupación” que se produce “cuando el esfuerzo educativo no recibe suficientes compensaciones económicas ni sociales en el mercado laboral” (2005: 1).

Este concepto tiene al menos dos dimensiones diferenciadas. Así se puede hablar de una sobreeducación generalizada, es decir, la que afecta a la población en general, debido al gran énfasis que las administraciones públicas han puesto en la formación para el empleo en los últimos años (Martín Artiles y Lope, 1999: 1). Este énfasis intenta, tanto mejorar las probabilidades de conseguir buenos empleos al convertirse el nivel educativo en el principal índice de empleabilidad (Gobernado Arribas, 2005: 2), como evitar que muchas personas jóvenes engrosen las listas del paro durante mucho tiempo (San Segundo Gómez y Petrologo, 2000). Por otro lado, también puede hablarse de la sobreeducación, propiamente dicha, que se ha medido en España de dos maneras distintas. De manera objetiva, se suele identificar la media del nivel educativo que cada categoría laboral requiere, para compararla con el nivel educativo de las personas que trabajan en dicho empleo; aquellas personas que posean niveles superiores a la media son consideradas como sobreeducadas. De manera subjetiva, se pregunta a cada persona acerca de su opinión sobre la adecuación de su formación a su puesto de trabajo; aquellas que contestan que tienen estudios de nivel superior al requerido por el empleo que realizan son consideradas sobreeducadas (Gobernado Arribas, 2005: 4). Esta apreciación subjetiva de la sobreeducación se ha extendido en algunos estudios, como es el caso del estudio REPA, a las opiniones que el empresariado tiene acerca de la sobreeducación de sus plantillas. En las páginas siguientes, los datos que se manejan sobre este concepto surgen de medidas subjetivas del mismo, o bien desde el punto de vista de las personas trabajadoras, o bien desde el punto de vista del equipo directivo.

## 05. LA ADECUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL AL PUESTO DE TRABAJO, EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA

En este bloque se expondrán los datos más significativos que, acerca de la adecuación empleo-competencia, se tienen en Andalucía. Además, estos datos se compararán, cuando sea posible, con datos a nivel nacional y europeo, con el objeto de ponerlos en contexto y de destacar posibles diferencias y similitudes. Los datos que se comentarán se han organizado de acuerdo con las distintas perspectivas que se han destacado en las secciones anteriores. Así, en el bloque 5.1 se discutirán datos de adecuación competencia-empleo, desde el punto de vista del empresariado; en el 5.2 se tratará la adecuación competencia-empleo, desde el punto de vista de las personas trabajadoras; en el 5.3 se expondrán datos sobre la adecuación formación-empleo, desde el punto de vista de las personas trabajadoras; y en el 5.4 se discutirá la adecuación formación-empleo desde el punto de vista del empresariado.

### 5.1. Adecuación competencia-empleo desde el punto de vista del empresariado

El concepto de perfil profesional que se usa en el estudio REPA de 2008 es muy similar al de competencia, según se ha definido en el presente estudio. Por tanto, puede utilizarse como índice de esta última noción. Según esta encuesta, el empresariado andaluz entrevistado piensa que el grado medio de adecuación entre el perfil profesional de la plantilla y los puestos de trabajo que desempeñan en sus empresas es 8, de un máximo de 10. Es decir, el empresariado de las PYMES andaluzas encuestado en el estudio REPA parece otorgar un notable a su propia capacidad de acoplar a las personas que contratan en los puestos que mejor se ajustan a su competencia profesional.

A pesar de que este grado de adecuación media se mantiene bastante firme en todas las empresas, con independencia del sector de actividad al que pertenezcan o del porcentaje de mujeres en sus plantillas, las peque-

ñas diferencias existentes son estadísticamente significativas, a un nivel de significación del 0,018 y del 0,036, respectivamente, como muestran los tests de Chi<sup>2</sup> y V de Cramer. Este hecho nos habla de que las empresas del sector servicios, y las que cuentan con una plantilla completamente femenina, son las que mejor adecuación competencia-empleo muestran, al menos a los ojos del empresariado o el equipo directivo.

Tabla 1. Media de adecuación competencia-empleo por sector y por porcentaje de mujeres en plantilla.

SECTOR	MEDIA	TOTAL (N)
Agricultura/Pesca	7,9	636
Industria	7,8	491
Construcción	8,0	831
Servicios	8,1	2957
<b>TOTAL</b>	<b>8,0</b>	<b>4915</b>

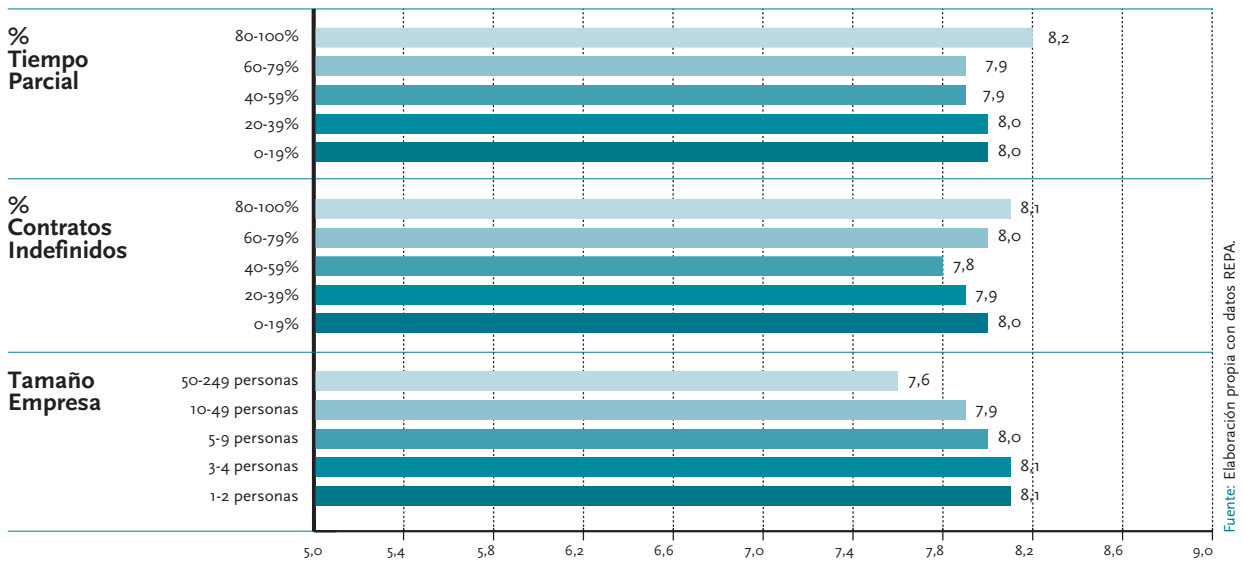
Fuente: Elaboración propia con datos REPA.

% mujeres en plantilla	MEDIA	TOTAL (N)
Ninguna mujer	8,0	1356
1-29% mujeres	8,0	789
30-49% mujeres	7,8	492
50-69% mujeres	7,9	886
70-99% mujeres	8,1	333
100% mujeres	8,3	1047
<b>TOTAL</b>	<b>8,0</b>	<b>4900</b>

Fuente: Elaboración propia con datos REPA.

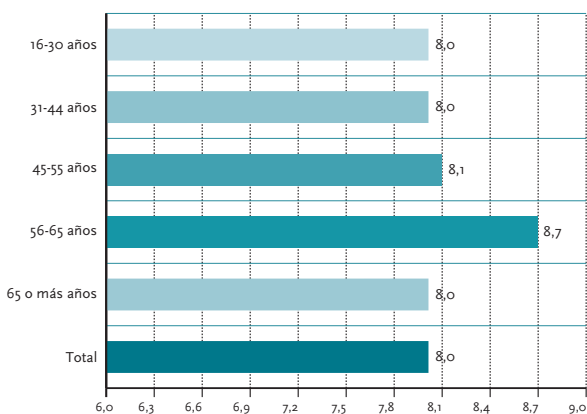
Sin embargo, las diferencias entre empresas de distintos tamaños no son significativas, como tampoco son significativas las pequeñas diferencias que se observan en el grado de adecuación del perfil profesional de las plantillas con los trabajos que realizan, entre empresas con proporciones diferentes de personas con contratos indefinidos o con contratos a tiempo parcial, como muestra el gráfico siguiente.

Gráfico 2. Media de la adecuación competencia-empleo por tipo de jornada laboral, tipo de contrato y tamaño de la empresa.



El cruce de la variable que mide la adecuación competencia-empleo con la variable de control edad tampoco arroja diferencias significativas, por más que el grupo de las personas de entre 56 y 65 años es considerada como poseedora de una adecuación de 8,7 (0,7 puntos superior a la media). Así, se puede decir que los distintos grupos de edad dentro de las empresas encuestadas tienen, de acuerdo con las personas directivas de las empresas, grados similares de adecuación competencia-empleo, como muestra el gráfico 3.

Gráfico 3. Media de adecuación competencia-empleo por grupo de edad de la plantilla.



En resumen, el personal directivo de las empresas encuestadas en el estudio REPA de 2008 se otorga un 8 a su propia capacidad de ajustar la competencia de sus plantillas a los empleos que realizan. Este valor medio cambia poco cuando se tienen en cuenta variables como el sector de actividad y el tamaño de la empresa, o el tipo de empleos, el tipo de jornada laboral, la edad, o el porcentaje de mujeres de sus plantillas.

### 5.2. Adecuación competencia-empleo desde el punto de vista de las personas trabajadoras

Los datos acerca de la adecuación competencia-empleo, desde el punto de vista de las personas trabajadoras son los más escasos. Apenas se encuentran datos que nos remitan a esta relación en la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones Laborales (CEECL). En ella se habla de la adecuación entre habilidades (*skills*, en inglés) y responsabilidades laborales (*duties*, en inglés). Como se ha comentado en el bloque 5.1, las habilidades son parte del concepto de competencia profesional, por lo que podría servir de índice para este último concepto. El concepto de responsabilidad laboral, por otro lado, es similar al que aquí se ha utilizado cuando se habla de *empleo* o *trabajo*, pues estos últimos conceptos se refieren a los tipos de tareas y res-

ponsabilidades que el desempeño de un trabajo requiere. En cualquier caso, de acuerdo con la CEECL, una media del 53% de las personas trabajadoras, que realizan empleos con distintos niveles de demandas cognitivas, afirma que sus responsabilidades se corresponden con sus habilidades, un porcentaje bastante menor que el empresariado andaluz otorga a sus plantillas, según datos REPA que se han presentado en el bloque anterior.

Tabla 2.

Adecuación competencia-empleo, según demandas cognitivas.

				Mis responsabilidades se corresponden con mis habilidades (%)	Tengo habilidades suficientes para hacer trabajos de más responsabilidad (%)	
		No	Sí			
Mi trabajo implica...	...alcanzar estándares de calidad precisos	No		55,0	34,5	
		Sí		51,2	34,7	
	...valorar la calidad de su propio trabajo	No		56,1	32,5	
		Sí		50,7	35,5	
	...resolver problemas inesperados por sí solo/a	No		58,8	30,0	
		Sí		50,8	35,6	
	...realizar tareas complejas	No		55,9	36,5	
		Sí		49,9	33,2	
	...aprender cosas nuevas	No		57,4	37,9	
		Sí		50,1	32,9	
	...realizar tareas monótonas	No		53,4	31,8	
		Sí		51,0	37,9	
	...hacer tareas repetitivas de menos de 1 minuto de duración	No		53,1	33,5	
		Sí		50,9	37,2	
	...hacer tareas repetitivas de menos de 10 minutos de duración	No		53,1	33,4	
		Sí		51,3	36,0	
	MEDIA				53,0	34,6

Fuente: Tabla 5.2. p. 49, en el Informe de la CEECL 2005. Traducción propia.

Sin embargo, un 34,6% afirma tener más habilidades que las que requiere el empleo, es decir, afirma estar sobrecualificado o sobrecualificada. Estas cifras son también bastante más bajas que las que el Panel de Hogares de la Unión Europea de 2000 encuentra entre la población española —un 55% de la cual se considera sobrecualificada—, y entre la andaluza —un 40,8% de la cual considera que tiene competencias de nivel superior a las requeridas por su trabajo (ver CARL 2005: 107-108).

### 5.3. Adecuación formación-empleo desde el punto de vista de las personas trabajadoras

Como muestra la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2007 (ECVT), el 77,6% de las personas trabajadoras españolas afirma que el puesto de trabajo que desempeña es el correcto, de acuerdo con la formación que tiene, mientras que un 17% piensa que su formación es de mayor nivel que el requerido por su empleo, un 2% que su empleo es de mayor nivel que su formación y un 3,4% afirma que su formación no tiene nada que ver con su puesto de trabajo. Como se

puede apreciar en la tabla 3, estos porcentajes son algo distintos para la población andaluza, la cual parece contar con un mayor grado, tanto de adecuación formación-empleo (el 79,3% dice tenerla), como de sobreevaluación (el 18%), es decir, de un nivel educativo por encima del requerido por el puesto de trabajo<sup>1</sup>.

Tabla 3. Adecuación formación-empleo en Andalucía y España.

	Andalucía	España
Es el correcto	79,3 %	77,6 %
Es más bajo que mi formación	18,0 %	17,0 %
Está por encima de mi formación	1,2 %	2,0 %
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	1,5 %	3,4 %

Fuente: Elaboración propia con datos de la ECVT, para España, y la EACT, para Andalucía.

Esta idea es compatible con los datos de la CEECL, según la cual, una media del 87,6% de personas trabajadoras europeas, que realizan empleos con distintos niveles de demandas cognitivas, afirma no necesitar mayor nivel formativo para poder realizar correctamente su trabajo, puesto que o bien tiene un nivel formativo óptimo, o bien uno más alto que el requerido por el empleo que realiza.

Estos datos generales sobre la adecuación formación-empleo varían de manera estadísticamente significativa cuando se tienen en cuenta variables de control como el tamaño o el sector de actividad de la empresa, o la edad, el género, el tipo de contrato (temporal o indefinido) y el tipo de jornada laboral (completa o parcial) de la persona.

Tabla 4. Necesidad de mayor formación, según demandas cognitivas.

		Necesito más formación para realizar bien mi trabajo (%)		
		No	Sí	
Mi trabajo implica...	...alcanzar estándares de calidad precisos	No	10,5	
		Sí	14,1	
	...valorar la calidad de su propio trabajo	No	11,4	
		Sí	13,8	
	...resolver problemas inesperados por sí solo/a	No	11,2	
		Sí	13,7	
	...realizar tareas complejas	No	7,7	
		Sí	16,9	
	...aprender cosas nuevas	No	4,7	
		Sí	16,9	
	...realizar tareas monótonas	No	14,8	
		Sí	11,1	
	...hacer tareas repetitivas de menos de 1 minuto de duración	No	13,4	
		Sí	12,0	
	...hacer tareas repetitivas de menos de 10 minutos de duración	No	13,4	
		Sí	12,7	
	MEDIA			12,4

Fuente: Tabla 5.2. p. 49. en el Informe de la CEECL 2005. Traducción propia.

1. Estas diferencias, tanto para la población española como para la andaluza, son estadísticamente significativas, de acuerdo con tests Chi<sup>2</sup> y niveles de significación del 0,000 en ambos casos.

El sector de actividad en el que los empleos son considerados como más adecuados a la formación de las personas trabajadoras varía si tenemos en cuenta Andalucía o todo el territorio español, como muestra la tabla 5. En Andalucía, es la industria el sector que cuenta con mayor nivel de adecuación formación-empleo (87,3%), mientras que en España es la agricultura, con un 82,1%. Por otro lado, la agricultura en Andalucía y los servicios en España, son los sectores que cuentan con un mayor índice de sobreeducación, es decir, los sectores en los que trabaja un mayor número de personas que considera que su nivel formativo está por encima del que requiere su trabajo.

personas en plantilla. Es decir, son los autónomos y las autónomas quienes, en mayor porcentaje, parecen considerar que su formación es la adecuada con respecto a su trabajo (82,4 %), mientras que son quienes trabajan en empresas de más de 250 personas en plantilla las que, en menor porcentaje, consideran que su empleo se adecua a su formación (74,3 %). En Andalucía también son los autónomos y autónomas quienes cuentan con mayor grado de adecuación, el 85,4%. Este nivel baja hasta llegar al 75,2% para quienes trabajan en empresas de 11 a 50 personas en plantilla y vuelve a subir hasta alcanzar el 78,8% entre quienes trabajan en empresas de más de 250 personas trabajadoras. La

Tabla 5. Adecuación formación-empleo, por sector de actividad, en Andalucía y España.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ECVT, para España, y la EACT, para Andalucía.

	Agricultura y pesca	Industria	Construcción	Servicios	MEDIA
<b>ANDALUCÍA</b>					
Es el correcto	76,9 %	87,3 %	84,9 %	77,1 %	79,3 %
Es más bajo que mi formación	22,4 %	8,2 %	12,7 %	20,0 %	18,0 %
Está por encima de mi formación	0,0 %	3,1 %	0,4 %	1,4 %	1,2 %
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	0,7 %	1,5 %	2,0 %	1,5 %	1,5 %
<b>ESPAÑA</b>					
Es el correcto	82,1 %	79,0 %	81,9 %	76,1 %	77,6 %
Es más bajo que mi formación	14,8 %	13,5 %	11,5 %	19,2 %	17,0 %
Está por encima de mi formación	1,4 %	2,3 %	2,5 %	1,8 %	2,0 %
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	1,6 %	5,2 %	4,1 %	2,9 %	3,3 %

Los datos de la ECVT de 2007 parecen indicar una relación lineal clara entre el tamaño de la empresa y la adecuación formación-empleo para todo el territorio español. Como se puede observar en la tabla 6, estos datos muestran una disminución del porcentaje de personas que considera su empleo como adecuado para su nivel de formación, a medida que aumenta el número de

sobreeducación sigue una pauta contraria, pues es máxima entre las personas andaluzas que trabajan en empresas de entre 11 y 50 empleados y empleadas y entre las personas españolas que realizan su labor en empresas de entre 51 y 250 trabajadoras en plantilla, y mínima entre quienes trabajan de manera autónoma, tanto en Andalucía como en toda España.



**Tabla 6.** Adecuación formación-empleo, por tamaño de empresa, en Andalucía y España.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ECVT, para España, y la EACT, para Andalucía.

	Trabajo solo: autónomo	De 1 a 10 personas	De 11 a 50 personas	De 51 a 250 personas	Más de 250 personas	MEDIA
<b>ANDALUCÍA</b>						
Es el correcto	85,4 %	80,6 %	75,2 %	79,2 %	78,8 %	79,3 %
Es más bajo que mi formación	10,6 %	17,6 %	23,5 %	19,3 %	16,5 %	18,0 %
Está por encima de mi formación	2,5 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %	1,7 %	1,2 %
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	1,5 %	0,2 %	1,3 %	1,5 %	2,9 %	1,5 %
<b>ESPAÑA</b>						
Es el correcto	82,4 %	81,1 %	77,3 %	75,8 %	74,3 %	77,6 %
Es más bajo que mi formación	12,3 %	14,6 %	16,3 %	20,0 %	19,6 %	17,0 %
Está por encima de mi formación	2,1 %	1,6 %	2,0 %	2,1 %	2,3 %	2,0 %
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	3,2 %	2,7 %	4,4 %	2,1 %	3,8 %	3,4 %

**Tabla 7.** Adecuación formación-empleo, por edad de la persona trabajadora, en Andalucía y España.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ECVT, para España, y la EACT, para Andalucía.

	16-30 años	31-44 años	45-55 años	56-64 años	>=65 años	MEDIA
<b>ANDALUCÍA</b>						
Es el correcto	73,0 %	79,0 %	84,7 %	89,9 %	100,0 %	79,3 %
Es más bajo que mi formación	23,2 %	19,4 %	12,2 %	7,5 %	0,0 %	18,0 %
Está por encima de mi formación	1,6 %	0,4 %	2,2 %	0,9 %	0,0 %	1,2 %
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	2,2 %	1,2 %	0,9 %	1,7 %	0,0 %	1,5 %
<b>ESPAÑA</b>						
Es el correcto	71,4 %	75,2 %	85,0 %	87,8 %	90,4 %	77,6 %
Es más bajo que mi formación	21,0 %	19,9 %	10,7 %	8,5 %	7,1 %	17,0 %
Está por encima de mi formación	2,0 %	1,8 %	2,6 %	1,4 %	0,0 %	2,0 %
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	5,6 %	3,1 %	1,7 %	2,3 %	2,5 %	3,4 %

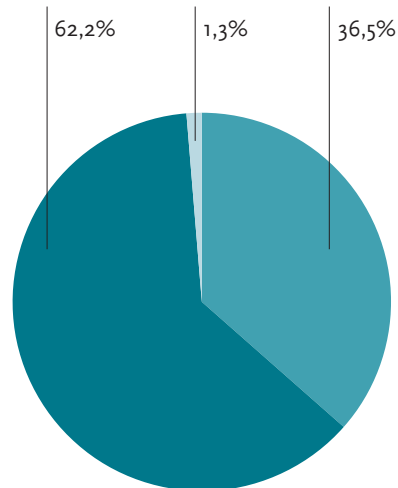
Cuando se cruza la variable adecuación formación-empleo con la edad de las personas trabajadoras, se puede observar que, cuanto mayor es la persona empleada, mayor es el grado de adecuación que dice tener, como se puede ver para España y Andalucía en la tabla 7. De hecho, apenas un 10,1% de las personas trabajadoras de entre 56 y 64 años de edad, dicen no tener una formación adecuada a su trabajo, bien por ser superior, bien por ser inferior, o bien por no tener nada que ver con él. Las políticas de empleo de las distintas empresas parecen colocar a personas por debajo de su nivel formativo durante los primeros años de empleo, pero esta sobreeducación parece ir disminuyendo a medida que la persona avanza en su carrera (CARL, 2005: 106-107). Es decir, de acuerdo con la impresión de los trabajadores y las trabajadoras, son las personas más mayores las que parecen estar mejor encajadas dentro del puesto que desempeñan, de acuerdo con la formación que han adquirido.

Esta tendencia general, según la cual, a medida que se avanza en edad, mayor es el grado de adecuación de la formación al empleo que se realiza, es apoyada por la ECECS, en la que se observa que un 62,2% de la población activa sevillana afirma que su formación correspondía con su primer empleo. Esta adecuación, sin embargo, se incrementa al 69,3% cuando se trata del empleo actual. Es decir, de acuerdo con estas dos encuestas y con algunos otros estudios basados en la EPA de 2001 y 2002 (ver por ejemplo CARL, 2005), la adecuación formación-empleo es menor en los primeros trabajos (Rahona López, 2008), pero parece aumentar a medida que la persona va adquiriendo experiencia laboral y se va afianzando en su rama de actividad.

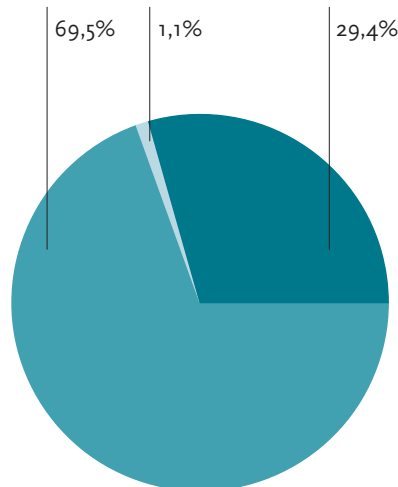
Gráfico 4. Distribución de la población ocupada por su correspondencia formación-empleo.

Fuente: Observatorio de la Calidad en el Empleo del Ayuntamiento de Sevilla: 116.

Primer empleo



Empleo actual



- Empleo no se corresponde con la formación
- Empleo sí se corresponde con la formación
- NS/NC

Según la teoría del capital humano, este desajuste inicial se explica porque la información sobre el mercado laboral de la que disponen las personas que en él entran no es perfecta, y porque el coste de la búsqueda de personal es alto (Gobernado Arribas, 2003: 25). Así las cosas, es difícil que se contrate desde el principio a la persona adecuada para cada empleo; esta adecuación sólo parece conseguirse con el tiempo. Aunque este ajuste puede ser horizontal, es decir, puede suponer que las personas cambien hacia un empleo en el mismo nivel que el empleo anterior (Sicherman y Galor, 1990), según los datos manejados aquí, el ajuste en Andalucía y en España es más bien vertical (Jovanovic, 1979): con el tiempo, las personas van subiendo de categoría profesional, hasta alcanzar la que les corresponde, según su formación. En esa búsqueda, su nivel de sobreeducación va disminuyendo.

Esta tendencia es diferente para hombres y mujeres. Como muestra la ECECS (ver gráfico 5), un 63,3% de los varones dice que su primer empleo correspondió a su formación, mientras que ese porcentaje disminuye al 60,6% para las mujeres. Ambos grupos, sin embargo, experimentan una mejora en su nivel de adecuación formación-empleo, pues el porcentaje de mujeres que afirman tener en la actualidad un empleo que se corresponde con su formación es 63,8% (3,2 puntos más que para su primer empleo), mientras que entre los hombres es 71% (6,7 puntos más que para su primer empleo). Es decir, las diferencias de género que mues-

tra el estudio de la población empleada de Sevilla se producen, tanto en lo que respecta al empleo inicial (un 2,7% mayor para los varones), como al empleo final (7,2 puntos superior para los hombres) y a la diferencia entre ambos (3,5 puntos inferior para las mujeres).

Gráfico 5. Distribución de la población ocupada por género y correspondencia formación-empleo.

Fuente: Observatorio de la Calidad en el Empleo del Ayuntamiento de Sevilla: 120.

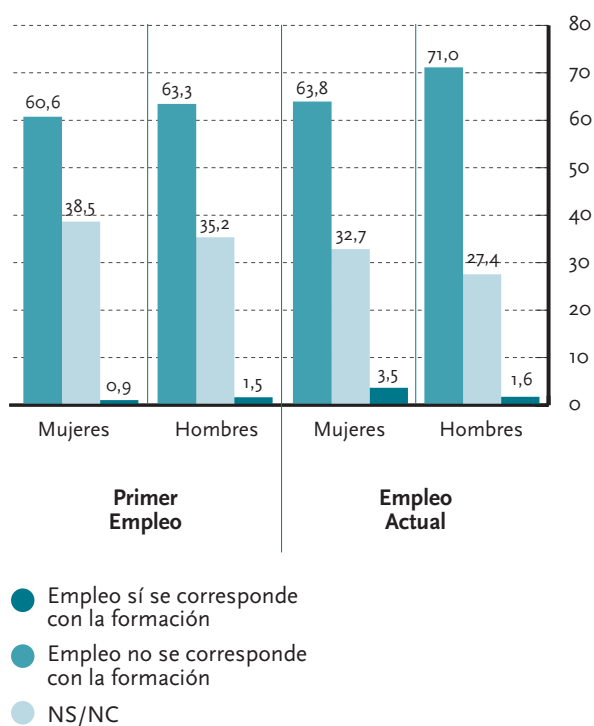


Tabla 8. Adecuación formación-empleo, por sexo, en Andalucía y España.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ECVT, para España, y la EACT, para Andalucía.

	ANDALUCÍA			ESPAÑA		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Es el correcto	82,0 %	74,9 %	79,3 %	80,1 %	74,1 %	77,6 %
Es más bajo que mi formación	15,1 %	22,8 %	18,0 %	14,2 %	21,0 %	17,0 %
Está por encima de mi formación	1,4 %	0,8 %	1,2 %	2,2 %	1,8 %	2,0 %
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	1,5 %	1,4 %	1,5 %	3,6 %	3,1 %	3,4 %

Estas diferencias de género encontradas en Sevilla, también pueden verse en el total de la población andaluza y española, cuando se les pregunta por el grado de adecuación formación-empleo en su trabajo actual. En ambos casos, los varones tienen una mayor probabilidad de tener un empleo que se corresponda con su nivel formativo. Estas diferencias son de 7.1 puntos de ventaja para los varones en el caso de Andalucía y 6 puntos en el caso de España, como muestra la tabla 8.

La tabla 8 aporta más datos acerca de estas diferencias de género, pues muestra cómo un mayor porcentaje de mujeres que de hombres (22,8% y 15,1% para Andalucía y 21% y 14,2% para España, respectivamente) están en situación de sobreeducación, es decir, están en situación de contar con un nivel formativo más alto que el requerido por su empleo actual, lo cual es corroborado con datos de la EPA de 2000 y 2002 (CARL 2005: 106), y muestra la persistencia de ciertos niveles de discriminación por razón de género en el mercado laboral (ver por ejemplo Echeverría Miguel y Larrañaga Sarriegui 2005; Escot Mangas y Fernández Cornejo 2006; Moreno et al. 1994; de Pablos et al. 2004; Ulibarri Arce y Aláez Aller 2001). En él, las mujeres no parecen encontrar trabajos de nivel conmensurable a su formación, en el mismo grado que lo hacen los varones demandantes de empleo.

También se encuentran diferencias estadísticamente significativas en lo que respecta a los niveles de adecuación formación-empleo entre personas con contratos temporales e indefinidos, siendo estas últimas las que mayor grado de adecuación muestran (72,9% frente a 80,2% en Andalucía y 70,8% frente a 78% en España). Es decir, es más probable que una persona se halle en situación de sobreeducación si tiene un contrato temporal que si tiene un contrato indefinido (CARL 2005: 106), lo cual se da, tanto entre la población ocupada española, como entre la andaluza. Estas diferencias también se observan cuando se comparan aquellas personas que trabajan a jornada completa, con quienes lo hacen a tiempo parcial, siendo éstas últimas las que menor grado de adecuación formación-empleo muestran (79% frente a 79,4% en Andalucía y 73,3% frente a 78,3% en España). En suma, como muestran las tablas 9 y 10, cuanto mayor es el grado de precariedad en el empleo, medido en términos de temporalidad en el contrato y de parcialidad en la jornada laboral, mayor es el grado de sobreeducación de la persona trabajadora, con respecto a su empleo actual. Y este hecho se repite tanto en España como en Andalucía, aunque en menor medida en ésta última, pues la diferencia entre unas personas y otras es de 4 décimas de punto frente a los 5 puntos en España. Por decirlo de otro modo, el nivel de sobreeducación está mucho más relacionado con el nivel de precariedad en España que en la Comunidad Andaluza.

Tabla 9. Adecuación formación-empleo, por tipo de contrato, en Andalucía y España.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ECVT, para España, y la EACT, para Andalucía.

	ANDALUCÍA			ESPAÑA		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Es el correcto	80,2 %	72,9 %	77,3 %	78,0 %	70,8 %	75,9 %
Es más bajo que mi formación	17,2 %	24,1 %	19,9 %	16,9 %	23,2 %	18,7 %
Está por encima de mi formación	1,6 %	0,5 %	1,2 %	1,9 %	23,2 %	2,0 %
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	1,0 %	2,5 %	1,6 %	3,1 %	3,9 %	3,4 %

**Tabla 10.** Adecuación formación-empleo, por tipo de contrato, en Andalucía y España.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ECVT, para España, y la EACT, para Andalucía.

	ANDALUCÍA			ESPAÑA		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Es el correcto	79,4 %	79,0 %	79,3 %	78,3 %	73,3 %	77,6 %
Es más bajo que mi formación	18,0 %	18,0 %	18,0 %	16,5 %	20,2 %	17,0 %
Está por encima de mi formación	1,0 %	2,1 %	1,2 %	1,9 %	2,5 %	2,0 %
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	1,6 %	0,9 %	1,5 %	3,3 %	4,0 %	3,4 %

Como muestra la tabla 10, sin embargo, que casi el 80% de la población (79,3% de la andaluza y 77,6% de la española) piense que su formación es la adecuada para su empleo, no parece ser óbice para que esa misma población otorgue, de media, un 5,85 o un 5,71 respectivamente (en una escala de 0 a 10, donde 0 es nada y 10 mucho), al grado en que esa misma formación académica les sirve para el trabajo que desarrollan. Es decir, esta formación recibe tan sólo un aprobado en lo que respecta a su utilidad laboral en todo el territorio español; un aprobado que sube casi a un bien en el caso de Andalucía. Esta diferencia territorial es con-

gruente con el hecho, resaltado anteriormente, de que Andalucía tiene un mayor grado de adecuación formación-empleo que el conjunto del territorio español.

**Tabla 11.** Grado en que la formación académica es útil para el trabajo, por tamaño de la empresa y sector de actividad, en Andalucía y España.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ECVT, para España, y la EACT, para Andalucía.

	MEDIA ANDALUCÍA	MEDIA ESPAÑA
<b>TOTAL</b>	5,85	5,71
<b>NÚMERO DE PERSONAS CON LAS QUE TRABAJA</b>		
Trabajo solo: autónomo	5,26	5,40
De 1 a 10 personas	5,52	5,48
De 11 a 50 personas	5,74	5,55
De 51 a 250 personas	5,30	5,64
Más de 250 personas	6,70	6,10
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>		
Agricultura/pesca	3,80	4,41
Industria	6,07	5,29
Construcción	5,65	5,29
Servicios	6,24	6,01

La medida subjetiva del grado en que la formación de la persona trabajadora sirve para realizar su empleo varía de manera estadísticamente significativa entre empresas de distintos sectores de actividad y tamaño, como muestra la tabla 11. Aquellas personas que trabajan solas, es decir, que son autónomas dan la peor nota a la utilidad de su formación (5,26 para Andalucía y 5,40 para España). Este hecho puede tener que ver con la necesidad que tienen las personas emprendedoras de hacer muchos tipos diferentes de actividades (atender al público, tratar con proveedores, llevar contabilidad, etc.), sobre muchas de las cuales su formación académica les ha podido enseñar poco. Por el contrario, quienes trabajan en empresas con plantillas superiores a 250 personas ven con mejores ojos la utilidad de su formación académica. Es decir, hay una relación positiva entre el tamaño de la empresa y la valoración de la utilidad de la formación, tan sólo rota por quienes trabajan en empresas de entre 51 y 250 personas empleadas. En lo que toca al sector de actividad, es la agricultura y la pesca el sector en el que las personas encuestadas consideran su formación menos útil, dándole las andaluzas un valor de 3,80 y las españolas de 4,41. Así, las personas que trabajan en el sector de la agricultura o la pesca suspenden a su formación por no ser lo bastante útil para sus trabajos. En el otro extremo se encuentran quienes trabajan en la industria, en la que la formación académica parece tener el mayor grado de utilidad, tanto en España (5,29), como en Andalucía (6,07).

Si exploramos las diferencias entre grupos de personas, y no de empresas, encontramos que existen diferencias estadísticamente significativas entre grupos de género, edad, y nivel de precariedad laboral. Las mujeres, por ejemplo, entienden que su formación sirve de manera más significativa para su trabajo (5,99 para las andaluzas y 5,6 para las españolas en general) que la de los hombres, quienes otorgan a dicho valor un 5,77 en Andalucía y un 5,6 en España. De manera congruente al aumento de la adecuación formación-empleo, conforme se va avanzando en edad, el grado en que la formación académica es útil para el empleo también avanza con la edad, tanto en Andalucía como en España. Por último, y de manera también congruente con los datos sobre adecuación formación-empleo, aquellas personas con contratos menos precarios (más duraderos y a tiempo completo) opinan que su formación académica tiene más utilidad para su trabajo, que la de las personas que están contratadas de manera temporal o con jornadas de trabajo a tiempo parcial.

Tabla 12. Grado en que la formación académica es útil para el trabajo, según características de la persona trabajadora, en Andalucía y España.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ECVT, para España, y la EACT, para Andalucía.

	MEDIA ANDALUCÍA	MEDIA ESPAÑA
TOTAL	5,85	5,71
SEXO		
Varón	5,77	5,60
Mujer	5,99	5,86
EDAD		
16-30 años	5,71	5,39
31-44 años	5,81	5,73
45-55 años	6,10	5,98
56-64 años	6,20	5,86
>= 65	3,74	5,64
TIPO DE CONTRATO		
De duración indefinida	6,26	5,97
Temporal/eventual	5,24	5,10
TIPO DE JORNADA		
Completa	5,97	5,78
Parcial	5,22	5,24

En resumen, en lo que toca a la medida subjetiva de adecuación de la formación al puesto de trabajo, podemos encontrar que, en Andalucía, casi el 80% de las personas empleadas dicen poseer un nivel formativo adecuado al puesto de trabajo que desempeñan. Este nivel es el menor para quienes trabajan en la agricultura y la pesca y en empresas con plantillas de entre 11 y 50 personas. Además, la adecuación formación-empleo es menor para las mujeres que para los hombres, para las personas jóvenes que para las más mayores, para quienes tienen empleos temporales que para quienes tienen contratos indefinidos, y para quienes trabajan a tiempo parcial que para quienes tienen jornadas completas. Por último, el nivel de adecuación es mayor en Andalucía que en el conjunto de España. La sobreeducación, sin embargo, se comporta de manera opuesta, pues es más alta en Andalucía que en España, entre quienes trabajan en la agricultura y pesca que entre quienes trabajan en la industria, entre personas que trabajan solas que entre quienes trabajan dentro de plantillas grandes, entre mujeres que entre hombres, entre personas jóvenes que entre las más mayores, y entre personas con mayor grado de precariedad laboral que entre aquellas que tienen contratos indefinidos y a tiempo completo.

#### 5.4. Adecuación formación-empleo desde el punto de vista del empresariado

Los datos de autoevaluación de la adecuación del empleo a la formación de la persona trabajadora tienen un espejo interesante en las opiniones que el empresariado o el equipo directivo tienen acerca de dicha adecuación entre las personas que trabajan en sus empresas. A este dato se puede acceder, al menos para las PYMES andaluzas, a través de la encuesta del estudio REPA, de 2008.

En términos generales, como muestra la tabla 13, el 89,6% del empresariado encuestado considera que los trabajos que ocupan las personas empleadas en su empresa son los correctos, de acuerdo con la formación que tienen, quedando el nivel de sobreeducación en un

3,5%. Estos niveles son diferentes a los mostrados por las personas trabajadoras: el empresariado entiende que el nivel de adecuación formación-empleo es mayor, y el de sobreeducación menor, que el considerado por aquéllas (79,3 % y 18 %, respectivamente).

Tabla 13. Adecuación puestos-formación, según el empresariado.

Fuente: Elaboración propia con datos REPA. N= 4.901.

Son los correctos	89,6 %
Son más bajos que su formación	3,5 %
Está por encima de su formación	4,3 %
Necesitaría una formación distinta a la que tiene	2,5 %

Estas diferencias podrían estar mostrando la evidente diferencia en perspectiva que sobre este asunto da el puesto que la persona ocupa dentro de la organización: como responsable de las empresas, el equipo directivo es también responsable de ajustar sus plantillas a los puestos disponibles, y es lógico que piensen que han hecho un buen trabajo al respecto. Por el contrario, como personas que realizan una labor a la que han sido asignadas por otras, es comprensible que quienes trabajan en puestos de menor responsabilidad piensen, en mayor medida que el equipo de dirección, que podrían desempeñar puestos de mayor nivel. Pero estas diferencias entre la perspectiva del empresariado

y la de las personas trabajadoras en cuanto a la adecuación formación-empleo también pueden poner de manifiesto lo que Gobernado Arribas denomina sobreeducación *relativa discutible*, es decir, aquella sobreeducación que, afectando tan sólo a una minoría de cada categoría laboral, puede considerarse como dudosa, incierta, o poco clara (2005:5), pues puede ser debida a una sobrevaloración de la formación de la persona o a una infravaloración del nivel de habilidad requerido por su empleo. En pocas palabras, la consideración de sobreeducación discutible está sujeta a diferentes opiniones. En cualquier caso, más importantes que las diferencias, son posiblemente las similitudes que entre ambas perspectivas muestran los altos porcentajes de personas trabajadoras y directivas que opinan que la adecuación entre empleos y formación es la correcta.

Esta cifra de adecuación, desde el punto de vista del empresariado, aumenta al 94,9% para las medianas empresas y disminuye al 87,2% para las microempresas de 1 ó 2 personas en plantilla, como muestra la tabla 14. También muestra esta tabla diferencias estadísticamente significativas en lo que toca a la sobreeducación, que es mayor en las empresas andaluzas con una o dos personas empleadas (4,7%), e inexistente en aquellas empresas que tienen entre 50 y 249 personas en plantilla, en las que el empresariado parece entender que el ajuste entre la formación de sus plantillas y

Tabla 14. Adecuación puestos-formación, por tamaño de la empresa, según el empresariado.

Fuente: Elaboración propia con datos REPA.

	Microempresa con 1 a 2 personas asalariadas	Microempresa con 3 a 4 personas asalariadas	Microempresa con 5 a 9 personas asalariadas	Pequeña empresa 10 a 49	Mediana empresa 50 a 249	TOTAL
Son los correctos	87,2 %	89,1 %	91,9 %	90,5 %	94,9 %	89,6 %
Son más bajos que su formación	4,7 %	4,1 %	2,7 %	2,7 %	0,0 %	3,5 %
Está por encima de su formación	5,1 %	4,2 %	3,4 %	4,6 %	2,5 %	4,3 %
Necesitaría una formación distinta a la que tienen	3,1 %	2,6 %	2,0 %	2,1 %	2,5 %	2,5 %
TOTAL (N)	1.479	1.189	1.105	931	197	4.901

Tabla 15. Adecuación puestos-formación, por sector de actividad, según el empresariado.

Fuente: Elaboración propia con datos REPA.

	Agricultura/pesca	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
Son los correctos	93,3 %	88,6 %	92,8 %	88,1 %	89,6 %
Son más bajos que su formación	3,6 %	2,9 %	1,4 %	4,2 %	3,5 %
Está por encima de su formación	1,4 %	5,7 %	4,2 %	4,7 %	4,3 %
Necesitaría una formación distinta a la que tienen	1,6 %	2,9 %	1,6 %	3,0 %	2,5 %
TOTAL (N)	631	490	830	2.952	4.903

el trabajo que realizan es perfecto, por más que el 19,3% de las personas que trabajan en Andalucía en este tipo de empresas piensen que su formación es de mayor nivel que el requerido por el trabajo que realizan, como indican los datos de la Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo (EACT), de 2007.

Por otro lado, y volviendo a los datos que emanan del estudio REPA, este mismo porcentaje medio de ajuste formación-empleo disminuye, de manera estadísticamente significativa, al 88,1% para el sector servicios y aumenta al 93,3% en la agricultura y en la pesca, como muestra la tabla 15. La sobreeducación, por el contrario es mínima en el sector de la construcción (1,4%) y máxima en el sector servicios, en el que el 4,2% de las personas trabajadoras dicen poseer un nivel educativo superior al requerido por su empleo.

Estos datos varían con respecto a los que emergen de la EACT. Si para el equipo directivo de las empresas andaluzas encuestadas en el estudio REPA de 2008, es la industria el sector que mayor nivel de adecuación muestra (un 87,3%), para las personas trabajadoras andaluzas encuestadas en la EACT, el sector que mayor grado de adecuación muestra es la agricultura (93,3%). Por otro lado, si en los datos REPA se encuentra que el mayor nivel de sobreeducación lo presenta la agricultura y la pesca, en la EACT aparece el sector industrial como aquel con mayor grado de sobreeducación. Es decir, los datos que emergen de ambas encuestas son bastante opuestos, lo que da idea de las diferencias entre las distintas perspectivas que se comparan: la del equipo directivo y las del personal de una empresa.

Tabla 16. Adecuación puestos-formación, por porcentaje de mujeres en plantilla, según el empresariado.

Fuente: Elaboración propia con datos REPA.

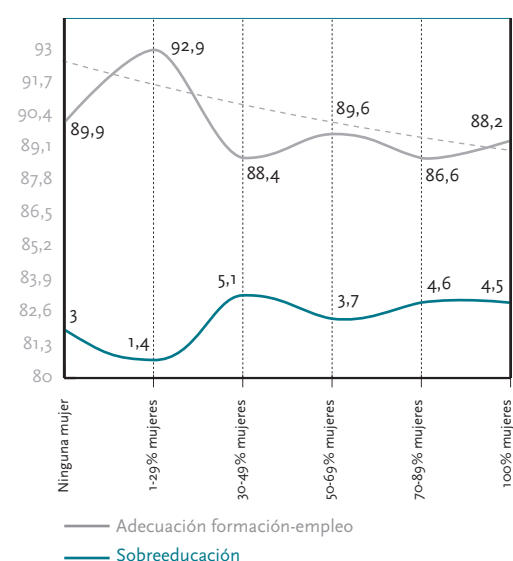
	Ninguna mujer	1-29% mujeres	30-49% mujeres	50-69% mujeres	70-99% mujeres	100% mujeres	TOTAL
Son los correctos	89,9 %	92,9 %	88,4 %	89,6 %	86,6 %	88,2 %	89,6 %
Son más bajos que su formación	3,0 %	1,4 %	5,1 %	3,7 %	4,6 %	4,5 %	3,5 %
Está por encima de su formación	5,2 %	3,3 %	4,7 %	3,7 %	5,8 %	3,7 %	4,3 %
Necesitaría una formación distinta a la que tienen	1,8 %	2,4 %	1,8 %	2,9 %	3,0 %	3,5 %	2,6 %
TOTAL (N)	1.353	786	491	884	329	1.046	4.889



Aquellas empresas que tienen un porcentaje de mujeres en su plantilla que oscila entre el 1% y el 29% son las que mayor grado de adecuación formación-empleo (un 92,9%) y menor grado de sobreeducación (un 1,4%) presentan, según la dirección de las mismas. Por el contrario, son las empresas que contratan mujeres entre el 70 y el 99% de las veces las que tienen un menor nivel de ajuste formación-empleo (86,6%) y un mayor nivel de sobreeducación, un 4,6%, como muestra la tabla 16.

Gráfico 6. Grado de adecuación formación-empleo y grado de sobreeducación, según porcentaje de mujeres en plantilla.

Fuente: Elaboración propia con datos REPA.



Estas diferencias en los valores de la adecuación, que son estadísticamente significativas, muestran una cierta tendencia hacia su disminución progresiva a medida que aumenta el porcentaje de mujeres en las plantillas de las empresas, como se puede apreciar en la línea de tendencia (línea gris de puntos), del gráfico 6. Sin embargo, esta correlación inversa es muy débil ( $R^2=0,001$ ), incluso cuando es estadísticamente significativa ( $0,026$ ). Es decir, que aunque pueda afirmarse que el nivel de adecuación formación-empleo es mayor cuanto mayor es el porcentaje de mujeres en plantilla, no puede afirmarse con demasiada contundencia.

La relación que no es estadísticamente significativa es la que existe entre la adecuación formación-empleo y los grupos de edad de las plantillas de las empresas. Así, desde el punto de vista del empresariado no se puede apreciar la correlación directa entre adecuación y edad que se ha comentado para las opiniones de las personas trabajadoras (ver bloque 4.3). En cualquier caso, según el empresariado, son las personas de más de 65 años las que gozan de un mayor nivel de adecuación formación-empleo (el 100%), mientras que son las personas de entre 56 y 65 años las consideradas como poseedoras de los niveles más bajos de adecuación (79,3%), como muestra la tabla 17.

Tabla 17. Adecuación puestos-formación, por grupo de edad en la plantilla, según el empresariado.

Fuente: Elaboración propia con datos REPA.

	De 16 a 30 años	De 31 a 44 años	De 45 a 55 años	De 56 a 65 años	>= 65	TOTAL
Son los correctos	88,8 %	90,2 %	90,8 %	79,3 %	100 %	89,6 %
Son más bajos que su formación	3,7 %	3,2 %	3,2 %	10,3 %	0,0 %	3,4 %
Está por encima de su formación	4,8 %	4,0 %	4,0 %	3,4 %	0,0 %	4,2 %
Necesitaría una formación distinta a la que tienen	2,8 %	2,7 %	2,0 %	6,9 %	0,0 %	2,7 %
<b>TOTAL (N)</b>	<b>1.049</b>	<b>2.854</b>	<b>349</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>4.282</b>

Esta opinión del empresariado, tan diametralmente opuesta a la que tienen las personas trabajadoras sobre sus propias capacidades laborales, puede estar relacionada con la desvalorización de la edad en nuestras sociedades actuales (ver por ejemplo Wiebel y Fenández Fernández, 2001), que tiene enormes consecuencias para el trabajo de las personas de más de cincuenta años, consecuencias que van desde una creciente dificultad para encontrar empleo hasta la búsqueda de prejubilaciones como parte de los ajustes de personal que promueven las empresas en tiempos de crisis (ver por ejemplo Suso Aráico, 2006; Piqueras Gómez et al., 2008), pasando por la devaluación de sus competencias profesionales, como vemos en estos datos.

En suma, la perspectiva del empresariado en lo que toca a la adecuación formación-empleo de sus plantillas es, en general, parecida a la de las personas trabajadoras pues, en ambos casos el nivel de adecuación se sitúa en niveles que ronda el 80%. Sin embargo, el empresariado parece considerar esta adecuación mayor que la que las personas trabajadoras consideran para sí mismas, excepto en el caso de las personas de más de 55 años, sobre los que, de acuerdo con la cultura imperante de valorización de la juventud, el empresariado tiene peor imagen.

## 6. CONCLUSIONES

En conclusión, la adecuación entre la competencia profesional de una persona trabajadora y el nivel de exigencia de su empleo es un concepto complejo que admite enormes variaciones teóricas, pero también metodológicas, en lo que toca a la medición de los dos términos de esta ecuación, y en lo que toca al propio concepto de adecuación. Si algunos investigadores y algunas investigadoras han utilizado medidas conjuntas del concepto de competencia profesional, los más y las más han simplificado el concepto y lo han medido en base a la duración de los procesos formativos que generan competencias profesionales. Por otro lado, aunque la adecuación se ha medido de manera objetiva, en la mayoría de los casos las medidas han sido sub-

jetivas, pues o bien se ha preguntado a las personas trabajadoras sobre su nivel de adecuación formación-empleo, o bien se ha preguntado al equipo directivo acerca de los niveles de adecuación formación-empleo de sus plantillas.

En lo que se refiere a Andalucía, se han recogido en este trabajo datos acerca del nivel de adecuación competencia-empleo provenientes de varias fuentes, entre las que destacan la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo, la Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo, y la encuesta REPA. Según estos datos, la adecuación entre el nivel de competencia (medido en conjunto o utilizando el nivel formativo como índice de la misma) de la persona trabajadora y el empleo que ésta realiza es bastante alta, pues tanto las plantillas como el equipo directivo opinan que esta adecuación supera el 80%. Esta cifra parece ser mayor en Andalucía que la que se da en el resto del territorio español, medido en conjunto. Desde el punto de vista de las personas trabajadoras, este nivel medio de adecuación disminuye para las mujeres, para las personas trabajadoras jóvenes, para quienes tienen contratos temporales y para quienes trabajan a tiempo parcial. Sin embargo, en los datos de opinión del equipo directivo, apenas pueden encontrarse diferencias estadísticamente significativas para estos factores.

De estos datos se pueden extraer una serie de consecuencias interesantes en lo que a políticas de empleo andaluzas se refiere. Como el principal problema de adecuación competencia-empleo no tiene que ver con la falta de competencias por parte de las personas empleadas, sino más bien, con la sobreeducación y la falta de utilidad de la formación, las políticas públicas que este estudio aconsejaría, no se basarían necesariamente en la aumento del nivel formativo de todas las personas trabajadoras, pues esto contribuiría al aumento del nivel de sobreeducación generalizada, lo que conlleva una serie de consecuencias negativas (ver Gobernado Arribas, 2005 y 2006). Por el contrario, los datos aquí manejados aconsejarían (1) la mejora del ajuste entre la formación para el empleo y las necesida-

des del mercado laboral, (2) la mejora de las cualificaciones del personal de recursos humanos, para que sea más capaz, de lo que ya lo es, de encontrar mejores encajes a las personas que entran a trabajar en sus empresas, (3) la mejora del proceso de intermediación laboral, para que sus profesionales consigan aconsejar de manera más precisa a las personas que requieren sus servicios, y (4) el fomento de la movilidad laboral, tanto horizontal, como vertical, de manera que las personas que no hayan conseguido un buen ajuste competencia-empleo en su trabajo actual, puedan llegar a conseguirlo en otro lugar y en otra empresa.

Para el desarrollo de la primera mejora se propone continuar con una labor que se lleva realizando desde hace tiempo en Andalucía, y es la observación y el seguimiento continuado del mercado laboral de nuestra comunidad, para detectar cambios que puedan requerir de ajustes en la oferta formativa. Esta observación continua no serviría de nada si el sistema de formación para el empleo no está estructurado de una manera que permita su ágil adaptación a los vaivenes del mercado. Incluir estrategias de flexibilización y adaptación en tal sistema parecería algo fundamental. Por otro lado, el desarrollo de la segunda recomendación precisa de la creación de oferta formativa específica que, basada en la gestión por competencias, mantenga actualizada las estrategias de trabajo del personal de recursos humanos de las empresas andaluzas.

La tercera recomendación implicaría, por ejemplo, una actualización de los programas de intermediación laboral del Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Esto significa que las Oficinas SAE deben hacer más eficaces sus programas de intermediación laboral, en lo que respecta a la búsqueda de empleos más adecuados a las competencias de las personas demandantes, pero también que los centros de orientación de Andalucía Oriente mejoren las recomendaciones que hacen a sus personas usuarias en lo que respecta a la búsqueda de empleos más adecuados a sus competencias.

Al igual que la primera recomendación, el desarrollo de la cuarta, es decir, el fomento de la movilidad labo-

ral, requiere de la mejora en los sistemas de información territorial sobre mercado laboral, de manera que una persona en un extremo de Andalucía pueda saber fácilmente el tipo de competencias que requiere el mercado laboral en el otro extremo de nuestro territorio, para así decidir si le conviene la movilidad<sup>2</sup>.

Los datos aquí presentados indican que no sólo es necesario hacer ajustes generales, sino también más específicos y centrados en las necesidades especiales de aquellas personas y sectores que peor adecuación competencia-empleo muestran. Por ejemplo, el sector que menor adecuación muestra en Andalucía, es el de la agricultura y la pesca, pues presenta, tanto porcentajes más bajos que la media en lo que a la utilidad de su formación se refiere, como porcentajes más altos que la media en lo que a sus niveles de sobreeducación. Así, este sector debería de ser un foco de atención a la hora de diseñar las políticas de formación e intermediación laboral antes referidas.

Y lo mismo se puede decir para los trabajadores autónomos y las trabajadoras autónomas, para las mujeres demandantes de empleo, y para las personas jóvenes que buscan de su primer empleo, tres de los colectivos que mayores tasas de sobreeducación muestran. El colectivo de personas trabajadoras autónomas, además, es el que menos utilidad le ve a su formación, lo que podría solucionarse creando una oferta formativa adecuada a las necesidades del colectivo, y aplicando políticas de fomento de la participación del colectivo en dicha formación, algo fundamental si tenemos en cuenta que es un colectivo que difícilmente puede abandonar su puesto de trabajo para asistir a acciones formativas.

Por último, sería interesante crear políticas que atajaran la desvalorización que el empresariado andaluz parece hacer de las competencias profesionales de sus empleados más mayores. Si bien es cierto que el 79,3% de los equipos directivos de las empresas entrevistadas en el estudio REPA piensan que la adecuación competencia-empleo de sus plantillas, de entre 56 y 69 años es la correcta, también es cierto que dicha adecuación

2. Por supuesto, estas tres últimas recomendaciones serán mucho más fáciles de poner en marcha una vez que la crisis económica que atravesamos remita, pues en tiempos de crisis, encontrar y mantener un empleo -el que sea-, y no necesariamente encontrar el empleo más adecuado a las competencias que una persona pueda tener, es el objetivo principal.

es 10,5 puntos porcentuales menor que la media. Esta devaluación coincide con el momento de la vida laboral de una persona en la que ésta se muestra más conforme con su propia interpretación de la adecuación competencia-empleo, algo que ha tardado muchos años en conseguir. Para cambiar esta situación, sería interesante estudiar las razones por las que esta depreciación existe, de manera que la administración pueda atajarla con programas de formación dirigidos a estas personas mayores, o con campañas de concienciación acerca de la importancia de la experiencia profesional, algo que sólo se adquiere con los años.

En definitiva, los datos aquí presentados aconsejan medidas generales que mejoren el nivel de adecuación competencia-empleo de la población andaluza, por más que ésta sea bastante buena, según tanto la propia población trabajadora como los equipos directivos de las PYMES andaluzas. Pero los datos también aconsejan medidas específicas para autónomos y autónomas, para mujeres, para jóvenes en busca de su primer empleo, y para el sector de la agricultura, pues son estas personas y sectores los que menos adecuación competencia-empleo presentan en Andalucía.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arrazola, María, José Hevia, M. Risueño y JF Sanz. (2000). "The effects of human capital depreciation on experience-earnings profiles: evidence from salaried Spanish men". *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales* 4: 1-22.
- Arrazola, María, y José Hevia. (2001). "Análisis empírico de la depreciación del capital humano para el caso de las mujeres y hombres en España". *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales* 27: 1-28.
- . 2003. "Medición del capital humano y análisis de su rendimiento". *Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales* 22:1-25.
- Badillo Amador, Lourdes, Ángel López Nicolás, Luís E. Vila. (2008). "Education and competence mismatches: job satisfaction consequences for workers". *Documentos de trabajo (FEDEA)*, 32: 1-29.
- Borghans, Lex, Francis Green y Ken Mayhew. (2001). "Skills measurement and economic analysis: an introduction". *Oxford Economic Papers* 53: 375-384.
- Budría, Santiago y Ana I. Moro-Ejido. (2007) "Overeducation and Wages in Europe: Evidence from Quantile". *Documento de Trabajo S2007/04*. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.
- Büxhel, Felix, Andries de Grip y Antje Mertens (eds.). (2003). *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA). (2007). *Ajuste entre formación reglada y empleo en Andalucía*. Documento de síntesis, disponible en: [http://www.cea.es/portalcea/portal\\_economia/pdfs/formacion\\_reglada\\_notadeprensa.pdf](http://www.cea.es/portalcea/portal_economia/pdfs/formacion_reglada_notadeprensa.pdf).
- Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL). (2005). *Libro Blanco de la Calidad del Empleo en Andalucía*. Colección de Monografías de Temas Laborales. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

- Echeberría Miguel, Carmen, y Mercedes Larrañaga Sarriegui. (2005). “La igualdad entre hombres y mujeres: una asignatura pendiente”. *Revista de economía pública, social y cooperativa* 50: 11-36.
- Escot Mangas, Lorenzo, y José Andrés Fernández Cornejo. (2006). “Discriminación salarial de género en el mercado laboral español”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo* 7: 321-368.
- Folger John K. y Charles B. Nam. (1964). “Trends in Education in Relation to the Occupational Structure”. *Sociology of Education* 38, 1: 189-33.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2005). *Cuarta Encuesta Europea de Condiciones Laborales*. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/efo698.htm>.
- García Mora, María Belén. (2004). “Efectos de la educación sobre los determinantes de la satisfacción laboral en España. Un análisis de los beneficios monetarios y no monetarios en el mercado de trabajo mediante modelos logit ordenados”. Tesis doctoral dirigida por Luís E. Vila Lladosa, Universidad de Valencia.
- Gobernado Arribas, Rafael. (2003). “El valor de la educación en el empleo del sector privado”. *Papers* 69: 11-29.  
 \_\_\_\_\_ . 2005. “La sobreeducación en España: Estudio descriptivo y revisión del concepto”. *Documento de Trabajo S2005/01*. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.
- \_\_\_\_\_ . 2006. “Consecuencias sociales y culturales de la sobreeducación”. *Documento de Trabajo S2006/01*. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.
- Instituto Andaluz de Prevención de riesgos Laborales. (2008). *Primera Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo*. Sevilla: Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.
- Jovanovic, Boyan. (1979). “Job Matching and the Theory of Turnover”. *Journal of Political Economy* 87, 5: 973-989.
- Junta de Andalucía, Confederación de Empresarios de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y Unión General de Trabajadores de Andalucía. *VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía* 24 de noviembre de 2009. Disponible en: [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/concertoSocial/doc/7\\_acuerdo\\_concertacion\\_social-texto\\_completo-2009\\_11\\_24.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/concertoSocial/doc/7_acuerdo_concertacion_social-texto_completo-2009_11_24.pdf).
- Martín Artiles, Antonio, y Andreu Lope. (1999). “¿Sirve la formación para el empleo?”. *Papers* 58: 39-73.
- Moreno, G., J. M. Rodríguez y J. Vera. (1994). *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*. Madrid: Consejo Económico y Social de España (Colección Estudios, est. 29).
- Mulas Granados, Carlos. (2007). “La estrategia de Lisboa, el programa nacional de reformas y las políticas de oferta en España”. *Información Comercial Española, Revista de Economía* 837: 231-245. Disponible en: [http://www.revistasice.com/cmsrevistasICE/pdfs/ICE\\_837\\_231-245\\_3E1BE0BB64DE80B94DBECA9354B89685.pdf](http://www.revistasice.com/cmsrevistasICE/pdfs/ICE_837_231-245_3E1BE0BB64DE80B94DBECA9354B89685.pdf)
- Navío Gámez, Antonio. (2001). “Las competencias profesionales del formador de formación continua. Análisis desde los programas de formación de formadores”. Tesis doctoral codirigida por Adalberto Ferrández Adenaz y José Tejada Fernández, Universidad Autónoma de Barcelona.
- \_\_\_\_\_ . 2005. “Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional”. *Revista de educación* 337: 213-234.
- Observatorio de la Calidad en el Empleo del Ayuntamiento de Sevilla. (2007). *Primera Encuesta de Calidad en el Empleo en la Ciudad de Sevilla*.

Disponible en:

<http://www.sevilla.org/impe/sevilla/contenido?pag=/contenidos/empleo/encuestacalidad&idActivo=C17691&idSeccion=C646&vE=D4268>.

■ Observatorio Nacional de Condiciones de Trabajo.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2007).

*Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*.

Disponible en:

<http://www.mtas.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>.

■ De Pablos Escobar, Laura, María Martínez Torres, y

Miguel Gómez de Antonio. (2004). “Precariedad

económica y participación laboral”. *Documentos de*

*trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y*

*Empresariales* 7: 1-25.

■ Piqueras Gómez, Rafael, Alberto Rodríguez

Morejón, y Cristina Rueda Sabater. (2008).

“Expectativas y duración del desempleo”. *Revista de*

*Psicología de las Organizaciones* 24, 2: 129-151.

■ Portela, Miguel. (2001). “Measuring Skill: a

Multidimensional Index”. *Economics Letters* 72: 27-32.

■ Rahona López, Marta. (2008). “Un análisis del

desajuste educativo en el primer empleo de los

jóvenes”. *Principios: estudios de economía política* 11: 45-70.

■ San Segundo Gómez, María Jesús, y Bárbara

Petrologo. (2000). “¿Estudias o trabajas? Los efectos

del desempleo sobre la escolarización” Págs. 421-499

en Sáez Fernández, Felipe (coord.). *Formación y*

*Empleo: programa de economía familiar*.

Madrid: Argenteria y Visor.

■ Sicherman, N. y O. Galor. (1990). “A Theory of

Career Mobility”. *Journal of Political Economy* 98, 1:

160-192.

■ Suso Araico, Anabel. (2006). “La relación con el

empleo de los trabajadores mayores”. *Cuadernos de*

*relaciones laborales* 24: 129-147.

■ Ulibarri Arce, Miren, y Ricardo Aláez Aller. (2000-

2001). “Discriminación salarial por sexo: un análisis

del sector privado y sus diferencias regionales en

España”. *Información Comercial Española, ICE: Revista de*

*Economía* 789: 117-138.

■ Wiebel, Susana Kehl, y J. Manuel Fenández

Fernández. (2001). “La construcción social de la

vejez”. *Cuadernos de Trabajo Social* 14: 125-161.





a  
pli  
ca

Cuadernos de  
Investigación sobre  
Realidad Laboral y  
Territorio