

**FACTORES DETERMINANTES DEL AJUSTE FORMACIÓN
EMPLEO EN LAS TITULACIONES SOCIOEDUCATIVAS**
**DETERMINING FACTORS OF EDUCATION JOB MATCH IN
SOCIO-EDUCATIONAL DEGREES**

Agustín Rodríguez-Esteban*, Héctor González-Mayorga**

Dpto. Psicología, Sociología y Filosofía

Universidad de León. España

RESUMEN

Actualmente, el gran crecimiento de la oferta universitaria está produciendo un superávit de demandantes de empleo cualificados que no pueden ser absorbidos por el mercado de trabajo. Esto provoca situaciones de desajuste laboral.

El presente estudio tiene como objetivo describir los factores asociados al desajuste formación-empleo en los titulados en el ámbito socioeducativo, concretamente en los grados de Trabajo Social, Educación Primaria, Educación Infantil y Educación Social. Se utilizó una amplia muestra de datos a nivel nacional.

Los resultados indican que las variables educativas, entre ellas la finalización de otros estudios universitarios, son especialmente determinantes en la predicción de los desajustes. Los desajustes se encuentran, además, vinculados a aquellos trabajadores con jornadas laborales parciales

PALABRAS CLAVE: Desajuste laboral, trabajo social, educación primaria, educación infantil, educación social, empleabilidad.

ABSTRACT

Currently, the large growth in university supply is producing a surplus of qualified job seekers who cannot be absorbed by the labour market. This leads to situations of labour mismatch.

The aim of this study is to describe the factors associated with the training-employment mismatch in graduates in the socio-educational field, specifically in the degrees of Social Work, Primary Education, Early Childhood Education and Social Education. A large sample of national data was used.

The results indicate that educational variables, including completion of other university studies, are particularly important in predicting mismatches. The mismatches are also found to be linked to those workers with part-time work.

KEYWORDS: Education job mismatch, social work, primary education, early childhood education, social education, employability.

Correspondencia: email: *arode@unileon.es; ** hgonm@unileon.es

1.- Introducción

Los países de la Unión Europea, en general, y España de forma particular, han realizado en las últimas décadas importantes inversiones en educación superior lo que ha propiciado aumento importante de las tasas de escolarización en la enseñanza universitaria (Iriondo & Pérez-Amaral, 2016). Pero, este explosivo crecimiento de la oferta universitaria de mano de obra supera a la demanda laboral, lo que está produciendo un superávit de trabajadores cualificados que no pueden ser absorbidos por el mercado de trabajo (Wu & Wang, 2018). En este contexto, la empleabilidad de los graduados ha sido motivo de preocupación para las universidades, utilizándose esta como un indicador de evaluación cuando se considera la financiación de las instituciones universitarias desde la premisa de que éstas deben contribuir al crecimiento económico y a la formación de capital humano avanzado (Bender & Roche, 2013; Harvey, 2000; Schomburg, 2007).

El desajuste formación empleo se refiere a aquella situación en la cual el trabajador desarrolla un puesto de trabajo no adecuado a su formación, bien sea en nivel o en características del mismo. La mayor parte de la investigación ha descrito este concepto en base a la relación entre los años de escolaridad necesarios para un trabajo y los años de escolaridad completados (McGoldrick & Robst, 1996). Cuando un trabajador posee un nivel de educación superior al requerido, se describe como sobrecualificado. En el caso, menos frecuente, de que su nivel educativo sea menor al exigido, el trabajador se considera infracualificado. Sin embargo, los trabajadores no se ‘emparejan’ únicamente en función de su nivel de educación, sino también del tipo de estudios que han realizado (Robst, 2007a). Cuando el trabajador desarrolla un empleo no ajustado al tipo de formación que ha recibido, se dice que se encuentra en una situación de desajuste horizontal (Rodríguez-Esteban et al., 2019). Dado que cada área de estudio tiene como objetivo preparar a los estudiantes para unas determinadas ocupaciones, la coincidencia entre las habilidades específicas adquiridas y las exigencias del trabajo es esencial para un mercado laboral que funcione de manera eficiente (Somers et al., 2019). Además, se supone que los estudiantes toman sus decisiones educativas en función de sus preferencias académicas y con la expectativa de encontrar un empleo futuro en ocupaciones

relacionadas con el campo (Holland, 1997). Tener un trabajo que no se relacione directamente con el campo de educación al que asiste puede considerarse indeseable en el caso de que a los graduados no se les permita utilizar plenamente el conocimiento y las habilidades que se adquieren a través de la educación formal.

La incidencia de ambos fenómenos es elevada (Kucel & Vilalta-Bufí, 2019). Alrededor del 30 por ciento de los trabajadores en el mercado laboral mundial están sobrecualificados (Banerjee et al., 2019). En uno de los primeros estudios sobre el desajuste horizontal, Robst (2007b) encontró que alrededor del 20 por ciento de los graduados universitarios de EE. UU. presentaban este tipo de desajuste. España se sitúa, según la revisión efectuada por Delaney et al. (2020), entre los países con tasas más altas de desajuste junto a Austria, Italia o Irlanda. A pesar de la rápida expansión de la educación superior en nuestro país, con una tasa global de escolarización de 63.9, frente a la tasa media de la UE de 51.1% (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022), el mercado de trabajo español presenta elevadas tasas de desempleo (INE, 2022) y un mercado de trabajo muy segmentado (Moreno, 2015). Esto provoca una alta incidencia de estas situaciones de desajuste laboral, tanto vertical como horizontal, a pesar de que el nivel de formación obtenido correlaciona de forma positiva con la probabilidad de acceso al empleo (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2017).

Respecto a titulaciones socioeducativas, Hur et al. (2019) encontraron que los trabajadores pertenecientes a la rama de las Ciencias Sociales tienen mayores probabilidades de desajuste laboral que los de otros campos de conocimiento como las ciencias o las ingenierías. En este sentido, Zeng et al. (2021) encontraron una tasa de desajuste cercana al 90% entre los trabajadores sociales en Shanghái, concluyendo que se trata de una profesión poco valorada en China. Sin embargo, Ríos-Ávila y Saavedra (2019) encontraron que los trabajadores sociales y los docentes de educación primaria y secundaria norteamericanos son los que presentan un mejor ajuste laboral en los campos de la sociología y de las humanidades respectivamente. Salas-Velasco (2021) encuentra, por su parte, elevadas cifras de desajuste horizontal y vertical para los trabajadores sociales.

Existe una amplia literatura que ha descrito las consecuencias de estos desajustes laborales en el individuo. Para los empleadores, la presencia de

trabajadores desajustados, especialmente sobrecualificados, presenta un riesgo de baja productividad en la empresa porque los estos trabajadores muestran una menor eficacia y una mayor rotación (Ueno & Krause, 2018). Con respecto a las consecuencias para los trabajadores, en líneas generales, la evidencia de una variedad de países con diferentes sistemas educativos revela los resultados socioeconómicos adversos del desajuste educativo, entre ellos salarios más bajos, menor satisfacción laboral y una mayor probabilidad de cambiar de trabajo (Shevchuk et al., 2015). Se ha constatado una consistente penalización salarial para el caso de los trabajadores sobrecualificados (Campbell et al., 2019; Chuang & Liang, 2022; Dolton & Silles, 2008; Iriondo & Pérez-Amaral, 2016; Mateos-Romero et al., 2017; McGuinness et al., 2017). Esta penalización es, además, generalizada en las distintas distribuciones salariales según los distintos deciles que se consideren (Kim et al., 2016). También se ha evidenciado un efecto de la sobrecualificación sobre la satisfacción laboral (Sánchez-Sellero, et al., 2018).

Respecto al desajuste horizontal, Shevchuk et al. (2015) refieren consecuencias negativas para el individuo, como menores salarios que sus compañeros ajustados, mayor insatisfacción laboral y mayores tasas de abandono. Bender y Heywood (2011) indican que las consecuencias negativas se concentran entre los que se encuentran en las últimas etapas de la carrera. Sin embargo, los resultados no siempre han sido consistentes cuando se analiza este tipo de desajuste. Béduwé y Giret (2011) no encuentran pruebas sólidas de efectos salariales, y Montt (2015) indica que el coste del desajuste horizontal en los ingresos es elevado solo cuando se combina con el desajuste vertical. Aunque son escasos las investigaciones que han analizado de forma simultánea los efectos de ambos tipos de desajustes, el estudio de Kim et al. (2016) revela que la penalización salarial de uno u otro tipo de desajuste ignorando el otro tipo es mayor que la que se obtiene al controlar simultáneamente ambos tipos de desajuste. En este sentido, tal y como señala Montt (2017), es necesario analizar ambos tipos de desajustes, ya que los estudios que no tienen en cuenta el desajuste vertical al estimar el desajuste de tipo horizontal corren el riesgo de producir estimaciones sesgadas como parte de la penalización marginal asociada con este segundo desajuste. De forma consistente con la teoría de asignación (Sattinger, 1993), la penalización salarial es más fuerte para los

individuos que reportan que su campo de estudio está a una mayor distancia de su grupo ocupacional. Así, Montt (2017), aunque no encuentra una significación estadística de la influencia del desajuste horizontal sólo en los salarios, sí encuentra que los trabajadores desajustados horizontalmente presentan una penalización salarial si además están sobrecualificados.

Es importante conocer los determinantes o factores que afectan al desajuste. El sexo ha sido una variable ampliamente analizada. Así, por ejemplo, la literatura científica muestra que las mujeres sufren mayores penalizaciones salariales asociadas al desajuste formación-empleo en distintos países (Salinas-Jiménez et al., 2013), mientras que Robst (2007b) encontró que estas diferencias salariales entre hombres y mujeres difieren según cuáles hayan sido las razones para aceptar el empleo. En ocasiones, algunos trabajadores pueden elegir trabajos desajustados como una alternativa al desempleo (Pedulla, 2016) o por otras razones, como conciliación familia-trabajo o proximidad al domicilio. Se habla en este caso del desajuste como opción voluntaria. En este sentido, Robst (2007b) señala que las mujeres pueden ser más vulnerables a los efectos del desajuste horizontal debido a las expectativas ideológicas de una división del trabajo y responsabilidades familiares tradicionalmente basadas en el género. Además, Shevchuk et al. (2015) encuentra que las mujeres que trabajan fuera de su campo de estudio (desajuste horizontal) están menos satisfechas con el trabajo que las mujeres ajustadas.

En la amplia revisión efectuada por Somers et al. (2019) se describen distintos factores determinantes del desajuste que pueden agruparse en cinco categorías. En primer lugar, los factores o variables individuales, entre los que se identifican, además del sexo, ya mencionado, el background familiar (Erdsiek, 2016) o la edad (Bender & Heywood, 2009). Esta variable ha estado muy vinculada al análisis de la persistencia del desajuste descrito desde las distintas teorías sobre empleabilidad. Así, teorías como la teoría del capital humano o la teoría de la competición de puestos de trabajo, consideran el desajuste como un fenómeno de corta duración que no debería existir en un mercado laboral en equilibrio. La primera de ellas señala que este está relacionado con un desequilibrio entre los requisitos del trabajo y el capital humano existente en la fuerza laboral (Becker, 1993). En este caso, las empresas deben adaptarse a las existencias de capital humano disponibles

o los trabajadores deben abstenerse de invertir en educación o habilidades innecesarias. Por otra parte, la teoría de la coincidencia (*matching theory*) (Jovanovic, 1979) señala que los desajustes son debidos a información asimétrica en el mercado de trabajo, tanto por parte de los empleadores como por parte de los trabajadores. Sin embargo, otras teorías, como la teoría de la movilidad ocupacional (Sicherman & Galor, 1990), el modelo de competencia laboral (Thurow, 1975) o la teoría de la asignación (Sattinger, 1993), apuntan a que los desajustes laborales son fenómenos más bien permanentes, con efectos duraderos.

Un segundo bloque de determinantes o factores hacen referencia al mercado y/o al puesto de trabajo. Se han descrito así la influencia de variables como la coyuntura económica, la llamada ‘estructura de oportunidad’, el tiempo de búsqueda de empleo o el tipo de contrato. Así, por ejemplo, en el análisis realizado por Rodríguez-Esteban et al. (2019) se encontró una menor probabilidad de desajuste horizontal en trabajadores a jornada completa y contrato indefinido.

El tercer bloque de variables se refiere a las variables educativas. En este sentido, ha sido ampliamente estudiada la influencia de la titulación que ha cursado el trabajador. Así, se ha encontrado, por ejemplo, que los titulados en el área de Humanidades presentan una probabilidad significativamente superior de desarrollar un trabajo desajustado, tanto horizontal como verticalmente (Rodríguez-Esteban & Vidal, 2020). La orientación más general de estas titulaciones ha sido constatada como uno de los factores explicativos de este desajuste (Verhaest & Van der Velden, 2013). En el otro sentido, titulados en las áreas de ingenierías o ciencias de la salud presentan una mayor probabilidad de que se trabajo esté ajustado a su formación (Dolton & Silles, 2001; Meliciani & Radiccia, 2016; Ortiz & Kucel, 2008). Entre las explicaciones dadas a este fenómeno se ha aludido, por una parte, a la saturación del mercado de trabajo, ya que los graduados de campos saturados, y por tanto con menor empleabilidad, son más propensos a trabajar en otros campos y, a menudo, tienen que bajar de categoría para poder hacerlo (Montt, 2017), y por otra, a las características de la formación recibida, ya que la transferibilidad de habilidades explica, en gran medida, la probabilidad de desajuste (Verhaest & Van der Velden, 2013). En este sentido, Hur et al. (2019) ponen énfasis en la importancia que tiene desarrollar experiencias prácticas en la formación inicial.

De acuerdo con esta última idea, el presente estudio tiene como objetivo describir los factores determinantes del desajuste educativo de los universitarios en cuatro titulaciones enmarcadas dentro del área de Ciencias Sociales y Jurídicas, habitualmente caracterizadas por un elevado índice de desajuste (Rodríguez-Esteban et al., 2019).

2.- Método

2.1.- Datos y participantes

En la presente investigación, se han analizado los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios de 2019 (EILU 2019) (INE, 2020). La finalidad de la encuesta es proporcionar información sobre la situación laboral de los titulados universitarios. Se analizan distintos aspectos del proceso de inserción laboral, la formación reglada y complementaria, la movilidad, así como su situación laboral actual y su historia laboral previa.

Se consideró que “se necesitan en torno a tres años a partir de la conclusión de los estudios para estabilizar la relación con el mundo laboral, por lo que en el momento de la realización de la encuesta tendrían que haber pasado como mínimo tres años desde la terminación de los estudios” (INE, 2020, p. 4). Por este motivo, se consideraron las promociones de titulados en el curso académico 2013-2014, realizándose la recogida de los datos entre julio y diciembre de 2019. En esta operación estadística se utilizaron además datos administrativos de los siguientes organismos (p. 5): Sistema Integrado de Información Universitaria (Secretaría General de Universidades), los ficheros de Afiliaciones y de Bases de Cotización (Seguridad Social), los ficheros de Contratos y Formación Ocupacional (Servicio Público de Empleo Estatal - SEPE), la Base Estatal de Personas con Discapacidad (IMSERSOCERMI-MSCBS), y el Padrón de Habitantes y el Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (INE).

Se recogieron datos de un total de más de 30000 titulados. Considerando el objetivo del estudio, en la presente investigación se seleccionaron los datos de los titulados en los Grados de Trabajo Social, Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Social. La muestra final para el presente estudio, considerando a los

sujetos que respondieron a las variables objeto de la investigación estuvo compuesta por 4409 sujetos, 81.2% mujeres y 18.8% hombres.

2.2.- Variables

Las variables seleccionadas fueron las siguientes: como variables dependientes se consideraron el ajuste vertical y horizontal en el 1^{er} empleo obtenido después de graduarse.

En cuanto a las variables predictoras, se seleccionaron las variables sociodemográficas: sexo, edad y convivencia en pareja; las educativas: disfrutó de beca de estudios, realización de prácticas extracurriculares, otros estudios finalizados; y las relativas a las competencias que posee: nivel de idiomas y TIC. Se analizaron también las siguientes variables de tipo laboral: tipo de contrato, tipo de jornada, periodo inicial de desempleo.

En la Tabla se 1 presentan las variables seleccionadas, junto con sus categorías y la distribución porcentual de sujetos en cada una de ellas.

Tabla 1.
Variables, categorías y porcentaje de ajuste

Ajuste Laboral 1er empleo		
Vertical	0=Sobrecualificación	48.2%
	1=Ajustado	51.8%
Horizontal	0=No ajustado	39.1%
	1=Ajustado	58.6%
V. Demográficas		
Sexo	0=Mujer	81.2%
	1=Hombre	18.8%
Edad	0=Menos de 30 años	49%
	1=30 a 34 años	25.4%
	2=35 años o más	25.6%
Convivencia	0=Vive solo	47.9%
	1=Vive en pareja	52.1%
V. Educativas		
Beca de estudios	0=No	53.7%
	1=Sí	46.3%
Prácticas Extracurriculares	0=No	86.7%
	1=Sí	13.3%
Otros estudios universitarios	0=No	46.2%
	1=Sí	53.8%
Competencias		
Nivel de Idiomas	0=Bajo/desconoce	18.2%
	1=Medio	44%
	2=Alto	37.8%
Manejo de TIC	0=Bajo	21.2%

	1=Medio	70.6%
	2=Alto	8.2%
V. Laborales		
Tipo de contrato	0=Asalariado temporal	62.6%
	1=Asalariado Fijo	37.4%
Tipo de jornada laboral	0=Parcial	45.9%
	1=Completa	54.1%
	0=Menos 3 meses	24.5%
Tiempo inicial de búsqueda de empleo	1=De 3 meses a 1 año	32.7%
	2=Más de 1 año	42.8%

2.3.- Análisis de datos

Se ha desarrollado una regresión logística binaria que nos ha permitido conocer los factores que determinan la probabilidad de ajuste vertical y horizontal en hombres y mujeres en el primer empleo, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Logit}[\pi(Y = 1)] = \text{Ln}\left(\frac{\pi_i}{1 - \pi_i}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p$$

Los estadísticos que recoge la fórmula son:

β , cada uno de los coeficientes asociados a cada variable que describen la probabilidad de ajuste;

π_i , la probabilidad de desarrollar un empleo ajustado horizontal o verticalmente; y

$1 - \pi_i$, la probabilidad de que el empleo no esté ajustado al nivel o área de estudio.

Se utiliza el estimador del parámetro β , que es interpretado como la variación en el logaritmo neperiano de la odds-ratio que se deriva de cada cambio unitario en x_p . La odds-ratio es definida como la razón entre la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno con relación a la probabilidad de no ocurrencia del mismo.

3.- Resultados

La Figura 1 muestra los porcentajes de ajuste horizontal y vertical en el 1^{er} empleo en las titulaciones analizadas. Como se observa, el porcentaje de sobrecualificación es ligeramente superior al porcentaje de trabajadores de titulaciones socioeducativas que no desarrollaron un 1^{er} empleo relacionado con su

área de estudios. Así, mientras que el porcentaje de este tipo de ajuste (horizontal) es del 56.6%, el porcentaje, en el caso del ajuste vertical, es del 48.8%.

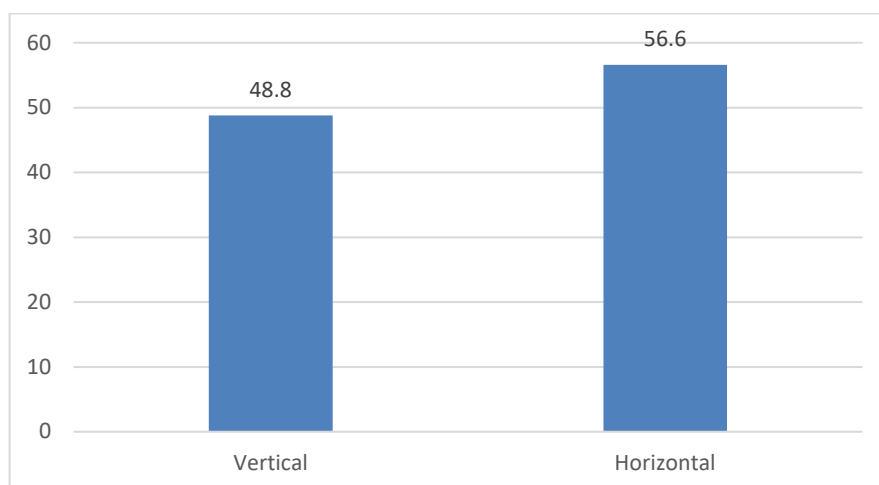


Figura 1. Porcentajes de ajuste vertical y horizontal

La Tabla 2 muestra los resultados de la estimación del modelo de regresión planteado para describir los determinantes y variables asociadas al ajuste vertical en el 1^{er} empleo. El modelo global resulta estadísticamente significativo ($X^2=263.152$, $p<0.000$) y predice de forma correcta al 63.1% de los encuestados.

Respecto a las variables demográficas, se observa en la tabla que solo es significativa en la predicción de la sobrecualificación, la edad y el tipo de convivencia. Así, aquellos trabajadores de titulaciones socioeducativas con 35 años o más presentan un 76% más de probabilidad de desarrollar un 1^{er} trabajo ajustado a su nivel de formación ($\beta=0.565$, $p<0.000$). Por su parte, aquellos trabajadores que viven en pareja incrementan de forma significativa su probabilidad de sobrecualificación ($\beta=-0.189$, $p<0.05$). Respecto a las variables educativas, el haber disfrutado de beca de estudios sí resulta predictiva. Aquellos titulados que disfrutaron de beca presentan un 59% más de probabilidad de desarrollar un empleo para el que se encuentran sobrecualificados ($\beta=-0.5333$, $p<0.000$). El haber realizado prácticas extracurriculares no es determinante ($p=0.598$), pero sí lo es el haber finalizado otros estudios universitarios. De esta forma, los egresados que han finalizado otra formación universitaria incrementan su probabilidad de ajuste vertical en un 93% ($\beta=0.520$, $p<0.000$). En relación con el nivel de competencias, solo el nivel de idiomas, y solo en su categoría más elevada, resulta significativo. Aquellos trabajadores de titulaciones socioeducativas que manifiestan un elevado nivel de

idiomas presentan un 46% más de probabilidad de realizar un trabajo ajustado a su nivel de cualificación ($\beta=0.380$, $p<0.000$). El nivel manifestado en el manejo de TIC no es significativo.

En cuanto a las variables de tipo laboral, la tabla muestra que todas presentan asociación con el desajuste vertical. Aquellos trabajadores que poseen un contrato como asalariados fijos presentan un 35% más de probabilidad de que su empleo se ajuste a su nivel de cualificación que aquellos asalariados con contrato temporal ($\beta=0.301$, $p<0.05$). Frente a los empleados con jornada parcial, aquellos que tienen una jornada completa presentan más del doble de probabilidad de que su trabajo este ajustado a su nivel de cualificación ($\beta=0.746$, $p<0.000$). En cuanto al tiempo de búsqueda de empleo, este también resulta significativo. Los trabajadores que estuvieron más de un año buscando su primer empleo tienen más probabilidad (un 47%) de que este se ajustase a su nivel que aquellos que lo buscaron por un periodo inferior a los 3 meses.

Tabla 2.

Resultados de la estimación para el ajuste vertical

Variables	β (E.S)
Demográficas	
Hombre	-0.094(0.119)
30 a 34 años	-0.152(0.108)
2=35 años o más	0.565(0.152)***
Convive en pareja	-0.189(0.093)***
Educativas	
Beca de estudios	-0.533(0.093)***
Prácticas Extracurriculares	-0.074(0.140)
Otros estudios universitarios	0.520(0.090)***
Competencias	
Nivel de Idiomas Medio	0.009(0.136)
Nivel de Idiomas Alto	0.380(0.138)**
Nivel manejo de TIC Medio	0.169(0.113)
Nivel manejo de TIC Alto	0.173(0.194)
Laborales	
Asalariado Fijo	0.301(0.107)**
Jornada Completa	0.746(0.091)***
De 3 meses a 1 año	0.112(0.119)
Más de 1 año	0.386(0.115)***
Constante	-0.797
X ²	263..152
Porcentaje de clasificación	61.9%

*** $p<0.001$; ** $p<0.05$

La Tabla 3 muestra los determinantes y variables asociadas al ajuste laboral de tipo horizontal en el 1^{er} empleo. El modelo resulta igualmente significativo ($X^2=155.974$, $p<0.000$) y predice de forma correcta al 84% de los encuestados.

Respecto al primer grupo de variables, la tabla muestra que, en este caso, solo el sexo presenta valor predictivo, siendo los hombres los que presentan una mayor probabilidad (22%) de desarrollar un empleo no ajustado a su área de estudio ($\beta=-0.247$, $p<0.05$). Ni la edad, en ninguna de sus categorías ($p=0.397$ y $p=0.210$) ni el tipo de convivencia ($p=0.693$) resultan determinantes.

En el segundo bloque, se ha descrito la posible influencia de las variables educativas. Aquellos alumnos que disfrutaron de una beca de estudios disminuyen su probabilidad de que su primer trabajo guarde relación con su área de estudios en un 36% ($\beta=-0.446$, $p<0.000$). Por su parte, aquellos trabajadores de titulaciones socioeducativas que finalizaron otros estudios universitarios incrementan su probabilidad de ajuste horizontal en más de un 76% ($\beta=0.570$, $p<0.000$).

En cuanto a las competencias analizadas, y de forma similar a lo que ocurría en el caso de la sobrecualificación, solo el nivel de idiomas resulta predictor e igualmente solo en su categoría más alta. Los encuestados que expresaron un alto nivel de idiomas presentan un 55.5% más de probabilidad de que su primer empleo esté relacionado con su área de estudios que aquellos que manifestaron desconocimiento o bajo nivel ($\beta=0.441$, $p=0.001$).

En cuanto a las variables laborales, se ha encontrado alguna diferencia con el ajuste vertical. Así, y a diferencia del caso anterior, el tipo de contrato del trabajador no se encuentra estadísticamente asociado al desajuste horizontal ($p=0.179$). El tipo de jornada, sin embargo, sí. Los empleados de titulaciones socioeducativas a jornada completa tienen un 50% más de probabilidad de que el primer trabajo que desarrollaron estuviera relacionado con su área de estudios ($\beta=0.410$, $p<0.000$). Finalmente, y al igual que ocurría en el caso anterior, el tiempo de búsqueda de empleo resulta significativo. Los trabajadores que estuvieron más de un año buscando su primer empleo tienen un 48% más de probabilidad de que este se ajustase a su área de estudios que aquellos que lo buscaron por un periodo inferior a los 3 meses. Cuando el periodo de tiempo fue entre 3 y 12 meses, la variable dummy no resulta significativa.

Tabla 3.
Resultados de la estimación para el ajuste horizontal

VARIABLES	β (E.S)
Demográficas	
Hombre	-0.247(0.116)**
30 a 34 años	-0.089(0.105)
2=35 años o más	0.187(0.149)
Convive en pareja	-0.036(0.090)
Educativas	
Beca de estudios	-0.446(0.092)***
Prácticas Extracurriculares	-0.011(0.136)
Otros estudios universitarios	0.570(0.089)***
Competencias	
Nivel de Idiomas Medio	0.222(0.131)
Nivel de Idiomas Alto	0.441(0.134)***
Nivel manejo de TIC Medio	0.080(0.110)
Nivel manejo de TIC Alto	0.188(0.189)
Laborales	
Asalariado Fijo	0.141(0.105)
Jornada Completa	0.410(0.090)***
De 3 meses a 1 año	0.140(0.115)
Más de 1 año	0.393(0.112)***
Constante	-0.323
X ²	155.974
Porcentaje de clasificación	63.7%

***p<0.001; **p<0.05

4.- Discusión y conclusiones

En el presente estudio se ha descrito la influencia de variables demográficas, educativas, competenciales y laborales en la predicción del desajuste de tipo horizontal y vertical. La base de datos de trabajo se ha extraído de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios EILU-2019 que describe distintos aspectos de la inserción y el acceso al mercado de trabajo de los titulados de las universidades españolas y de la evolución de la situación laboral de la población con estudios universitarios. El ámbito poblacional de la encuesta está constituido por los graduados universitarios (incluyendo los titulados en 1er y 2º ciclo) y titulados en másteres del sistema universitario español (INE, 2020, p. 4). Para la presente investigación se han seleccionado los titulados en los Grados de Trabajo Social, Educación Primaria, Educación Secundaria y Educación Social. La muestra de trabajo estuvo formada por un total de 4409 individuos.

Aproximadamente, uno de cada dos trabajadores con estudios universitarios accedió a un primer empleo desajustado, un 51.2% relacionado con el nivel de cualificación (desajuste vertical), y un 43.4% relacionado con la falta de adecuación al área de estudios (desajuste horizontal). Las cifras son, en general, superiores a las encontradas en estudios previos realizados con todas las titulaciones. Salinas-Jiménez et al. (2013) encontraron, para el caso de la sobrecualificación en España, que este desajuste afectaba a un 37.4% de los hombres y un 34.6% de las mujeres. En el contexto internacional, Nordin et al. (2010) encontraron un 23% de hombres y un 17% de mujeres en empleos desajustados desde el punto de vista horizontal en Suecia. Más recientemente, el análisis realizado por Delaney et al. (2020) en 30 países europeos reveló una tasa promedio de desajuste del 40% en el caso de los jóvenes con estudios universitarios y de un 13% en empleados con educación postsecundaria, aunque se presentaron importantes diferencias entre países.

Respecto a los determinantes del desajuste, se han encontrado diferencias importantes entre ambos tipos de desajuste en las variables demográficas. Así, mientras que el sexo no es un predictor de la sobrecualificación en las titulaciones socioeducativas, sí lo es en el caso del ajuste horizontal. Cuando se compara con el resto de las titulaciones, los resultados no siempre han sido consistentes. Dolton y Silles (2001) señalan que las mujeres no tienen más probabilidades que los hombres de tener un exceso de educación en su primer empleo o en el actual, para el caso de Gran Bretaña. Esto indica que a las mujeres no se les dan puestos de nivel inferior simplemente por el hecho de ser mujeres. Sin embargo, en relación a los motivos, conviene señalar que distintos estudios han revelado que las mujeres son aproximadamente tres veces más propensas que los hombres a informar que sobre situaciones de desajuste debido principalmente a razones familiares (Shevchuk et al., 2015). Robst (2007b), utilizó la Encuesta Nacional de Graduados Universitarios (NSCG) de los Estados Unidos, y encontró que el 39,6% de las mujeres declaran las razones relacionadas con la familia como motivo de desajuste, y el 18,1% la califican como la razón más importante. Las cifras para los hombres son del 21,9%, en el primer caso, y del 5,9% en el segundo. En el estudio realizado a trabajadores estadounidenses en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, Bender y Roche (2013) encontraron que el 21,5% de las mujeres que trabajan por cuenta propia

señalaban razones relacionadas con la familia. En el caso de los hombres el porcentaje era del 8,5%.

La edad solo resultó determinante en el caso de la sobrecualificación, siendo los trabajadores de más edad los que menos riesgo presentan de mostrar situaciones de desajuste laboral en el primer empleo. Estos resultados no son coincidentes con lo encontrado por Bender y Heywood (2009), quienes, utilizando una muestra de graduados en Ciencias y Ciencias Sociales de EE.UU., encontraron que la probabilidad de desajuste horizontal se incrementa con la edad. Resultados similares fueron encontrados por Robst (2007a). Dolton y Silles (2001), sin embargo, no encontraron un efecto significativo de la edad sobre el desajuste.

Respecto al resto de variables, los resultados son similares para ambos tipos de desajuste y se encuentran en la línea de los estudios realizados con toda la población u otras titulaciones. Destaca, en primer lugar, el hecho de que los alumnos que disfrutaron de beca aumentan su riesgo de desajuste vertical y horizontal. Este hecho nos remite a otros estudios que han señalado que el *background* familiar influye de forma determinante en la inserción laboral, en general (Fachelli et al., 2014), y en el ajuste educativo, en particular (Campbell et al., 2019; Morsy & Mukasa, 2021). Haber finalizado otros estudios universitarios y haber realizado prácticas extracurriculares mejora la probabilidad de encontrar un primer empleo ajustado (Rodríguez-Esteban et al., 2019). El nivel de idiomas adquirido por el trabajador que se egresó en titulaciones socioeducativas es también determinante en la predicción del desajuste. Instituciones internacionales han dado mucha relevancia a esta competencia para la empleabilidad de los ciudadanos (OECD, 2015).

Respecto a las variables laborales, el tipo de contrato se encuentra asociado al desajuste, pero solo en el caso de la sobrecualificación. Tal y como señalan Dolado et al. (2013), la mayoría de los jóvenes en España aceptan un contrato de duración determinada simplemente porque no han podido encontrar un trabajo fijo, siendo esta aceptación, por tanto, de tipo, involuntario. Esta aceptación, además, para el caso de los titulados en el ámbito socioeducativo parece estar asociada a un mayor riesgo de sobrecualificación. Los trabajos de jornada laboral completa se encuentran relacionados con mayores tasas de ajuste vertical y horizontal. Este resultado es coincidente con lo encontrado por Rodríguez-Esteban et al. (2019) para el resto de

universitarios en España. Los periodos más elevados de desempleo también se asocian con una mayor probabilidad de ajuste. Sin embargo, este resultado no es coincidente con lo encontrado por Rodríguez-Esteban et al. (2019). Parece que en el caso de las titulaciones socioeducativas son necesarios periodos de transición más elevados para lograr una adecuada y exitosa inserción laboral.

Concluimos poniendo de manifiesto el importante peso que las variables relativas a la inversión educativa, como pueden ser la finalización de otros estudios universitarios, la realización de prácticas extracurriculares o el poseer un adecuado nivel de idiomas, tienen la inserción laboral exitosa de los titulados en el ámbito socioeducativo. Asimismo, creemos necesaria la implantación de políticas a nivel laboral que permitan reducir el impacto que tiene el desajuste en las profesiones socioeducativas y que no están presentes en otras ramas del conocimiento.

Referencias bibliográficas

- Banerjee, R., Verma, A., & Zhang, T. (2019). Brain gain or brain waste? Horizontal, vertical, and full job-education mismatch and wage progression among skilled immigrant men in Canada. *International Migration Review*, 53(3), 646–670. <https://doi.org/10.1177/0197918318774501>
- Becker, G. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education (3rd ed.)*. University of Chicago Press.
- Béduwé, C., & Giret, J. F. (2011). Mismatch of vocational graduates: What penalty on French labour market? *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 68-79. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.003>
- Bender, K., & Heywood, J. (2011). Educational mismatch and the careers of scientists. *Education Economics*, 19, 253-274. <https://doi.org/10.1080/09645292.2011.577555>
- Bender, K., y Roche, K. (2013). Educational mismatch and self-employment. *Economics of Education Review*, 34, 85-95. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.01.010>
- Campbell, S., McMillan, L., & Wyness, G. (2019). *Mismatch in higher education: prevalence, drivers and outcomes*. Nuffield Foundation.
- Chuang, Y.-C., & Liang, C.-Y. (2022). Overeducation and skill mismatch of university graduates in Taiwan. *Review of Development Economics*, 26(3), 1693-1712. <https://doi.org/10.1111/rode.12891>
- Delaney, J., McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2020). Educational expansion and overeducation of young graduates: A comparative analysis of 30 European countries. *Oxford Review of Education*, 46(1), 10-29. <https://doi.org/10.1080/03054985.2019.1687433>
- Dolado, J., Jansen, M., Felgueroso, F., Fuentes, A., & Wölfl, A. (2013). Youth labour market performance in Spain and its determinants: A micro level perspective. *OECD Economics Department Working Papers*, N°. 1039. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/18151973>
- Dolton, P. J., & Silles, M. A. (2001). *Over-education in the graduate labour market: Some evidence from alumni data*. London School of Economics and Political Science.

- Dolton, P. J., & Silles, M. A. (2008). The effects of over-education on earnings in the graduate labour market. *Economics of Education Review*, 27(2), 125-139. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.08.008>
- Erdsiek, D. (2016). Overqualification of graduates: assessing the role of family background. *Journal for Labour Market Research*, 49, 253-268. <http://doi.org/10.1007/s12651-016-0208-y>
- Fachelli, S., Torrents, D., & Navarro Cendejas, J. (2014). ¿La universidad española suaviza las diferencias de clase en la inserción laboral? *Revista de Educación*, 364, 119-144. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2014-364-257>
- Harvey, L. (2000). New realities: The relationship between higher education and employment. *Tertiary Education & Management*, 6(1), 3-17. <https://doi.org/10.1080/13583883.2000.9967007>
- Holland, J. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3a ed)*. Psychological Assessment Resources.
- Hur, H., Maurer, J. A., & Hawley, J. (2019). The role of education, occupational match on job satisfaction in the behavioral and social science workforce. *Human Resource Development Quarterly*, 30, 407-435. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21343>
- INE (2020). Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios EILU-2019. Metodología. https://www.ine.es/daco/daco42/eilu/metodologia_2019.pdf
- INE (2022). *Tasa de paro según niveles de educación en la UE (de 15 a 74 años). Serie 2009-2021*. http://t.ly/_4rf
- Iriondo, I., & Pérez-Amaral, T. (2016). The effect of educational mismatch on wages in Europe. *Journal of Policy Modeling*, 38(2), 304-323. <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2015.12.008>
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5), 972-990. <https://doi.org/10.1086/260808>
- Kim, H., Ahn, S., & Kim, J. (2016). The income penalty of vertical and horizontal education-job mismatches in the Korean Youth Labor Market: A quantile regression approach. *Hitotsubashi Journal of Economics*, 57(1), 67-90. <https://www.jstor.org/stable/43798475>
- Kucel, A., & Vilalta-Buñi, M. (2019). University program characteristics and education-job mismatch. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 19(4), 20190083. <https://doi.org/10.1515/bejeap-2019-0083>
- Mateos-Romero, L., Murillo-Huertas, I. P., & Salinas-Jiménez, M. M. (2017). Wage effects of cognitive skills and educational mismatch in Europe. *Journal of Policy Modeling*, 39(5), 909-927. <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2017.08.001>
- McGoldrick, K. N., & J. Robst (1996). Gender differences in overeducation: a test of the theory of differential overqualification. *The American Economic Review*, 86(2), 280-284. <https://www.jstor.org/stable/2118137>
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2017). *How useful is the concept of skills mismatch?* IZA Discussion Paper Series, DP No. 10786. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2979934>
- Meliciani, V., & Radiccia, D. (2016). *Overeducation and overskill in the Italian labour market: the role of fields of study*. CIMR research working paper series, no. 3.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2017. Informe español*. Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022). *Sistema Estatal de Indicadores de la Educación 2022*. Secretaría General Técnica.
- Montt, G. (2015). *The causes and consequences of field-of-study mismatch. An analysis using PIAAC*. OECD. <https://doi.org/10.1787/1815199X>
- Montt, G. (2017). Field-of-study mismatch and overqualification: labour market correlates and their wage penalty. *IZA Journal of Labor Economics*, 6, art 2. <https://doi.org/10.1186/s40172-016-0052-x>

- Moreno, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España. Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20. <https://doi.org/10.18004/riics.2015.julio.3-20>
- Morsy, H., & Mukasa, A.N. (2021). 'Mind the mismatch?' Incidence, drivers, and persistence of African youths' skill and educational mismatches. *African Development Review*, 32, S5-S19. <https://doi.org/10.1111/1467-8268.12478>
- Nordin, M., Persson, I., & Rooth, D. O. (2010). Education-occupation mismatch: Is there an income penalty? *Economics of Education Review*, 29(6), 1047-1059. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2010.05.005>
- OECD (2015). *Skills Strategy. Informe de Diagnóstico. España. 2015*. http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Spain_Diagnostic_Report_Espanol.pdf
- Ortiz, L., & Kucel, A. (2008). Do fields of study matter for over-education?: The cases of Spain and Germany. *International Journal of Comparative Sociology*, 49, 305-327. <https://doi.org/10.1177/0020715208093079>
- Pedulla, S. (2016). Penalized or protected? Gender and the consequences of nonstandard and mismatched employment histories. *American Sociological Review*, 81(2), 262-289. <https://doi.org/10.1177/0003122416630982>
- Ríos-Ávila, F., & Saavedra, F. (2019). *It pays to study for the right job: Exploring the causes and consequences of education-occupation job mismatch*. Levy Economics Institute Working Papers, n. 922.
- Robst, J. (2007a). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.08.003>
- Robst, J. (2007b). Education, college major, and job match: gender differences in reasons for mismatch. *Education Economics*, 15, 159-175. <http://doi.org/10.1080/09645290701263070>
- Rodríguez-Esteban, A., Vidal, J., & Vieira, M. J. (2019). Un análisis de la empleabilidad de los universitarios en España a través del ajuste horizontal. *Revista de Educación*, 384, 229-254. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2019-384-411>
- Rodríguez-Esteban, A., & Vidal, J. (2020). Influencia de factores de tipo educativo en el ajuste formación-empleo en hombres y mujeres. *RELIEVE*, 26(1), art. 3. <http://doi.org/10.7203/relieve.26.1.16499>
- Salas-Velasco, M. (2021). Mapping the (mis)mismatch of university degrees in the graduate labor market. *Journal for Labour Market Research*, 55:14. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00297-x>
- Salinas-Jiménez, M., Rahona-López, M., & Murillo-Huertas, I. (2013). Gender wage differentials and educational mismatch: an application to the Spanish case. *Applied Economics*, 45(30), 4226-4235. <http://doi.org/10.1080/00036846.2013.781260>
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2018). Relación entre sobrecualificación y satisfacción laboral durante la crisis española de 2008. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-20. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1273>
- Sattinger, M. (1993). Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, 31(2), 831-880. <https://www.jstor.org/stable/2728516>
- Schomburg, H. (2007). The Professional Work of Graduates. En J. Allen y R. Van der Velden (Eds.), *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project (pp. 57-91)*. Maastricht University.
- Shevchuk, A., Strebkov, D., & David, S. N. (2015). Educational mismatch, gender, and satisfaction in self-employment: The case of Russian-language internet freelancers. *Research in Social Stratification and Mobility*, 40, 16-28. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2015.02.004>

- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192. <https://doi.org/10.1086/261674>
- Somers, M. A., Cabus, S. J., Groot, W., & Van den Brink, H. M. (2019). Horizontal mismatch between employment and field of education: Evidence from a systematic literature review. *Journal of Economic Surveys*, 33(2), 567-603. <https://doi.org/10.1111/joes.12271>
- Thurow, L. (1975). *Generating Inequality*. Basic Books.
- Ueno, K., & Krause, A. (2018). Overeducation, perceived career progress, and work satisfaction in young adulthood. *Research in Social Stratification and Mobility*, 55, 51-62. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2018.03.003>
- Verhaest, D., & Van der Velden, R. (2013). Cross-country differences in graduate overeducation. *European Sociological Review*, 29(3), 642-653. <https://doi.org/10.1093/esr/jcs044>
- Wu, N., & Wang, Q. (2018). Wage penalty of overeducation: New micro-evidence from China. *China Economic Review*, 50, 206-217. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2018.04.006>
- Zeng, S., Cheung, M., Leung, P., He, X., Li, X., & Huang, R. (2021). Major-to-employment mismatch in social work: A values-based framework explaining job-search decisions among Chinese graduates in Shanghai, China. *International Social Work*, 64(2), 201-215. <https://doi.org/10.1177/0020872819884997>