

ANÁLISIS DE LA SOBRECUALIFICACIÓN Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL

OBSERVATORIO DE INSERCIÓN LABORAL
DE LOS JÓVENES 2008

Equipo investigador

Investigadores

JOSÉ GARCÍA-MONTALVO
Universitat Pompeu Fabra e Ivie

JOSÉ MARÍA PEIRÓ
Universitat de València e Ivie

Técnicos

RODRIGO ARAGÓN
Ivie

IRENE ZAERA
Ivie

Edición y maquetación

IGNACIO ALFONSO
Ivie

MARIA LLOP
Ivie

SUSANA SABATER
Ivie

PAU SERRANO
Ivie

JULIA TESCHENDORFF
Ivie

La Fundación Bancaja ha patrocinado este proyecto como parte de su programa de apoyo al fomento de capital humano. Las opiniones expresadas en este volumen, sin embargo, son las de sus autores y no necesariamente las de la Fundación.

© Fundación Bancaja, 2009.

© De los textos, Ivie.

Edita:
Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Ivie

Financiado por:
Fundación Bancaja

Impresión:
Gráficas Vernetta, S.A.

ISBN: 978-84-613-2094-3
Dep. Legal: V-1815-2009

**ANÁLISIS DE LA SOBRECUALIFICACIÓN
Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL**

**OBSERVATORIO DE INSERCIÓN LABORAL
DE LOS JÓVENES 2008**

A lo largo de los últimos años, la eficaz línea de colaboración establecida entre Bancaja y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas ha hecho posible el desarrollo y la publicación de diversos estudios que, con toda seguridad, han permitido conocer numerosos aspectos de la inserción laboral de los jóvenes, tanto en la Comunidad Valenciana como en el resto de España. El Proyecto “Capital humano y empleo” ha profundizado en el análisis de las transiciones desde el sistema educativo al mercado de trabajo, especialmente a la luz de la formación que reciben durante su paso por los distintos ciclos educativos.

Este nuevo estudio que ahora se edita, a partir del trabajo llevado a cabo por los profesores José García-Montalvo y José María Peiró, con el equipo por ellos dirigido, aborda algunas cuestiones que revisten ciertamente una gran importancia en ese ámbito. En conjunto, se relacionan con el hecho de que el aumento del nivel educativo general de la población joven española no se corresponde exactamente con las expectativas laborales que se les ofrecen posteriormente. Así, un determinado porcentaje de personas ha de ocupar lugares de trabajo definidos por un perfil académico inferior al alcanzado durante los estudios, en particular los universitarios.

Esa descompensación supone sin duda un problema, no solo para los afectados por ella, sino para el conjunto de la sociedad, que invierte muchos recursos en elevar el grado de la educación de los jóvenes. A partir de este análisis que ahora se presenta, se pueden conocer con más exactitud las dimensiones de este fenómeno y, en consecuencia, es posible definir políticas adecuadas para darle solución. Sus autores apuntan algunas de ellas, a partir de la conveniencia de promover una cultura social que sepa valorar la flexibilidad laboral y la iniciativa emprendedora, por encima de formas de pensar que pueden ser consideradas anacrónicas, al orientar las preferencias hacia relaciones laborales permanentes y en cierta manera estáticas, más propias de sociedades menos dinámicas que la nuestra y, en general, que aquellas en las que los jóvenes habrán de vivir y trabajar.

Desde Bancaja consideramos, pues, que esta obra es una excelente aportación para encauzar mejor la cuestión analizada, y nos congratulamos de haber contribuido a su realización y, a partir de este momento, a su difusión.

José Luis Olivas Martínez
Presidente de Bancaja

ÍNDICE

Introducción	18
CAPÍTULO 1. La dinámica de la sobrecualificación en España	21
<i>José García-Montalvo</i>	
1.1. Introducción	22
1.2. Aspectos metodológicos: teoría y medición de la sobrecualificación	25
1.2.1. Aspectos teóricos	25
1.2.2. Medidas alternativas de la sobrecualificación	28
1.2.3. Medidas operacionales en las encuestas sobre graduados universitarios españoles	31
1.2.4. La medición de la sobrecualificación en el Observatorio Banca-Ivie	35
1.3. Sobrecualificación: ¿permanente o transitoria?	41
1.3.1. La dinámica de la sobrecualificación: teorías alternativas	41
1.3.2. La evidencia empírica internacional	44
1.3.3. Temporalidad o permanencia de la sobrecualificación en el caso español	45
1.3.3.1. Sobrecualificación y edad	46
1.3.3.2. Sobrecualificación, oleada y empleo	47
1.3.3.3. Sobrecualificación y número de empleos	51
1.3.3.4. Sobrecualificación y experiencia laboral	55
1.3.3.5. Matrices de transición entre estados relativos al desajuste	59
1.4. Ciclo económico y desajuste entre formación y empleo	63
1.4.1. Aspectos teóricos	64
1.4.2. El ciclo económico y el desempleo de los jóvenes en España	66
1.4.3. Los factores determinantes de la sobrecualificación y el ciclo económico	69
1.4.4. Sobrecualificación condicionada y ciclo económico	76
1.5. Sobrecualificación y rentabilidad de la educación	80
1.5.1. La rentabilidad de la educación en presencia del desajuste en formación y empleo	80
1.5.2. La evidencia en el caso español	82
1.5.3. La evidencia a partir del Observatorio Banca-Ivie	83
1.6. Conclusiones	87
CAPÍTULO 2. Flexibilidad laboral, preferencias de los jóvenes y sus desajustes: implicaciones para las conductas, actitudes y bienestar laboral	89
<i>José María Peiró</i>	
2.1. Introducción	90
2.1.1. Planteamiento de la cuestión	90
2.1.2. Costes y beneficios de la flexibilidad	92
2.1.3. La «flexiseguridad» (<i>flexicurity</i>): flexibilidad + seguridad	97

2.2. Objetivos y planteamiento del capítulo 2.....	103
2.2.1. Objetivos.....	103
2.2.2. Principales aspectos del estudio.....	104
2.2.2.1. El mercado laboral español	104
2.2.2.2. El análisis del segmento de los jóvenes en el mercado laboral.....	108
2.2.2.3. El análisis del inicio y desarrollo del rol laboral durante la carrera.....	112
2.2.2.4. Facetas de la flexibilidad laboral y las preferencias y resistencias de los jóvenes ante ellas.....	116
2.2.2.5. Los efectos para los jóvenes de las diferentes características de flexibilidad de los trabajos que desempeñan y del ajuste o desajuste entre esas características y las preferencias sobre ellas	121
2.3. Variables medidas.....	122
2.3.1. Variables relativas a la flexibilidad laboral en los trabajos desempeñados por los jóvenes... ..	122
2.3.2. Variables relativas a las preferencias sobre diferentes facetas de la flexibilidad laboral y la fuerza de la resistencia de la opción no preferida.....	123
2.3.3. Variables relativas al desajuste entre la realidad y las preferencias	124
2.3.4. Variables relativas a las características de los sujetos encuestados consideradas en este estudio	125
2.3.5. Variables relativas a los aspectos comportamentales y psicosociales	125
2.4. Flexibilidad real en los trabajos de los jóvenes: tipos, patrones, antecedentes e implicaciones comportamentales y psicosociales	128
2.4.1. Trabajos desempeñados por los jóvenes del Observatorio en los últimos 5 años	128
2.4.2. Características de flexibilidad laboral presentes en los trabajos desempeñados por los jóvenes.....	130
2.4.3. La configuración de las distintas facetas de la flexibilidad en los trabajos desempeñados por los jóvenes.....	134
2.4.4. Resumen y consideraciones finales	140
2.5. Preferencias de los jóvenes sobre las diferentes facetas de la flexibilidad laboral: tipos, patrones, antecedentes e implicaciones comportamentales y psicosociales	142
2.5.1. La evolución de las preferencias sobre las distintas facetas de la flexibilidad laboral en las sucesivas ediciones del Observatorio	142
2.5.2. Relación de las preferencias y resistencias de cada faceta de flexibilidad con las variables demográficas, comportamentales y psicosociales	147
2.5.3. Los patrones de preferencias de los jóvenes sobre las diferentes facetas de la flexibilidad laboral y el nivel de resistencia a las opciones alternativas	163
2.5.4. Resumen y consideraciones finales	170
2.6. Ajustes y desajustes entre preferencia y realidad: tipos, patrones, antecedentes e implicaciones comportamentales y psicosociales	174
2.6.1. Análisis del ajuste/desajuste entre preferencias y realidad de cada una de las facetas de flexibilidad laboral: antecedentes e implicaciones	175
2.6.1.1. Ajuste en la flexibilidad contractual.....	176

2.6.1.2. Ajuste en la flexibilidad para el autoempleo	179
2.6.1.3. Ajuste en la flexibilidad de la dedicación	181
2.6.1.4. Ajuste en la flexibilidad horaria	184
2.6.1.5. Ajuste en la flexibilidad geográfica (movilidad de domicilio)	186
2.6.1.6. Ajuste en la flexibilidad funcional.....	189
2.6.1.7. Ajuste en la flexibilidad de cualificación (trabajo infracualificado)	192
2.6.1.8. Ajuste en la flexibilidad de cualificación (trabajo que supone reto).....	194
2.6.2. Resumen y consideraciones finales	196
2.7. Conclusiones	199
Referencias bibliográficas.....	203

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

CUADROS DE LA MONOGRAFÍA

- Cuadro 1.1. Fuentes de información sobre la inserción de los universitarios
- Cuadro 1.2. Evolución del grado de sobrecualificación e historial laboral
- Cuadro 1.3. Desajuste subjetivo por oleadas en el primer y último empleo
- Cuadro 1.4. Evolución de la sobrecualificación subjetiva en función del empleo. 2005
- Cuadro 1.5. Matrices de transición entre estados: definiciones alternativas. Probabilidad de cambio de estado. Porcentaje
- Cuadro 1.6. Matrices de transición: definición subjetiva por sexo. Probabilidad de cambio de estado. Porcentaje
- Cuadro 1.7. Matrices de transición: definición subjetiva por grupo de edad. Probabilidad de cambio de estado. Porcentaje
- Cuadro 1.8. Matrices de transición: definición subjetiva por estudios. Probabilidad de cambio de estado. Porcentaje
- Cuadro 1.9. Estimación probit de la sobrecualificación subjetiva
- Cuadro 1.10. Estimación probit de la cualificación subjetiva
- Cuadro 1.11. Estimación probit (definición subjetiva) en función del año de entrada
- Cuadro 1.12. Tests conjuntos para grupos de variables dicotómicas: desajuste subjetivo
- Cuadro 1.13. Efectos marginales sobre la probabilidad de sobrecualificación subjetiva
- Cuadro 1.14. Determinantes del desajuste objetivo
- Cuadro 1.15. Tests conjuntos para grupos de variables dicotómicas. Desajuste objetivo
- Cuadro 1.16. Determinantes de los salarios
- Cuadro 1.17. Determinantes de los salarios
- Cuadro 2.1. Tasa de actividad, empleo y paro. Población de 15 a 64 años. 2007. Porcentaje
- Cuadro 2.2. Empleados con contratos parciales por sexo. UE-27 y UE-15. 2007. Porcentaje
- Cuadro 2.3. Tasa de actividad, empleo y paro. Jóvenes de 15 a 24 años. 2007. Porcentaje
- Cuadro 2.4. Empleados con trabajos temporales por sexo, UE-27 y países UE-15. 2007. Porcentaje
- Cuadro 2.5. Empleados con contrato a tiempo parcial por sexo, UE-27 y países UE-15. 2007. Porcentaje
- Cuadro 2.6. Perfiles de los puestos de trabajo según el número de empleo. Porcentajes verticales
- Cuadro 2.7. Características demográficas de la flexibilidad en los puestos ocupados por los jóvenes. Porcentajes horizontales
- Cuadro 2.8. Características comportamentales y psicosociales de la flexibilidad en los puestos ocupados por los jóvenes. Media
- Cuadro 2.9. Valores de las variables de flexibilidad del empleo utilizadas para la realización del análisis *cluster*
- Cuadro 2.10. Distribución de los *clusters* sobre la flexibilidad del empleo. Porcentaje
- Cuadro 2.11. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de los *clusters* de flexibilidad del empleo. Porcentajes horizontales y medias

- Cuadro 2.12. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia por la flexibilidad contractual. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.13. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia relativa al autoempleo. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.14. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia ante la flexibilidad en la dedicación. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.15. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia por la flexibilidad horaria. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.16. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia por la flexibilidad geográfica. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.17. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia por la flexibilidad funcional. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.18. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia por la flexibilidad derivada de la cualificación. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.19. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia por la flexibilidad del trabajo con reto. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.20. Valores de las variables de preferencias ante flexibilidad laboral utilizados para la realización del análisis *cluster*
- Cuadro 2.21. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de los *clusters* de preferencias ante la flexibilidad laboral. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.22. Distribución porcentual de las preferencias de cada faceta de la flexibilidad y fuerza media de las preferencias. Euros y porcentajes
- Cuadro 2.23. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad contractual (funcionarios vs. indefinidos). Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.24. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad para el autoempleo. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.25. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad ante la dedicación temporal. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.26. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad horaria. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.27. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad geográfica. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.28. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad funcional. Porcentajes horizontales y medias

- Cuadro 2.29. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad relativa a la cualificación. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.30. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por el trabajo con reto. Porcentajes horizontales y medias
- Cuadro 2.31. Promedio de euros de coste de la preferencia según el tipo de ajuste/desajuste. Euros

CUADROS DE LOS ANEXOS INCLUIDOS EN EL CD

- Cuadro A.1. Distribución de la muestra por unidad de análisis, error muestral y número de municipios
- Cuadro A.2.1. Nivel de estudios. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.2. Años medios de educación por sexo
- Cuadro A.2.3. Importancia de la formación en mi vida. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.4. Nota más frecuente del expediente global. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.5. Razones por las que no estudió lo que deseaba. Distribución porcentual.
- Cuadro A.2.6. Abandono de los estudios por nivel de estudios. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.7. Desajuste subjetivo entre educación y requisitos del puesto. Último empleo. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.8. Situación laboral de la semana pasada. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.9. Tipo de contrato. Último empleo. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.10. Tipo de dedicación. Último empleo. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.11. Tipo de empleador. Último empleo. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.12. Rama de actividad de la empresa. Último empleo. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.13. Tamaño de la empresa (número de trabajadores). Último empleo. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.14. Distribución de los salarios mensuales netos (en euros). Último empleo. Cuartiles
- Cuadro A.2.15. Percepción positiva del mercado laboral. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.16. Métodos utilizados en la búsqueda de empleo (hasta 3 opciones). Porcentaje
- Cuadro A.2.17. Método de búsqueda por el que consiguió el primer empleo. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.18. Eficiencia de los métodos de búsqueda de empleo. Todos los empleos. Porcentaje
- Cuadro A.2.19. Factores que facilitan la obtención de empleo (3 más importantes). Distribución porcentual
- Cuadro A.2.20. Aspectos que dificultan la obtención de empleo (3 más importantes). Distribución porcentual
- Cuadro A.2.21. Motivo principal de separación voluntaria. Todos los empleos. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.22. Motivo principal de separación involuntaria. Todos los empleos. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.23. Flexibilidad contractual: funcionario vs. contrato indefinido. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.24. Flexibilidad contractual: autónomo vs. asalariado. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.25. Flexibilidad geográfica. Distribución porcentual
- Cuadro A.2.26. Flexibilidad sobre cualificación requerida: infracualificación vs. cualificación adecuada. Distribución porcentual

Cuadro A.2.27.	Flexibilidad sobre cualificación requerida: reto vs. cualificación adecuada. Distribución porcentual
Cuadro A.2.28.	Flexibilidad por tipo dedicación. Distribución porcentual
Cuadro A.2.29.	Flexibilidad sobre horario de trabajo. Distribución porcentual
Cuadro A.2.30.	Flexibilidad funcional. Distribución porcentual
Cuadro A.2.31.	Centralidad del trabajo: vivir de rentas vs. trabajar. Distribución porcentual
Cuadro A.2.32.	Centralidad del trabajo: recibir subsidio vs. trabajar. Distribución porcentual
Cuadro A.2.33.	Centralidad del trabajo relativa a otros aspectos de la vida. Medias
Cuadro A.2.34.	Valoración de los aspectos extrínsecos del trabajo. Distribución porcentual
Cuadro A.2.35.	Valoración de los aspectos sociales del trabajo. Distribución porcentual
Cuadro A.2.36.	Valoración de los aspectos intrínsecos del trabajo. Distribución porcentual
Cuadro A.2.37.	Iniciativa personal. Distribución porcentual
Cuadro A.2.38.	Pasividad en la planificación de la propia carrera. Distribución porcentual
Cuadro A.2.39.	Satisfacción con aspectos de la vida. Medias
Cuadro A.2.40.	Autoeficacia en el trabajo. Distribución porcentual
Cuadro A.2.41.	Implicación en el trabajo. Distribución porcentual
Cuadro A.2.42.	Innovación de contenidos en el puesto de trabajo. Distribución porcentual
Cuadro A.2.43.	Estrategias de desarrollo de la propia carrera. Distribución porcentual
Cuadro A.2.44.	Sobrecarga de rol. Distribución porcentual
Cuadro A.2.45.	Ambigüedad de rol. Distribución porcentual
Cuadro A.2.46.	Conflicto de rol. Distribución porcentual
Cuadro A.2.47.	Percepción de equidad entre rendimiento y compensaciones. Distribución porcentual
Cuadro A.2.48.	Grado de adecuación entre compensaciones esperadas y compensaciones recibidas. Muestra target de inserción. Distribución porcentual
Cuadro A.2.49.	Cumplimiento de los compromisos por parte de la empresa. Distribución porcentual
Cuadro A.2.50.	Percepción de justicia laboral en las relaciones con la empresa. Distribución porcentual
Cuadro A.2.51.	Percepción de inseguridad laboral. Distribución porcentual
Cuadro A.2.52.	Propensión al abandono de la organización. Distribución porcentual
Cuadro A.2.53.	Satisfacción con los aspectos extrínsecos del trabajo. Distribución porcentual
Cuadro A.2.54.	Satisfacción con los aspectos sociales del trabajo. Distribución porcentual
Cuadro A.2.55.	Satisfacción de los aspectos intrínsecos del trabajo. Distribución porcentual
Cuadro A.3.1.	Definición de las distancias entre preferencias y realidad

GRÁFICOS DE LA MONOGRAFÍA

Gráfico 1.1.	Nivel de sobrecualificación por países de la OCDE
Gráfico 1.2.	Evolución del ajuste subjetivo por oleadas (no condicionado)
Gráfico 1.3.	Evolución del ajuste objetivo por oleadas (no condicionado)
Gráfico 1.4.	Evolución de la sobrecualificación subjetiva por edades
Gráfico 1.5.	Evolución de la sobrecualificación subjetiva por edades: hombres
Gráfico 1.6.	Evolución de la sobrecualificación subjetiva por edades: mujeres
Gráfico 1.7.	Proporción de sobrecualificación subjetiva por número de empleo y oleada

- Gráfico 1.8. Proporción de sobrecualificación subjetiva por número de empleo y oleada con bandas de confianza
- Gráfico 1.9. Proporción de sobrecualificación objetiva por edad con bandas de confianza
- Gráfico 1.10. Proporción de sobrecualificación objetiva («con holgura» de 2 años) por edad con bandas de confianza
- Gráfico 1.11. Proporción de sobrecualificación objetiva por empleo y oleada con bandas de confianza
- Gráfico 1.12. Proporción de ajuste subjetivo por número de empleo
- Gráfico 1.13. Proporción de ajuste objetivo («con holgura» de 2 años) por número de empleo
- Gráfico 1.14. Proporción de ajuste objetivo por número de empleo
- Gráfico 1.15. Funciones de supervivencia por sexo (desde sobrecualificación subjetiva hasta ajuste adecuado). Función de supervivencia Kaplan-Meier
- Gráfico 1.16. Funciones de supervivencia por nivel de estudios (desde sobrecualificación subjetiva hasta ajuste adecuado). Función de supervivencia Kaplan-Meier
- Gráfico 1.17. Funciones de supervivencia por sexo (desde sobrecualificación objetiva «con holgura» hasta ajuste adecuado). Función de supervivencia Kaplan-Meier
- Gráfico 1.18. Funciones de supervivencia por nivel de estudios (desde sobrecualificación objetiva «con holgura» hasta ajuste adecuado). Función de supervivencia Kaplan-Meier
- Gráfico 1.19. Funciones de supervivencia por sexo (desde sobrecualificación objetiva «sin holgura» hasta ajuste adecuado). Función de supervivencia Kaplan-Meier
- Gráfico 1.20. Funciones de supervivencia por nivel de estudios (desde sobrecualificación objetiva «sin holgura» hasta ajuste adecuado). Función de supervivencia Kaplan-Meier
- Gráfico 1.21. Evolución de la tasa de desempleo de los jóvenes en España
- Gráfico 1.22. Evolución de la sobrecualificación objetiva y subjetiva
- Gráfico 1.23. Sobrecualificación respecto a 2008: no condicionada frente a condicionada al año del empleo y al año del primer empleo
- Gráfico 1.24. Sobrecualificación respecto a 2008: no condicionada frente a subjetiva y objetiva condicionada
- Gráfico 1.25. Histograma de los salarios: todas las oleadas del Observatorio juntas
- Gráfico 1.26. Histograma de los salarios por oleadas
- Gráfico 2.1. Composición de los índices normalizados de los países para la flexibilidad y el trabajo precario
- Gráfico 2.2. Evolución de la tasa de paro. UE-27, UE-15 y España. 1997-2007. Porcentaje
- Gráfico 2.3. Evolución del empleo temporal. UE-27, UE-15 y España. 1997-2007. Porcentaje sobre el empleo total
- Gráfico 2.4. Empleados con contrato temporal. UE-27 y países UE-15. 2007. Porcentaje
- Gráfico 2.5. Capital humano de los emprendedores. UE-27 y España. 2007
- Gráfico 2.6. Rigidez del mercado laboral. España y OCDE. 2007
- Gráfico 2.7. Evolución de la tasa de paro. UE-15 y España. 1997- 2007. Porcentaje
- Gráfico 2.8. Evolución de la movilidad geográfica. 1996-2008
- Gráfico 2.9. Perfiles de los *clusters* sobre la flexibilidad de los empleos. Valores medios

- Gráfico 2.10. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad contractual. Porcentaje
- Gráfico 2.11. Evolución de las preferencias relativas al autoempleo. Porcentaje
- Gráfico 2.12. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad de dedicación temporal. Porcentaje
- Gráfico 2.13. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad horaria. Porcentaje
- Gráfico 2.14. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad geográfica. Porcentaje
- Gráfico 2.15. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad funcional. Porcentaje
- Gráfico 2.16. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad derivada de la cualificación. Porcentaje
- Gráfico 2.17. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad del trabajo con reto. Porcentaje
- Gráfico 2.18. Distribución de los *clusters* sobre las preferencias ante la flexibilidad laboral. Porcentaje
- Gráfico 2.19. Perfiles de los *clusters* sobre las preferencias ante la flexibilidad laboral. Valores medios
- Gráfico 2.20. Preferencias ante la flexibilidad laboral. Valoración en euros de la disponibilidad al cambio. Valores medios

GRÁFICOS DE LOS ANEXOS INCLUIDOS EN EL CD

- Gráfico A.1.1. Distribución de la muestra por sexo y cohortes de edad
- Gráfico A.1.2. Distribución de la muestra por nacionalidad y hábitat
- Gráfico A.1.3. Distribución según el estatus de los estudios
- Gráfico A.1.4. Distribución de la muestra en relación con su situación laboral. Porcentaje

AGRADECIMIENTOS

La continuación de estos estudios sobre la inserción laboral de los jóvenes sería imposible sin el patrocinio y apoyo continuado de la Fundación Bancaja. Esta nueva oleada de la Encuesta de Inserción Laboral de los Jóvenes muestra el decidido compromiso de la Fundación Bancaja con la investigación económica y, en particular, con los estudios sobre la formación y el capital humano. Como en anteriores ediciones del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes, los autores del estudio desean agradecer la inestimable colaboración y notable esfuerzo realizado por el personal de edición y prensa del Ivie. Esta investigación también ha contado con la financiación de los proyectos CONSOLIDER del Plan Nacional de I+D+i del Ministerio de Ciencia e Innovación: SEJ2006-14086, *Programa de investigación en psicología de las organizaciones y del trabajo y calidad de vida laboral*, cuyo investigador principal es José María Peiró, y SEJ2007-64340, *Desigualdad y desarrollo: de la aproximación local a la perspectiva internacional*, del que es investigador principal José García-Montalvo.

INTRODUCCIÓN

Desde su inicio en 1996, uno de los objetivos del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) ha sido obtener información que permita analizar los patrones que sigue la inserción laboral de los jóvenes. Para ello, cada 3 años se han realizado encuestas a jóvenes a los que se ha preguntado sobre sus historiales de vida y laborales, los empleos que han tenido, su formación, su entorno familiar y sus preferencias y valores frente al trabajo. En este contexto, se enmarca la quinta oleada del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie.

El Observatorio forma parte del Proyecto Capital Humano que desarrolla la Fundación Bancaja desde hace 15 años, mediante su colaboración con el Ivie.

Esta nueva oleada incorpora novedades en la investigación, además de continuar el trabajo presentado en las cuatro ediciones anteriores. Ese material, junto a las monografías y los cuadernos de la serie Capital Humano, así como el banco de datos homogéneo presentado en 2005, están disponibles en la web de la Obra Social Bancaja (<http://obra-social.bancaja.es>) y en la web del Ivie (<http://www.ivie.es>).

Una de las principales aportaciones del Observatorio es que analiza simultáneamente la vertiente laboral y psicosocial de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. Así, además de estudiar cuáles son las características de los trabajos de los jóvenes y qué motivos les llevan a conseguir esos puestos, se recoge la valoración que hacen los propios jóvenes de distintos aspectos del empleo y cuáles son sus preferencias en temas como la flexibilidad laboral en sus distintas facetas (contractual, geográfica, funcional, etc.).

Además, la elaboración periódica del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie permite la construcción de indicadores comparables en el tiempo que presentan, por ejemplo, cuáles son las características de sus primeros empleos y su evolución posterior, así como las preferencias y los valores de los jóvenes en su aproximación al mercado laboral.

A lo largo de las cuatro oleadas anteriores, se han ido produciendo cambios en el diseño muestral derivados de la ambición por conseguir una visión más global de la forma en que los jóvenes se aproximan al mercado laboral. Así, por ejemplo, en 2005 la muestra se extendió a un conjunto de municipios con población mayor o igual a 50.000 habitantes, representativa de lo que se ha calificado como «España urbana». En 2008 se ha completado el análisis de la población seleccionando un conjunto de municipios con una población inferior a 50.000 habitantes, representativos de lo que se ha denominado «España no urbana».

Las principales características del diseño muestral realizado son las siguientes:

- 1) Número total de observaciones: 3.000.
- 2) Por áreas de estudio:
 - a. Comunitat Valenciana: 1.200 observaciones.
 - b. Madrid y Barcelona: 150 en cada una de estas ciudades.
 - c. España urbana: 700 encuestas en 7 municipios distintos.
 - d. España no urbana: 800 encuestas en 16 municipios diferentes.

En el anexo 1, adjunto en soporte electrónico, se detalla el diseño muestral que se ha utilizado en esta quinta oleada, indicando cuáles han sido los municipios seleccionados para cada una de las áreas estudiadas, el nivel de confianza de la muestra y la base utilizada para la obtención de la misma.

Junto a este cambio en el diseño muestral, en 2008 el trabajo de campo ha fijado su atención en los jóvenes que se han incorporado al mercado laboral en los últimos 5 años. Esta modificación tiene un impacto de relativa importancia a la hora de comparar determinados resultados entre la quinta oleada y las anteriores, ya que hasta la cuarta oleada (2005) la muestra incluía, además de individuos que se habían incorporado al mercado laboral en los últimos 5 años (*muestra target de inserción*), individuos que no lo habían hecho.

Este cambio supone que la muestra cuenta con más individuos en el proceso de inserción, aunque esto impida comparaciones entre aquellos que no se han acercado al mercado laboral y los que están plenamente insertados en él, así como aquellos que están en el proceso de inserción.

En esta edición, más de cincuenta cuadros que se han ido presentando a lo largo de las distintas oleadas a modo de evolución histórica, han pasado a incluirse en formato electrónico en el anexo 2. Allí se explica cómo se han construido las variables sociológicas, y se detalla cuáles han sido las variaciones más sustanciales de los distintos indicadores. También se advierte de los posibles efectos que el cambio en el diseño muestral ha podido tener sobre la evolución de los resultados.

La muestra resultante está compuesta por un 43,79% de hombres. El 50,67% de los encuestados está estudiando y, en relación con la actividad, un 18,22% están inactivos, mientras que el 57,16% están ocupados y el 24,61% son parados. Es importante destacar que el 69,87% de los parados y el 32,97% de los ocupados están estudiando.

Como en oleadas anteriores, el trabajo de campo se ha realizado durante los meses de marzo y abril, factor que se debe tener en cuenta a la hora de analizar los resultados, dado el rápido deterioro de los indicadores económicos y, especialmente, del empleo que ha tenido lugar durante la segunda mitad del 2008.

■ ESTRUCTURA DEL ESTUDIO

El presente estudio trata en profundidad dos de los aspectos más importantes que afectan a la inserción laboral de los jóvenes y que son centro de debate a nivel europeo: el ajuste de la cualificación de los jóvenes con los puestos de trabajo que ocupan y la flexibilidad laboral.

Ajuste de la cualificación de los jóvenes con los puestos de trabajo

El Observatorio recoge esta cuestión que es central en un momento en que se viene constatando la existencia de sobrecualificación por parte de los jóvenes. Por un lado, se debate cuáles son las características y la calidad de empleo que el tejido productivo español es capaz de ofrecer a los jóvenes y, por otra parte, se analiza cuál es el aprovechamiento y la adecuación de la formación que esos jóvenes han recibido, así como su contribución a su empleabilidad.

La flexibilidad laboral

La apuesta de la Agenda de Lisboa por mejorar la competitividad europea introdujo en el año 2000 el concepto de *flexicurity* como uno de los ejes para potenciar esa prioridad.

El concepto de *flexicurity* busca combinar el incremento de la flexibilidad con una mayor seguridad laboral para el empleado, lo que supone convertir un aspecto considerado como parte importante de los empleos precarios en un activo en la relación empleador-trabajador y en potenciador de la competitividad.

España es uno de los países de la Unión Europea (UE) con las tasas más elevadas de flexibilidad laboral. En este contexto, resulta importante comprender las características de esa flexibilidad en el empleo de los jóvenes, su evolución, los antecedentes significativos que permiten entender esa incidencia y su evolución. Cobra especial interés conocer las preferencias de los jóvenes por diferentes aspectos de esa flexibilidad y las consecuencias que esto tiene para los propios jóvenes y para las empresas.



**LA DINÁMICA DE LA
SOBRECUALIFICACIÓN
EN ESPAÑA**

*JOSÉ GARCÍA-MONTALVO
(Universitat Pompeu Fabra e Ivie)*

■ 1.1. INTRODUCCIÓN

El proceso de acumulación de capital produce una rentabilidad que depende del grado de utilización de dicho capital. En el caso del capital físico, se emplea el concepto de utilización de la capacidad productiva para definir el grado efectivo de utilización de la capacidad instalada. La utilización del capital humano tiene dos márgenes diferentes: el extensivo, que se mide a partir del desempleo, y el intensivo, que se mide normalmente mediante el concepto de sobrecualificación, sobreeducación¹ o desajuste entre nivel de formación y nivel requerido por el puesto de trabajo.

En el caso español, el aumento del nivel educativo de los trabajadores españoles durante los últimos 30 años ha sido espectacular. Sin embargo, el cambio en el modelo productivo y los requerimientos de formación de los puestos de trabajo no ha avanzado al mismo ritmo. Por este motivo, el tema de la sobrecualificación de los recursos humanos en España ha sido un aspecto recurrente del análisis de la efectividad en la utilización del capital humano. Es verdad que España no es el primer lugar, ni el único, donde se habla de este proceso. En la transición de una sociedad de nivel medio de formación hacia una sociedad poblada por una gran proporción de universitarios, se suele producir este fenómeno de manera intensa. Por ejemplo, la gran expansión de graduados universitarios en Estados Unidos estuvo acompañada por un significativo aumento de los niveles de sobrecualificación de los titulados (Berg 1970; Freeman 1976). No obstante, en la actualidad, el caso español es particularmente importante dado que organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE 2007) sitúa el nivel de sobrecualificación en España a la cabeza de todos los países de la organización con un nivel superior al doble de la media. Todos los estudios relativos a la medida de la sobrecualificación en España, tanto a nivel general (García-Montalvo, Peiró y Soro 1997, 2000, 2003) como para los universitarios en particular (García-Montalvo 2001, 2005), certifican que el fenómeno de la sobrecualificación está muy extendido en el mercado laboral español. Este es otro de los motivos que justifican un análisis focalizado en el problema del desajuste entre formación y requerimientos del puesto de trabajo.

La cuestión de la sobrecualificación ha sido tratada en las oleadas anteriores del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie como uno de los temas importantes. En la edición correspondiente al Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie del 2008, el tema de la sobrecualificación adquiere incluso

¹ En este trabajo se adopta la convención de que la educación es siempre positiva, por lo que no es posible estar sobreeducado. Por este motivo, se evitará hablar de sobreeducación y se utilizarán alternativamente los conceptos sobrecualificación (para el puesto de trabajo) o desajuste entre formación y requerimientos del puesto de trabajo. Por brevedad, en muchas ocasiones nos referiremos a esta situación como desajuste formación-empleo.

mayor relevancia al convertirse en uno de los dos aspectos en los que se centra el trabajo. Los motivos de esta elección son múltiples. En primer lugar, la persistencia de un modelo productivo basado en la construcción y el turismo sigue ocasionando un elevado desajuste formación-empleo en un país donde el sistema universitario continúa produciendo un gran número de titulados universitarios. En este contexto, la crisis económica que se inicia en 2008 puede suponer el comienzo de un cambio en la composición productiva de la economía española que tenga impactos relevantes sobre el proceso de inserción laboral y, en particular, el desajuste entre formación y empleo. En segundo lugar, la entrada en una situación recesiva tendrá un efecto muy importante sobre la utilización del capital humano. A principios del 2009, el efecto de la contracción de la economía sobre el margen extensivo (desempleo) se lleva notando desde hace bastantes meses. Sin embargo, los efectos sobre el desajuste formación-empleo no han sido investigados. Uno de los objetivos de este estudio es, precisamente, analizar dicha relación. Finalmente, el cambio en el modelo educativo universitario, el llamado proceso de Bolonia, supone un teórico acercamiento entre los requerimientos de las empresas y los conocimientos/habilidades en los que se forman los titulados universitarios españoles. Por tanto, el inicio de este proceso puede tener consecuencias importantes sobre la dinámica de la sobrecualificación, especialmente en el proceso de inserción laboral.

La aproximación adoptada en este trabajo es bastante diferente a las descripciones de la sobrecualificación realizadas en estudios anteriores. Además de que se pone un mayor énfasis en este tema, se analizan los aspectos dinámicos de la sobrecualificación. En ediciones anteriores de las diferentes oleadas del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie, la mayoría de los análisis han adoptado un enfoque transversal. Se ha analizado la influencia de las características de los individuos sobre la probabilidad de desajuste, pero desde una perspectiva estática. Así, el efecto de aspectos como la acumulación de experiencia laboral, el momento del ciclo económico, el momento de acceso al mercado laboral, etc. no tenían una consideración explícita en estos ejercicios empíricos. Por el contrario, en el presente análisis, dominan los aspectos dinámicos del proceso de ajuste entre los requerimientos educativos del puesto de trabajo y los niveles adquiridos por el trabajador. Hay muchos motivos, expuestos a lo largo del trabajo, que justifican la especial importancia de los aspectos dinámicos de la sobrecualificación. En el trabajo se analizan multitud de elementos dinámicos como la influencia del momento económico (recesivo o expansivo) en el que se da el primer contacto con el mundo laboral; la influencia de la situación económica en el momento de cada contrato sobre el desajuste; la influencia de la edad sobre el proceso de ajuste; la influencia de la experiencia laboral acumulada, etc. Todas estas cuestiones son parte del análisis de un elemento clave de la sobrecualificación desde una perspectiva dinámica: ¿es la sobrecualificación una situación permanente o transitoria?

Es importante destacar que muchos de estos aspectos dinámicos de la sobrecualificación no han sido tratados en la literatura económica y, por tanto, suponen una novedad metodológica de primer orden que es posible acometer gracias a la enorme riqueza de los datos generados por el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie y por la regularidad y extensión temporal que ya ha conseguido el Proyecto Capital Humano del que forma parte. La presente edición supone la quinta oleada del proyecto (1996-1999-2002-2005-2008)². Esto significa que se dispone de información sobre contratos entre 1991³ y 2008, lo que permite analizar varias fases cíclicas de la economía española y su influencia sobre el ajuste formación-empleo. Además, un elemento clave del estudio de la dinámica de la sobrecualificación es la posibilidad de contar con información sobre el historial laboral de los individuos desde su primer contacto con el mundo laboral. De este modo, se evita la censura que se produce en los datos cuando solo se observan algunos empleos, pero no los primeros. Por ejemplo, si observamos los empleos de los individuos de una muestra cuando ya son adultos, será difícil que podamos estudiar la dinámica de la sobrecualificación pues, en la mayoría de los casos, la consolidación del rol laboral supone la estabilización en un puesto de trabajo durante largos periodos de tiempo. La enorme ventaja del Observatorio de la encuesta Bancaja-Ivie es que la muestra objetivo se centra precisamente en aquellos jóvenes que han comenzado su inserción laboral durante los 5 años anteriores a la encuesta y se solicita información sobre cada uno de esos empleos. De esta manera, se puede construir la historia laboral de los jóvenes desde su primer contacto con el mundo laboral, esencial para un análisis dinámico de la sobrecualificación y, en particular, para estudiar si la sobrecualificación es un fenómeno temporal o permanente.

Dado que, como se ha comentado, el objeto básico de este capítulo es el análisis de la sobrecualificación, la visión pretende ser lo más completa posible. Para ello, se analizan los múltiples elementos que han configurado aspectos relevantes de la investigación en el campo de la sobrecualificación. En concreto, se estudian los problemas de medición de la sobrecualificación y las medidas alternativas existentes; los factores determinantes de la sobrecualificación; la evolución temporal de la sobrecualificación a nivel individual; el efecto del ciclo económico y la relación entre el ajuste formación-empleo y los salarios. Todos estos aspectos se encuadran dentro del proceso más general de inserción laboral de los jóvenes.

² El apoyo constante de la Fundación Bancaja a este proceso ha permitido reunir una base de datos sobre inserción laboral de los jóvenes en un periodo extenso de tiempo que no tiene parangón ni siquiera en el contexto internacional. En algunos países, se han realizado encuestas *ad hoc* sobre el proceso de inserción laboral, pero se han limitado a una toma y, por tanto, impiden el análisis de los aspectos dinámicos que se consideran en este trabajo.

³ Recordemos que la encuesta pregunta a los entrevistados sobre todos sus empleos en los últimos 5 años, y que el filtro inicial solo considera a aquellos jóvenes que han buscado su primer empleo en los últimos cinco años.

■ 1.2. ASPECTOS METODOLÓGICOS: TEORÍA Y MEDICIÓN DE LA SOBRECUALIFICACIÓN

■ 1.2.1. Aspectos teóricos

El tema de la sobrecualificación ha sido tratado en abundancia por la literatura educativa desde los años setenta. Existen tres teorías fundamentales para explicar la relación entre el nivel de educación del trabajador y el requerido por un puesto de trabajo.

a) La *teoría del capital humano* señala que cuanto mayor es el nivel educativo de un trabajador, mayor es su productividad y, consecuentemente, su salario. De esta forma, cualquier aumento del nivel educativo se transformaría en un incremento de la productividad. Sin embargo, un aumento de la oferta de los trabajadores más cualificados provocará una disminución de sus salarios relativos si las técnicas de producción son flexibles. Los trabajadores, por su parte, decidirán invertir en educación en función de sus expectativas de rentabilidad de dicha inversión. De este modo, a largo plazo, las cualificaciones de los trabajadores se utilizarán plenamente, aunque a corto plazo, se puede producir un desajuste temporal entre la oferta y la demanda de trabajadores muy cualificados.

b) *Teoría de la señalización o credencialismo*. La educación también puede ser utilizada con el objetivo de proporcionar una señal sobre la productividad del trabajador. Según esta teoría, la educación por sí no aumenta la productividad, sino que se utiliza como una señal para distinguirse de otros trabajadores ante un empleador que no puede observar directamente la productividad de los mismos. De esta forma, el empleador contratará primero a aquellos individuos que han conseguido mayores niveles educativos, con la confianza de que su productividad y motivación serán mayores, dado que han sido capaces de superar los obstáculos que les separaban de la obtención del título. Según la versión más estricta de esta teoría, la sobrecualificación sería un fenómeno permanente: los individuos aumentarán su nivel educativo para mejorar su probabilidad de encontrar un empleo, y los empleadores los contratarán con independencia de los requerimientos del puesto de trabajo. Una versión más débil conectada con la teoría de los mercados internos, indicaría que la entrada de los titulados en el mercado de trabajo se produciría en puestos de bajo nivel pero que, con el paso del tiempo y el conocimiento directo de su productividad por parte del empresario, su puesto de trabajo se iría ajustando a su cualificación mediante promociones internas.

c) La *teoría de las colas*. Algunos autores citan otra posible explicación de la sobrecualificación basada en el modelo de Thurow, según el cual existen dos colas: una de puestos de trabajo y otra de trabajadores. Cada puesto tiene sus propias características en términos de requerimientos, salarios, etc. Los individuos compiten por los puestos

de trabajo y su posición en la cola está determinada por su nivel educativo y, posiblemente, por su experiencia. De esta forma, la sobrecualificación puede ser también un fenómeno permanente, pues existe una tendencia a aumentar el nivel educativo de los individuos de la cola frente a los requerimientos de los puestos de trabajo si la estructura de los mismos se mantiene estable. Esta explicación tiene menor soporte empírico que las otras dos teorías.

Uno de los aspectos más importantes en la cuestión de la sobrecualificación es su medición. Dependiendo del procedimiento utilizado para medir el desajuste entre formación y requerimientos del puesto de trabajo, la proporción de sobrecualificación en el mercado laboral puede oscilar de manera muy significativa.

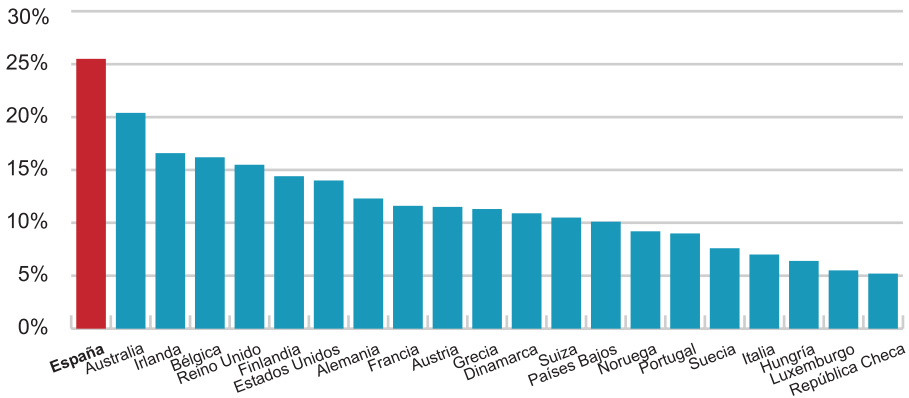
Una de las últimas medidas de la sobrecualificación en el mercado laboral español se presenta en el informe de la OCDE (2008), que además analiza también el margen extensivo. El informe destaca los bajos niveles de migración interna en España (uno de los más bajos de todos los países de ese organismo), lo que sustenta una enorme dispersión del desempleo entre diferentes comunidades autónomas. El informe recomienda aumentar la movilidad geográfica y sectorial de los trabajadores para mejorar los rendimientos de la educación, permitir un ajuste más adecuado entre la formación de los trabajadores y la apropiada en los puestos de trabajo, y suavizar la transición de los jóvenes hacia su primer puesto de trabajo. Uno de los elementos que lastran con mayor intensidad la búsqueda de un puesto ajustado al nivel educativo de los jóvenes es el escaso parque de viviendas en alquiler en España y la tradicional propensión hacia la vivienda en propiedad.

Por tanto, la escasa movilidad geográfica de los trabajadores provoca no solo tasas de desempleo muy diferentes entre regiones, sino también complicaciones para encontrar un trabajo que requiera el nivel educativo adquirido. ¿Qué punto alcanza la sobrecualificación en España? El informe de la OCDE sobre migraciones (OCDE 2007) muestra que España tiene el nivel de sobrecualificación más alto de los países considerados⁴. El gráfico 1.1 muestra que dicho nivel alcanza el 25,5% en el conjunto de la población. La media del nivel de sobrecualificación observado en los países de la OCDE es menos de la mitad, en concreto el 11,9%. El informe también destaca una significativa diferencia entre el nivel de sobrecualificación de los nacidos en España (24,2%) y los inmigrantes (42,9%).

Es importante que los organismos internacionales empiecen a realizar por rutina este tipo de ejercicios, pues la oferta de cualificaciones solo se transforma de manera efectiva a mejoras de productividad si su utilización es adecuada. Decir que un país tiene una

⁴ El periodo utilizado para el cálculo es el 2003-2004 y la fuente son las encuestas laborales de los diferentes países.

Gráfico 1.1. Nivel de sobrecualificación por países de la OCDE



Fuente: OCDE (2007)

elevada proporción de graduados universitarios en su población activa tiene poca relevancia si la mayoría de ellos están sobrecualificados. Sin embargo, la estimación de los niveles de sobrecualificación es un ejercicio complejo que organismos internacionales como la OCDE tienen dificultades de realizar debido a la heterogeneidad efectiva de los sistemas educativos y las clasificaciones laborales de los países integrantes. Realizar un análisis que permita cierta homogeneidad en la definición de un trabajador sobrecualificado puede comprometer la exactitud del método de medición utilizado. La OCDE utiliza un procedimiento basado en comparar el nivel educativo necesario para tener una determinada ocupación (basada en el código *International Standard Classification of Occupation* [ISCO]) con los niveles efectivamente conseguidos por los trabajadores (*International Standard Classification of Education* [ISCED])⁵. La OCDE separa en tres grupos las nueve categorías del ISCO-88 a un dígito: alta cualificación (categorías 1 a 3), media (categorías 4 a 8) y baja (categoría 9). Por su parte, divide la educación en tres grupos: baja cualificación (hasta secundaria obligatoria), media (secundaria no obligatoria y postsecundaria no terciaria) y alta (universitarios). Las dificultades de comparación entre países fuerzan a usar niveles ocupacionales muy agregados, que son los únicos que permiten una cierta homogeneidad en los datos. Sin embargo, las diferencias en los estándares de comparación de la correspondencia entre cualificaciones necesarias y el nivel educativo, pueden provocar problemas de interpretación de los resultados. En el siguiente epígrafe, se analizan las diferentes formas de medición de la sobrecualificación.

⁵ García-Montalvo (1995) utiliza una aproximación similar para el análisis de la sobrecualificación en España ante las limitaciones de la Encuesta de Población Activa (EPA) para utilizar otros procedimientos más detallados.

■ 1.2.2. Medidas alternativas de la sobrecualificación

El desajuste entre la formación adquirida y la requerida por el puesto de trabajo tiene múltiples vertientes que hacen compleja su medición. Además, la medición depende de manera determinante de la información contenida en el cuestionario que se utilice para realizar el cálculo, el tipo de estudio que se desea realizar y el nivel de agregación de las unidades (países, regiones, grupos de individuos) que se desea comparar.

Existen básicamente tres aproximaciones a la medida de la sobrecualificación:

a) *La aproximación normativa* o basada en el análisis del puesto de trabajo. En esta aproximación se supone que para cada puesto de trabajo existe un nivel y un tipo de educación específica requeridos. El ejemplo más sofisticado es el llamado *Dictionary of Occupational Titles* (DOT) de los Estados Unidos. Hartog (1980) y Rumberger (1987) utilizan la comparación entre el DOT y el nivel educativo de los trabajadores para establecer indicadores de sobrecualificación. García-Montalvo (1995) compara la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) con la clasificación de niveles educativos en un intento de medir la sobrecualificación a partir de estos indicadores. Tras un análisis de los requerimientos educativos en cada ocupación, la clasificación ocupacional ISCO también puede utilizarse para establecer el ajuste o desajuste entre formación y puesto de trabajo a partir de los niveles educativos recogidos en el ISCED. Esta metodología es la utilizada por la OCDE en sus indicadores de sobrecualificación.

Desde un punto de vista conceptual, si se realiza un análisis sistemático de cada puesto de trabajo, esta aproximación es interesante para definir los requerimientos de un puesto, dado que señala un objetivo claro y explícito, como por ejemplo, la comparación con el DOT. El problema fundamental de esta aproximación reside en el nivel de desagregación adecuado para realizar la comparación, así como la posibilidad de asignar a cada ocupación un nivel y tipo de educación requeridos. La realización de comparaciones entre países implica utilizar niveles de agregación ocupacional elevados, normalmente a un dígito, para hacer razonablemente compatibles las ocupaciones en todos los países. Cuanto mayor es el nivel de agregación, más problemática es la asignación de niveles educativos a cada ocupación. Además, en las comparaciones internacionales, normalmente no se tiene en cuenta las diferencias en los requerimientos del puesto de trabajo que existen entre países, ni tampoco las diferencias en la estructura del sistema educativo. Por tanto, la aplicación de la aproximación normativa a nivel agregado sin un análisis detallado de los requerimientos de cada puesto de trabajo, supone generar un importante error de medida en la estimación de la sobrecualificación. Pese a ello, muchos de los estudios que utilizan esta aproximación sucumben a una aplicación automática de una relación poco contrastada entre los niveles ocupacionales y los niveles educativos.

b) La *aproximación estadística*, o basada en el ajuste observado en cada ocupación. En este caso, el nivel educativo más «apropiado» para cada ocupación se obtiene a partir del nivel más frecuente en dicha ocupación. Por ejemplo, se puede suponer que los individuos que superan la media nacional en más de una desviación estándar para cada ocupación están sobrecualificados. Esta es la aproximación adoptada, por ejemplo, por Verdugo y Verdugo (1989). Otras versiones más sofisticadas suponen una estimación preliminar de la probabilidad de desempleo de un trabajador. La sobrecualificación se definiría como aquella situación en la que un trabajador ocupa un empleo poco cualificado aunque la probabilidad de estar desempleado, según el modelo estimado, fuera muy baja. Otras medidas que utilizan la aproximación estadística se basan en las consecuencias de la sobrecualificación en lugar de utilizar directamente la formación más frecuente para cada ocupación. En concreto, algunos autores han propuesto definir como sobrecualificados a aquellos trabajadores que dentro de cada ocupación tienen unos salarios que son inferiores en una determinada proporción (por ejemplo, menos de dos terceras partes) a los salarios del siguiente nivel educativo situado por debajo. Esta definición se basa en un efecto muy conocido en la literatura económica: los trabajadores sobrecualificados cobran salarios inferiores a los que cobran los trabajadores de su mismo nivel educativo que están adecuadamente formados para el puesto de trabajo⁶.

La ventaja de la aproximación estadística es que evita un análisis preciso de los requerimientos educativos de cada ocupación, un proceso intrínsecamente complejo, dado que utiliza el supuesto de que las decisiones de los individuos y las empresas en el mercado laboral conseguirán que cada nivel educativo se oriente hacia la ocupación más adecuada. El procedimiento es muy sensible a la complejidad y el nivel de agregación de las ocupaciones. Por ejemplo, en ocupaciones muy polivalentes, la gran varianza de los niveles educativos de los trabajadores puede provocar un elevado nivel de sobrecualificación espurio. Además, el procedimiento estadístico genera una distribución bastante simétrica de la relación entre formación requerida y formación adquirida. Esto quiere decir que la proporción de sobrecualificación suele ser similar a la proporción de infracualificación. Sin embargo, en todos los otros procedimientos, la sobrecualificación es muy superior al nivel de infracualificación. Algunos autores, como Hartog (2000), especulan con la similitud entre la simetría obtenida con el método estadístico y las colas de una distribución normal a partir de una desviación estándar.

c) El procedimiento de *autoevaluación*. En este caso, se pregunta a los individuos directamente su opinión respecto al ajuste entre su nivel formativo y los requerimientos educativos del puesto de trabajo. Otra versión de este procedimiento cuestiona el nivel educativo requerido para ocupar el puesto de trabajo y este se compara con el

⁶ En páginas posteriores se analizan con detalle estos resultados.

alcanzado por el trabajador. Dependiendo del instrumento, la pregunta varía. Así por ejemplo, en el *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) norteamericano aparece la siguiente cuestión: «¿Cuánta educación formal se requiere para realizar su trabajo?». En epígrafes posteriores, analizaremos las preguntas concretas utilizadas en cuestionarios aplicados en España. La subjetividad de la respuesta puede generar problemas ya que, por ejemplo, los entrevistados pueden tener tendencia a «inflar» los requerimientos del puesto de trabajo por motivos de estatus. Con todo, este método tiene la ventaja de producir información actualizada sobre los requerimientos del puesto de trabajo sin necesidad de acudir a ningún agregado. Además, algunos estudios⁷ muestran que la búsqueda de estatus no puede explicar el incremento de la sobrecualificación observado en los datos basados en autoevaluaciones.

Es muy difícil, por no decir imposible, elegir cuál de estas tres alternativas es mejor. La selección está condicionada por la disponibilidad de información. En principio la aproximación normativa sería la más adecuada, pero su aplicación implica un análisis detallado, y dinámico, de las necesidades formativas asociadas a cada puesto de trabajo. Por tanto, en aplicaciones empíricas concretas donde el número de observaciones es elevado o el nivel de agregación de las ocupaciones es alto, la superioridad de este procedimiento queda en entredicho. El método basado en el ajuste observado en cada ocupación tiene graves problemas, puesto que refleja únicamente el equilibrio de mercado entre demanda y oferta de trabajadores con diferentes niveles de educación. Resulta imposible identificar los efectos de la oferta y la demanda de formación sobre la situación observada. Por su parte, el método basado en la autoevaluación es flexible y produce información actualizada sobre el ajuste entre la formación y el puesto de cada trabajador, aunque, en ocasiones, puede generar un sesgo al alza. Además, cuando se desea analizar la evolución dinámica de la sobrecualificación es el procedimiento más apropiado. El método basado en el análisis de los puestos de trabajo (normativo) implica que dentro de cada ocupación los requerimientos formativos no cambian; llevado al extremo se supone que dentro del mismo grupo ocupacional existen los mismos requerimientos. Como el nivel educativo es también bastante estable, sería lógico encontrar en un análisis dinámico un alto nivel de sobrecualificación permanente, especialmente si el nivel de movilidad interocupacional es bajo. El coeficiente de correlación entre el indicador obtenido por el procedimiento de autoevaluación y el obtenido a través de la aproximación normativa suele ser muy elevado⁸.

El procedimiento estadístico tiene graves deficiencias si se desea utilizar para realizar un análisis dinámico, objetivo fundamental de esta parte del trabajo.

⁷ Por ejemplo, Sicherman (1991).

⁸ Van der Velden y Van Smoorenburg (1997) obtienen un coeficiente de correlación entre ambas medidas de 0,78.

■ 1.2.3. Medidas operacionales en las encuestas sobre graduados universitarios españoles⁹

Al igual que sucede en otros países, la definición de sobrecualificación utilizada en los estudios referidos a datos españoles viene determinada por el tipo de información y su disponibilidad. Por lo general, con excepción de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo, (utilizada por Alba-Ramírez 1993), y la encuesta Bancaja-Ivie¹⁰, los cuestionarios no incluyen preguntas relativas al ajuste entre la formación y el puesto de trabajo que permitan utilizar el procedimiento de autoevaluación. Existen otras excepciones. Es el caso del Módulo de Transición de la Educación al Mercado Laboral, incluido como un módulo ad hoc en el cuestionario general de la Encuesta de Población Activa (EPA) en el segundo trimestre del 2000. Este trabajo contiene preguntas para poder analizar la sobrecualificación, aunque se trata de un corte transversal que no permite analizar aspectos dinámicos relacionados con la evolución de la sobrecualificación en el tiempo. Otro ejemplo es la Encuesta de Transición Educativo Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL-2005), que se encuadra dentro del Seguimiento de los Objetivos de la UE sobre Educación y Formación para 2010. No obstante, esta encuesta no considera la inserción laboral de los universitarios.

Sin embargo, existen multitud de encuestas específicas para graduados universitarios, un grupo con un elevado nivel de sobrecualificación, que incluyen preguntas sobre la relación entre el puesto de trabajo y la formación de los titulados y diplomados. El proceso de inserción laboral de los universitarios es largo y complejo. Por este motivo, es necesario acudir a encuestas especializadas referidas a graduados universitarios tras varios años de haber finalizado sus estudios, en lugar de utilizar las estadísticas laborales habituales¹¹.

En el caso concreto de la inserción laboral de los universitarios, en España existe información dispersa que proporcionan los servicios de inserción laboral de diversas universidades. Las fuentes de información disponibles a nivel superior de una universidad concreta aparecen en el cuadro 1.1.

Las dos primeras columnas se refieren al proyecto *Career alter Higher Education: A European Research* (CHEERS). En 1997 un consorcio formado por nueve universidades y tres institutos de investigación europeos y una universidad japonesa, obtuvo financiación de la UE en el programa *Targeted Socio-economic Research* (TSER) para el proyecto de investigación *Higher Education and Graduate Employment in Europe* sobre el trabajo de los universitarios y su inserción laboral. La población objeto de estudio fueron

⁹ Una de las primeras referencias en el caso español es Alba-Ramírez (1993).

¹⁰ Muy recientemente la Agencia Catalana de la Juventud ha realizado una encuesta que incluye una pregunta (p. 48) sobre la relación entre el nivel de formación del joven y el del puesto de trabajo que desarrolla.

¹¹ Para una descripción más detallada del proceso véase García-Montalvo (2001) o García-Montalvo y Mora (2000).

Cuadro 1.1. Fuentes de información sobre la inserción de los universitarios

	CHEERS	CHEERS España	AQUCAT I	AQUCAT II	AQUCAT III	ANECA	ANECA REFLEX
Año de realización	1998/99	1998/99	2000/01	2004/05	2007/08	2003/04	2006/07
Población de graduados del curso	1994/95	1994/95	1997/98	2000/01	2003/04	2000/01	1999/00
Tamaño muestral	39.235	7.257	9.765	11.465	12.258	7.286	5.474
Captación de información	Correo	Correo y CATI	Correo y CATI	CATI	CATI	Internet	Correo, Internet y CATI

Fuente: Elaboración propia

los universitarios que finalizaron sus estudios durante el curso 1994-1995. El trabajo de campo se desarrolló durante 1999. Como resultado se obtuvieron casi 40.000 encuestas de graduados de enseñanza superior de doce países (Alemania, Francia, Italia, España, Austria, Reino Unido, Noruega, Finlandia, Suecia, Países Bajos, República Checa y Japón).

La tercera, cuarta y quinta columnas del cuadro 1.1 se corresponden con las tres encuestas de la *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya* (AQU) sobre los graduados catalanes. La primera se realizó en 2001 entre los graduados universitarios que finalizaron sus estudios en el curso 1997-1998, con excepción de los titulados en Medicina. Su tamaño muestral fue de 9.765 personas. Tanto el instrumento como el método de muestreo, con envío de cuestionarios por correo con recordatorio telefónico y posterior realización de encuestas telefónicas, son similares a los utilizados por el equipo del proyecto CHEERS en España, con lo que hay una cierta homogeneidad entre los datos de ambos estudios. La segunda edición de esta encuesta se realizó en 2005 con referencia a la población de graduados del curso 2000-2001. La tercera edición, publicada recientemente cuando se refiere a los graduados de curso 2003-2004 y contiene información sobre 12.258 graduados.

Las últimas dos columnas del cuadro 1.1 se refieren a encuestas realizadas por la Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación (ANECA). García-Montalvo (2005) presenta los resultados de la primera de ellas. El trabajo contiene una panorámica de la situación laboral de los jóvenes universitarios a partir de la perspectiva de tres grupos de informantes privilegiados: los graduados, los estudiantes y los responsables de recursos humanos de las empresas. Aunque los cuestionarios fueron diferentes para cada grupo¹², existía un cierto juego de reflejos en tres espejos. Muchas preguntas permitían contrastar

¹² El instrumento utilizado para los graduados tenía muchas preguntas idénticas al cuestionario original del proyecto CHEERS.

las percepciones de unos colectivos con las de otros, tanto sobre el mundo laboral como sobre la propia universidad. La primera encuesta ANECA de graduados universitarios fue realizada a las titulaciones de las universidades que solicitaron participar en la Evaluación Institucional. La segunda encuesta (ANECA 2007) utilizó también un instrumento similar al cuestionario CHEERS original. La muestra española incluye 5.474 graduados. Esta muestra forma parte del proyecto europeo REFLEX, que ha recopilado 37.641 encuestas en 13 países.

Aunque resulta imposible comentar todos los resultados sobre las características de la inserción laboral de los universitarios proporcionados por estas encuestas¹³, es posible realizar una síntesis recogiendo los aspectos más destacados. El hecho de que haya una enorme coincidencia en las tendencias entre todas las encuestas facilita su análisis conjunto. Para simplificar las referencias a las diferentes encuestas, simplificaremos sus nombres en varios acrónimos. Por orden de aparición en el cuadro 1.1 las denominaremos CHEERS, AQUICAT-I, AQUICAT-II, AQUICAT-III, ANECA-I y REFLEX.

La mayoría de las encuestas comentadas en el cuadro 1.1 incluyen preguntas sobre el nivel de ajuste entre el nivel de cualificación del graduado universitario y el requerido por el puesto de trabajo que ocupa. La comparación es compleja en algunos casos debido a que la pregunta no tiene exactamente la misma formulación. Además, en la mayoría de las encuestas las preguntas sobre el desajuste se refieren únicamente al último empleo y, por tanto, no se puede realizar un análisis de la evolución temporal de este indicador. García-Montalvo (2007) compara la encuesta CHEERS y las encuestas AQUICAT-I y II homogeneizando la información de ambas.

Los datos de la ANECA-I permiten un análisis dinámico de la evolución del ajuste entre la cualificación adquirida y la requerida por el puesto de trabajo. El cuadro 1.2 analiza la evolución del ajuste subjetivo¹⁴ en el empleo por ramas de estudios durante el desarrollo de los mismos, el primer empleo después de finalizar los estudios y el empleo corriente, definido como el empleo que se tiene 3 años transcurridos después de la finalización de los estudios. Incluso, en el último empleo, el nivel de sobrecualificación general es del 27,7%. Los datos muestran una mejora del ajuste en forma de reducción de la sobrecualificación y de incremento de la adecuación. En algunos casos, como en la rama de Humanidades, la mejora es muy limitada y en el último empleo la sobrecualificación todavía afecta al 46% de los graduados. En todo caso, la mejora observada en el ajuste entre la cualificación poseída y la requerida por el puesto de trabajo, puede ser debida a tres causas. En primer lugar, la entrada al mundo laboral puede producirse

¹³ Para encontrar más detalles sobre el proceso de inserción de los universitarios, se puede consultar García-Montalvo (2001) y García-Montalvo, Peiró y Soro (2003, 2006).

¹⁴ La siguiente sección explica la diferencia entre medidas del ajuste subjetivas y objetivas.

Cuadro 1.2. Evolución del grado de sobrecualificación e historial laboral

	Total	Humanidades	Experimentales	Ciencias de la Salud	Sociales	Técnicas
Anterior/simultáneo a los estudios						
Infracualificado	6,27	4,29	9,36	3,24	5,64	8,92
Adecuadamente cualificado	46,99	40,00	38,75	34,99	44,75	60,36
Sobrecualificado	46,74	55,71	51,89	61,77	49,61	30,72
Primer empleo tras graduarse						
Infracualificado	4,86	3,21	5,18	7,67	3,33	7,72
Adecuadamente cualificado	55,81	40,56	55,49	81,73	49,14	64,68
Sobrecualificado	39,33	56,22	39,33	10,60	47,52	27,60
Último empleo						
Infracualificado	4,39	4,39	5,09	6,77	3,19	5,75
Adecuadamente cualificado	67,94	49,62	70,76	83,22	62,27	79,27
Sobrecualificado	27,67	45,99	24,15	10,01	34,54	14,98

Fuente: García-Montalvo (2005)

en un empleo poco cualificado usado como pasarela de entrada, pero, a partir de ese momento, la promoción interna disminuye el desajuste entre las competencias y conocimientos de los universitarios y las requeridas por el puesto de trabajo. Una segunda explicación, menos positiva, es el ajuste de las expectativas de los graduados universitarios: ante una situación de disonancia, el graduado ajusta sus expectativas a la realidad de su puesto de trabajo y acaba percibiendo que el ajuste es mejor, aunque, realmente, la situación no haya cambiado. Por último, la depreciación de los conocimientos adquiridos también podría producir una reducción del desajuste a medida que aumenta el tiempo en el mercado laboral. En la siguiente sección analizaremos con detalle este fenómeno.

Una forma interesante de evaluar la satisfacción de los graduados con la educación recibida consiste en preguntar a los graduados si volverían a cursar estudios universitarios o la carrera específica que eligieron. En ANECA-I una proporción muy elevada de entrevistados, en torno al 72%, volvería a hacer la misma carrera en la misma universidad. No obstante, un 17,7% de los graduados de la muestra indican que si tuvieran que tomar otra vez la decisión de cursar estudios universitarios, no lo haría con bastante o mucha probabilidad. Solo un 50% de los encuestados por el proyecto REFLEX señala que realizarían la misma carrera en la misma universidad. Además, un 10% no volvería

a cursar estudios universitarios si tuviera la oportunidad de volver hacia atrás. Este porcentaje es muy superior al del resto de países que forman parte del proyecto y es muy similar al encontrado en CHEERS, donde el 8,7% de los graduados entrevistados no seguiría estudios universitarios de nuevo. También, en el caso de CHEERS, los graduados españoles muestran un descontento muy superior al que se encuentra en el resto de los países. Estos valores son muy similares a los obtenidos en ANECA-I, donde el 9,7% de los entrevistados dice que con mucha probabilidad no volvería a cursar estudios universitarios. Gran parte de esta insatisfacción está relacionada con el desajuste entre formación y puesto de trabajo.

Por titulaciones (García-Montalvo 2001) y teniendo en cuenta todas las características del trabajo (tasa de desempleo, actividad, tipo de contrato, horas de trabajo, salario y ocupación), los graduados en Biología, Geografía e Historia y Trabajo Social son los que tienen una transición hacia el mercado laboral más problemática, seguidos por psicólogos, sociólogos, pedagogos y maestros. Estas titulaciones se corresponden con las de mayor tasa de desempleo, menor tasa de actividad, mayor proporción de contrato temporal y a tiempo parcial, menores salarios y ocupaciones menos cualificadas. En la situación opuesta se encuentran los graduados de la rama técnica, en particular, los ingenieros industriales, los arquitectos y los ingenieros de caminos, seguidos por los ingenieros agrónomos, los arquitectos técnicos y los informáticos.

■ 1.2.4. La medición de la sobrecualificación en el Observatorio Bancaja-Ivие

La medición empírica de la sobrecualificación es una tarea compleja, como se ha señalado anteriormente. La encuesta del Observatorio Bancaja-Ivие permite realizar dos tipos de estimaciones basadas en el procedimiento de autoevaluación: las que llamaremos medidas subjetivas y las medidas objetivas.

a) Las *medidas subjetivas* están basadas en la propia percepción del encuestado sobre la adecuación entre su nivel de formación y las tareas que realiza en su puesto de trabajo. Estas medidas no permiten hacer un cálculo del grado de sobrecualificación e infracualificación más allá de poder construir una variable dicotómica. La pregunta específica es: «¿Crees que tu trabajo es/era adecuado a tu cualificación y/o experiencia?». Esta pregunta se realiza para cada empleo desarrollado por el joven durante los últimos 5 años anteriores a la encuesta.

b) Las *medidas objetivas* comparan el nivel de formación del encuestado con la respuesta a la pregunta B15 del cuestionario del Observatorio Bancaja-Ivие: «Si tuvieras que aconsejar a una persona para ocupar tu trabajo, ¿qué estudios le aconsejarías realizar? Indicar el nivel».

La elaboración del indicador de desajuste subjetivo es inmediata a partir de la información del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie. En cambio, el indicador de desajuste objetivo es algo más complejo. Para elaborar este indicador, se ha utilizado la pregunta del cuestionario del Observatorio Bancaja-Ivie, que hace referencia al nivel educativo requerido para desarrollar las tareas asociadas al puesto de trabajo, como se ha señalado anteriormente. En García-Montalvo, Peiró y Soro (2003) se construyó un indicador de desajuste objetivo basado en la diferencia entre el nivel de estudios que posea el joven entrevistado y el requerido para realizar las tareas asociadas a cada puesto de trabajo. Al utilizar directamente la diferencia entre los dos niveles (educación primaria, educación secundaria obligatoria [ESO], etc.) se pierde algo de información, ya que no es lo mismo pasar de primero y segundo de ESO a tercero o cuarto, que pasar de formación profesional (FP) de grado superior a una diplomatura. En segundo lugar, el indicador basado en la diferencia de niveles no permite establecer una métrica lo suficientemente detallada como para catalogar categorías con un gran nivel de desagregación.

García-Montalvo, Peiró y Soro (2006) proponen un indicador diferente que permite construir un índice más preciso. En primer lugar, se transforma en años de educación cada uno de los niveles formativos. En el caso de los jóvenes que hayan seguido itinerarios anteriores a la implantación de la LOGSE, la correspondencia es la siguiente:

1. Sin estudios: 0 años.
2. Primaria/certificado escolar: 6 años.
3. Graduado escolar/EGB: 8 años.
4. FP1: 10 años.
5. FP2: 12 años.
6. BUP: 11 años.
7. COU: 12 años.
8. Universitario medio: 15 años.
9. Tres años de universidad: 15 años.
10. Universitario superior: 17 años.
11. Máster: 18 años.
12. Doctorado: 21 años.

Para los jóvenes que han seguido los itinerarios educativos de la LOGSE la correspondencia entre la clasificación de niveles y los años de formación es la siguiente:

1. Sin estudios: 0 años.
2. Educación primaria: 6 años.
3. ESO, primero y segundo: 8 años.
4. ESO, tercero y cuarto: 10 años.
5. Bachillerato: 12 años.

6. FP grado medio: 12 años.
7. FP grado superior: 14 años.
8. Universitario medio: 15 años.
9. Tres años de universidad: 15 años.
10. Universitario superior: 17 años.
11. Máster: 18 años.
12. Doctorado: 21 años.

A partir de estas correspondencias y de la contestación a la pregunta sobre el nivel de formación requerido para realizar las tareas del puesto de trabajo en cada empleo, se ha calculado el indicador de desajuste objetivo como la diferencia entre el nivel de formación poseído por el joven y el nivel requerido. Para evitar una excesiva fragmentación, se ha clasificado el desajuste objetivo en categorías:

a) *Infracualificación fuerte*. Es aquella que se produce en todos los empleos en los que los años de formación requeridos por el puesto de trabajo superan en más de 5 los años de formación del joven. Por tanto, el indicador de la diferencia toma valores inferiores a -5 .

b) *Infracualificación débil*. El indicador de la diferencia anterior toma valores entre -5 y -3 .

c) *Cualificación adecuada*. Se consideran como tales los empleos en los que la diferencia entre los años de formación requeridos por el puesto y los años de formación del joven son menores que 3 en valor absoluto. Por tanto, el indicador de diferencia toma valores entre -2 y 2 .

d) *Sobrecualificación débil*. Se produce en los empleos en los que el indicador de diferencia o desajuste objetivo se sitúa entre 3 y 5 años.

e) *Sobrecualificación fuerte*. Cuando el desajuste objetivo se sitúa entre 6 y 9 años de diferencia entre la formación poseída por el joven y la requerida por el puesto de trabajo.

f) *Sobrecualificación muy fuerte*. Se produce en los empleos en que el indicador de desajuste objetivo está entre 10 y 12 años.

g) *Sobrecualificación extrema*. Se produce cuando el nivel de sobrecualificación supera los 12 años de formación. Este sería el caso, por ejemplo, de un universitario ocupado en un puesto de trabajo que no requiere ningún nivel de formación.

La utilización de los años de formación como métrica permite conseguir un indicador más ajustado al concepto que se desea medir. Además, el nuevo indicador considera

como adecuadamente ajustados a los jóvenes que presentan un nivel de formación 2 años superior o inferior al número de años que teóricamente sería recomendable para realizar el trabajo. La utilización de intervalos en la diferencia de años permite ajustar mucho mejor las definiciones a las situaciones observadas en la relación entre la formación de los jóvenes y los requerimientos del puesto de trabajo.

El gráfico 1.2 presenta la evolución del desajuste subjetivo en las cinco oleadas del Observatorio realizadas. La proporción de sobrecualificación fue aumentando hasta 2005, y en 2008 muestra un cambio de tendencia. Entre 1996 y 2005 el indicador de sobrecualificación subjetivo aumentó del 33,4% hasta el 37,4%. En 2008 el índice ha caído al 32,7%, el más bajo desde que se realiza el Observatorio. Otro aspecto destacable de los datos del 2008 se refiere al aumento del porcentaje de infracualificados que ha pasado del 1,9% del 2005 al 3,3% del 2008.

No obstante, y como repetiremos bastantes veces en este apartado descriptivo, esta información hay que tomarla con cautela. El motivo fundamental es que se trata de índices no condicionados a las características de los individuos de la muestra. Entre la primera encuesta y la última se ha producido una ampliación considerable de las localidades incluidas en la muestra. Mientras que inicialmente la encuesta se circunscribía solo a la Comunitat Valenciana, en el último Observatorio se ha ampliado al conjunto de España, lo que ha modificado el peso geográfico y por tamaño del municipio de los jóvenes incluidos en la muestra. Asimismo, también ha cambiado la distribución por edades de los jóvenes, ya que hasta 2002 se hizo un seguimiento longitudinal de los primeros encuestados. La edad media subió de 21 en 1996 a 23,3 años en 2002. A partir de este momento, y dado que algunos de los encuestados difícilmente podían ser considerados todavía como jóvenes, se decidió excluir de la muestra a los jóvenes encuestados en las oleadas anteriores. Por este motivo, la edad media cayó a 22 años en 2005. En 2008 la media de edad ha vuelto a subir a 23,5 años debido a la decisión de ampliar el tamaño muestral de los jóvenes con experiencia laboral. Estos cambios entre oleadas en la composición de la muestra tienen influencia en los cálculos de las magnitudes agregadas. Se pueden utilizar pesos para ponderar las observaciones dentro de una misma oleada, pero es muy difícil comparar magnitudes agregadas entre oleadas. Por este motivo, en el análisis más detallado que se realizará con posterioridad, se introducirá un análisis de regresión para obtener la evolución temporal de las variables una vez eliminada la influencia de las diferencias en las características de los individuos encuestados en cada oleada del Observatorio.

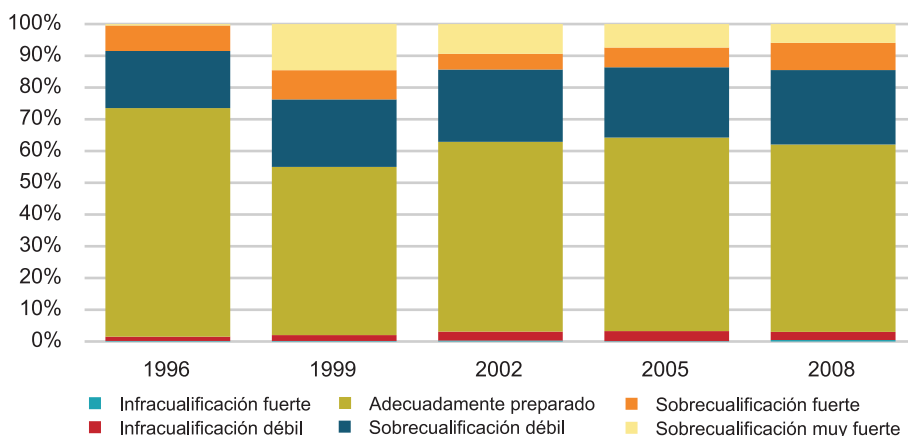
Finalmente, el gráfico 1.3 muestra, también con un objetivo meramente descriptivo, la evolución del ajuste objetivo no condicionado para todas las oleadas de la encuesta. El nivel de sobrecualificación aumenta significativamente entre 1996 y 1999 para después disminuir hasta situarse en torno al 40% en las oleadas siguientes.

Gráfico 1.2. Evolución del ajuste subjetivo por oleadas (no condicionado)



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1.3. Evolución del ajuste objetivo por oleadas (no condicionado)



Fuente: Elaboración propia

El cuadro 1.3 contiene la evolución del indicador de desajuste subjetivo en las diferentes oleadas del Observatorio como una primera aproximación a la evolución del desajuste entre empleos¹⁵. La primera columna de cada año presenta el desajuste en el primer empleo de los jóvenes encuestados, y la segunda, el desajuste en el último empleo, que en el caso de algunos jóvenes podría ser el primero. La lenta progresión del nivel de sobrecualificación en el primer empleo entre 1996 y 2002 se ha transformado en un salto

¹⁵ En el apartado 1.3.3.3 se tratará con mayor profundidad la cuestión de la evolución del desajuste entre empleos.

Cuadro 1.3. Desajuste subjetivo por oleadas en el primer y último empleo

	Primer empleo	Último empleo
1996	34,8	31,2
1999	35,5	29,8
2002	35,3	30,0
2005	39,3	34,3
2008	34,3	28,2

Fuente: Elaboración propia

importante en 2005¹⁶. Si en el Observatorio 2002 la sobrecualificación en el primer empleo era del 35,3%, dicho nivel ha aumentado hasta el 39,3% en 2005. Los resultados para 2008 muestran una caída de la sobrecualificación en el primer empleo a los niveles observados, anteriores a 2005.

La evolución del nivel de sobrecualificación entre el primer y el último empleo muestra una clara disminución. La caída en el nivel de sobrecualificación es sorprendentemente estable en todas las oleadas de la encuesta y se sitúa en torno a 5 puntos porcentuales¹⁷. El incremento de la sobrecualificación en el primer empleo en 2005 también se observa en el último empleo. Entre 2002 y 2005 la sobrecualificación subjetiva en el último empleo ha crecido, aunque en 2008 se ha producido una significativa reducción.

Una posible explicación del elevado nivel de desajuste entre la formación de los jóvenes y las tareas de su puesto de trabajo, es que la puerta de entrada en una empresa sea de una categoría baja, pero que la consolidación en el mismo suponga una mejora progresiva en la adecuación. El cuadro 1.4 con datos de la oleada anterior muestra una historia más compleja. El nivel de ajuste mejora hasta el tercer empleo, pero empeora en el cuarto. Este mismo efecto ya se observaba en Observatorios anteriores, aunque de manera menos extrema. De hecho, en el Observatorio 2002 se observaba estabilidad en el ajuste hasta el tercer empleo y, posteriormente, un empeoramiento. En el Observatorio 2005, el nivel de sobrecualificación cae del 42,3% al 34,3% entre el primer y el tercer empleo, para volver al 40% en el cuarto empleo.

La siguiente sección trata estas cuestiones dinámicas con mucha mayor profundidad. Aquí podemos anticipar algunas explicaciones. Una posible razón de los efectos comen-

¹⁶ Nótese que no se distingue entre el último empleo que se corresponde también con el primero. En otros estudios anteriores se hace esta distinción por lo que la cifras podrían ser marginalmente diferentes.

¹⁷ Solo en 1996 se observa una disminución algo menor.

Cuadro 1.4. Evolución de la sobrecualificación subjetiva en función del empleo. 2005

	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Último
Razonablemente adecuado	56,2	57,0	64,5	56,7	63,8
Por encima de mi cualificación	1,5	2,9	1,2	3,3	2,0
Por debajo de mi cualificación	42,3	40,1	34,3	40,0	34,2

Fuente: Elaboración propia

tados es la inestabilidad laboral de muchos de estos jóvenes: si después de los primeros contratos temporales no se produce la estabilización en la empresa, es muy probable que los jóvenes tengan que cambiar a otra empresa y comenzar desde un nivel poco adecuado a su cualificación. Con todo, y al igual que sucedía en los anteriores Observatorios, se ve una clara mejoría entre el primer empleo y el último, aunque la explicación de este efecto no es simple. En principio, podrían darse dos efectos contrapuestos: los jóvenes podrían realmente estar mejorando el ajuste entre su formación y el puesto de trabajo por ir aumentando los requerimientos y la categoría de su puesto de trabajo. No obstante, podría suceder que, con el paso del tiempo y la depreciación de sus conocimientos, los jóvenes reduzcan sus expectativas y consideren que casi cualquier trabajo se ajusta adecuadamente a su formación.

■ 1.3. SOBRECUALIFICACIÓN: ¿PERMANENTE O TRANSITORIA?

Un elemento fundamental en la valoración de la sobrecualificación es su permanencia. Desde un punto de vista de política económica, es muy diferente una situación de sobrecualificación que disminuye con el tiempo que un estado permanente. La razón no tiene que ver únicamente con la extensión temporal de las consecuencias de la sobrecualificación, sino también con los recursos destinados a la financiación de la formación, en su mayoría de origen público. En esta sección, se analizan teorías alternativas que pueden explicar la temporalidad, o permanencia, de la situación de sobrecualificación, así como la evidencia empírica disponible para analizar la dinámica de la sobrecualificación.

■ 1.3.1. La dinámica de la sobrecualificación: teorías alternativas

Tanto la teoría del capital humano como la teoría del credencialismo, sugieren que los salarios están positivamente relacionados con los años de educación (Kroch y Sjoblom 1994). Sin embargo, en el primer caso, se supone que la rentabilidad marginal de un año

adicional de educación coincide con su coste marginal. Por el contrario, según el caso de la teoría del credencialismo, el resultado de mercado es ineficiente y la rentabilidad privada es distinta a la rentabilidad social (Acemoglu y Angrist 2000). La interpretación habitual es que la rentabilidad social será menor que la privada y se producirá una ineficiencia junto con un despilfarro de recursos. Así, los jóvenes, conscientes de que sin un título no serán reconocidos como trabajadores productivos por los empresarios, invertirán en exceso en educación y las empresas demandarán cada vez mayores niveles educativos incluso para realizar tareas que no los requieren. Las consecuencias de este exceso de educación para la política económica son claras. A diferencia del caso de la teoría del capital humano, donde la inversión en educación es siempre productiva y aconsejable desde el punto de vista de política económica, el credencialismo extremo convierte al sistema educativo en un carísimo proceso de selección de personal.

Desde el punto de vista de la política económica, es fundamental determinar si la situación de sobrecualificación es temporal o permanente. Por tanto, en el caso del credencialismo, lo importante es analizar si el exceso de cualificación se mantiene en el tiempo o es una situación transitoria. Este es el objetivo de la presente sección.

Las teorías del credencialismo y del *job search & matching* pueden generar situaciones de sobrecualificación transitoria. Según la idea de los mercados internos, aunque un trabajador haya sido contratado a partir de sus credenciales educativas, la mayor parte de las promociones y, por tanto, de los aumentos de salarios, se producen por promociones internas. En este tipo de promoción (Sicherman y Galor 1990), se da una diferencia muy importante respecto a la situación de contratación inicial: el hecho de haber trabajado en la empresa reduce la información asimétrica entre trabajador y empresario sobre la capacidad del primero. Durante el tiempo que el joven haya trabajado en la empresa, el empresario ha tenido tiempo de observar su capacidad, por lo que la promoción se basará más en su productividad que en el título que tenga. Por tanto, la movilidad interna irá reduciendo el desajuste. De este modo, los puestos de trabajo de entrada, de baja cualificación, permitirían al trabajador ganar experiencia, formación en el puesto y buscar mejores oportunidades de desarrollo de la carrera profesional.

Existen otras posibles interpretaciones dentro de la misma idea general. Cuando se mira a la adaptación dinámica entre la formación y los requerimientos del puesto de trabajo, existen diversas teorías. En primer lugar, se podría aceptar un nivel por debajo de la cualificación poseída como un seguro contra la eventualidad de no encontrar un trabajo adecuado, o el coste asociado a buscar un trabajo adecuado. Algunos trabajadores podrían elegir puestos inferiores a su nivel de cualificación si implicaran mayor probabilidad de movilidad ocupacional ascendente (Sicherman 1991). De esta forma, la teoría credencialista permitiría, en su versión dinámica, entender la relación creciente entre el nivel educativo, la experiencia y los salarios: cuando se produce la incorporación inicial a la empresa, el tra-

bajador firmaría un contrato no sólo con referencia a un puesto de trabajo, sino también a una trayectoria profesional. Ninguna de estas dos teorías iniciales encuentra soporte empírico firme. Una teoría alternativa propone entender los requerimientos de un puesto de trabajo como un concepto multidimensional. Además del nivel de formación requerido, existen otros aspectos (habilidades genéricas, experiencia, etc.) que forman parte intrínseca de los requerimientos del puesto. De este modo, los desajustes entre formación y empleo pueden reflejar simplemente compensaciones de la educación formal por la debilidad en otras cualidades requeridas para el puesto de trabajo. Por tanto, la sobrecualificación sería temporal mientras se ajustan las otras características del trabajo¹⁸. Algunos estudios muestran como evidencia de esta última versión el elevado grado de satisfacción laboral de algunos trabajadores sobrecualificados. A partir de la observación de las consecuencias de la sobrecualificación sobre la satisfacción, argumentan que se ha producido un ajuste. Sin embargo, es muy discutible que dicho «ajuste» psicológico pueda interpretarse como una disminución de la sobrecualificación. El cambio de actitud no produce una situación tan deseable como el ajuste progresivo a puestos de mayor cualificación. De hecho, el aumento de la satisfacción a pesar de tener un puesto de trabajo por debajo de la formación, se produce normalmente por una reducción de las expectativas de los individuos. De esta forma, un puesto de trabajo claramente inadecuado para un trabajador puede, con el tiempo, convertirse en un puesto adecuado en un proceso de ajuste psicológico, pero no real. Para poder vivir sin contradicciones excesivas, el trabajador se autoconvence de que el puesto de trabajo no es tan inadecuado como pensaba por un mero efecto de rebaja de sus expectativas o como justificación a la depreciación de sus conocimientos con el tiempo. Si esta es la explicación correcta, es difícil considerar que se trata de un ajuste y de sobrecualificación temporal, ya que la realidad del desajuste no ha cambiado y solo ha cambiado la percepción. El gasto ineficiente de recursos es permanente, aunque no afecte al nivel de satisfacción del individuo. Por tanto, los tres mecanismos comentados anteriormente, con las salvedades expuestas, harían que la sobrecualificación observada fuera corregida con el tiempo, compensada por otras habilidades o ajustada mediante cambios de actitud.

Como se ha mencionado antes, la sobrecualificación también podría ser permanente. En primer lugar, el exceso de educación podría entenderse como consumo y no como inversión. Por tanto, no se esperaría una rentabilidad similar a la conseguida por la formación requerida. En segundo lugar, la sobrecualificación podría ser consecuencia de un deseo de estatus social por parte de los individuos que se encuentran en dicha situación. También podría suceder que agencias públicas tuvieran interés en una expansión institucional y apoyaran, sin responder a ninguna necesidad del mercado laboral, un incremento generalizado y subsidiado del nivel de formación.

¹⁸ Si la compensación se produce por la debilidad en el capital humano causada por una educación de bajo nivel o en una institución de baja calidad, la sobrecualificación podría ser permanente en lugar de temporal. También se produciría un efecto permanente si la sobrecualificación se utiliza para compensar las desventajas producidas por la interrupción de la carrera profesional, por ejemplo, después de una baja por maternidad.

■ 1.3.2. La evidencia empírica internacional

La sección anterior resalta como, desde una perspectiva de política económica, es fundamental determinar si la sobrecualificación es una situación transitoria o permanente. Por este motivo, es hasta cierto punto sorprendente la escasez de evidencia empírica disponible para contestar esta pregunta. Una razón fundamental que explica esta escasez es la necesidad de un caudal de información detallada a nivel individual para poder realizar el análisis.

Dolton y Vignoles (2000) analizan la sobrecualificación en el contexto del mercado laboral de los universitarios del Reino Unido. La medida de sobrecualificación utilizada se deriva de la respuesta a la pregunta: «¿Cuál es el nivel de cualificación formal mínimo para este trabajo?». La pregunta se refería a todos los empleos desde la finalización de los estudios. La base de datos utilizada es el 1980 *National Survey of Graduates and Diplomates*. Dolton y Vignoles (2000) encuentran que el 38% de los titulados universitarios estaban sobrecualificados en su primer empleo (1980). Seis años después, aún un 30% de dichos graduados desempeñaban empleos para los que tenían un exceso de cualificación.

Rubb (2003) analiza la transición desde situaciones de sobrecualificación a situaciones de ajuste adecuado entre formación y requerimientos del puesto. En particular, utiliza el *Current Population Survey* (CPS) de Estados Unidos, entre 1992 y 2000. Por el tipo de datos utilizados, no es posible usar un procedimiento de medición de la sobrecualificación diferente del método estadístico, ya que el CPS no contiene ninguna pregunta específica respecto a la sobrecualificación y, por tanto, la medición debe usar el nivel detallado de categorías ocupaciones que aparece en la base de datos. Así, el tipo de medida condiciona el nivel medio de sobrecualificación que, entre 1995 y 1999, alcanza el 14,1%. En los años recesivos (1991-1992), el mismo indicador es del 13,4%. No obstante, el aspecto más destacado de este estudio es la medición de la probabilidad de cambio de la situación de sobrecualificación: alrededor del 20% de los sobrecualificados en el año t no están sobrecualificados un año después. Un 8% dejan el empleo a tiempo completo y un 3,4% de los adecuadamente formados pasan a ser sobrecualificados el año siguiente. No obstante, la probabilidad de transición entre los dos estados no es constante y depende de la edad, el género, el grupo étnico y el momento cíclico de la economía. Además, la transición desde la sobrecualificación hacia la cualificación adecuada es mayor entre los más jóvenes, las mujeres y en las fases expansivas.

Battu, Belfield y Sloane (1999) utilizan los datos de una encuesta sobre graduados de la Universidad de Birmingham en el Reino Unido. A partir del análisis de dos cohortes de graduados (1985 y 1990), concluyen que el proceso dinámico de ajuste entre formación y puesto no es lineal, sino simple. En sus datos, aproximadamente un 15% de los hombres y

un 21% de las mujeres, pasan de estar sobrecualificados en 1985 a estar adecuadamente preparados para los puestos que ocupan en 1991. Junto a esto, un 9% de los graduados transitan en la dirección contraria: de la formación adecuada a la sobrecualificación. Y un 30% de los graduados nunca encuentra un empleo adecuado a su nivel de formación.

Los resultados anteriores contrastan significativamente con los presentados por Dorn y Sousa-Poza (2006) a partir del *Swiss Household Panel*, entre 1999 y 2003. El indicador de sobrecualificación utilizado es el de autoevaluación. Un hecho destacado, que también contrasta con el resto de países donde se ha utilizado este indicador, es el bajo nivel medio de sobrecualificación: un 13,4% frente a más del 25% que alcanzan de media los 20 estudios internacionales considerados en el metaestudio de Groot y van den Brink (2000). Dorn y Sousa-Poza (2006) encuentran que aproximadamente el 50% de los sobrecualificados en un año concreto han abandonado ese estatus al año siguiente. Después de 4 años de observación, tan solo el 7,7% de los trabajadores continúan sobrecualificados.

■ 1.3.3. Temporalidad o permanencia de la sobrecualificación en el caso español

Para el caso español, existen muy pocas referencias a la dinámica de la sobrecualificación. Alba-Ramírez (1993) representa la única excepción. La conclusión de ese trabajo es que la sobrecualificación en España es un fenómeno de corta duración en la vida laboral de la mayoría de los trabajadores.

Sin embargo, el trabajo de Alba-Ramírez (1993) tiene bastantes limitaciones a la hora de analizar la dinámica de la sobrecualificación. En primer lugar, se trata de una Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (ECVT) bastante antigua (1985) y, por tanto, no recoge el enorme crecimiento del nivel educativo de los trabajadores españoles que ha tenido lugar desde la segunda mitad de los años ochenta. En segundo lugar, la ECVT85 es una encuesta general, ni tan siquiera estrictamente laboral y, por tanto, no contiene el historial completo de la vida laboral de los encuestados ni, en muchos casos, el inicio de la misma. Además, es un corte transversal y, como tal, es difícil emplearlo para analizar cuestiones dinámicas. Alba-Ramírez (1993) utiliza la evidencia indirecta basada en la movilidad entre empresas de los trabajadores, o en indicadores alternativos de sobrecualificación basados en el procedimiento estadístico. En secciones anteriores, hemos comentado las limitaciones de esta definición operacional de sobrecualificación, especialmente cuando se trabaja con aspectos dinámicos. Finalmente, Alba-Ramírez (1993) utiliza transiciones entre diferentes situaciones (sobrecualificación, adecuación e infracualificación) para los trabajadores que han cambiado de empresa. Sin embargo, algunas de las teorías expuestas con anterioridad se basan en mercados internos de las empresas que no requieren del cambio de la misma para producir un cambio en las tareas del puesto de trabajo.

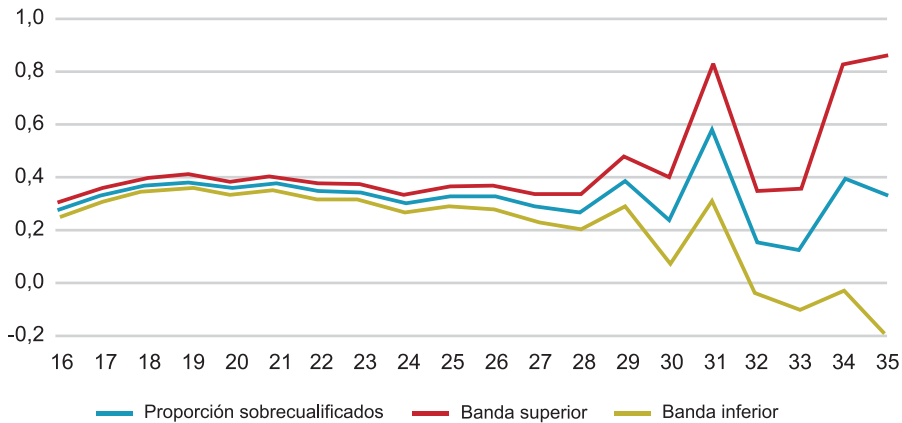
En la sección anterior, hemos comprobado que, tanto la medición de la sobrecualificación como la del tiempo, varían entre diferentes estudios. Los datos del Observatorio Bancaja-Ivie permiten estudiar diferentes planos temporales en la dinámica de la sobrecualificación. La forma más directa de utilizar el tiempo es en el formato de la edad de los trabajadores. Además, y a diferencia del estudio de Alba-Ramírez (1993), el presente trabajo considera versiones de la sobrecualificación no basada en la definición estadística y, por tanto, más adecuadas para estudios de tipo dinámico. Los datos del Observatorio Bancaja-Ivie tienen otra ventaja muy importante: la definición de empleo. En muchos estudios se consideran las transiciones entre dos «empleos» cuando un trabajador cambia de empresa, asociando implícitamente la mejora o cambio de la categoría laboral o la ocupación con el cambio de empresa. En cambio, en los datos del Observatorio Bancaja-Ivie se considera cambio de empleo cualquier cambio en las condiciones que definen el empleo (salario, ocupación, tareas del puesto, tipo de contrato, etc.), incluso sin que se produzca un cambio de empresa. Obviamente también se considera un empleo nuevo cuando el trabajador cambia de empresa.

■ 1.3.3.1. *Sobrecualificación y edad*

Un primer análisis dinámico se puede basar en la evolución del ajuste formación-puesto en función de la edad. También se puede analizar la evolución utilizando una contracción del tiempo en la sucesión de contratos de cada joven. En este caso, se analizaría la evolución de la sobrecualificación a medida que aumenta el número de empleos que ha tenido un trabajador. Debido a la existencia de varias oleadas, la definición del número de empleos puede ser múltiple. En primer lugar, se podría empezar a contar el número de empleos en cada oleada, lo que estaría ligado a una determinada situación cíclica de la economía. En segundo lugar, se podría condensar toda la información sobre empleo de manera consecutiva sin tener en cuenta el momento concreto (oleada) al que se refiere. Ahora bien, el número de empleos solo proporciona una visión parcial de la experiencia laboral y su efecto sobre el ajuste formación-puesto, por lo que una posibilidad más ajustada sería considerar el número de días de experiencia laboral acumulados hasta el momento del comienzo del nuevo empleo. Por tanto, se puede deformar el tiempo para ajustarlo a la experiencia laboral. Estas dos últimas aproximaciones son particularmente importantes dado que la mayoría de las teorías sobre la temporalidad o permanencia de la sobrecualificación dependen de la experiencia acumulada por el trabajador, ya sea en forma del número de empleos, o de su duración.

Comenzando con los ejercicios señalados anteriormente, el gráfico 1.4 muestra la evolución de la sobrecualificación en función de la edad del encuestado en el momento de inicio del empleo al que se refiere el dato sobre el ajuste formación-puesto. El gráfico muestra un suave incremento de la proporción de sobrecualificados hasta los 19 años y una ligera dis-

Gráfico 1.4. Evolución de la sobrecualificación subjetiva por edades



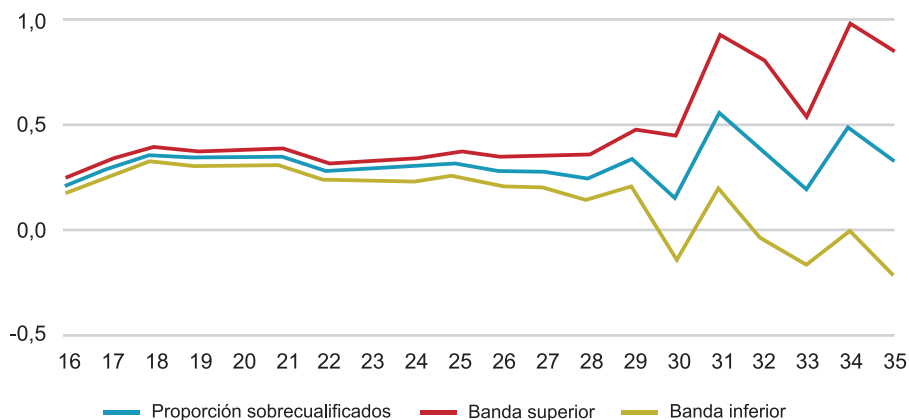
Fuente: Elaboración propia

minución a partir de ese momento y hasta llegar a los 28 años. Con posterioridad, aparece de nuevo un aumento de la sobrecualificación, aunque con una gran volatilidad y una caída posterior hasta los 33 años¹⁹. Las bandas de confianza que aparecen en torno a la línea central explican la gran volatilidad de la proporción de sobrecualificación a partir de los 30 años. La razón de la ampliación de las bandas reside en la reducción del tamaño muestral para las edades más avanzadas. Los gráficos 1.5 y 1.6 separan la evolución de la sobrecualificación en función de la edad por el sexo del encuestado. Tanto en hombres como en mujeres, se observa una significativa reducción de la sobrecualificación entre los 19 y los 28 años. Además, la volatilidad observada a partir de los 29 años es común a los dos sexos.

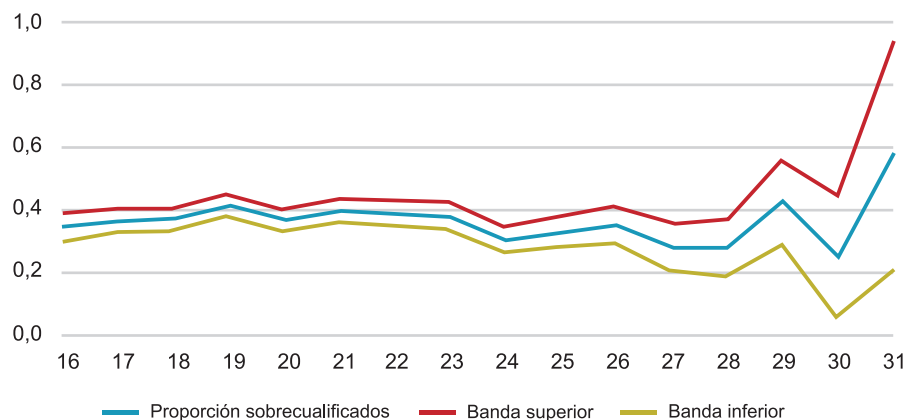
■ 1.3.3.2. Sobrecualificación, oleada y empleo

Otra dimensión importante de la evolución temporal de la sobrecualificación está asociada al número de empleos de los jóvenes. El gráfico 1.7 muestra la evolución de la sobrecualificación en este aspecto por el número de empleo en cada oleada de la encuesta. En general, se observa una tendencia decreciente de la sobrecualificación con el número de empleos, a la excepción de 1996 y de los saltos en el último periodo (1999, 2002 y 2005). El gráfico 1.7 también presenta el tamaño muestral de cada uno de los empleos por oleada. Se puede comprobar que este se reduce rápidamente una vez superado el tercer empleo, y es muy pequeño en el sexto empleo. El comportamiento de

¹⁹ La aparición de individuos de edad superior a 30 años es debida a la recuperación de encuestados que se realizó hasta la tercera oleada (2002).

Gráfico 1.5. Evolución de la sobrecualificación subjetiva por edades: hombres

Fuente: Elaboración propia

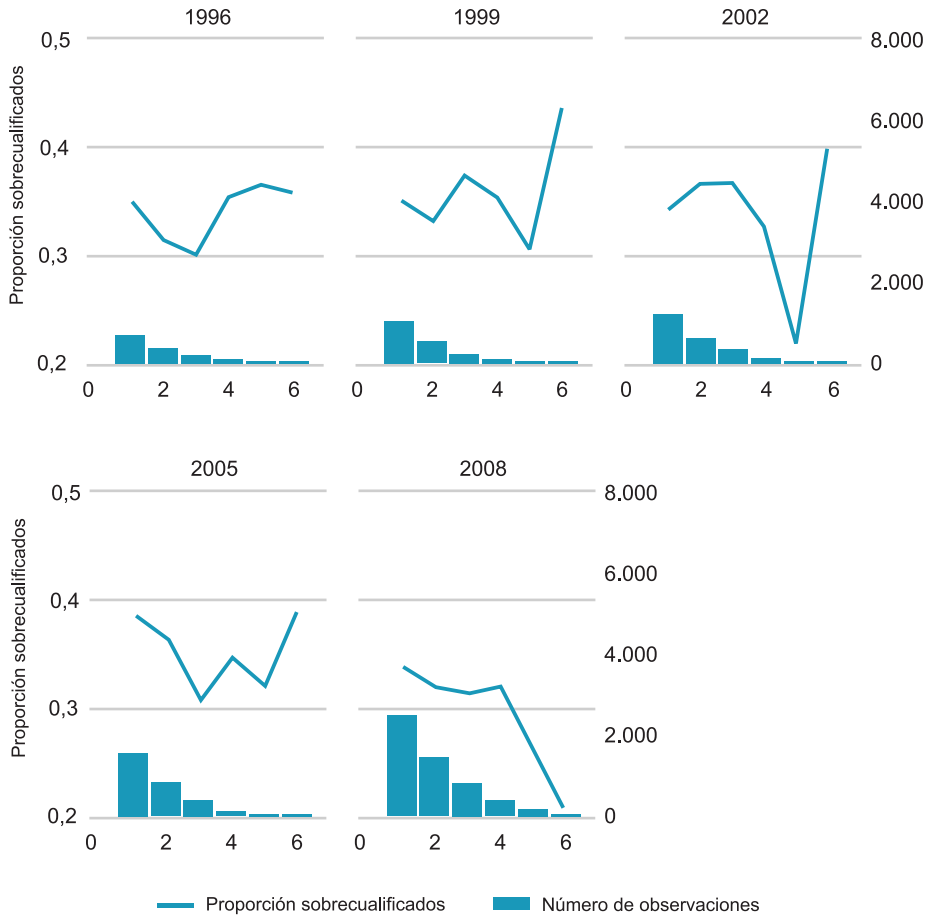
Gráfico 1.6. Evolución de la sobrecualificación subjetiva por edades: mujeres

Fuente: Elaboración propia

la sobrecualificación respecto al número del empleo es claramente diferente en la oleada correspondiente a 2008, ya que, tras una caída lenta hasta el cuarto empleo, se produce un retroceso significativo entre el cuarto y el sexto empleo. En 2008 el tamaño muestral es más grande para todos los empleos.

El gráfico 1.8 muestra el efecto del tamaño muestral sobre las bandas de confianza al 95% del indicador de la proporción de sobrecualificación. En 1996 la muestra en el sexto empleo es bastante reducida, lo que produce una ampliación muy grande del intervalo de

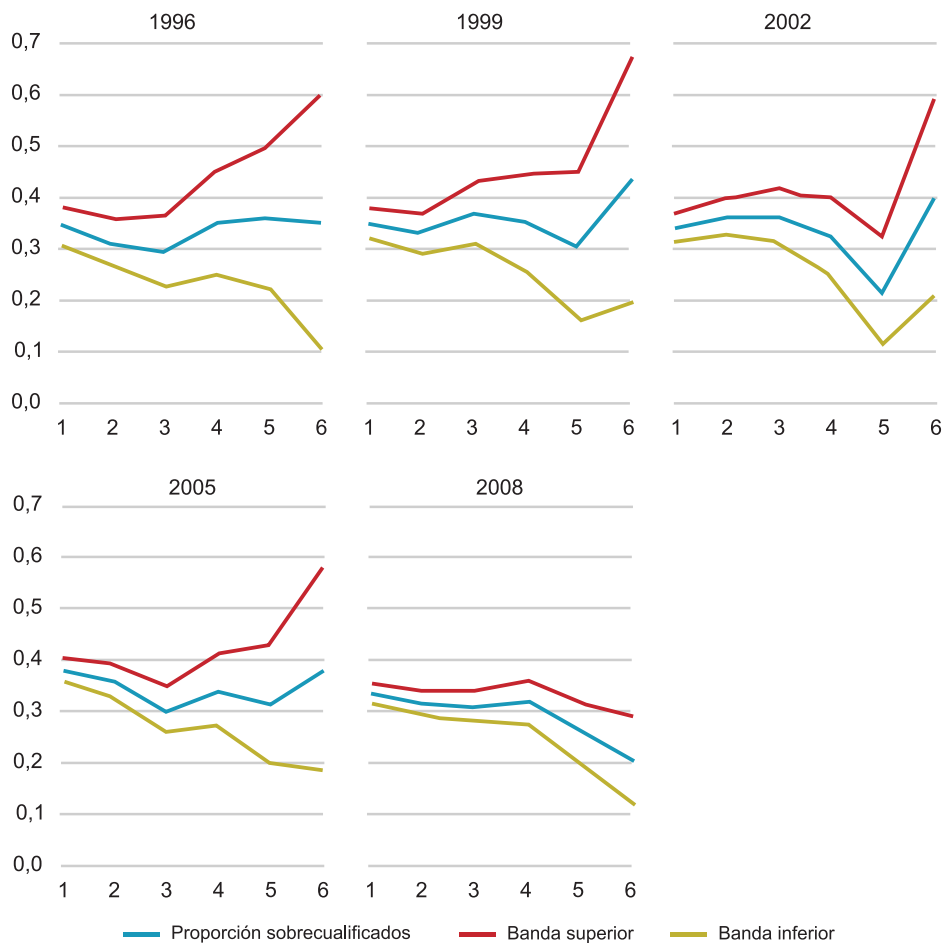
Gráfico 1.7. Proporción de sobrecualificación subjetiva por número de empleo y oleada



Fuente: Elaboración propia

confianza en torno a la proporción de sobrecualificados. Este mismo efecto se observa, aunque en menor medida, entre los años 1999 y 2005. En la oleada del 2008, y debido al aumento significativo de la muestra de individuos con experiencia laboral, el intervalo de confianza en torno a la proporción de sobrecualificación es bastante menor que en oleadas anteriores.

Hasta este momento, hemos analizado el indicador de ajuste formación-puesto subjetivo. Por su parte, el indicador de desajuste objetivo entre formación y puesto de trabajo

Gráfico 1.8. Proporción de sobrecualificación subjetiva por número de empleo y oleada con bandas de confianza

Fuente: Elaboración propia

tiene, en su formato agregado²⁰, dos versiones. La primera versión es la sobrecualificación objetiva entendida como cualquier desajuste entre los años de formación adquiridos y los requeridos para desarrollar el puesto de trabajo. La segunda versión de sobrecualificación objetiva la denominaremos «con holgura», entendiendo que el desajuste solo se

²⁰ Recordemos que el indicador objetivo tiene, como se construyó en el apartado 1.2.4, siete categorías que van desde sobrecualificación extrema hasta infracualificación fuerte.

produce si el nivel de formación del encuestado supera en más de 2 años el requerido por el puesto de trabajo. De esta forma, se evita la dificultad que puede existir en determinadas ocupaciones para asignar un número de años o nivel de estudios adecuado para los requerimientos del puesto de trabajo. Así, si la diferencia entre la formación adquirida y la requerida fuera de 1 ó 2 años, no se entendería que existe sobrecualificación, lo cual es razonable, como se ha señalado anteriormente, si es difícil asignar un determinado nivel formativo como requerido en la ocupación.

El gráfico 1.9 muestra la evolución de la sobrecualificación objetiva o «sin holgura» por edades. Al igual que en el caso de la sobrecualificación subjetiva, la objetiva disminuye a partir de los 19 años hasta los 28, aunque partiendo de niveles superiores, en torno al 55% a los 16 años. A partir de los 29 años, y también como en el caso del desajuste subjetivo, aumenta significativamente la volatilidad de esta proporción. No obstante, la variabilidad es muy inferior a la observada en el caso de la desigualdad subjetiva y tiene una clara tendencia decreciente, que no se podía observar en el caso del desajuste subjetivo debido a la gran volatilidad del indicador.

El gráfico 1.10 considera la evolución de la sobrecualificación objetiva «con holgura» en función de la edad del individuo. A diferencia de los dos indicadores anteriores, este índice muestra una subida significativa de la sobrecualificación hasta los 21 años para, con posterioridad, caer de manera importante, con una excepción: hasta la edad de 32 años²¹.

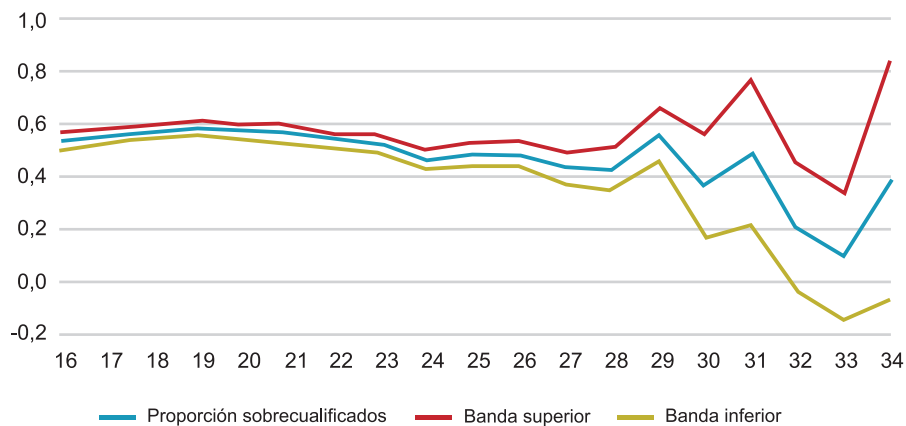
El gráfico 1.11 muestra la evolución para cada oleada de la proporción de sobrecualificados, según la definición objetiva y en función del número de empleo. Con la excepción de los jóvenes de la primera oleada, de 1996, la tendencia es decreciente, aunque siempre partiendo de un nivel superior al 50% en el primer empleo. La caída hasta el sexto empleo es relativamente pequeña, aunque la tendencia es mucho más clara que en el caso del desajuste subjetivo.

■ 1.3.3.3. *Sobrecualificación y número de empleos*

La evolución de la sobrecualificación en función del número de empleo en cada oleada es una de las formas de analizar el efecto de la experiencia, medida en forma del número de empleos, sobre el ajuste. Una aproximación alternativa es obviar la oleada y considerar, para cada individuo, la sucesión de contratos, desde el primero hasta el último, con independencia del año de la encuesta. De esta manera, se evita el impacto temporal del momento de la encuesta, que está muy correlacionado con el inicio de

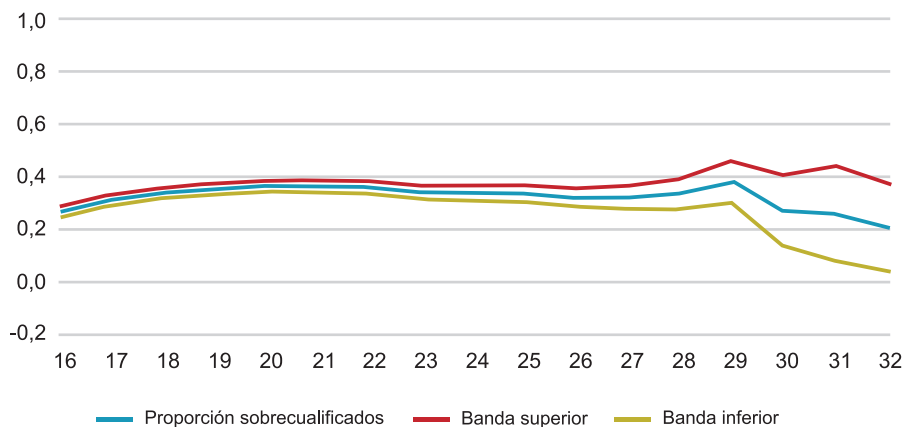
²¹ Las edades se han truncado en el punto donde la muestra se convierte en pequeña para extraer conclusiones estadísticas con un nivel de significatividad razonablemente alto.

Gráfico 1.9. Proporción de la sobrecualificación objetiva por edad con bandas de confianza



Fuente: Elaboración propia

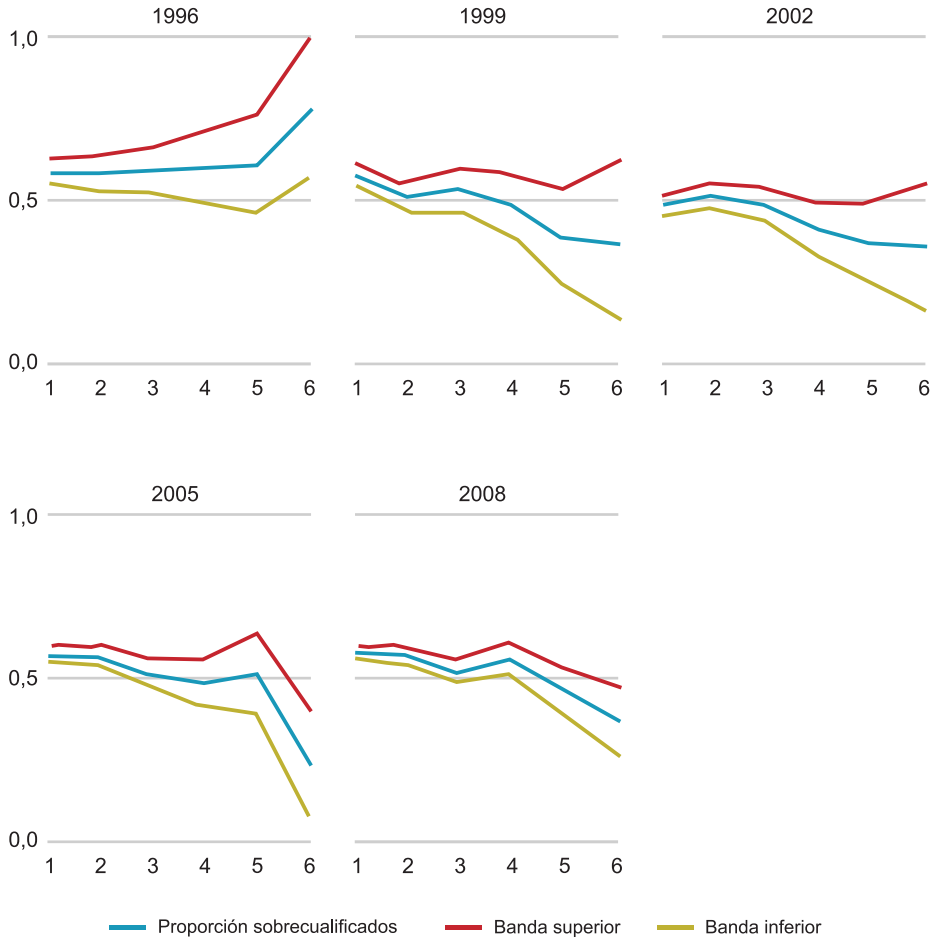
Gráfico 1.10. Proporción de sobrecualificación objetiva («con holgura» de 2 años) por edad con bandas de confianza



Fuente: Elaboración propia

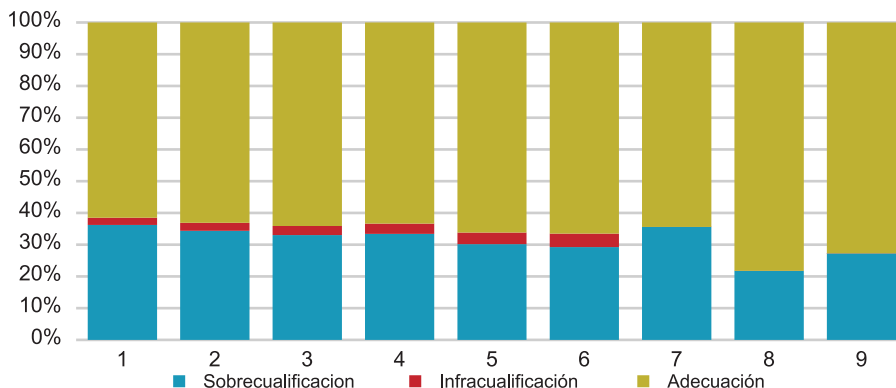
la vida laboral del joven encuestado. Esto significa, además, que el primer empleo es efectivamente la primera relación con el mercado laboral y no el primer empleo en cada oleada. El gráfico 1.12 muestra varios hechos interesantes. En primer lugar, y a diferencia de lo observado en el gráfico 1.7 de evolución de la sobrecualificación por empleo y oleada, la disminución de la sobrecualificación subjetiva es lenta pero claramente observable. Partiendo de un nivel superior al 35%, la sobrecualificación en

Gráfico 1.11. Proporción de sobrecualificación objetiva por número de empleo y oleada con bandas de confianza

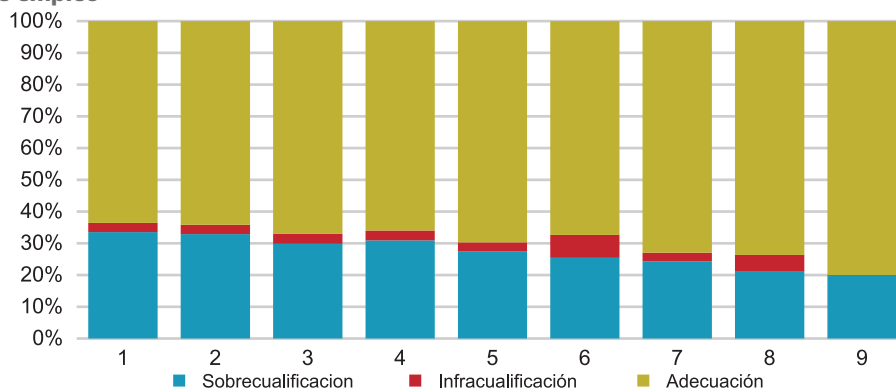


Fuente: Elaboración propia

el noveno empleo ha caído hasta el 27%. Por su parte, la infracualificación prácticamente desaparece a partir del séptimo empleo. El gráfico 1.13 muestra la evolución del desajuste objetivo «con holgura» entre el primer y el noveno empleo. En este caso, la reducción de la sobrecualificación también es clara a lo largo de los diferentes empleos. Comenzando en torno al 35%, el indicador de sobrecualificación baja hasta situarse alrededor del 20% en el noveno empleo. La proporción de infracualificación

Gráfico 1.12. Proporción de ajuste subjetivo por número de empleo

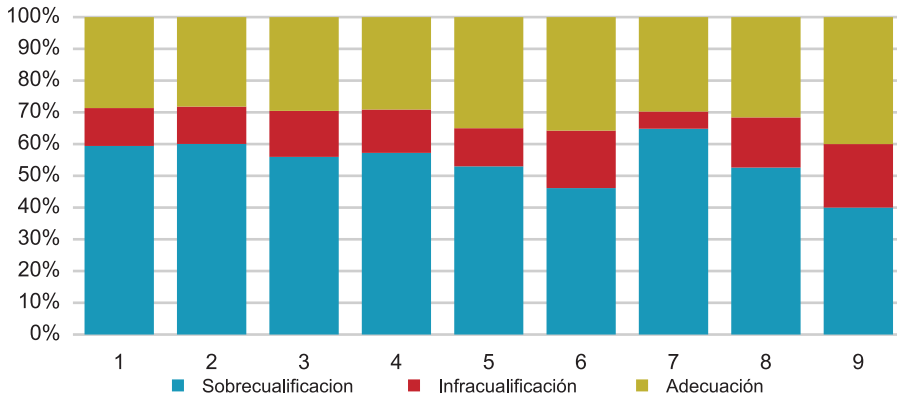
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1.13. Proporción de ajuste objetivo («con holgura» de 2 años) por número de empleo

Fuente: Elaboración propia

muestra una tendencia menos clara. En concreto, en el sexto y el octavo empleo la infracualificación aumenta aunque sea marginalmente. Finalmente, el gráfico 1.14 representa la evolución del desajuste objetivo «sin holgura». La tendencia es decreciente hasta el sexto empleo, pasando del 60% al 45%. En el séptimo empleo, se produce un sustancial aumento de la sobrecualificación objetiva. Teniendo en cuenta que la sobrecualificación objetiva «con holgura» muestra también una caída en el séptimo empleo, la explicación solo puede ser un aumento de la sobrecualificación débil entre los encuestados que alcanzan el séptimo empleo. Con posterioridad, y hasta el noveno empleo, se observa una caída de la proporción de sobrecualificación que alcanza el nivel del 40% en el último empleo.

Gráfico 1.14. Proporción de ajuste objetivo por número de empleo



Fuente: Elaboración propia

■ 1.3.3.4. Sobrecualificación y experiencia laboral

El número de empleos es una dimensión interesante de la experiencia laboral, pero no la única. La duración de dichos empleos es tan importante como cuántos empleos el encuestado ha tenido. De hecho, la experiencia laboral se va configurando en función del tiempo acumulado en cada empleo, además del número de empleos. Por este motivo, otra dimensión interesante del tiempo en relación con la sobrecualificación es la evolución de la misma en función de la experiencia laboral medida en unidades de tiempo, y no en número de empleos. En este caso, existen algunas cuestiones previas que hay que resolver. En primer lugar, hay que decidir cómo se asigna la experiencia que corresponde con cada nivel de ajuste entre la formación y el puesto. En el caso de la medición por empleos, la decisión es sencilla puesto que la relación es biunívoca: a cada empleo le corresponde un nivel de ajuste. En el caso de la duración, existen dos momentos: el inicio del contrato y el final del contrato. En este trabajo, interpretamos el inicio del contrato como el momento en que el trabajador mide el ajuste. Por tanto, en el análisis se utilizará la fecha del comienzo de cada empleo como el momento de cambio en la medición del ajuste formación-puesto de trabajo. En segundo lugar, el cambio relevante podría definirse como el paso de una situación de desajuste a una de ajuste adecuado o viceversa. Incluso podría definirse como el paso de una situación de infracualificación a una de ajuste adecuado o de sobrecualificación. En virtud del enfoque del trabajo, parece razonable definirlo como el paso de una situación de sobrecualificación a una de ajuste adecuado²².

²² La subsección siguiente analiza las matrices de transición entre los tres posibles estados.

Esta transición puede producirse en múltiples momentos cuando hay más de dos empleos. Por ejemplo, un joven podría pasar de sobrecualificado en un empleo a estar adecuadamente cualificado en el siguiente, y de vuelta a la sobrecualificación en el tercero y volver al ajuste adecuado en el cuarto. De esta forma, la duración entre la situación de sobrecualificación y de adecuación tiene, para este individuo, dos episodios con dos medidas diferentes. En análisis de duración se denomina «múltiples fallos» o múltiples eventos. En este trabajo, se considera solamente el primer evento, es decir, la primera transición hacia la adecuación formación-puesto como el momento que determina el cambio. Esto quiere decir que el análisis que aparece a continuación se refiere al tiempo de trabajo o experiencia, medido en número de días que han transcurrido desde que un encuestado comenzó en un trabajo para el cual estaba sobrecualificado, hasta que alcanzó el primer empleo donde su cualificación se correspondía adecuadamente a la requerida por el puesto de trabajo.

Una forma analítica de realizar este ejercicio consiste en calcular las funciones de supervivencia de Kaplan-Meier. Esta función se construye de manera multiplicativa calculando las probabilidades de sufrir un evento concreto, en nuestro caso, pasar a una situación de ajuste adecuado, condicionado a estar en una situación de «riesgo»²³, ya que está todavía sobrecualificado, en cada momento. De esta forma, se mide cuál es el tiempo de «supervivencia» de la sobrecualificación hasta encontrar un empleo adecuado, medido en días de trabajo, o experiencia, y no en tiempo lineal de vida. Por tanto, la duración acumula días de empleo sin tener en cuenta si estos empleos fueron consecutivos o alternaron periodos de búsqueda de empleo o de inactividad. Esta medida del tiempo corresponde con bastante exactitud al tiempo de trabajo que el encuestado acepta ocupar un puesto de trabajo para el que está sobrecualificado.

La formulación específica del estimador de Kaplan-Meier toma la forma:

$$\hat{S}(t) = \prod_{t_i < t} \frac{n_i - d_i}{n_i}$$

donde n es el número de encuestados «en riesgo» (todavía sobrecualificados) y d son los que han alcanzado en ese tiempo un empleo con un nivel de formación requerido que es adecuado a su nivel de formación. En este ejercicio, el tiempo se mide en número de días de experiencia laboral.

²³ Como su propio nombre indica las funciones de supervivencia se suelen utilizar en el contexto de la bioestadística para analizar el tiempo hasta la muerte de un paciente con una determinada enfermedad. El inicio puede ser el descubrimiento de dicha enfermedad, la realización de una determinada operación o la administración de un fármaco concreto. En este trabajo adoptamos la terminología propia de este tipo de estudios aunque el objeto de análisis no es la supervivencia hasta la muerte sino el tiempo hasta encontrar un trabajo adecuado al nivel de formación.

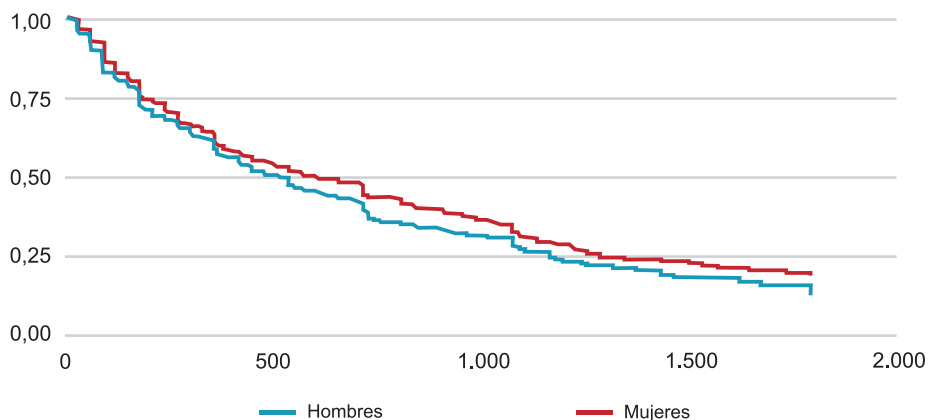
El gráfico 1.15 muestra la función de supervivencia de Kaplan-Meier para la primera transición desde la sobrecualificación al ajuste adecuado formación-puesto en función del número de días de experiencia laboral. La función se ha truncado en 1850 días, que se corresponde con 5 años de experiencia laboral y, por la definición del objetivo de estudio descrita anteriormente, el punto inicial solo incluye aquellos que están «en riesgo» con cero días de experiencia. Por tanto, el momento inicial solo incluye aquellos que comienzan su vida laboral en un trabajo para el cual están sobrecualificados (en la versión subjetiva). El gráfico 1.15 muestra cómo la proporción de sobrecualificación subjetiva de las mujeres es algo superior a la de los hombres en todo el recorrido de la experiencia laboral. Otro aspecto interesante del gráfico es la persistencia de la sobrecualificación, ya que después de 3 años de experiencia laboral aún hay más de un 30% de encuestados que están en situación de sobrecualificación. Tendremos, también ocasión de comprobar la gran persistencia de la sobrecualificación a partir de las matrices de transición que se presentan en las próximas páginas.

El análisis de las funciones de supervivencia por niveles educativos se observa en el gráfico 1.16. Aunque las funciones están bastante próximas unas de otras, se pueden observar algunas regularidades. En primer lugar, la función de los graduados de secundaria no obligatoria es la envolvente inferior del resto de líneas a partir de los 2 años y medio de experiencia. Esto indica que su nivel de sobrecualificación es menor que el resto de niveles educativos cuando alcanzan algo de experiencia laboral. La envolvente superior es ocupada, la mayor parte del tiempo, por los graduados de formación profesional. En el caso de los universitarios, se observa un nivel de sobrecualificación inferior al conjunto hasta los 750 días y un nivel superior al resto a partir de los 1.400 días. Este hecho es bastante interesante, pues indica que, incluso para niveles de experiencia laboral elevados, los titulados universitarios se encuentran en una proporción elevada en situación de sobrecualificación.

Al estudiar las funciones de supervivencia de la sobrecualificación objetiva «con holgura» para hombres y mujeres (gráfico 1.17), se observa que al contrario del caso de la sobrecualificación subjetiva, las mujeres muestran una proporción menor a partir de los 2 años de experiencia laboral para volver a los mismos niveles que los hombres para experiencias laborales superiores a los 4 años. De todas formas, y al igual que sucedía en el caso de la sobrecualificación subjetiva, las diferencias entre ambas líneas no son significativas. En el caso de las funciones de supervivencia de la sobrecualificación objetiva «con holgura» por niveles educativos, según se observa en el gráfico 1.18, aparece más claramente el mayor nivel de la persistencia de la sobrecualificación entre los graduados de formación profesional. De hecho, a medida que se acumula experiencia, las funciones de supervivencia de los graduados universitarios y de secundario a superior se van despegando de la función relativa a los graduados de formación profesional. Un aspecto que se debe resaltar en este gráfico es la ausencia de la línea relativa al nivel educativo inferior, hasta enseñanza secundaria obligatoria. El indicador de desajuste objetivo «con holgura» relativo a este grupo es poco relevante dada la reducida muestra de aquellos que comienzan su vida laboral en una situación de so-

Gráfico 1.15. Funciones de supervivencia por sexo (desde sobrecualificación subjetiva hasta ajuste adecuado) y días trabajados

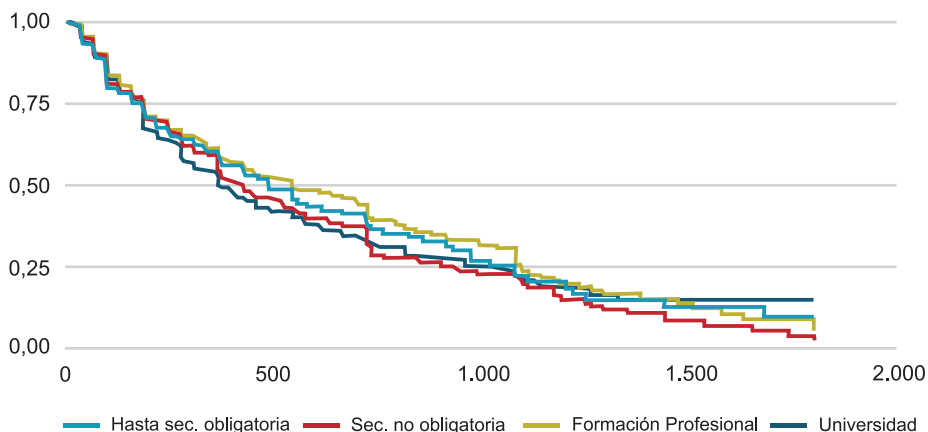
Función de supervivencia Kaplan-Meier



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1.16. Funciones de supervivencia por nivel de estudios (desde sobrecualificación subjetiva hasta ajuste adecuado) y días trabajados

Función de supervivencia Kaplan-Meier



Fuente: Elaboración propia

brecualificación que supera en más de 2 años el nivel de formación requerido por sus puestos de trabajo. Es evidente que dado el bajo nivel de educación adquirido por estos encuestados, la proporción de los mismos que se encuentran «en riesgo», es decir, sobrecualificados en el primer empleo, reduce mucho la muestra de este grupo educativo.

Las funciones de supervivencia de la sobrecualificación objetiva «sin holgura» se muestran en los gráficos 1.19 y 1.20. En el primero de ellos se observa como, en términos de ajuste objetivo sin holgura, las diferencias en función de la experiencia entre hombres y mujeres son mínimas. Se puede comprobar que ambas líneas están montadas una sobre otra prácticamente en la totalidad del periodo. El segundo representa las funciones de supervivencia de la sobrecualificación objetiva «sin holgura» en función de los niveles educativos. Este gráfico muestra con mayor claridad que los anteriores algo que ya se observaba: los graduados de enseñanza secundaria no obligatoria presentan una supervivencia de la sobrecualificación inferior al resto de niveles educativos, mientras que los graduados de formación profesional tienen los niveles más elevados.

■ 1.3.3.5. *Matrices de transición entre estados relativos al desajuste*

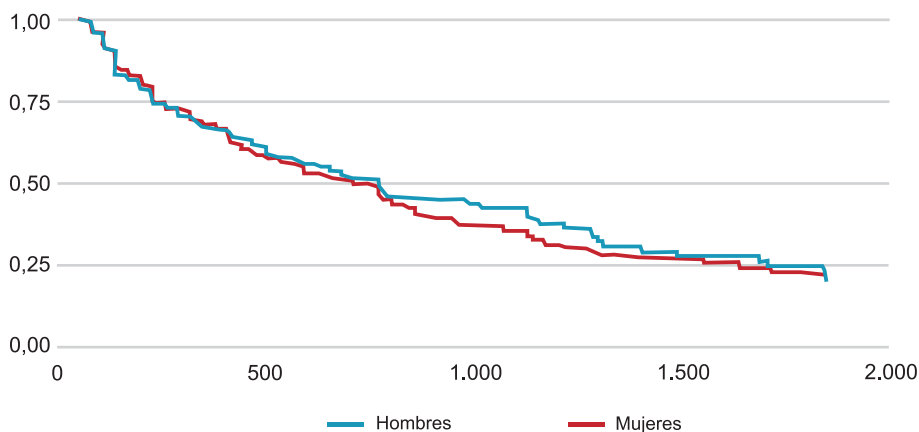
Otra forma de analizar el tiempo consiste en estudiar las funciones de transición entre las diferentes situaciones analizadas respecto al ajuste entre la formación y el puesto de trabajo (sobrecualificación, adecuación e infracualificación). De este modo, se puede analizar la probabilidad de que un encuestado esté sobrecualificado en un empleo y continúe sobrecualificado en el siguiente. O que esté sobrecualificado en un empleo y pase a estar adecuadamente cualificado para el siguiente. Y así todas las transiciones posibles entre estados alternativos.

El cuadro 1.5 muestra las matrices de transición en función de la definición de desajuste. El primer panel considera la definición subjetiva. Las probabilidades en la diagonal principal son las más altas e indican que lo más probable es mantenerse en la misma situación que en el empleo anterior. La inercia, en todo caso, es diferente para cada una de las situaciones. La más probable es la adecuación en el empleo presente cuando el empleo anterior era también adecuado. El 86% de los jóvenes que tenían un empleo adecuado a su cualificación, pasan a otro empleo que también se corresponde con su cualificación. Por su parte, el 68% de los jóvenes que están sobrecualificados en el empleo en $t-1$, pasan a un empleo para el cual también están sobrecualificados. Por tanto, el nivel de persistencia de la sobrecualificación es muy elevado. Solo el 29% de los jóvenes sobrecualificados pasarán a un empleo para el cual están adecuadamente preparados. Por otra parte, el 11% de los jóvenes que tienen un empleo adecuado, pasarán a un empleo para el cual están sobrecualificados. La situación de infracualificación es menos persistente que las otras dos, aunque su nivel es también bastante elevado.

El segundo panel presenta la matriz de transiciones en el caso del desajuste en su versión objetiva «con holgura». La persistencia de los tres estados (sobrecualificación,

Gráfico 1.17. Funciones de supervivencia por sexo (desde sobrecualificación objetiva «con holgura» hasta ajuste adecuado) y días trabajados

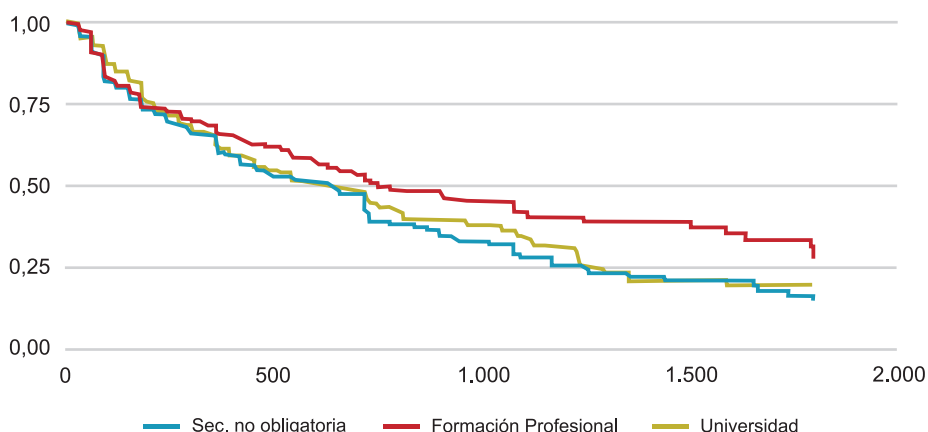
Función de supervivencia Kaplan-Meier



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1.18. Funciones de supervivencia por nivel de estudios (desde sobrecualificación objetiva «con holgura» hasta ajuste adecuado) y días trabajados

Función de supervivencia Kaplan-Meier

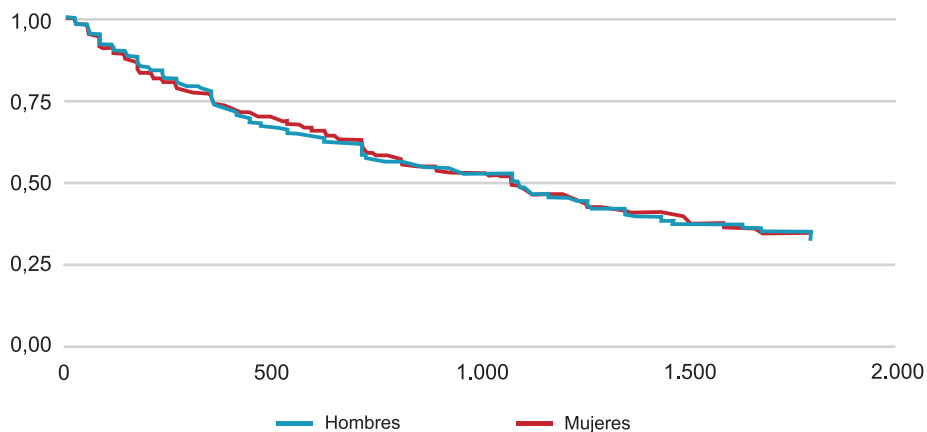


Fuente: Elaboración propia

adecuación e infracualificación) es mayor que en el caso de la definición subjetiva. En particular, el 73% de los encuestados que están sobrecualificados en el empleo en $t-1$, seguirán sobrecualificados en su empleo en el momento t . Por su parte, el 89% de los adecuadamente ajustados seguirán en la misma situación en el empleo posterior.

Gráfico 1.19. Funciones de supervivencia por sexo (desde sobrecualificación objetiva «sin holgura» hasta ajuste adecuado) y días trabajados

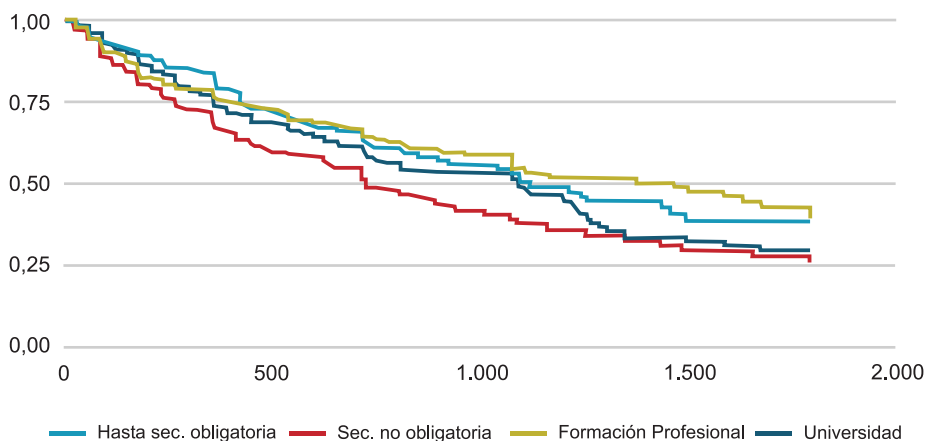
Función de supervivencia Kaplan-Meier



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1.20. Funciones de supervivencia por nivel de estudios (desde sobrecualificación objetiva «sin holgura» hasta ajuste adecuado) y días trabajados

Función de supervivencia Kaplan-Meier



Fuente: Elaboración propia

El tercer panel muestra una persistencia de la sobrecualificación incluso superior al anterior, a partir de la definición de desajuste objetivo «sin holgura». Un 81% de los encuestados que están sobrecualificados en un determinado empleo, seguirán en esa situación en el siguiente empleo. La infracualificación también se hace más persistente y alcanzan el 74%

Cuadro 1.5. Matrices de transición entre estados: definiciones alternativas

Probabilidad de cambio de estado. Porcentaje

Desajuste subjetivo			
<i>Empleo en t-1</i>	<i>Empleo en t</i>		
	Adecuado	Infracualificado	Sobrecualificado
Adecuado	86	1	11
Infracualificado	40	48	10
Sobrecualificado	29	1	68
Desajuste objetivo «con holgura»			
<i>Empleo en t-1</i>	<i>Empleo en t</i>		
	Adecuado	Infracualificado	Sobrecualificado
Adecuado	89	2	6
Infracualificado	26	61	5
Sobrecualificado	23	2	73
Desajuste objetivo «sin holgura»			
<i>Empleo en t-1</i>	<i>Empleo en t</i>		
	Adecuado	Infracualificado	Sobrecualificado
Adecuado	77	6	13
Infracualificado	9	74	12
Sobrecualificado	11	5	81

Fuente: Elaboración propia

de mantenimiento en el mismo estado. Por el contrario, la adecuación al puesto de trabajo se muestra menos persistente: el 77% de los jóvenes que están adecuadamente preparados para un empleo, seguirán en la misma situación en el empleo siguiente, mientras que en la anterior definición de desajuste objetivo este porcentaje era del 89%.

Las matrices de transición entre estados son bastante similares para hombres y mujeres, como se observa en el cuadro 1.6. Quizás la única diferencia, si bien pequeña, entre ambos grupos es una mayor persistencia de la sobrecualificación entre las mujeres y una menor persistencia del ajuste adecuado también para el mismo grupo.

El cuadro 1.7 presenta las matrices de transición en función de la edad de los encuestados por grupos de 5 años. La sobrecualificación es más persistente entre los más jóvenes, alcanzando un valor del 74% de probabilidad de mantenerse sobrecualificado en el siguiente empleo. En el grupo de edad entre 31 y 35 años, la persistencia ha caído al 62%, lo que sigue siendo un valor muy elevado. La persistencia del ajuste adecuado también es superior

Cuadro 1.6. Matrices de transición: definición subjetiva por sexo

Probabilidad de cambio de estado. Porcentaje

Hombres			
Empleo en t-1	Empleo en t		
	Adecuado	Infracualificado	Sobrecualificado
Adecuado	88	1	10
Infracualificado	42	50	7
Sobrecualificado	30	2	67

Mujeres			
Empleo en t-1	Empleo en t		
	Adecuado	Infracualificado	Sobrecualificado
Adecuado	85	1	12
Infracualificado	38	46	15
Sobrecualificado	29	1	69

Fuente: Elaboración propia

entre los trabajadores más jóvenes. La transición desde un puesto adecuado hacia uno por debajo del nivel de formación del encuestado es mayor con la edad. Entre los jóvenes que tienen de 16 a 20 años, la probabilidad de este paso de estados es del 9%. Entre los encuestados que tienen de 31 a 35 años, esta probabilidad de transición ha aumentado al 21%.

Al estudiar las matrices de transición por nivel de estudios alcanzado (véase cuadro 1.8), se observa que la persistencia de la sobrecualificación es máxima en el grupo de los universitarios. El 68% de los mismos pasarán de un empleo para el cual están sobrecualificados a otro de las mismas características. Por el contrario, la mayor persistencia de trabajos adecuados al nivel de formación se presenta en el caso de los jóvenes que tienen como máximo estudios obligatorios, siendo el 91% de estos los que seguirán en un puesto adecuado al cambiar de empleo. También se da la mayor probabilidad de permanencia en la infracualificación entre el grupo de estudios inferior.

■ 1.4. CICLO ECONÓMICO Y DESAJUSTE ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO

El ciclo económico es una potente fuerza que afecta a todos los mercados. Por supuesto, el mercado laboral no es una excepción. Ahora bien, ¿existe alguna relación entre el ciclo económico y la evolución de la sobrecualificación? ¿Tiene alguna relevancia para la persistencia de la sobrecualificación el momento de entrada en el mercado laboral por primera vez y su situación cíclica? Este es el tipo de preguntas a las que se intenta responder en esta sección.

Cuadro 1.7. Matrices de transición: definición subjetiva por grupo de edad

Probabilidad de cambio de estado. Porcentaje

Edad 16-20 años			
Empleo en t-1	Empleo en t		
	Adecuado	Infracualificado	Sobrecualificado
Adecuado	89	2	9
Infracualificado	37	47	15
Sobrecualificado	24	1	74
Edad 21-25 años			
Empleo en t-1	Empleo en t		
	Adecuado	Infracualificado	Sobrecualificado
Adecuado	85	1	12
Infracualificado	40	51	9
Sobrecualificado	31	2	66
Edad 26-30 años			
Empleo en t-1	Empleo en t		
	Adecuado	Infracualificado	Sobrecualificado
Adecuado	86	2	12
Infracualificado	29	70	0
Sobrecualificado	35	2	62
Edad 31-35 años			
Empleo en t-1	Empleo en t		
	Adecuado	Infracualificado	Sobrecualificado
Adecuado	79	0	21
Infracualificado	0	0	0
Sobrecualificado	38	0	62

Fuente: Elaboración propia

1.4.1. Aspectos teóricos

Algunas de las explicaciones de la sobrecualificación como un fenómeno transitorio tienen una relación clara con la situación cíclica de la economía. Pensemos en un joven que está buscando empleo en un mercado laboral donde, por circunstancias cíclicas, la tasa de desempleo de los trabajadores de su edad es muy elevada. En tales circunstancias, el joven puede decidir aceptar un empleo con peores condiciones, por ejemplo, bajando su salario de reserva. Entre las condiciones que puede aceptar con mayor probabilidad se encuentra un cierto nivel de sobrecualificación para el puesto. Según esta teoría, el

Cuadro 1.8. Matrices de transición: definición subjetiva por estudios

Probabilidad de cambio de estado. Porcentaje

Hasta estudios obligatorios			
Empleo en t-1	Empleo en t		
	Adecuado	Infracualificado	Sobrecualificado
Adecuado	91	3	6
Infracualificado	37	58	4
Sobrecualificado	32	4	63

Secundaria no obligatoria			
Empleo en t-1	Empleo en t		
	Adecuado	Infracualificado	Sobrecualificado
Adecuado	82	2	15
Infracualificado	26	59	13
Sobrecualificado	34	2	62

Estudios universitarios			
Empleo en t-1	Empleo en t		
	Adecuado	Infracualificado	Sobrecualificado
Adecuado	83	1	14
Infracualificado	52	34	14
Sobrecualificado	30	1	68

Fuente: Elaboración propia

nivel de sobrecualificación sería alto en las fases recesivas del ciclo y sería menor en las fases expansivas. García-Montalvo, Peiró y Soro (2006) muestran algunos indicios en esta dirección. En las estimaciones de los factores determinantes de la sobrecualificación en la muestra del 2005, encuentran que los jóvenes con una percepción más positiva del mercado laboral tienen una probabilidad casi un 20% menor de estar sobrecualificados que el conjunto de jóvenes. El resultado se obtiene indistintamente usando la definición subjetiva o la definición objetiva de sobrecualificación. Esta variable es de las más significativas en la explicación de la sobrecualificación, junto con el nivel de estudios y el tipo de contrato. Por tanto, los jóvenes que consideran que el mercado laboral está en mejores condiciones, son también los que tienen menores tasas de sobrecualificación.

Un segundo elemento cíclico que puede ser importante es el momento de entrada en el mercado laboral o el primer contacto con el empleo. Como vimos en la sección anterior, la sobrecualificación es una situación con una gran persistencia. Por tanto, podría suceder que cuando se entra en el mercado laboral en un momento cíclico recesivo, o de escasa ac-

tividad, el nivel de sobrecualificación sea más alto y afecte a los posteriores trabajos de los jóvenes que entraron en ese momento. Raaum y Roed (2006) muestran que las condiciones cíclicas de la economía en el momento de entrada en el mercado laboral afectan a las perspectivas futuras de empleo. Existen varios canales que explican esta relación. En primer lugar, la entrada en un momento cíclico adverso puede producir dificultades para encontrar empleo o para mantenerlo y, por tanto, pueden afectar a la acumulación de experiencia e incluso depreciar los conocimientos adquiridos. Además, unos primeros contactos con el mundo laboral negativos pueden desalentar psicológicamente a los trabajadores y reducir su competitividad en el mundo laboral, especialmente si han tenido experiencias de desempleo de cierta duración en los primeros años de entrada en el mundo laboral.

De hecho, la situación cíclica de la economía puede influir en la decisión de dejar el sistema educativo e incorporarse al mercado laboral, o viceversa. En España la drástica reducción del desempleo juvenil, como veremos posteriormente, ha provocado un aumento del mal llamado «fracaso escolar», incluso en secundaria, debido a un aumento drástico del coste de oportunidad de estudiar. Pero la educación también sustituye, al menos parcialmente, a la experiencia e implica una entrada más tardía en el mercado laboral. Finalmente, la situación cíclica de la economía puede afectar a las decisiones sobre migraciones.

Múltiples investigaciones han mostrado el efecto negativo de periodos de desempleo prolongados al inicio de la carrera laboral. Franz et ál. (1997) muestran que en Alemania los jóvenes que pasaron directamente de estudiar formación profesional al desempleo tienen una penalización a largo plazo en forma de menores salarios en el futuro. Gregg (2001) considera que las experiencias de desempleo en las primeras fases del contacto con el mercado laboral, aumentan significativamente la probabilidad de desempleo en el empleo adulto. Neumark (2002) muestra, utilizando como instrumentos medidas de relación temprana con el mercado laboral, que la estabilidad en el empleo en las fases iniciales de transición al mercado laboral aumenta los salarios obtenidos en fases posteriores²⁴.

■ 1.4.2. El ciclo económico y el desempleo de los jóvenes en España

Los efectos del ciclo económico son particularmente importantes y rápidos en el desempleo juvenil. El gráfico 1.21 muestra la intensidad de la reacción del desempleo juvenil ante los cambios del ciclo económico²⁵. En 1991 la economía española alcanza el pico de la expansión de finales de los años 80. A partir de ese momento, comienza una desaceleración rápida de la economía que culminará en 1993. El gráfico 1.21 muestra como el

²⁴ Gardecki y Neumark (1998) obtienen resultados similares sin instrumentar.

²⁵ Nótese que el cambio metodológico de la EPA en 2001 impide una comparación exacta de periodo anterior y posterior.

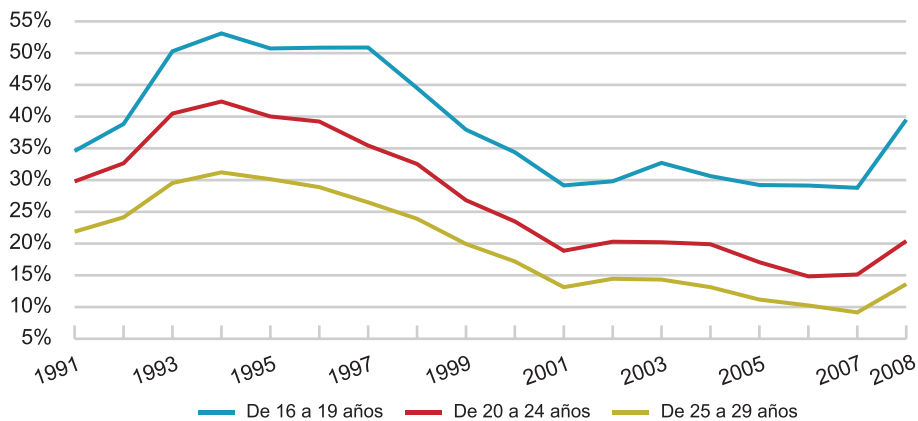
desempleo de los jóvenes reacciona rápidamente al empeoramiento de las condiciones cíclicas de la economía. Así, la tasa de desempleo de los jóvenes entre 16 y 19 años salta en 2 años del 35% al 50%. Lo mismo sucede en el grupo de entre 20 y 24 años y el de 25 y 29 años, aunque el aumento es menos espectacular. Por su parte, la tasa de desempleo de los jóvenes entre 16 y 19 años se mantiene muy elevada hasta 1997 para empezar a bajar a partir de 1998 con la aceleración de la economía. En los otros grupos de edad, ya había comenzado la caída del desempleo varios años antes.

El comienzo de la recesión en la economía española durante el 2008 ha provocado el mismo efecto que la crisis anterior de 1992 y 1993. El desempleo ha aumentado rápidamente y España ha acumulado durante el 2008 un millón más de desempleados. Sin embargo, su distribución no ha sido homogénea por grupos de edad. La tasa de desempleo del grupo de edad más joven (entre 16 y 19 años) se ha disparado desde el 28,7% del 2007 hasta el 39,5% del 2008. El grupo de edad entre 20 y 24 años también ha sufrido un fuerte aumento del desempleo que ha pasado del 15,1% al 20,4%.

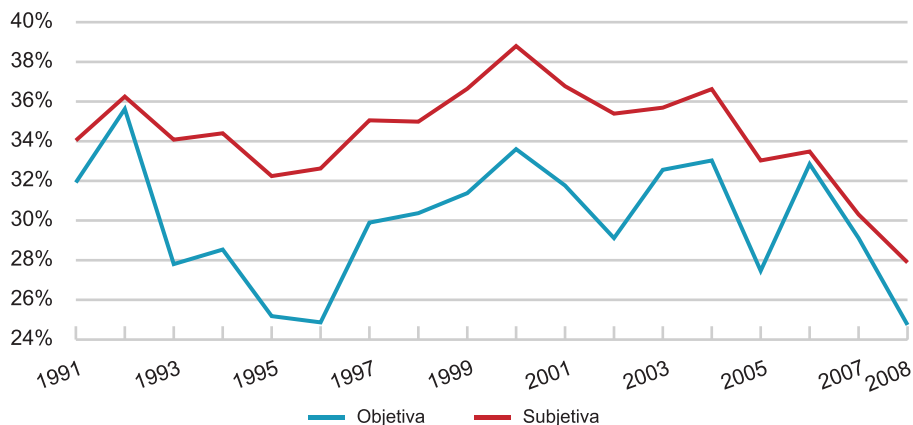
¿Tiene alguna relación el ciclo económico y el nivel de sobrecualificación? Algunas de las teorías comentadas en secciones anteriores implicarían una cierta relación entre ambas. El gráfico 1.22 representa la evolución de la sobrecualificación subjetiva y objetiva en los diferentes años. Tanto en anteriores ediciones del análisis del Observatorio Bancajaivie, como en previas secciones de este trabajo, se ha analizado la sobrecualificación como función de la oleada en la que se realizaba un estudio temporal. De este modo, se asignaba a cada oleada la media de la sobrecualificación para todos los empleos de los encuestados en dicha oleada. Una forma alternativa de hacer la representación de la evolución de la sobrecualificación en el tiempo es utilizar el momento de inicio de cada contrato. Esta es la fórmula adoptada en el gráfico 1.22. El ajuste o desajuste entre la formación del joven y el empleo desempeñado se mide en el año de inicio del contrato²⁶.

La evolución de la sobrecualificación subjetiva no parece seguir el patrón del ciclo económico. En particular, se observa una reducción en el nivel de sobrecualificación en 1993 y 1994, cuando el desempleo juvenil estaba a niveles muy elevados. Algo más de coincidencia se puede encontrar en la evolución de la sobrecualificación a partir del 2001, que presenta una clara tendencia decreciente en consonancia con una economía en rápido crecimiento con posterioridad a 2002. Es interesante señalar que el coeficiente de correlación entre el desempleo de los jóvenes entre 16 y 19 años y la sobrecualificación subjetiva medida por el Observatorio, es positivo y alcanza el 0,35. Con respecto al desempleo de los jóvenes entre 20 y 24 años, la correlación es del 0,30.

²⁶ El cuestionario pregunta por cada empleo del joven durante los 5 años anteriores (ó 3 si son individuos que ya participaron en oleadas anteriores) por la fecha de inicio y final de cada empleo. Se entiende por un cambio de empleo el cambio en alguna de las condiciones que definen la situación laboral del joven (cambio de contrato, sueldo, ocupación, etc.) aunque sea dentro de la misma empresa.

Gráfico 1.21. Evolución de la tasa de desempleo de los jóvenes en España

Fuente: INE y elaboración propia

Gráfico 1.22. Evolución de la sobrecualificación objetiva y subjetiva

Fuente: Elaboración propia

El gráfico 1.22 muestra que la sobrecualificación objetiva tiene también entre 1992 y 1996 una caída y pasa a mantenerse bastante constante con posterioridad hasta llegar a 2006, cuando empieza a caer. Sin embargo, la sobrecualificación objetiva tiene una correlación muy baja con el nivel de desempleo juvenil, incluso negativa (-0,04 con el desempleo de jóvenes entre 16 y 19 años y -0,09 con el desempleo de jóvenes entre 20 y 24 años).

■ 1.4.3. Los factores determinantes de la sobrecualificación y el ciclo económico

La lectura de las tasas de sobrecualificación «brutas», es decir, no condicionadas a las características de los sujetos en cada muestra, puede resultar algo engañosa. Por ejemplo, imaginemos que en una muestra, por algún motivo, aparecen más universitarios que en los años anteriores. Como los universitarios son los que presentan mayores niveles de sobrecualificación, una comparación temporal parecería mostrar un aumento de la sobrecualificación cuando, en realidad, para una muestra semejante a la de anteriores oleadas, podría estar disminuyendo. Por este motivo, es preciso obtener la evolución en el tiempo de las tasas de sobrecualificación condicionadas a las características personales y de los empleos de los encuestados.

La forma habitual de suprimir el efecto de estas características es realizando una regresión o, en el caso que nos ocupa, especificando un modelo probit. Este procedimiento permitirá obtener al final cuál es la probabilidad diferencial de sobrecualificación en un determinado año para jóvenes que tienen unas características homogéneas. Las variables incluidas en la especificación son las siguientes:

- a) Las dicotómicas relativas al año en que comenzó el empleo (D1991-D2007). Estas variables se han construido a partir de la fecha de inicio de cada uno de los empleos desarrollados por el joven durante el periodo de tiempo considerado en la muestra. La categoría omitida son empleos en 2008.
- b) En otras ocasiones, y en consonancia con la teoría comentada anteriormente, se han introducido las dicotómicas del año de primer contacto con el mercado laboral (DE1991-DE2007) en lugar del año en que se desarrolla cada empleo. Estas variables tienen como objetivo medir la persistencia de la sobrecualificación en caso de entrada en un mercado laboral con característica cíclicas negativas o positivas.
- c) Variables demográficas como la edad y el sexo.
- d) Variables relacionadas con la formación del joven. Este es el indicador más importante que hay que considerar cuando se intenta describir la evolución de la sobrecualificación condicionada a las características personales y de los empleos. Es lógico que sea así, puesto que la sobrecualificación hace referencia a la relación de las tareas del puesto de trabajo con el nivel de formación del joven.
- e) Variables relacionadas con el ámbito geográfico donde vive el trabajador. Basándonos en estudios anteriores (por ejemplo, García-Montalvo, Peiró y Soro 2006), está claro que la localización del domicilio del joven es fundamental para determinar el grado de sobrecualificación. Hay dos elementos importantes en la configuración del área geográfica. Por

una parte, el tamaño de la población tiene importancia para el tipo de trabajos que se pueden encontrar. En las regresiones posteriores se distingue entre localidades pequeñas (de menos de 50.000 habitantes) y localidades grandes (con un tamaño superior o igual a 50.000 habitantes). En segundo lugar, existen ciudades que requieren un tratamiento especial por su gran tamaño. Es el caso de Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao y Sevilla.

f) La experiencia laboral. En secciones anteriores, hemos comprobado que la experiencia laboral es un factor importante en la explicación del nivel de sobrecualificación de los jóvenes. Por tanto, las regresiones deben considerarla específicamente para poder extraer el componente cíclico sin comparar jóvenes que tengan niveles de experiencia diferentes. El indicador que se introduce para reflejar la experiencia es el número de empleos anteriores.

g) Otro factor que se ha mostrado determinante en análisis anteriores es el sector de actividad. Por este motivo, la especificación probit considera los siguientes sectores: agricultura, industria, comercio, restauración, educación y sanidad. El sector de referencia es «otros».

h) Finalmente, el tipo de contrato también es importante en la explicación de la probabilidad de sobrecualificación. El tipo de contrato de referencia es el temporal.

El cuadro 1.9 muestra los resultados de regresiones probit para la sobrecualificación subjetiva, que van incluyendo sucesivamente las variables comentadas en los párrafos anteriores. La primeras dos columnas del cuadro 1.9 hacen referencia a una regresión básica donde solo se consideran las dicotómicas temporales y el sexo. Ya en esta primera regresión se puede comprobar la significatividad estadística de las dicotómicas relacionadas con el año de inicio de cada empleo. El coeficiente de la variable dicotómica que representa a los hombres es negativo, e indica que los hombres tienen una probabilidad de sobrecualificación inferior a las mujeres. La siguiente columna introduce las dicotómicas relativas al nivel de estudios del joven. En este caso, la significatividad estadística es muy elevada, como por otra parte era lógico y previsible. La siguiente columna introduce las dicotómicas relativas al tamaño del municipio y la ciudad de residencia del joven. El tamaño del hábitat es claramente significativo, mientras que solo algunas de las ciudades resultan estadísticamente relevantes desde una perspectiva individual²⁷. Las últimas dos columnas incluyen como explicativa el número de empleos. En consonancia con los resultados de secciones anteriores, la experiencia laboral reduce la probabilidad de sobrecualificación. El análisis se continúa en el cuadro 1.10 donde se muestran los resultados de especificaciones probit que incluyen el resto de variables explicativas en sucesivas etapas. En las primeras dos columnas, se incluyen las dicotómicas del sector de actividad que son altamente significativas, al igual que los indicadores del tipo de contrato, incluidos en las siguientes dos columnas. Por último, se incluye la edad. Su efecto,

²⁷ Con posterioridad trataremos los contrastes de hipótesis conjuntos.

Cuadro 1.9. Estimación probit de la sobrecualificación subjetiva

	Coef.	z	Coef.	z	Coef.	z	Coef.	z
Constante	-0,54	-8,78	-1,04	-15,31	-1,08	-15,70	-1,01	-13,92
D1991	0,19	1,31	0,34	2,28	0,36	2,43	0,32	2,16
D1992	0,24	2,06	0,35	2,90	0,36	2,98	0,33	2,74
D1993	0,19	1,79	0,33	3,10	0,35	3,21	0,32	2,96
D1994	0,20	2,20	0,34	3,67	0,35	3,79	0,33	3,55
D1995	0,14	1,73	0,28	3,39	0,29	3,49	0,28	3,27
D1996	0,15	1,86	0,29	3,46	0,30	3,57	0,29	3,42
D1997	0,22	2,67	0,30	3,60	0,29	3,47	0,27	3,28
D1998	0,21	2,85	0,27	3,52	0,26	3,37	0,25	3,21
D1999	0,26	3,60	0,29	4,06	0,28	3,81	0,27	3,72
D2000	0,31	4,10	0,34	4,37	0,32	4,04	0,30	3,85
D2001	0,26	3,52	0,26	3,58	0,24	3,25	0,23	3,12
D2002	0,22	2,96	0,23	3,13	0,22	2,92	0,21	2,78
D2003	0,23	3,01	0,23	3,01	0,22	2,88	0,20	2,56
D2004	0,25	3,31	0,25	3,27	0,24	3,19	0,22	2,94
D2005	0,15	2,29	0,15	2,23	0,13	1,94	0,12	1,73
D2006	0,16	2,21	0,13	1,75	0,13	1,71	0,11	1,56
D2007	0,07	1,02	0,04	0,57	0,03	0,45	0,03	0,37
Hombre	-0,12	-5,34	-0,08	-3,47	-0,08	-3,66	-0,08	-3,64
Secundaria no obligatoria			0,46	12,64	0,44	12,05	0,44	12,03
Formación Profesional			0,57	17,20	0,55	16,24	0,54	16,04
Universidad			0,62	17,19	0,59	16,07	0,59	16,06
De 50.000 habitantes o más					0,09	3,45	0,09	3,31
Valencia					0,07	1,67	0,07	1,70
Barcelona					0,12	2,77	0,12	2,80
Madrid					0,00	-0,08	-0,01	-0,15
Sevilla					0,02	0,17	0,02	0,18
Bilbao					0,22	2,19	0,22	2,13
Número empleo							-0,03	-3,06
Porcentaje de aciertos	65,74		65,74		65,65		65,65	

Fuente: Elaboración propia

después de incluir los otros indicadores, no es significativo. El ajuste de estos últimos tres modelos es razonable en términos del porcentaje de aciertos, en torno al 68% de las observaciones, aunque el pseudo-R² es relativamente bajo.

El cuadro 1.11 utiliza el año de primer contacto con el mercado laboral (primer empleo) como referencia cíclica. Los resultados relativos a las características personales y del

Cuadro 1.10. Estimación probit de la cualificación subjetiva

	Coef.	z	Coef.	z	Coef.	z
Constante	-1,14	-15,10	-1,10	-14,25	-1,22	-11,11
D1991	0,31	2,07	0,21	1,35	0,22	1,45
D1992	0,35	2,87	0,24	1,92	0,25	2,03
D1993	0,31	2,85	0,20	1,82	0,21	1,93
D1994	0,34	3,62	0,26	2,75	0,27	2,86
D1995	0,28	3,30	0,21	2,38	0,22	2,49
D1996	0,28	3,36	0,24	2,78	0,25	2,87
D1997	0,27	3,24	0,23	2,72	0,24	2,79
D1998	0,23	3,00	0,21	2,67	0,21	2,73
D1999	0,26	3,54	0,23	3,04	0,23	3,08
D2000	0,27	3,46	0,26	3,25	0,27	3,33
D2001	0,22	2,87	0,19	2,49	0,20	2,57
D2002	0,19	2,44	0,16	2,05	0,16	2,10
D2003	0,17	2,16	0,17	2,21	0,18	2,32
D2004	0,19	2,50	0,19	2,45	0,20	2,54
D2005	0,12	1,79	0,15	2,12	0,15	2,13
D2006	0,10	1,29	0,12	1,61	0,13	1,67
D2007	0,02	0,32	0,02	0,24	0,02	0,30
Hombre	-0,06	-2,53	-0,04	-1,72	-0,04	-1,69
Secundaria no obligatoria	0,48	13,03	0,52	13,96	0,51	13,65
Formación Profesional	0,54	15,91	0,53	15,48	0,53	15,38
Universidad	0,69	18,33	0,73	19,05	0,71	17,41
De 50.000 habitantes o más	0,09	3,59	0,07	2,81	0,07	2,78
Valencia	0,06	1,32	0,07	1,56	0,06	1,51
Barcelona	0,13	3,01	0,13	3,10	0,14	3,16
Madrid	0,02	0,34	0,02	0,46	0,02	0,33
Sevilla	-0,02	-0,16	-0,01	-0,10	0,00	-0,03
Bilbao	0,23	2,29	0,25	2,43	0,26	2,50
Número empleo	-0,02	-2,32	-0,02	-1,93	-0,02	-2,27
Agricultura	0,38	6,37	0,34	5,70	0,34	5,74
Industria	-0,05	-1,62	-0,05	-1,49	-0,05	-1,42
Comercio	0,25	7,63	0,27	8,33	0,28	8,43
Restauración	0,38	11,50	0,37	10,98	0,37	11,08
Educación y Sanidad	-0,39	-8,66	-0,42	-9,18	-0,42	-9,21
Sector público	-0,05	-0,64	-0,05	-0,58	-0,05	-0,65
Contrato indefinido			-0,36	-12,11	-0,36	-12,20
Autónomo			-0,74	-7,98	-0,76	-8,09
Sin contrato			0,19	5,90	0,19	6,02
Edad					0,01	1,52
Pseudo-R ²	0,04		0,06		0,06	
Porcentaje de aciertos	67,04		67,38		67,37	

Fuente: Elaboración propia

empleo, con excepción del año, son básicamente idénticos a los reflejados en el cuadro anterior, donde en lugar del año del primer empleo se utiliza el año del empleo actual. El pseudo-R² es similar al obtenido en el cuadro anterior y el índice de aciertos es marginalmente mejor.

Cuadro 1.11. Estimación probit (definición subjetiva) en función del año de entrada

	Coef.	z
Constante	-1,20	-8,93
DE1991	0,33	2,57
DE1992	0,26	1,96
DE1993	0,34	2,76
DE1994	0,21	1,73
DE1995	0,34	2,86
DE1996	0,31	2,63
DE1997	0,23	1,94
DE1998	0,25	2,14
DE1999	0,32	2,79
DE2000	0,24	2,07
DE2001	0,33	2,85
DE2002	0,21	1,80
DE2003	0,15	1,37
DE2004	0,23	2,02
DE2005	0,19	1,73
DE2006	0,09	0,81
DE2007	0,04	0,31
Hombre	-0,04	-1,68
Secundaria no obligatoria	0,52	13,68
Formación Profesional	0,53	15,40
Universidad	0,72	17,59
De 50.000 habitantes o más	0,08	2,81
Valencia	0,07	1,53
Barcelona	0,13	3,13
Madrid	0,01	0,22
Sevilla	0,00	0,04
Bilbao	0,26	2,53
Número empleo	-0,04	-3,67
Agricultura	0,35	5,78
Industria	-0,05	-1,44
Comercio	0,28	8,42
Restauración	0,37	11,06
Educación y Sanidad	-0,42	-9,24
Sector público	-0,06	-0,73
Contrato indefinido	-0,36	-12,20
Autónomo	-0,76	-8,09
Sin contrato	0,19	5,97
Edad	0,00	1,01
Pseudo-R ²	0,06	
Porcentaje de aciertos	67,41	

Fuente: Elaboración propia

El cuadro 1.12 recoge los contrastes de hipótesis de los diferentes conjuntos de variables, tanto en la especificación con las dicotómicas del año del empleo corriente como del primer empleo. Todos los conjuntos de variables explicativas, las dicotómicas que reflejan el año, el tamaño de la localidad y la ciudad concreta, las dicotómicas

Cuadro 1.12. Tests conjuntos para grupos de variables dicotómicas: desajuste subjetivo

	Año del empleo		Año primer empleo	
	Test F	Valor-p	Test F	Valor-p
<i>Dummies</i> anuales	64,47	0	77,84	0
<i>Dummies</i> de ciudades	48,43	0	50,66	0
<i>Dummies</i> sectoriales	617,81	0	607,46	0
<i>Dummies</i> de tipo de contrato	144,20	0	149,29	0

Fuente: Elaboración propia

sectoriales y el tipo de contrato, son altamente significativas. Es interesante señalar que, aunque algunas dicotómicas de ciudades concretas no son individualmente significativas, el conjunto de ciudades y tamaños de municipio es estadísticamente muy significativo.

La no linealidad del modelo probit impide la interpretación directa de los parámetros estimados como efectos sobre la probabilidad. Por este motivo, el cuadro 1.13 presenta los efectos marginales sobre la probabilidad de sobrecualificación subjetiva derivados de los dos conjuntos de variables temporales (cíclicas). En la primera columna, se presentan los resultados cuando se incluyen las dicotómicas del año de inicio del empleo y en la siguiente el año del primer empleo o entrada en el mercado laboral. Como se puede comprobar, y era previsible a partir de los coeficientes estimados, el efecto sobre la probabilidad de la gran mayoría de las variables es muy similar en ambos modelos con la excepción ya comentada de las dicotómicas temporales. Dejamos para una discusión posterior la consideración de las dicotómicas temporales para centrarnos en el resto de variables. Los hombres tienen una probabilidad de sobrecualificación algo menor, y estadísticamente no significativa, que las mujeres. El mayor efecto se centra en la formación. Un graduado universitario tiene un 26,9% más de probabilidad de estar sobrecualificado que un joven con formación hasta secundaria obligatoria. Los graduados de formación profesional y secundaria no obligatoria tienen una probabilidad de sobrecualificación un 19% superior a los jóvenes que tienen como máximo educación secundaria obligatoria. Vivir en ciudades grandes aumenta la probabilidad de sobrecualificación entre un 2,6% y un 9,7% dependiendo de la ciudad. Trabajar en el sector educativo o sanitario reduce la probabilidad de estar sobrecualificado en un 13,7%, mientras que trabajar en el sector agrícola, el comercio o la restauración la incrementa respecto a la categoría de otros servicios. El tipo de contrato también es determinante para la sobrecualificación y así, los autónomos tienen una probabilidad de sobrecualificación un 21,7% inferior a los trabajadores temporales. Los jóvenes con contratos indefinidos tienen una probabilidad un 12,5% inferior de estar sobrecualificados que los que tienen contratos temporales.

Cuadro 1.13. Efectos marginales sobre la probabilidad de sobrecualificación subjetiva

	Año del empleo	Año primer empleo
D1991	8,4	12,7
D1992	9,5	9,7
D1993	8,0	13,1
D1994	10,2	7,9
D1995	8,1	12,8
D1996	9,2	11,9
D1997	8,9	8,4
D1998	8,0	9,2
D1999	8,6	12,1
D2000	10,1	8,9
D2001	7,3	12,3
D2002	6,0	7,7
D2003	6,7	5,7
D2004	7,3	8,5
D2005	5,4	7,1
D2006	4,6	3,4
D2007	0,7	1,3
Hombre	-1,4	-1,4
Secundaria no obligatoria	19,4	19,6
Formación Profesional	19,5	19,6
Universidad	26,9	27,3
De 50.000 habitantes o más	2,6	2,7
Valencia	2,3	2,4
Barcelona	5,0	4,9
Madrid	0,6	0,4
Sevilla	-0,1	0,1
Bilbao	9,7	9,9
Número empleo	-0,7	-1,2
Agricultura	13,1	13,2
Industria	-1,7	-1,7
Comercio	10,3	10,3
Restauración	14,0	14,0
Educación y Sanidad	-13,7	-13,8
Sector público	-1,8	-2,0
Contrato indefinido	-12,5	-12,4
Autónomo	-21,7	-21,7
Sin contrato	7,1	7,0
Edad	0,2	0,1

Fuente: Elaboración propia

Por último, los jóvenes que tienen un empleo sin un contrato laboral formal presentan una probabilidad 7,1% superior a los jóvenes trabajando con un contrato temporal. Finalmente, la edad, una vez se han considerado todos los otros factores, no tiene un efecto estadísticamente significativo.

El cuadro 1.14 contiene un modelo probit que utiliza las mismas variables que se han descrito anteriormente, pero para explicar la probabilidad de sobrecualificación objetiva. Es interesante resaltar algunos cambios respecto a los resultados obtenidos utilizando el concepto subjetivo de sobrecualificación. En primer lugar, los hombres muestran un nivel de sobrecualificación objetiva superior a las mujeres. En el caso del análisis de la sobrecualificación subjetiva, el coeficiente no era significativo. En segundo lugar, las localidades más grandes tienen menor sobrecualificación objetiva que las más pequeñas. Esto sucede también con la mayoría de las ciudades grandes, excepto Valencia y Bilbao. En tercer lugar, la agricultura presenta mayor sobrecualificación que la categoría omitida de otros servicios. El resto de los sectores tienen un efecto en la misma dirección que en la sobrecualificación subjetiva. No hay diferencias relevantes en el caso de las dicotómicas que reflejan el tipo de contrato: tanto utilizando la definición subjetiva como la objetiva, los jóvenes que presentan menor sobrecualificación frente a los contratados temporales son los autónomos y los empleados con contratos indefinidos. Por último, y a diferencia del análisis con la sobrecualificación subjetiva, la edad es significativa estadísticamente y tiene un impacto negativo: a mayor edad, menor nivel de sobrecualificación. El número de empleos anteriores tiene también un efecto negativo, aunque en la columna donde se incluyen las dicotómicas del año del empleo no resulte estadísticamente significativo. Los dos modelos en el cuadro 1.14 presentan porcentajes de aciertos del 74,3%, porcentaje superior a los modelos estimados para la definición subjetiva de sobrecualificación. El pseudo- R^2 también es claramente superior al obtenido en la especificación econométrica de la probabilidad de sobrecualificación subjetiva.

El cuadro 1.15 presenta los contrastes conjuntos para grupos de variables explicativas. Como en el caso anterior, cuando se trabajaba con la definición subjetiva de sobrecualificación, el efecto de los diferentes conjuntos de variables es siempre estadísticamente significativo. El grupo de variables menos significativo es el de dicotómicas geográficas, referido al tamaño de la población y la ciudad de residencia.

■ 1.4.4. Sobrecualificación condicionada y ciclo económico

Los párrafos anteriores tratan sobre la influencia de las variables personales y del empleo en la probabilidad de sobrecualificación. En este apartado se aborda el objetivo básico de la sección: el tratamiento de los efectos temporales en relación con el ciclo económico. Las dicotómicas temporales, tanto las relativas al año del empleo como las relativas al año de entrada en el mercado laboral, estimadas en los modelos anteriores, permiten calcular la evolución temporal de la sobrecualificación condicionando por las características diferenciales de los encuestados. Por el tipo de especificación utilizada, que toma como referencia temporal los empleos del 2008, la interpretación de las dicotómicas es siempre relativa a la situación en ese año. El gráfico 1.23 presenta la evolución de la diferencia

Cuadro 1.14. Determinantes del desajuste objetivo

	Año del empleo		Año del primer empleo	
	Coef.	z	Coef.	z
Constante	-3,22	-16,58	-3,18	-15,04
D1991	0,49	2,51	0,37	2,53
D1992	0,52	3,59	0,58	4,06
D1993	0,27	2,02	0,38	2,73
D1994	0,41	3,71	0,41	3,03
D1995	0,31	3,14	0,47	3,60
D1996	0,29	2,96	0,31	2,33
D1997	0,30	3,11	0,26	2,09
D1998	0,25	2,85	0,22	1,75
D1999	0,26	3,16	0,32	2,62
D2000	0,25	2,88	0,33	2,72
D2001	0,17	2,00	0,24	1,99
D2002	0,09	1,04	0,22	1,78
D2003	0,16	1,85	0,28	2,32
D2004	0,17	2,03	0,29	2,37
D2005	0,09	1,14	0,12	1,02
D2006	0,15	1,85	0,08	0,65
D2007	0,02	0,31	0,05	0,36
Hombre	0,14	5,38	0,14	5,33
Secundaria no obligatoria	2,61	16,58	2,62	16,52
Formación Profesional	2,90	18,54	2,91	18,44
Universidad	3,53	22,21	3,55	22,16
De 50.000 habitantes o más	-0,09	-2,89	-0,09	-3,06
Valencia	0,20	4,10	0,21	4,32
Barcelona	-0,13	-2,67	-0,12	-2,60
Madrid	-0,05	-0,87	-0,04	-0,66
Sevilla	-0,04	-0,43	-0,05	-0,46
Bilbao	0,42	4,00	0,44	4,19
Número empleo	-0,02	-1,49	-0,04	-4,01
Agricultura	0,43	5,72	0,43	5,69
Industria	0,17	4,41	0,17	4,34
Comercio	0,42	11,77	0,42	11,58
Restauración	0,57	15,36	0,57	15,11
Educación y Sanidad	-0,65	-12,73	-0,65	-12,77
Sector público	-0,16	-1,83	-0,15	-1,73
Contrato indefinido	-0,28	-8,50	-0,28	-8,53
Autónomo	-0,52	-5,39	-0,52	-5,33
Sin contrato	0,20	5,38	0,20	5,51
Edad	-0,02	-4,02	-0,02	-4,82
Pseudo-R ²	0,21		0,21	
Porcentaje de aciertos	74,27		74,27	

Fuente: Elaboración propia

en la sobrecualificación subjetiva de cada año respecto a 2008 observada directamente en la muestra (serie respecto a 2008), la evolución de la dicotómica obtenida de la regresión completa usando las dicotómicas del año del empleo (serie «Año del empleo») y la evolución utilizando las dicotómicas del año de entrada (serie «Año primer empleo»).

Cuadro 1.15. Tests conjuntos para grupos de variables dicotómicas. Desajuste objetivo

	Año del empleo		Año primer empleo	
	Test F	Valor-p	Test F	Valor-p
<i>Dummies</i> anuales	37,10	0,003	50,02	0,000
<i>Dummies</i> de ciudades	15,94	0,007	16,02	0,007
<i>Dummies</i> sectoriales	369,41	0,000	371,02	0,000
<i>Dummies</i> de tipo de contrato	371,50	0,000	271,24	0,000

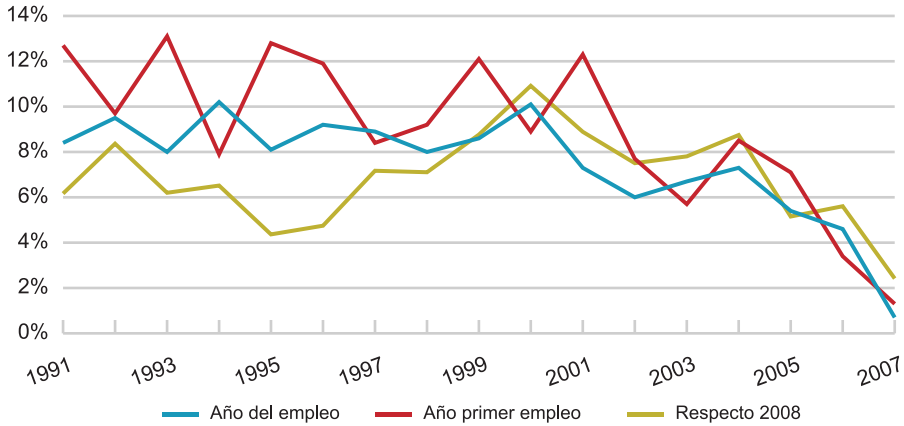
Fuente: Elaboración propia

El gráfico 1.23 muestra una mayor volatilidad de la serie de sobrecualificación objetiva y una clara tendencia decreciente en las tres series a partir del 2001. En la primera parte de la muestra, el efecto de condicionar por las variables demográficas y del empleo tiene un impacto importante: mientras que la serie «bruta» muestra un decrecimiento entre 1992 y 1995 y un posterior incremento hasta el año 2000, las series condicionadas muestran una clara estabilidad que no se transformará en decrecimiento hasta el año 2000 ó 2001. Por tanto, el gráfico 1.23 muestra con claridad la importancia de extraer la información temporal de la regresión después de eliminar otros factores relevantes en la explicación de la sobrecualificación. El gráfico 1.24 compara la evolución temporal de la sobrecualificación bruta, la subjetiva condicionada y la objetiva condicionada. A diferencia de las dos primeras, la sobrecualificación objetiva muestra una tendencia decreciente desde el comienzo de la muestra, comportándose en la segunda parte de la muestra de manera similar a las otras dos series.

Es interesante comparar las correlaciones de estas series entre sí y con la serie de desempleo juvenil. Un primer ejercicio consiste en calcular las correlaciones entre las dicotómicas que representan la evolución temporal de la sobrecualificación condicionada subjetiva y objetiva, y los niveles observados (no condicionados) de los mismos conceptos. La correlación entre sobrecualificación subjetiva condicionada y no condicionada es de 0,57. La correlación entre la sobrecualificación objetiva condicionada y no condicionada es bastante menor (0,17).

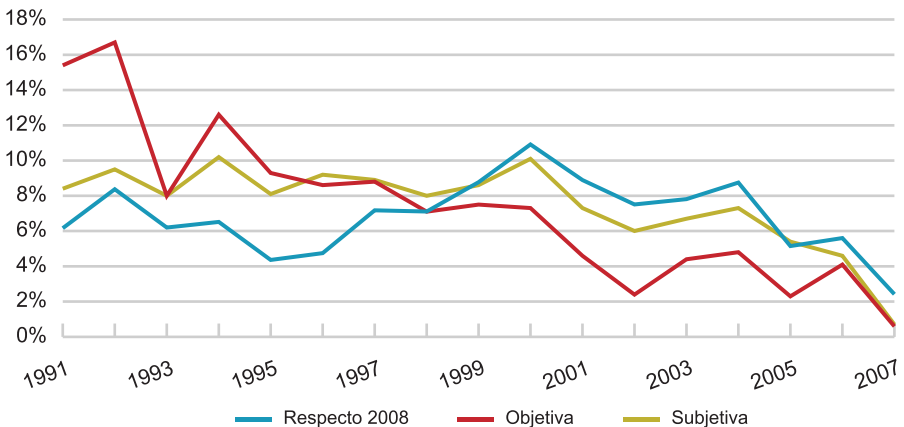
Resulta extraordinariamente interesante ver cómo aumentan las tasas de correlación entre el desempleo de los jóvenes y las medidas condicionadas de sobrecualificación objetiva y subjetiva frente a las correlaciones obtenidas en el caso de la medición de la sobrecualificación sin condicionar. La sobrecualificación condicionada subjetiva tiene una correlación de 0,61 con el desempleo juvenil, entre 16 y 19 años frente al 0,34 de la no condicionada. Por su parte, la sobrecualificación condicionada objetiva tiene una

Gráfico 1.23. Sobrecualificación respecto a 2008: no condicionada frente a condicionada al año del empleo y al año del primer empleo



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1.24. Sobrecualificación respecto a 2008: no condicionada frente a subjetiva y objetiva condicionada



Fuente: Elaboración propia

correlación de 0,54 con el desempleo juvenil cuando la no condicionada tenía tan solo una correlación de 0,29. Por tanto, sea cual sea la medida de sobrecualificación considerada, existe una correlación positiva y muy fuerte entre la tasa de desempleo juvenil y el nivel de sobrecualificación condicionado. Este resultado es absolutamente novedoso en la literatura.

■ 1.5. SOBRECUALIFICACIÓN Y RENTABILIDAD DE LA EDUCACIÓN

Un aspecto que ha recibido enorme atención en la economía de la educación es la estimación de su rentabilidad. La formulación habitual de las ecuaciones de salarios utilizadas para estimar la rentabilidad de la educación no considera explícitamente la relación entre la educación poseída y la requerida por el puesto de trabajo, dado que la teoría del capital humano supone que el salario viene determinado por la educación adquirida por el individuo y no por las características específicas del puesto de trabajo. Se supone que las empresas reaccionan a los cambios en la oferta de cualificaciones, por lo que la sobrecualificación solo puede ser, según esta teoría, un fenómeno a corto plazo. La rentabilidad de la educación sería, por tanto, función de la misma. La ecuación de Mincer refleja esta visión de la relación entre educación y salarios:

$$\ln W_i = \alpha + \sum \beta_k X_{ki} + \beta S_i + \varepsilon_i$$

donde W es el salario, X son variables demográficas del trabajador (sexo, edad, etc.) y otras variables de control, como experiencia, experiencia al cuadrado, etc., y S es el número de años de educación.

■ 1.5.1. La rentabilidad de la educación en presencia del desajuste entre formación y empleo

Sin embargo, si las empresas no tienen tecnologías suficientemente flexibles como para adaptar rápidamente las características del puesto de trabajo al nivel de formación de los trabajadores, entonces es lógico pensar que los salarios dependan del puesto de trabajo y no solo del nivel de educación de los trabajadores. En este caso, los requerimientos formativos del puesto de trabajo, así como la posible sobrecualificación o infracualificación del trabajador, deben incluirse en la especificación. La versión más generalizada de las regresiones de salarios que incluyen una consideración específica de la sobrecualificación o infracualificación es la llamada *Over-Required-Undereducation* (ORU):

$$\ln W_i = \alpha + \sum \beta_k X_k + \delta_O E_{O_i} + \delta_R E_{R_i} + \delta_U E_{U_i} + \varepsilon_i$$

donde E_O es el número de años de sobrecualificación, E_R es el número de años de educación requerida por el puesto y E_U es el número de años de infracualificación. La teoría del capital humano, recogida por la ecuación de Mincer, supone que los tres coeficientes δ son iguales. Si la rentabilidad de los años de sobrecualificación o infracualificación fuera diferente, entonces los test estadísticos deberían rechazar la igualdad de estos coeficientes. Sicherman (1991) señala, utilizando esta especificación, que la rentabilidad de la educación requerida es del 4,8%, mientras que el exceso de años de educación tiene una

rentabilidad del 3,9% y la falta de ella una rentabilidad negativa del 1,7%. La estimación de la ecuación de Mincer proporciona una estimación de la rentabilidad de la educación del 3,8%.

Un método alternativo evita imponer ninguna restricción lineal sobre la rentabilidad de los años de educación en cada uno de los tres grupos. La especificación de la sobrecualificación, adecuación o infracualificación se expresa a partir de variables dicotómicas:

$$\ln W_i = \alpha + \sum \beta_k X_k + \gamma_O D_{O_i} + \gamma_U D_{U_i} + \varepsilon_i$$

donde las dicotómicas D representan sobrecualificación o infracualificación.

Los estudios empíricos referidos al efecto de la sobrecualificación en los salarios muestran varios hechos de forma reiterada con independencia de la medida de sobrecualificación (normativa, estadística o autoevaluación) utilizada para realizar la estimación:

a) La rentabilidad de la educación requerida por el puesto de trabajo es superior a la adquirida por el trabajador.

b) La rentabilidad del exceso de cualificación es positiva, pero más pequeña que la rentabilidad de la educación requerida. Este hecho puede explicar que los sujetos acumulen educación aunque la probabilidad de sobrecualificación sea alta. También supone el rechazo de la teoría de las colas de Thurow, dado que las características del empleo no son los únicos factores capaces de determinar los salarios. Por tanto, los salarios están determinados en parte por el puesto de trabajo, y en parte por el capital humano acumulado por el trabajador. Duncan y Hoffman (1981), Alba-Ramírez (1993) y Rumberger (1987) encuentran que la rentabilidad del exceso de educación es aproximadamente la mitad de la rentabilidad de la educación requerida.

c) La rentabilidad de la infracualificación es negativa o 0, pero siempre es menor, en valor absoluto, a los rendimientos de la educación requerida por el puesto de trabajo.

Algunos autores han considerado el efecto de la sobrecualificación o la infracualificación en la especificación ORU como el resultado de efectos no lineales en la típica ecuación de salarios de Mincer. Sin embargo, estimaciones realizadas utilizando formas no lineales (Alba-Ramírez 1993, Sicherman 1991) muestran que los efectos diferenciales de la sobrecualificación y la infracualificación persisten a pesar de la diferente especificación.

Brynin y Longhi (2008) han propuesto recientemente una especificación que combina las dos formulaciones anteriores:

$$\ln W_i = \alpha + \sum \beta_k X_k + \delta_o EQ_{oi} + \delta_r EQ_{ri} + \delta_u EQ_{ui} + \gamma_o DD_{oi} + \gamma_u DD_{ui} + \varepsilon_i$$

donde EQ_R representa la moda de los años de educación normalmente requeridos para una determinada cualificación, EQ_o y EQ_u es la diferencia entre la moda de los años de educación de la cualificación poseída y la requerida por el puesto de trabajo. DD representa la diferencia entre educación del individuo y la de la mayoría de las personas con la misma cualificación.

■ 1.5.2. La evidencia en el caso español

Alba-Ramírez (1993) utiliza la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo de 1985 para analizar el efecto de la sobrecualificación en los salarios y encuentra que la rentabilidad de la educación es del 4,2%, la rentabilidad de un año de educación adecuada es del 5,8% y la tasa de rentabilidad del exceso de formación es del 2,7%, mientras que la penalización por desarrollar un trabajo infracualificado es del 4,7%. Los tests de hipótesis rechazan la nula de igualdad de los parámetros de educación requerida, exceso de formación y falta de formación, esta última con signo negativo. Budría y Moro-Egido (2008) han analizado recientemente el efecto del desajuste entre formación y puesto sobre la desigualdad de los salarios. La fuente de datos utilizada es el Panel de Hogares Europeos para España (1994-2001). La construcción de un indicador de desajuste a partir de esta encuesta es compleja. Los autores usan dos preguntas de la encuesta:

- a) ¿Cree que tiene un nivel de habilidades o cualificación para hacer un trabajo más exigente que el que realiza?
- b) ¿Ha recibido educación formal que le haya proporcionado las habilidades necesarias para el trabajo que desarrolla actualmente?

La respuesta a estas dos preguntas divide a los trabajadores en tres grupos: sobrecualificados si contestan Sí a las dos preguntas anteriores; cualificados incorrectamente si contestan NO a las dos preguntas; y fuertemente desajustados a los que contestan Sí a la primera pregunta y NO a la segunda. La sobrecualificación según esta definición, alcanza al 34,6% de los hombres y al 40,1% de las mujeres, mientras el desajuste fuerte afecta al 24,7% de los hombres y al 24,1% de las mujeres. La regresión utilizada por Budría y Moro-Egido (2008) tiene la siguiente forma:

$$\ln W_i = \alpha + \sum \beta_k X_k + \delta_1 UPPER_i + \delta_2 TER_i + \delta_3 MISUPPER_i + \delta_4 MISTER_i + \varepsilon_i$$

donde UPPER es una dicotómica que toma valor 1 si el nivel educativo más alto alcanzado es secundaria no obligatoria y TER toma valor 1 si el individuo tiene estudios universita-

rios. El prefijo MIS indica que la formación del individuo no se ajusta al puesto en alguna de las tres definiciones anteriores. Los autores obtienen dos conclusiones básicas:

- a) La sobrecualificación y la cualificación incorrecta, tal y como la definen, no tienen impacto sobre los salarios. Por el contrario, el desajuste fuerte tiene un efecto negativo.
- b) La relación positiva entre educación universitaria y dispersión de los salarios dentro de cada grupo educativo no depende de la sobrecualificación.

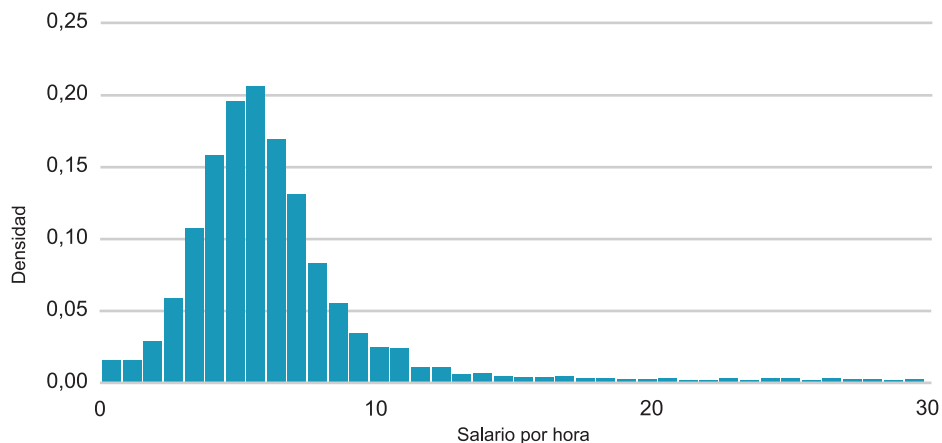
■ 1.5.3. La evidencia a partir del Observatorio Bancaja-Ivie

Los datos del Observatorio Bancaja-Ivie también se pueden utilizar para estimar el efecto de la sobrecualificación sobre los salarios. En primer lugar, hay que calcular el salario por hora a partir de los datos de la encuesta. Para esto se ha dividido el salario mensual por 160 horas, en el caso de trabajadores a tiempo completo que no hayan declarado horas diferentes de las regulares. En los trabajadores que tenían un contrato a tiempo parcial, se ha dividido el salario mensual por el número de horas de trabajo mensuales. Lo mismo se ha hecho en el caso de los trabajadores a tiempo completo que declaran un número de horas de trabajo mensuales superior al estipulado por el correspondiente convenio.

Los salarios deben ajustarse por la inflación para poderse comparar entre diferentes periodos temporales. Hay que recordar que la muestra contempla empleos desde 1991 hasta 2008. Para ajustar por la inflación se ha usado la tasa de crecimiento media de un año frente al anterior a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre el IPC. La unidad de medida son euros del 2008. El gráfico 1.25 muestra el histograma resultante de juntar los salarios de los jóvenes de todas las oleadas después de ajustarlos por la inflación. El salario medio por hora es de 6,35 euros. Por tanto, un joven con un empleo a tiempo completo durante este periodo habría cobrado una media de aproximadamente 1016 euros. Así, los «milleuristas» no son ningún mito, sino una realidad, según muestran los datos del Observatorio Bancaja-Ivie. El gráfico 1.26 muestra las distribuciones en cada una de las oleadas. Las distribuciones son muy similares y la evolución de la media del salario es muy lenta²⁸. Por su parte, la cola de salarios superiores a 10 euros por hora es larga, pero muy delgada.

Para identificar el efecto de la sobrecualificación (infracualificación) en la rentabilidad de la educación se ha utilizado la siguiente especificación:

²⁸ Además existen algunas oscilaciones cíclicas. La correlación entre los salarios (medidos de manera condicionada por el mismo procedimiento comentado en la sección anterior) y el desempleo juvenil es muy alta.

Gráfico 1.25. Histograma de los salarios: todas las oleadas del Observatorio juntas

Nota: Salarios ajustados por inflación equivalentes a euros del 2008

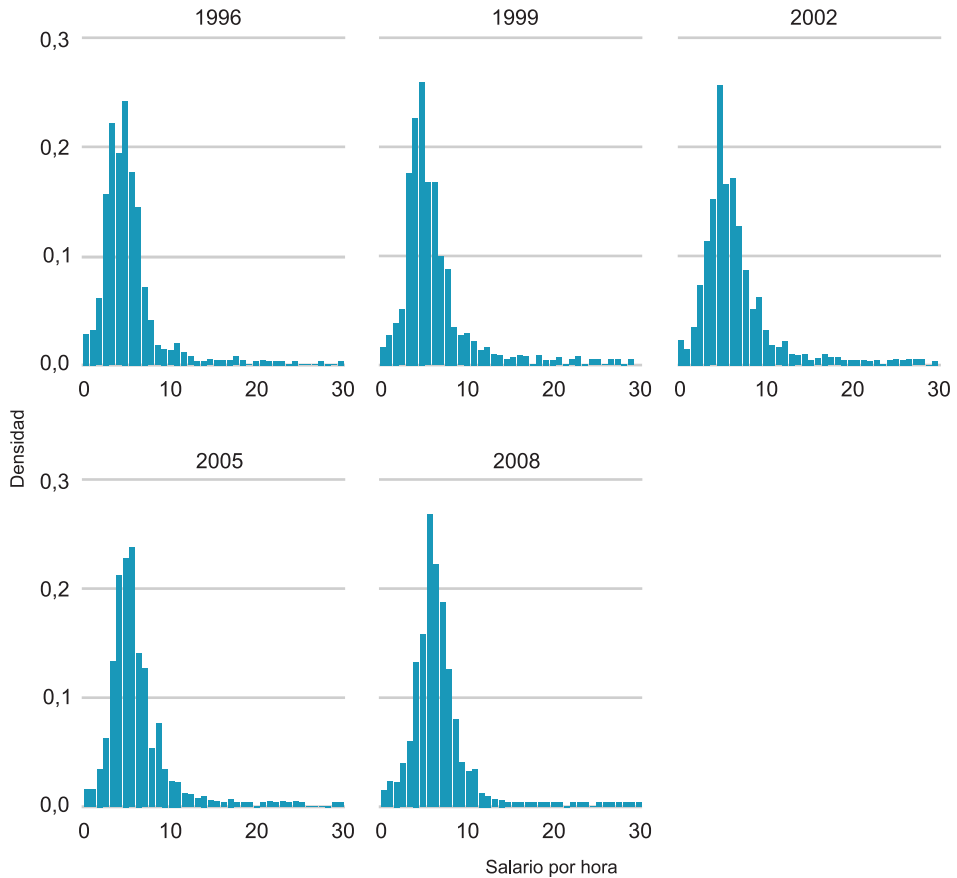
Fuente: Elaboración propia

$$\ln(salh_{it}) = \delta_0 + \delta_1 NEDUC_{it} + \gamma_1 EXPER_{it} + \gamma_2 EXPER_{it}^2 + \delta_2 NEDUC_{it} * INFRA_{it} + \delta_3 NEDUC_{it} * OVER_{it} + \sum \beta_k X_{kit} + u_{it}$$

donde la variable que explicar es la habitual en las ecuaciones de salarios, esto es, el logaritmo del salario por hora; las variables explicativas son el número de años de educación, la experiencia y la experiencia al cuadrado, también habituales en la especificación de la ecuación de salarios. Además, se incluyen el producto del número de años de educación por una dicotómica que refleja la infracualificación y los años de educación por la dicotómica que refleja la sobrecualificación. Finalmente, para controlar por los factores demográficos y del tipo de empleo, se han incluido las mismas variables explicativas que en la sección anterior (sexo, tamaño del municipio, ciudad, sector de actividad y tipo de contrato)²⁹. El cuadro 1.16 muestra en la primera columna los resultados de la ecuación de salarios Minceriana más simple. Como es habitual en estas estimaciones, los resultados muestran que la rentabilidad de la educación es positiva y significativa, aunque pequeña (3,2%) y compatible con los resultados obtenidos en estudios previos utilizando oleadas anteriores del Observatorio. La experiencia, medida como el número de días de experiencia laboral acumulada dividida por 365 para transformarla en años, tiene una rentabilidad inicial del 6,4%, el doble que un año adicional de formación. Sin embargo, la rentabilidad de la experiencia disminuye, aunque lentamente, con la acumulación de experiencia. Todos estos resultados son estándares en las regresiones de salarios. Además,

²⁹ En la última estimación, se añaden las dicotómicas del año del empleo.

Gráfico 1.26. Histograma de los salarios por oleadas



Nota: Salarios ajustados por inflación equivalentes a euros del 2008
Fuente: Elaboración propia

y en consonancia con todos los estudios sobre salarios, los hombres cobran un 10% más que las mujeres para el mismo nivel de formación y experiencia.

En la segunda columna, se realiza la estimación separando la rentabilidad de los sobrecualificados y los infracualificados frente a los que están adecuadamente preparados. En este caso, la rentabilidad de la educación aumenta para los jóvenes que trabajan en puestos adecuados a su cualificación situándose en el 3,7%. Sin embargo, disminuye significativamente para los jóvenes sobrecualificados, siendo del 2,9%. En el caso de los infracua-

Cuadro 1.16. Determinantes de los salarios

	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t
Hombre	0,095	9,96	0,093	9,79	0,090	9,50
Años de educación	0,032	20,52	0,037	22,62	0,035	21,37
Experiencia	0,064	18,40	0,060	17,35	0,060	17,31
Experiencia ²	-0,001	-5,46	-0,001	-5,14	-0,001	-5,10
Años de educación * infracualificación			-0,005	-1,96	-0,005	-2,00
Años de educación * sobrecualificación			-0,008	-9,84	-0,008	-10,01
De 50.000 habitantes o más					-0,001	-0,09
Valencia					-0,013	-0,73
Barcelona					0,107	5,91
Madrid					0,054	2,33
Sevilla					0,004	0,08
Bilbao					-0,072	-1,56

Fuente: Elaboración propia

lificados, el coeficiente es marginalmente significativo y también implica una rentabilidad inferior a los adecuadamente preparados.

La última columna del cuadro incluye también las variables relacionadas con el tamaño de la localidad y la ciudad concreta donde reside el joven. Los salarios en Barcelona son un 10% superiores al grupo de referencia, y en Madrid lo son un 5%. El resto de las ciudades tienen coeficientes que no son estadísticamente significativos.

El cuadro 1.17 presenta una visión más completa donde se han añadido a las variables explicativas las relativas al sector de actividad y el tipo de contrato. Los principales resultados se mantienen: la rentabilidad de la educación adecuada se mantiene en torno al 3%, mientras que en el caso de los sobrecualificados cae un 0,8% por año y en los infracualificados no se obtiene un coeficiente estadísticamente significativo a los niveles habituales de confianza. Los sectores que tienen mayores salarios son el educativo y sanitario y los trabajadores en el sector público. Cuando se incluye el tipo de contrato, se encuentra un resultado esperable: los jóvenes que trabajan con contrato indefinido ganan un 6,5% más que los que son autónomos o tienen trabajos temporales. Los jóvenes que trabajan sin contrato ganan un 15% menos que los que tienen un contrato temporal o son autónomos. La inclusión de las dicotómicas del año del empleo no cambia en nada los principales resultados de la estimación, como se observa en la última columna del cuadro 1.17.

Cuadro 1.17. Determinantes de los salarios

	Coef.	t	Coef.	t	Coef.	t
Hombre	0,1	10,19	0,097	9,99	0,104	10,75
Años de educación	0,033	19,07	0,03	17,55	0,028	16,68
Experiencia	0,06	17,41	0,051	13,94	0,055	14,92
Experiencia ²	-0,001	-5,08	-0,001	-4,18	-0,001	-4,69
Años de educación * infracualificación	-0,005	-1,83	-0,004	-1,69	-0,005	-2,09
Años de educación * sobrecualificación	-0,008	-9,43	-0,007	-8,34	-0,007	-8,27
De 50.000 habitantes o más	-0,003	-0,28	-0,005	-0,49	-0,025	-2,26
Valencia	-0,011	-0,61	-0,007	-0,38	0,017	0,91
Barcelona	0,102	5,64	0,109	6,05	0,113	6,32
Madrid	0,058	2,51	0,059	2,57	0,089	3,84
Sevilla	0,007	0,15	-0,017	-0,38	-0,07	-1,57
Bilbao	-0,061	-1,32	-0,072	-1,57	-0,093	-2,04
Agricultura	0,023	0,91	0,036	1,43	0,049	1,93
Industria	-0,004	-0,29	-0,007	-0,52	-0,005	-0,37
Comercio	-0,001	-0,05	-0,012	-0,87	-0,018	-1,3
Restauración	0,07	4,85	0,073	5,15	0,066	4,64
Educación y Sanidad	0,159	8,56	0,167	9,05	0,164	8,94
Sector público	0,12	3,71	0,104	3,23	0,106	3,31
Contrato indefinido			0,065	5,16	0,051	4,06
Autónomo			0,034	0,92	0,031	0,85
Sin contrato			-0,151	-11,2	-0,121	-8,79

Dicotómicas temporales	No	No	Sí
------------------------	----	----	----

Fuente: Elaboración propia

■ 1.6. CONCLUSIONES

El aumento del nivel educativo medio de la población activa española y, en especial, el gran incremento en la proporción de universitarios, ha provocado dificultades en el sistema productivo para absorber con puestos de trabajo apropiados el enorme caudal de capital humano que se estaba incorporando al mercado laboral. En esta situación no es extraño observar elevados niveles de sobrecualificación. No obstante, los niveles observados en el caso español son ciertamente preocupantes. La OCDE sitúa a España en un primer puesto destacado en el *ranking* de sobrecualificación entre sus países miembros. Estudios referidos únicamente a la población de universitarios concluyen lo mismo. El informe EURYDICE (2005) señala que menos del 40% de los jóvenes universitarios españo-

les entre 25 y 34 años trabajan en puestos adecuados a su nivel de cualificación. Los datos del proyecto CHEERS muestran que un 17,9% de los graduados universitarios españoles consideran que en su empleo no se requeriría un trabajador con estudios universitarios cuando la media de los países CHEERS es del 7,7%.

El objeto básico de este capítulo ha sido el análisis de la sobrecualificación con una visión lo más completa posible. En concreto, se han estudiado los problemas de medición de la sobrecualificación y las medidas alternativas existentes; los factores determinantes de la sobrecualificación; la evolución temporal de la sobrecualificación a nivel individual; el efecto del ciclo económico; y la relación entre el ajuste formación-empleo y los salarios. Todos estos aspectos se encuadran dentro del proceso más general de inserción laboral de los jóvenes.

El nexo de unión entre los diferentes ejercicios presentados es el análisis de la sobrecualificación desde una perspectiva dinámica. La razón del énfasis en este aspecto es la importancia de la consideración de la sobrecualificación como una situación permanente o transitoria para el análisis de la eficacia de la inversión pública en educación postobligatoria. Las principales conclusiones son dos. En primer lugar, desde una perspectiva individual, la sobrecualificación tiene un elevado grado de persistencia. El análisis de la duración de las situaciones de sobrecualificación muestra que transcurren muchos años hasta que se alcanza un empleo que requiere un nivel de cualificación adecuado a la formación del joven. Después de 5 años de experiencia laboral, todavía un 25% de los jóvenes que comenzaron con un puesto de trabajo para el cual estaban sobrecualificados continúan en la misma situación.

Las matrices de transición muestran el mismo efecto: el 68% de los jóvenes sobrecualificados en un empleo pasarán a otro empleo para el que seguirán estando sobrecualificados. Solo el 29% de los jóvenes transitarán a un empleo adecuado a su cualificación.

Un aspecto importante, y novedoso, es la relación entre el ciclo económico y el nivel de sobrecualificación. Por motivos que se explican extensamente en el texto, es preciso extraer el componente cíclico de la sobrecualificación a partir de un análisis probit condicionado a las características personales y de los puestos de trabajo, además de las dicotómicas del año del contrato. La correlación entre la sobrecualificación subjetiva condicionada y el nivel de desempleo juvenil es positiva y muy elevada alcanzando el valor de 0,61 respecto al desempleo de los jóvenes entre 16 y 19 años. La correlación también es positiva y elevada con la sobrecualificación objetiva (0,54). Las correlaciones respecto a la sobrecualificación sin condicionar son mucho más bajas.

El análisis de la rentabilidad de la educación muestra que esta se sitúa entre el 3% y el 3,7%. La sobrecualificación reduce la rentabilidad de la educación un 0,8% por año de estudios.

2

**FLEXIBILIDAD LABORAL,
PREFERENCIAS DE LOS
JÓVENES Y SUS DESAJUSTES:
IMPLICACIONES PARA LAS
CONDUCTAS, ACTITUDES
Y BIENESTAR LABORAL**

*JOSÉ MARÍA PEIRÓ
(Universitat de València e Ivie)*

■ 2.1. INTRODUCCIÓN

■ 2.1.1. Planteamiento de la cuestión

La flexibilidad laboral es un fenómeno, cada vez más habitual y complejo, que está cobrando magnitudes y formas muy significativas en el contexto de la globalización y, más recientemente, en el de la crisis económico-financiera. En ese contexto, los cambios son muy frecuentes y el sentido y dirección de los mismos no resulta fácil de predecir y anticipar. Ello introduce una fuerte incertidumbre en la dirección de las empresas y en las estrategias para afrontar esos cambios, que tienen notables repercusiones sobre el trabajo, el empleo, las relaciones laborales, las empresas y el desarrollo económico y social. En esa situación, la «flexibilidad laboral» y el diseño de «empresas flexibles» han sido una opción con repercusiones importantes sobre el mercado laboral y el empleo. Así, se habla ya del «nuevo trabajo» que no se puede analizar ni estudiar adecuadamente desde los «viejos supuestos» del empleo estándar (Ashford, George y Blatt 2007).

La «flexibilidad laboral» hace referencia a un conjunto de medidas contractuales, arreglos organizativos y actuaciones dirigidas a lograr una mejor adaptación de las organizaciones ante las demandas cambiantes, externas e internas, y con fuertes implicaciones sobre los trabajadores en aspectos como las cualificaciones y competencias, su disponibilidad geográfica, temporal, física etc. y sus relaciones con el empleador.

La Comisión de Expertos para el Diálogo Social (2005) de España ha definido la flexibilidad como:

«[...] la capacidad empresarial de gestionar su fuerza de trabajo, para hacer frente a cambiantes condiciones de toda índole (tecnológicas, económicas, sociales y organizativas, entre otras). La gestión de los recursos humanos comprende muchos elementos, desde el ajuste del tamaño de la fuerza de trabajo, hasta su organización funcional dentro de la empresa, su remuneración o la determinación del tiempo de trabajo. Por tanto, la definición de flexibilidad no puede limitarse a las facilidades que tienen los empresarios para contratar y despedir trabajadores» (p. 8).

Esa flexibilidad persigue organizaciones más adaptativas y puede plantearse de forma que permita a las personas combinar, al mismo tiempo, su trabajo con sus responsabilidades personales y familiares, mantener su cualificación actualizada y poder tener, al menos potencialmente, horarios de trabajo flexible. La flexibilidad laboral pretende, pues, proporcionar tanto a empleadores como a empleados un entorno más flexible para los cambios de trabajo.

Se trata, por tanto, de un fenómeno complejo con múltiples facetas y formas. Ashford, George y Blatt (2007) han descrito los trabajos flexibles o «no estándar» como formas

de trabajo distintas de la «clásica», esta última caracterizada por «trabajadores que trabajan en un horario establecido, en la propia empresa, bajo el control del empleador, y con expectativas mutuas de un empleo indefinido» (p. 68). La «regularidad» alterada en los trabajos flexibles se basaría en tres características de la vinculación del trabajador y la empresa: una vinculación temporal relacionada con la duración indefinida del contrato, la regulación de la jornada laboral (en su duración, horario, etc.) y la dedicación (a tiempo completo). Otra característica de esa vinculación sería la administrativa, donde la empresa (y no otras organizaciones interpuestas) formaliza el contrato con el trabajador que forma parte como miembro de esa empresa. Por último, la vinculación física requiere presencia en el lugar de trabajo ubicado en la empresa, situada razonablemente próxima al domicilio personal del trabajador.

Evidentemente, trabajos distintos de los «estándar», tal como los acabamos de describir, han existido durante siglos. La cuestión novedosa es la amplitud y frecuencia con que ocurren y las nuevas formas y configuraciones que adoptan (por ejemplo: formas derivadas del desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, como puede ser el caso del tele-trabajo).

La citada comisión de expertos ha distinguido diversas facetas de la flexibilidad en función de su carácter externo o interno. La externa, también llamada numérica, hace referencia a la flexibilidad contractual y la facilidad para contratar y despedir. Por su parte, la interna tiene que ver con la capacidad empresarial de modificar las condiciones de empleo y la organización del trabajo y se configura como flexibilidad funcional, movilidad geográfica y modificación de los tiempos de trabajo. La cualificación de los trabajadores también contribuye a esa flexibilidad interna.

Otros autores distinguen diferentes tipos de flexibilidad señalando que no todos han recibido la misma atención en la investigación. Wallace (2003) distingue entre flexibilidad contractual, flexibilidad temporal (dedicación, horarios, etc.) y flexibilidad geográfica o relativa al lugar de trabajo. Además, esta autora encuentra en los países estudiados (Reino Unido, Holanda, Suecia, Eslovenia, República Checa, Hungría, Rumanía y Bulgaria) que un buen número de trabajadores que oscilan entre el 58% en el Reino Unido y el 35% en Suecia, presentan una flexibilidad combinada con dos de los tres tipos de flexibilidad. Por otro lado, un 18% de trabajadores en Rumanía y un 2% en Suecia, presentan una flexibilidad acumulativa que incluye los tres tipos de flexibilidad considerados. Esta autora también señala que hay otros tipos de flexibilidad que no ha considerado y concluye que la flexibilidad contractual y la temporal están asociadas de forma significativa entre sí, mientras que la flexibilidad geográfica, relativa al lugar de trabajo, parece seguir una dinámica diferente.

Así pues, cabe considerar múltiples facetas de la flexibilidad laboral, de las que aquí enumeramos las más significativas, en función de la literatura revisada:

1. La flexibilidad contractual o numérica.
2. La flexibilidad geográfica o movilidad.
3. La flexibilidad temporal tanto en los aspectos relacionados con la dedicación (tiempo completo vs. tiempo parcial) como en lo que se refiere a los horarios de trabajo (jornada regular vs. irregular).
4. La flexibilidad funcional.
5. La flexibilidad relativa a las cualificaciones requeridas vs. disponibles.

No resulta, pues, extraño que la problemática relacionada con la flexibilidad y sus implicaciones para los mercados laborales, las relaciones entre empleado y empleador y la propia actividad laboral, resulten relevantes, interesen y preocupen a trabajadores, empleadores, gobiernos, instituciones y sociedad en general. Aunque la flexibilidad puede ser una estrategia eficaz para aprovechar las oportunidades en el actual entorno y contexto socioeconómico y sociolaboral, y sea una vía para generar riqueza, desarrollo socioeconómico y oportunidades de empleo, no es menos cierto que comporta costes, esfuerzos económicos, personales y familiares y diversas desventajas que también han de tomarse en consideración.

■ 2.1.2. Costes y beneficios de la flexibilidad

La flexibilidad es una estrategia útil para sacar provecho de las oportunidades y retos planteados por la globalización y los cambios socioeconómicos, tecnológicos y de mercados que están produciéndose cada vez con mayor alcance, frecuencia e intensidad.

Por una parte, las empresas necesitan ser flexibles para conseguir mejores niveles de competitividad en un mercado global y para adaptarse mejor a los cambios derivados de esos mercados, las tecnologías y sistemas de producción. Esta capacidad de adaptación puede redundar positivamente en la creación de riqueza y de empleo. No obstante, la flexibilidad altera las «formas estándares del empleo» caracterizadas por un contrato indefinido, de nivel de cualificación adecuada, en un puesto de trabajo determinado y estable, en horario y jornadas de trabajo regular y sin movilidad geográfica.

Esa alteración ha ido acompañada, con frecuencia, de un deterioro de la calidad de vida laboral por las nuevas condiciones de trabajo, y por un incremento de la inestabilidad en el empleo debida a la disminución de los puestos de trabajo de carácter permanente. De hecho, el informe sobre la Juventud Española 2008 del Instituto Nacional de la Juventud describe la situación del mercado laboral de los jóvenes europeos resaltando la problemática del mismo. Así, se afirma allí que:

«En lo que parecen coincidir la mayoría de los investigadores es en que la nueva economía globalizada ha cambiado el contexto del mercado laboral y la forma de relacionarse con el mismo. Los y las jóvenes europeos hoy se enfrentan a un mercado laboral desregularizado y precario que nada tiene que ver con el mercado laboral en el que transitaban sus padres (Sennet 1998). Hoy los y las jóvenes son más proclives a estar desempleados, a ocupar empleos precarios y temporales. Sin embargo, los y las jóvenes tienen unos niveles de cualificación y formación mayores en general que sus padres, lo que, sin embargo, no les garantiza encontrar un empleo acorde con su formación. La respuesta de los y las jóvenes europeos ante este mercado laboral precario y flexible se corresponde con las expectativas que tienen con respecto al empleo. Lo más habitual es la desmotivación y la desmovilización. Es decir, su comportamiento ante el empleo y la búsqueda de empleo responde en parte a los patrones definidos por el individualismo, ya que consideran al empleo como algo meramente funcional y circunstancial, no como un elemento identitario del curso de la vida o como el resultado de un proceso de logro individual a través de la educación o del *background* familiar» (Moreno 2008, p. 60).

Otros autores también han abundado en los aspectos problemáticos de la flexibilidad señalando que las tendencias flexibilizadoras junto con «la posición diferenciada de las empresas y los territorios en la economía globalizada, se encuentran en la base de la precariedad laboral» (Cano 2000, p. 62). Este autor menciona cuatro dimensiones de la precariedad: la primera, la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, en especial si esta inseguridad se percibe como amenaza de la pérdida del empleo y de los ingresos, en un entorno en que la obtención de un nuevo trabajo no se ve fácil. La segunda, la insuficiencia de los ingresos salariales, ya que la retribución del trabajo es la que determina en buena medida el nivel de vida, la autonomía, el control sobre el futuro y la posición social del trabajador. La tercera, la degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo y la cuarta, la reducción de la protección social para el trabajador. De forma similar Keller y Seifert (2006) sugieren como criterios de un trabajo precario frente a uno decente (*decent work*; ILO 1999): un nivel de ingresos suficiente para la subsistencia; la estabilidad del empleo, entendida en relación con el mercado laboral más que al trabajo concreto, la empleabilidad y la integración en el sistema de la Seguridad Social.

Precisamente, la consideración de estas características permite cuestionar la simple y frecuente identificación de flexibilidad y precariedad y el uso sinónimo de ambos términos, aunque ello no signifique cuestionar que puedan estar empíricamente relacionados. De hecho, algunos autores (Wallace 2003) distinguen entre la flexibilidad «buena» que suele ir asociada a las personas con altos niveles de educación y con control sobre sus propios tiempos de trabajo, y la «mala», que suele estar relacionada con niveles de educación bajos, bajos ingresos y que afecta a los jóvenes y a trabajadores de áreas rurales.

Por otra parte, hay evidencia de trabajos flexibles, también conocidos como *boundaryless jobs* y *boundaryless career*, que proporcionan más y mejores oportunidades para quienes los desempeñan que los «regulares» (Silla, Gracia y Peiró 2005). De hecho, Hall y otros autores vienen estudiando desde hace varias décadas un tipo de carrera caracterizada como «proteana» que se produce en:

«[...] un proceso que gestiona la persona, no la organización. Consiste en el conjunto de las experiencias variadas en educación, formación, trabajo en diferentes organizaciones, cambios de campo ocupacional, etc. Las opciones personales de carrera y la búsqueda de la realización personal de las personas 'proteanas' son los elementos unificadores e integradores de sus vidas. El criterio de éxito es interno (éxito psicológico), no externo» (Hall 1976, p. 201; véase también Hall 2002).

Diversos estudios han puesto de manifiesto las ventajas de los trabajos flexibles sobre los permanentes. Así, la investigación sobre *Psychological Contract Across Employment Situations*, realizada por el equipo internacional de investigación Psycones (www.uv.es/psycon) en una amplia muestra en seis países europeos, entre ellos España, pone de manifiesto que, tras controlar un buen número de variables demográficas y laborales, los contratados temporales presentan mejores niveles en las variables de bienestar, salud laboral y respuestas afectivas ante el trabajo que los permanentes. Además, este estudio señala también que las relaciones entre el tipo de contrato y las variables dependientes están, con frecuencia, mediadas por el contrato psicológico y su cumplimiento. Por otra parte, también se identifican diversos riesgos y problemas psicosociales de los trabajadores permanentes más allá de la estabilidad o seguridad de su contrato (Isacksson 2006). Es, pues, importante determinar las características de los trabajos flexibles, y también las de los permanentes, que los convierten en precarios e identificar las características que contribuyen a la configuración de un «buen trabajo», en el que se promueve la calidad de vida laboral.

Existe también evidencia de que en Europa «la flexibilidad y la precariedad del trabajo están correlacionadas con certeza estadística y la flexibilidad tiene un impacto negativo sobre la empleabilidad» (Seifert y Tangian 2007, p. 8). Estos autores distinguen flexibilidad interna y externa. La primera incluye ajustes en los aspectos temporales del trabajo, ajustes en las compensaciones (a las demandas del mercado, al desempeño de la empresa y a la productividad individual) y en la organización del trabajo (flexibilidad funcional). La segunda se basa, sobre todo, en la forma tradicional de ajustar la fuerza de trabajo mediante contratos temporales y despidos. Seifert y Tangian (2007) señalan además que los diferentes tipos de flexibilidad interactúan entre sí y son con frecuencia negociados simultáneamente en pactos y acuerdos. Por otra parte, unos tipos de flexibilidad pueden sustituir a otros en la consecución de los objetivos pretendidos.

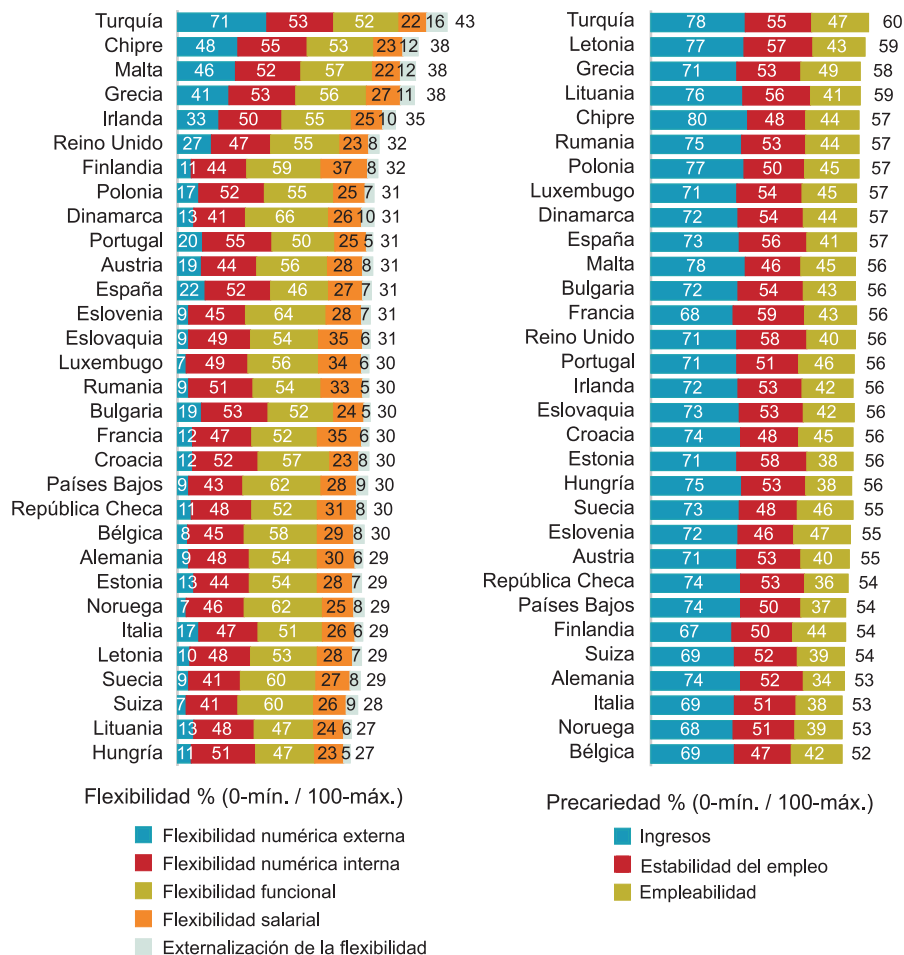
En su estudio han construido una serie de indicadores de flexibilidad y de seguridad a partir de los datos obtenidos en la Cuarta Encuesta de Condiciones de Trabajo de la Fundación Europea para la Calidad de Vida Laboral (2007) con 29.860 sujetos de 31 países europeos. Los resultados obtenidos a partir del cálculo de índices estandarizados de acuerdo con la metodología de la Hans-Böckler Foundation (HBS)³⁰, se reflejan en el gráfico 2.1. Estos y otros análisis permiten a los autores formular diversas conclusiones, algunas de las cuales conviene considerar.

Primero, «la regulación institucional del empleo no necesariamente produce el efecto factual adecuado. Por ejemplo, Turquía y Grecia, con una legislación para la protección del empleo estricta, tienen en la práctica una elevada flexibilidad en el mercado laboral, debido a una fracción importante de empleados que trabajan sin contrato» (p. 23). Segundo, «cuanto más flexible es el empleo, más precario. La flexibilidad del empleo tiene los efectos más negativos sobre la empleabilidad» (p. 23). Tercero, «ello implica serios argumentos contra la reconsideración reciente de la función de la Seguridad Social, intentada por la Comisión Europea. Un cambio de la seguridad de los ingresos a una elevada empleabilidad en la estrategia de la “flexiseguridad” no puede implementarse consistentemente. Nuestro estudio aporta evidencia de que una elevada empleabilidad difícilmente se conseguirá bajo regímenes de empleo flexibles» (p.23).

Una cuestión complementaria sobre los costes y las ventajas de la flexibilidad es la asignación de esos costes y ventajas a los diferentes actores implicados. Conviene tomar conciencia de que, en función de las formas, arreglos organizativos y especificaciones concretas que adopte la flexibilidad, puede suponer mayores o menores costes y/o ventajas para los diferentes actores del mercado laboral, en especial, los trabajadores y los empresarios. Por ejemplo, la flexibilidad horaria se puede plantear de forma que la disponibilidad de los trabajadores permita a las empresas conseguir turnos que amplían el horario de la producción o de atención y servicio a los clientes. Esa «flexibilidad horaria» beneficia a la empresa, pero puede suponer inconvenientes para los trabajadores que han de realizar su jornada laboral en horarios poco adecuados para conciliar su vida de trabajo con la familiar o la privada y social. Por el contrario, la disponibilidad de la empresa para organizar «horarios flexibles» para sus trabajadores, con unas bandas horarias para el comienzo y la finalización de la jornada laboral a voluntad del trabajador, facilita de forma importante la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y otras actividades. En este caso, es la empresa la que ha de atender los posibles costes organizativos o exigencias de otro tipo derivadas de ofrecer esta ventaja a sus trabajadores. De todos

³⁰ Esta metodología obtiene índices parciales que significan la respuesta promedio de un sujeto a las cuestiones relacionadas en esa categoría. Entre 0 y 100 son los valores que se obtienen si todas las cuestiones se han respondido con la respuesta más extrema.

Gráfico 2.1. Composición de los índices normalizados de los países para la flexibilidad y el trabajo precario



Fuente: Seifert y Tangian (2007)

modos, es importante considerar que con frecuencia la distribución de costes y beneficios no tiene por qué plantearse como situación de «suma cero», según la cual lo que gana una parte es un coste y una pérdida para la otra. Caben «arreglos organizativos» que permiten encontrar soluciones, en especial si se toman en consideración las preferencias de diferentes tipos de trabajadores, de «suma no cero» en los que ambas partes

pueden ganar. Esa ganancia además puede ser importante a medio plazo, al contribuir a una mayor productividad y satisfacción de los trabajadores y mejores oportunidades de trabajo y de negocio.

En esta dirección, Reilly (1998a), tras una revisión de la flexibilidad laboral en sus diferentes formas y el análisis de la situación europea, señala la conveniencia de plantear arreglos de trabajo flexibles que proporcionen ventajas mutuas a trabajadores y empleadores. Para ello, los empleadores han de conocer y comprender las diferentes necesidades de sus empleados. Por su parte, los trabajadores han de comprender los imperativos del negocio que requieren la necesidad de cambio. Esto va a requerir, por lo general, un proceso de acuerdo o pacto y la monitorización de su cumplimiento, así como la constatación de que a lo largo de su implantación siguen funcionando con satisfacción de ambas partes, planteando las revisiones pertinentes si ello no fuera así.

■ 2.1.3. La «flexiseguridad» (*flexicurity*): flexibilidad + seguridad

La UE, en la cumbre de Lisboa del año 2000, formuló un ambicioso plan entre cuyos objetivos estaba la promoción del crecimiento económico y la creación de más y mejores puestos de trabajo (*more and better jobs*) y el incremento de los niveles educativos y de cualificación de los ciudadanos, con el fin de avanzar hacia una sociedad del conocimiento y conseguir un crecimiento económico sostenible.

Ello requiere de las empresas y del sistema productivo en general flexibilidad suficiente y adecuada para aprovechar las oportunidades y cambios en el entorno global de forma competitiva. Ahora bien, esa flexibilidad no debería producir efectos negativos en los trabajadores, en especial de inseguridad laboral o deterioro de la calidad de su trabajo.

En nuestro país, la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (2005) ha señalado que el concepto de seguridad laboral es multidimensional:

«Se solía concebir como la posesión de un puesto de trabajo de por vida en el que no se produjeran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y que estuviera adecuadamente remunerado. Sin embargo, el centro de gravedad de la seguridad y, por consiguiente, los instrumentos de su garantía han experimentado una revisión: la permanencia ahora se predica en el sistema en su conjunto y no primordialmente del puesto de trabajo concreto. La posibilidad de disponer de un flujo de ingresos permanentes puede y debe articularse a través del empleo, aunque no necesariamente de un único y permanente puesto de trabajo; además, también puede conseguirse recurriendo a diversas medidas de protección social. Es

en este contexto en el que las acciones destinadas a potenciar la ocupabilidad de los trabajadores o mejorar su adaptabilidad adquieren toda la significación como instrumentos al servicio de la seguridad en el empleo. Eso sí, la seguridad en el empleo también requiere el mantenimiento de medidas que procuren evitar la excesiva rotación externa en los puestos de trabajo [...]» (p.10).

A lo largo de los últimos 20 años, flexibilidad y seguridad han suscitado amplio interés y han sido objeto de creciente conciencia de la necesidad de compatibilizarlas y buscar sinergias entre ellas. En 1998, el *European Journal of Work and Organizational Psychology* publicó un número monográfico sobre flexibilidad en Europa (Reilly 1998b) y, en 1999, otro sobre inseguridad laboral (Klandermans y van Vuuren 1999). Durante estas dos décadas, esta temática ha sido objeto de debates, análisis y políticas de actuación a nivel europeo y de los Estados miembros. Cada vez con mayor claridad, el objetivo se ha ido perfilando en la determinación de políticas, estrategias y actuaciones de «flexiseguridad» laboral con el fin de identificar alternativas ventajosas y beneficiosas para las diferentes partes implicadas. Se puede ver una síntesis de la situación en los diferentes países europeos en el *European Employment Observatory Review: Autumn 2006* (Comisión Europea 2007d). En España, la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (2005) elaboró un informe sobre esta temática titulado *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*.

A finales del 2007, la Comisión Europea ha presentado diversas propuestas para la implantación durante el periodo 2008-2010 de la estrategia de Lisboa con directrices integradas de empleo para el logro de la «flexiseguridad» en el contexto del trabajo (Comisión Europea 2007a). En concreto, una de las directrices establece «promover la flexibilidad en combinación con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado laboral, teniendo debidamente en cuenta la función de los interlocutores sociales». También se ha desarrollado un plan de acción de movilidad laboral para el periodo 2007-2010 que tiene como objetivos los siguientes: 1) Mejorar la legislación y las prácticas administrativas existentes en relación con la movilidad de los trabajadores; 2) Garantizar que las autoridades de todos los niveles apoyen la movilidad en sus políticas; 3) Reforzar el papel del EURES como el instrumento centralizado para facilitar la movilidad y 4) Promover que el gran público conozca las posibilidades y ventajas de la movilidad (Comisión Europea 2007b).

Abundando en el tema de la «flexiseguridad», la Comisión presentó en junio del 2007 una comunicación sobre este tema (Comisión Europea 2007c) y el Consejo Europeo aprobó los principios comunes que deben guiar el diseño de estrategias integradas de «flexiseguridad» en los Estados miembros. Los principios acordados se presentan en la nota 2.1.:

Nota 2.1. Principios comunes que deben guiar el diseño de estrategias integradas de «flexiseguridad»

1. La «flexiseguridad» es un medio para potenciar la aplicación de la Estrategia de Lisboa, crear más y mejores puestos de trabajo, modernizar los mercados laborales y promover el empleo de calidad mediante el establecimiento de nuevas modalidades de flexibilidad y seguridad encaminadas a aumentar la adaptabilidad, el empleo y la cohesión social.
2. La «flexiseguridad» requiere la combinación de disposiciones contractuales flexibles y que inspiren confianza, estrategias de aprendizaje permanente globales, y políticas eficaces de intervención en el mercado laboral y sistemas de protección social modernos, adecuados y viables.
3. Las medidas de «flexiseguridad» no deben plantearse desde la perspectiva de un modelo único de mercado de trabajo o de vida laboral, ni de una única estrategia de actuación; antes bien, deben adaptarse a las circunstancias específicas de cada Estado miembro. Requiere un equilibrio entre los derechos y las responsabilidades de todas las partes. Cada Estado miembro debe elaborar sus propias medidas de «flexiseguridad» y evaluar sus resultados.
4. La «flexiseguridad» debe promover la creación de mercados laborales más abiertos, más receptivos y más inclusivos que superen los problemas que supone la segmentación. Es un concepto que afecta tanto a quienes trabajan como a quienes están sin empleo o al margen del mercado. Habría que ofrecer mejores oportunidades, incentivos económicos y medidas de apoyo que faciliten el acceso al empleo o avanzar hacia puestos de trabajo estables y con los elementos de seguridad previstos por la ley. Del mismo modo, todas las personas que tienen trabajo deben poder acceder a ayudas que les permitan seguir siendo empleables, progresar y hacer frente a los periodos de transición dentro de un mismo trabajo como en trabajos distintos.
5. La «flexiseguridad» interna (dentro de la empresa) y la externa (de una empresa a otra) son igualmente importantes y habría que tomar medidas para promoverlas. Es necesario contar con una flexibilidad contractual suficiente, pero esta ha de ir acompañada de mecanismos que permitan efectuar en condiciones de seguridad la transición de un puesto de trabajo a otro. También es preciso facilitar la movilidad hacia mejores puestos de trabajo y la movilidad entre el desempleo o la inactividad y el empleo. La productividad y calidad del lugar de trabajo, la buena organización del trabajo, y la actualización continua

de las competencias profesionales, son asimismo esenciales. La protección social debe proporcionar incentivos y apoyo a la hora de pasar de un puesto de trabajo a otro y de acceder a un nuevo empleo.

6. La «flexiseguridad» debe favorecer la igualdad entre el hombre y la mujer, promoviendo unas condiciones equitativas de acceso a puestos de trabajo de calidad y ofreciendo medidas que permitan conciliar la vida laboral, familiar y privada.
7. La «flexiseguridad» requiere un clima de confianza y de diálogo entre todas las partes en el que todos estén dispuestos a asumir la responsabilidad del cambio para que puedan adoptarse políticas socialmente equilibradas. Si bien la responsabilidad global de proceso corresponde a las autoridades públicas, es de capital importancia que los interlocutores sociales participen en la concepción y aplicación de políticas de «flexiseguridad» a través del diálogo social y la negociación colectiva.
8. La «flexiseguridad» requiere una asignación de recursos en la que la relación coste-eficacia sea satisfactoria y debe ser siempre plenamente compatible con la existencia de presupuestos públicos saneados y viables desde el punto de vista financiero. Las medidas de flexiseguridad deberían perseguir, asimismo, una distribución justa de los costes y los beneficios, en particular, entre las empresas, las autoridades públicas y los particulares, prestando especial atención a la situación específica de las pymes». (versión traducida tomada del CES, 2008, p. 293).

Así pues, la «flexiseguridad» trata de encontrar un equilibrio adecuado entre la organización flexible del trabajo y unas transiciones seguras entre puestos de trabajo de forma que se puedan crear más y mejores trabajos. La idea básica es que la flexibilidad y la seguridad no deberían considerarse opuestas, sino fenómenos complementarios y con sinergias potenciales importantes. Ahora bien, la experiencia dice que esta compatibilidad y esas sinergias no son siempre posibles ni resultan fáciles en muchos casos.

De hecho, en el seguimiento anual que realiza la Comisión Europea y el Consejo de la UE en su informe conjunto sobre el empleo, se señalan esas dificultades al tiempo que se van constatando progresos. Así, en el informe del año 2006-2007 (Consejo Europeo 2007) se sintetiza la situación relativa a la «flexiseguridad» del modo siguiente:

«Existen grandes diferencias en Europa sobre el grado en el que se aplican condiciones de 'flexiseguridad' y la medida en que interactúan positivamente. Por lo general, los países de la Europa septentrional tienen mercados de trabajo flexibles y

un alto nivel de políticas activas en el mercado laboral, el aprendizaje permanente y la protección social. Los países de la Europa noroccidental tienen unos mercados de trabajo dinámicos y consiguen buenos resultados en activación, pero puede ser necesario que inviertan más en los regímenes de prestaciones y los recursos humanos. En los países de la Europa central y occidental, las políticas tienden a introducir flexibilidad en los márgenes, lo cual, a pesar de algunos éxitos en materia de empleo, incrementa el riesgo de segmentación. Se están creando políticas activas del mercado de trabajo, pero debe incrementarse su eficacia, combinando las 'zanahorias' con los 'palos'. Los países de la Europa meridional presentan a menudo unos mercados de trabajo muy segmentados como consecuencia de políticas previas destinadas a introducir flexibilidad en los márgenes sin abordar los mercados de trabajo ordinarios, que son muy estáticos, ni el creciente trabajo no declarado. Las políticas activas del mercado de trabajo y los sistemas de aprendizaje permanente son débiles. Los países de la Europa central y oriental se enfrentan a la segmentación entre unas disposiciones laborales rígidas en sectores tradicionales de la economía y unas disposiciones contractuales muy liberalizadas en la nueva economía, así como una elevada incidencia del trabajo no declarado. Los sistemas de aprendizaje permanente y las políticas activas del mercado de trabajo son muy débiles» (p.13).

En el último informe sobre el empleo, correspondiente a 2007-2008, también se incide en la «flexiseguridad» (Comisión Europea 2008, p. 11 y 12). Según este informe, las medidas sobre este aspecto se aplican en dos direcciones: unas «buscan reforzar la flexibilidad para dinamizar los mercados de trabajo y mejorar su capacidad de respuesta a los cambios», mientras que otras buscan reforzar la seguridad. Entre las primeras, se incluyen instrumentos de flexibilidad tanto internos como externos: el fomento del empleo a tiempo parcial, el teletrabajo y la reglamentación de los contratos de empleo permanente hacia una mayor flexibilidad. Las medidas en favor de una mayor seguridad se centran en las revisiones del derecho del trabajo, la mejora de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial o con contratos de duración determinada. Además, se están cambiando las políticas pasivas por políticas activas del mercado de trabajo (por ejemplo, el aumento de la ayuda a la búsqueda de empleo, la condicionalidad de las prestaciones, o la reforma de los sistemas de fiscalidad y de prestaciones para que trabajar resulte rentable). Sin embargo, no suele abordarse la cuestión de la seguridad de transición para los trabajadores con contratos de duración indeterminada y sigue muy enraizada la actitud tradicional de concentrarse en la seguridad del puesto de trabajo en vez de en el concepto más amplio de seguridad de empleo, a pesar de que los esfuerzos políticos se limitan a la gestión de la reestructuración de las grandes empresas. La segmentación del mercado de trabajo también constituye un objetivo explícito de determinados países: por ejemplo, España incita a los empleadores a transformar sus contratos de duración determinada en contratos permanentes. No obstante, en su conjunto, aún no se ha abordado la cuestión de la segmentación del trabajo, especialmente en el caso de las mujeres trabajadoras,

que siguen afectadas por trabajos de baja calidad y peores condiciones de empleo y de Seguridad Social. Entre 2000 y 2006, la proporción de trabajadores temporales en la Europa de los 27 (UE-27) subió del 12,2% al 14,1%, mientras que la proporción de trabajadores con contratos a tiempo parcial aumentó del 16,4% al 18,1%. Otro aspecto de la segmentación es un nivel elevado de trabajo no declarado. La mayoría de los países que registran niveles importantes de trabajo no declarado abordan esta cuestión concentrando o reforzando las inspecciones de trabajo u otras medidas de control y de vigilancia, e incentivando la legalización de las relaciones de trabajo.

En el documento *Hacia los principios comunes de la «flexiseguridad»: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad* planteado por la Comisión Europea (2007c), se incluye un anexo en el que se plantean cuatro vías para mejorar la «flexiseguridad», que presentamos en la nota 2.2.:

Nota 2.2. Vías para promover la «flexiseguridad» en la UE

Vía 1: *Afrontar la segmentación contractual.* Esta vía es de interés para los países donde el reto crítico son los mercados laborales segmentados, con personas internas y externas de las empresas (*insiders* y *outsiders*). Esta vía tendría como objetivo distribuir la flexibilidad y la seguridad de forma más equitativa entre la fuerza laboral. Proporcionaría puntos de entrada al empleo para los recién incorporados al mercado laboral y promovería su progreso a formas contractuales mejores.

Vía 2: *Desarrollar la «flexiseguridad» en la empresa y proporcionar seguridad a las transiciones.* Esta vía típica es de interés para los países con un flujo entre trabajos relativamente bajo. Incrementaría las inversiones en empleabilidad para permitir a los trabajadores en las empresas una adaptación continua de sus capacidades y así estar mejor preparado para los cambios futuros en los métodos de producción y en la organización del trabajo. Esta vía prestaría atención más allá del puesto actual y del empleador actual, creando sistemas que proporcionen transiciones de puesto a puesto seguras y exitosas, en caso de que haya reestructuraciones de empresas o despidos.

Vía 3: *Afrontar los desajustes de los trabajadores entre habilidades y oportunidades.* Esta vía típica es de interés para los países en los que el reto clave es un fuerte desajuste entre habilidades y oportunidades. Promovería oportunidades para que las personas de bajas cualificaciones se incorporaran al empleo y desarrollaran sus cualificaciones con el fin de que obtuvieran una posición sostenible en el mercado laboral.

Vía 4: *Mejorar las oportunidades para los destinatarios de los beneficios y para los trabajadores empleados informalmente.* Esta vía típica es de interés para países que hayan experimentado una reestructuración económica sustantiva en un pasado reciente, que haya producido un elevado número de personas con beneficios de larga duración y con perspectivas difíciles de volver al mercado laboral. Perseguiría mejorar las oportunidades para los receptores de esos beneficios y cambiar del empleo informal al formal mediante el desarrollo de políticas activas y efectivas del mercado laboral y sistemas de aprendizaje a lo largo de toda la vida, combinándolo con un nivel adecuado de beneficios al desempleo.

Como se ve, en muchos aspectos la «flexiseguridad» es una aspiración y un deseo más que una realidad. Es importante, por ello, avanzar en la clarificación y la comprensión de los complejos fenómenos que inciden sobre las posibilidades de configurar estrategias de «flexiseguridad». El estudio de los comportamientos y las preferencias de las personas en el mercado laboral relativo a todos estos asuntos, puede contribuir a clarificar cuestiones relevantes sobre la temática.

■ 2.2. OBJETIVOS Y PLANTEAMIENTO DEL CAPÍTULO 2

■ 2.2.1. Objetivos

El objetivo principal del presente capítulo es ofrecer un análisis de la flexibilidad laboral en los trabajos de los jóvenes españoles, sus preferencias por las diferentes facetas de esa flexibilidad, y la congruencia o incongruencia entre la situación real del empleo y sus preferencias. Utilizamos para ello los datos obtenidos en la quinta edición del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie. También se persigue clarificar los antecedentes demográficos principales y sus implicaciones para los comportamientos, así como actitudes y respuestas afectivas e intenciones de los jóvenes en relación con el trabajo.

Con todo ello, se pretende contribuir a la comprensión de fenómenos relevantes para las políticas de «flexiseguridad» que se están planteando en Europa y proporcionar información relevante y útil para las actuaciones que pretenden promoverla en el segmento laboral de los jóvenes de nuestro país, facilitando la evaluación de sus logros y limitaciones.

El objetivo que acabamos de describir se concreta en una serie de objetivos más específicos que enumeramos a continuación:

Primero, describir y analizar la flexibilidad laboral en el empleo de los jóvenes, identificar los perfiles o patrones que presentan los trabajos en función de diferentes facetas de flexibilidad.

Segundo, analizar preferencias y resistencias de los jóvenes ante ciertas facetas de esa flexibilidad, determinando también las configuraciones empíricas o perfiles de esas preferencias en los jóvenes.

Finalmente, analizaremos el grado de congruencia o incongruencia entre las preferencias y la realidad del trabajo de los jóvenes en las distintas facetas de la flexibilidad laboral.

En cada uno de estos tres objetivos, identificaremos las características demográficas de los jóvenes, sus conductas y actitudes laborales y las respuestas afectivas y percepciones sobre el empleo asociadas a las diferentes categorías analizadas.

■ 2.2.2. Principales aspectos del estudio

Teniendo en cuenta los objetivos de este capítulo, las cuestiones sobre las que pretende arrojar luz, es importante señalar algunos de los aspectos del contexto socioeconómico europeo y nacional en el que se ha llevado a cabo, especialmente relevantes para una adecuada calibración de sus resultados y de su significado global.

■ 2.2.2.1. *El mercado laboral español*

El mercado laboral español resulta un contexto de especial interés para el análisis de la flexibilidad laboral habida cuenta de las características del mismo y, en especial, de la fuerte tasa de trabajo mediante contratos flexibles. En el presente apartado vamos a ofrecer algunas notas características del mercado laboral actual y su evolución reciente.

La tasa de paro durante la última década se ha mantenido claramente por encima de la media europea, tanto de la UE-15 como de la UE-27 (cuadro 2.1.), aunque en los últimos años se ha ido reduciendo la distancia y ha ido aproximándose a los valores medios (gráfico 2.2).

Además, España ha sido uno de los países de la UE en que se ha producido una mayor tasa de temporalidad en el empleo a lo largo de las dos últimas décadas. El análisis de esa tasa frente a la de la Europa de los 27 en la última década (gráfico 2.3), muestra que la tasa de temporalidad española se ha mantenido más de dos veces superior a la europea y solo recientemente se constatan descensos, aunque, como recuerda la Memoria Anual

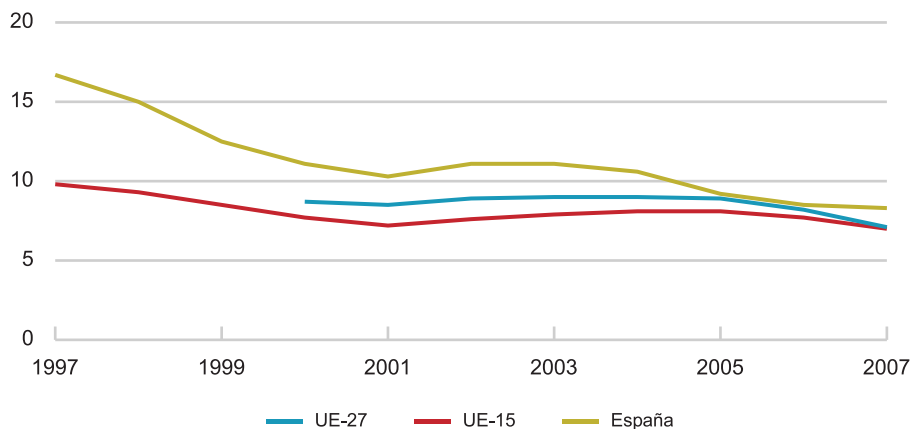
Cuadro 2.1. Tasa de actividad, empleo y paro. Población de 15 a 64 años. 2007
Porcentaje

	España	UE-27
Tasa de actividad	71,6	70,5
Tasa de empleo		
Total	65,6	65,4
Al menos estudios secundarios	57,5	48,6
Estudios secundarios postobligatorios	68,2	70,3
Estudios universitarios	82,5	83,9
Tasa de paro	8,3	7,2
% empleados temporales	31,7	14,4
% empleados a tiempo parcial	11,6	17,6

Fuente: Eurostat y elaboración propia

Gráfico 2.2. Evolución de la tasa de paro. UE-27, UE-15 y España. 1997-2007

Porcentaje



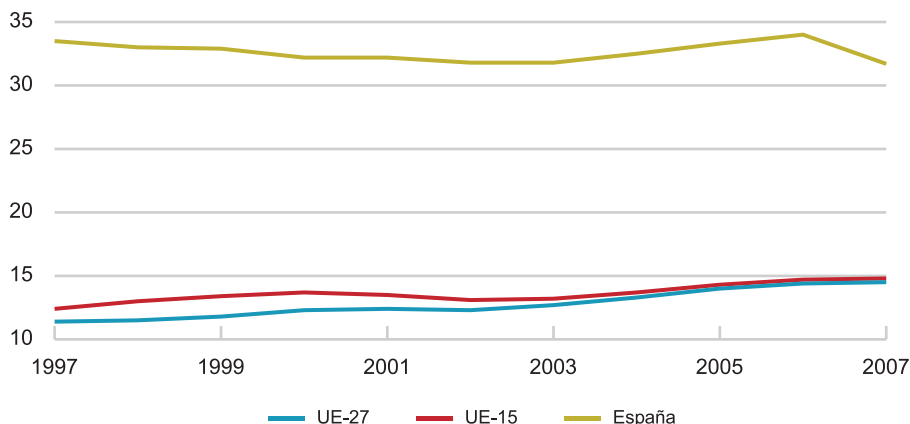
Fuente: Eurostat

de CES del 2007: «la temporalidad en España requiere, para su reducción sustantiva, resultados ininterrumpidos a lo largo de un amplio periodo» (p. 337).

Por otra parte, el mercado laboral español ofrece una tasa comparativamente baja de trabajos a tiempo parcial (gráfico 2.4). Así, el 11,6% de los ocupados en España tienen

Gráfico 2.3. Evolución del empleo temporal. UE-27, UE-15 y España. 1997-2007

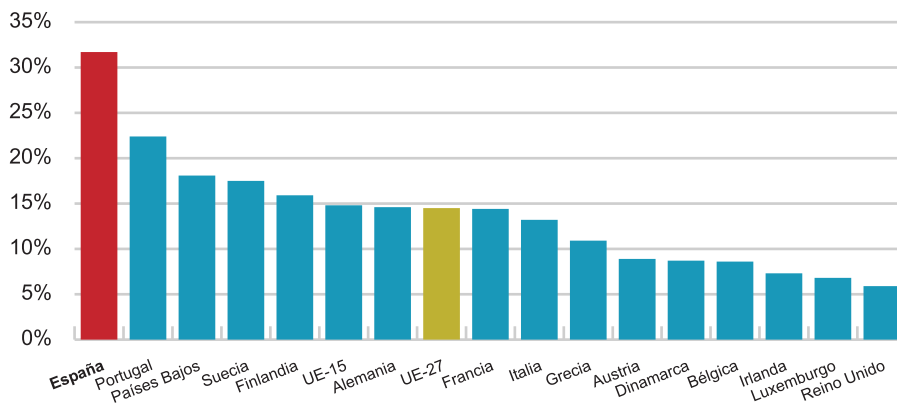
Porcentaje sobre el empleo total



Fuente: Eurostat

Gráfico 2.4. Empleados con contrato temporal. UE-27 y países UE-15. 2007

Porcentaje



Fuente: Eurostat

contratos a tiempo parcial frente al 17,6% de la media de la UE-27. Esta diferencia es aún más elevada si nos centramos en los contratos parciales de las mujeres (cuadro 2.2), en la que España registra una tasa del 22,7% frente al 30,7% de media europeo. En esta dirección, el Gobierno español ha recibido recomendaciones para potenciar el trabajo a tiempo parcial como una estrategia para incrementar la tasa de empleo y de actividad de las mujeres.

Cuadro 2.2. Empleados con contratos parciales por sexo. UE-27 y países UE-15. 2007
Porcentaje

	Hombres	Mujeres	Total
UE-27	7,0	30,7	17,6
UE-15	7,5	36,3	20,3
Austria	6,2	40,7	21,8
Bélgica	7,1	40,5	21,9
Alemania	8,5	45,3	25,4
Dinamarca	12,5	35,8	23,5
España	3,9	22,7	11,6
Finlandia	8,3	18,8	13,4
Francia	5,5	30,2	17,1
Grecia	2,5	9,9	5,4
Irlanda	6,5	31,9	17,6
Italia	4,6	26,8	13,4
Luxemburgo	2,6	37,1	17,8
Países Bajos	22,5	74,8	46,3
Portugal	4,7	13,6	8,8
Suecia	10,5	39,5	24,2
Reino Unido	9,4	41,4	24,2

Fuente: Eurostat

En contraste con estos datos, los estudios sobre los valores de los españoles muestran que estos conceden una elevada valoración a la seguridad y estabilidad en el empleo. En efecto, en el Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas de junio del 2008, en el que se pregunta por la valoración de diversas características del trabajo, los españoles valoran, sobre todo, que sea un empleo seguro y estable. Un 70,5% le concede a esta característica mucha importancia y si a estos añadimos el 27% que le concede bastante importancia, nos situamos en un 97,5%. Otro indicador en esta misma dirección es el obtenido en los estudios en la Encuesta Mundial de Valores, en la que se viene analizando periódicamente la evolución de los valores materialistas (énfasis en la seguridad) y post-materialistas (énfasis en aspectos expresivos) en diferentes sociedades. Como señala Díez Nicolás (2007a, p.28):

«Hace tiempo que al analizar datos para España habíamos percibido la posibilidad de que el cambio en el contexto social de nuestra sociedad hacia mayores niveles de inseguridad personal y económica pudieran ser la causa de una disminución en los valores post-materialistas (Díez Nicolás 2007b)».

Así pues, en nuestro país se da una fuerte valoración a la seguridad en el empleo con unas tasas elevadas de flexibilidad, y ello requiere una atención importante a las diferentes facetas de la flexibilidad laboral, más allá de la flexibilidad contractual y sus preferencias diferenciadas, con el fin de comprender mejor el fenómeno de la flexibilidad y las formas en que sea más factible combinarlo con la seguridad.

Los datos relativos al capital humano emprendedor en nuestro país son congruentes con la información que acabamos de ofrecer respecto de los valores laborales. Así, en 2007, el porcentaje de emprendedores³¹ españoles con estudios universitarios (36,3%) se encuentra por debajo de la media europea (40,7%) (gráfico 2.5). La situación es menos satisfactoria si comparamos los emprendedores que como máximo han cursado estudios secundarios post-obligatorios, donde el porcentaje de emprendedores españoles (25,3%) se sitúa cerca de 16 puntos porcentuales por debajo de la media europea. La razón del escaso peso de este nivel de formación entre los emprendedores españoles hay que buscarla en el gran peso de los estudios obligatorios o de menor nivel (Congregado et ál. 2008, p. 57).

Como resumen de este panorama, podemos referir los datos que ofrece el Banco Mundial en su informe anual *Doing Business 2009* relativos a los índices de rigidez del mercado laboral en diferentes países (gráfico 2.6). Estos valores van de 0 a 100, representando los valores más elevados mayor rigidez. El índice de rigidez del empleo es el promedio de los índices: dificultad de contratación, rigidez de horarios y dificultad de despidos.³² Como se ha señalado recientemente a la vista de estos y otros datos sobre el mercado laboral español, «dos velocidades conviven en el mercado de trabajo en España: la rigidez del empleo fijo y el abuso de la temporalidad» (Mars 2009).

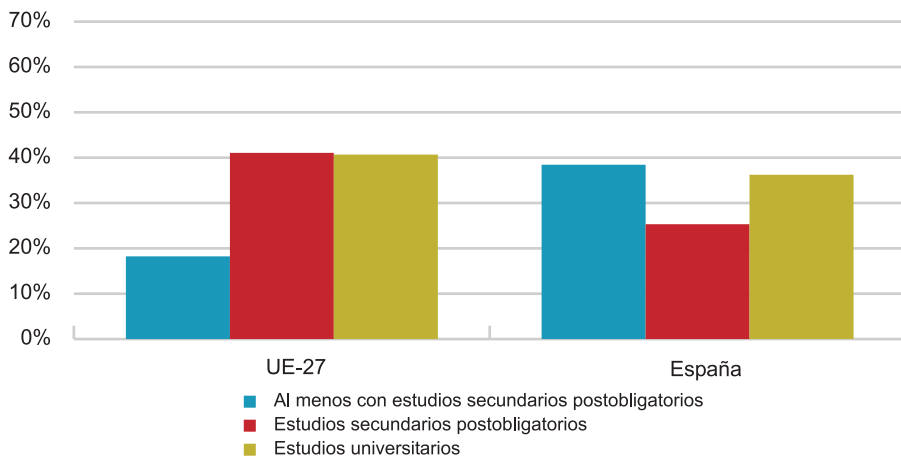
■ 2.2.2.2. *El análisis del segmento de los jóvenes en el mercado laboral*

El segundo aspecto relevante del presente análisis sobre la flexibilidad es su focalización en el segmento de los jóvenes, prestando especial atención a los procesos de inserción laboral. En efecto, los jóvenes presentan una situación en el mercado laboral que exagera los trazos que hemos resaltado en el apartado anterior. Sus tasas de actividad (cuadro 2.3)

³¹ Se han considerado como emprendedores a los ocupados en puestos de legisladores, oficiales mayores, directivos y gerentes (ISCO 1) de la Clasificación Internacional Uniforme por Ocupación ISCO-88.

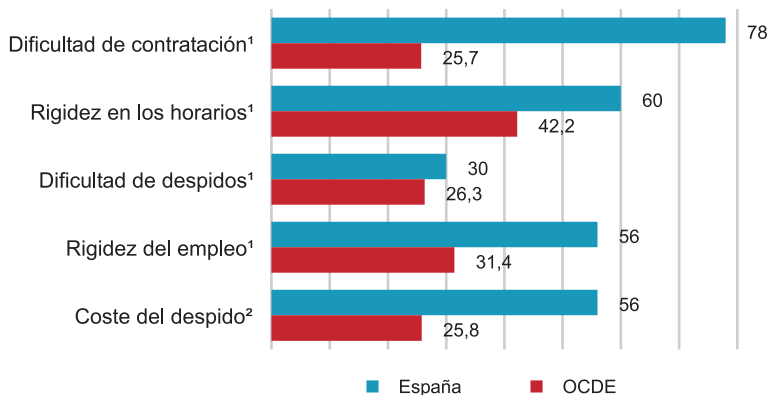
³² Véase la metodología de la construcción de los índices en Botero et ál. (2004) y los datos por países se pueden consultar en <http://www.doingbusiness.org/>.

Gráfico 2.5. Capital humano de los emprendedores. UE-27 y España. 2007



Fuente: Eurostat y elaboración propia

Gráfico 2.6. Rigidez del mercado laboral. España y OCDE. 2007



¹ Índice: valor 0 - regulaciones más rigurosas; valor 100 - menos rigurosas

² Salarios semanales

Fuente: Banco Mundial (2009)

son algo superiores a los de la UE-27, y también lo son sus tasas de desempleo (18,2% frente a 15,4%).

También es este segmento el que presenta una tasa mayor de desempleo (gráfico 2.7), en especial en España, y, por otra parte, sigue manteniendo un elevado valor, por lo que

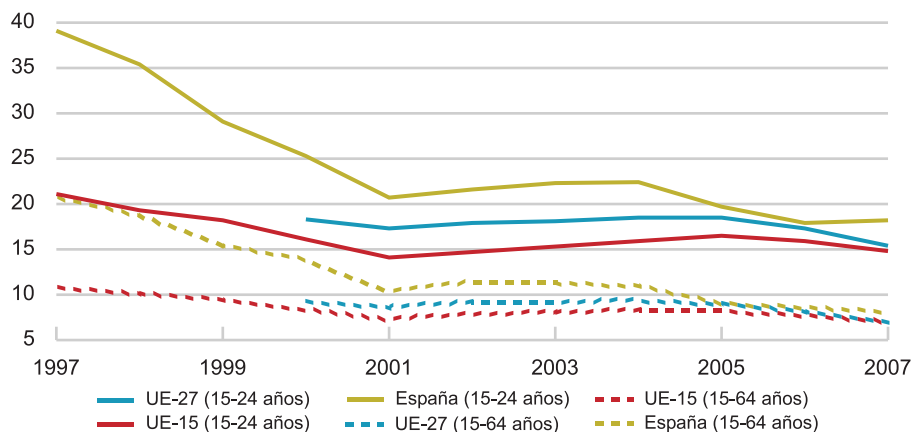
Cuadro 2.3. Tasa de actividad, empleo y paro. Población de 15 a 24 años. 2007
 Porcentaje

	España	UE-27
Tasa de actividad	47,8	44,2
Tasa de empleo		
Total	39,1	37,4
Al menos estudios secundarios	41,7	25,3
Estudios secundarios postobligatorios	38,6	48,9
Estudios universitarios	58,8	62
Tasa de paro	18,2	15,4
% empleados temporales	62,8	41,1
% empleados a tiempo parcial	21,3	25,6

Fuente: Eurostat y elaboración propia

Gráfico 2.7. Evolución de la tasa de paro. UE-27, UE-15 y España. 1997-2007

Porcentaje



Fuente: Eurostat

se caracterizaría como un trabajo estándar (seguro, con horario regular, sin movilidad geográfica, etc.).

Además, una buena parte de los trabajos de los jóvenes españoles están regulados por contratos flexibles. La tasa de flexibilidad de los jóvenes españoles es más elevada

Cuadro 2.4. Empleados con trabajos temporales por sexo, UE-27 y países UE-15. 2007
Porcentaje

	Jóvenes 15 a 24 años			Total 15 a 64 años
	Hombres	Mujeres	Total	
UE-27	41,0	41,3	41,1	14,4
UE-15	42,6	42,2	42,4	14,8
Austria	38,5	30,7	34,9	8,9
Bélgica	28,3	35,6	31,6	8,6
Alemania	59,2	55,5	57,5	14,6
Dinamarca	23,3	21,1	22,2	8,6
España	62,8	62,7	62,8	31,7
Finlandia	38,6	46,0	42,4	15,9
Francia	51,5	53,9	52,6	14,3
Grecia	24,5	30,3	27,0	10,9
Irlanda	16,2	22,4	19,2	7,2
Italia	40,3	45,4	42,3	13,2
Luxemburgo	35,4	32,2	34,1	6,8
Países Bajos	44,4	45,9	45,1	17,9
Portugal	51,2	54,3	52,6	22,4
Suecia	48,9	65,6	57,1	17,2
Reino Unido	13,2	13,5	13,3	5,7

Fuente: Eurostat

cuando se compara con otros segmentos de edad, con la media obtenida para toda la población activa y también con la obtenida por los jóvenes de otros países (cuadro 2.4).

Los contratos a tiempo parcial son menos frecuentes entre los jóvenes españoles que en buena parte de los otros países europeos (cuadro 2.5). El 21,3% de los jóvenes ocupados españoles tienen un contrato a tiempo parcial, frente al 25,6% de los jóvenes de la UE. Esta diferencia es aún más notable cuando comparamos los datos españoles con los de Dinamarca y los Países Bajos, donde los jóvenes con contrato a tiempo parcial superan ampliamente el 50%. Además, en este tipo de contratos se constata un claro desequilibrio a favor de las mujeres.

Cuadro 2.5. Empleados con contratos a tiempo parcial por sexo, UE-27 y países UE-15. 2007. Porcentaje

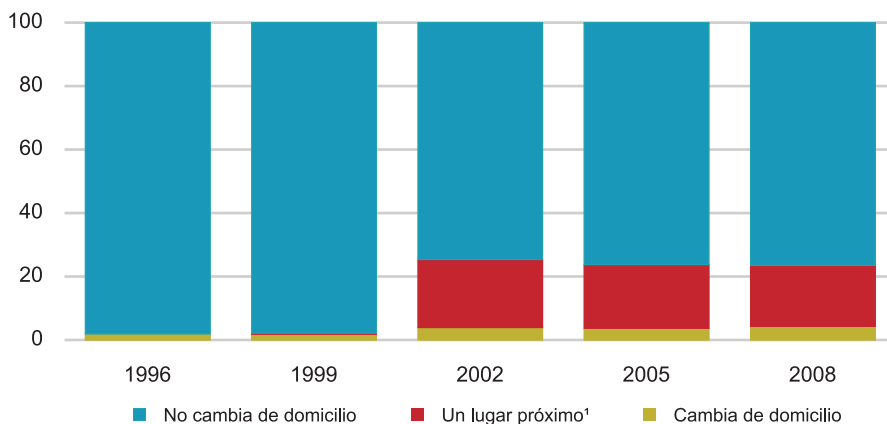
	Jóvenes 15 a 24 años			Total 15 a 64 años
	Hombres	Mujeres	Total	
UE-27	18,8	33,8	25,6	17,6
UE-15	20,4	37,5	28,2	20,3
Austria	10,3	25,9	17,6	21,8
Bélgica	11,1	32	20,5	21,9
Alemania	15,6	25,7	20,3	25,4
Dinamarca	45,1	66,4	55,4	23,5
España	14,2	31,1	21,3	11,6
Finlandia	25,1	49,1	37,2	13,4
Francia	12,9	34,6	22,6	17,1
Grecia	8,6	16,3	11,6	5,4
Irlanda	17,7	33,2	25	17,6
Italia	11,1	30,7	18,7	13,4
Luxemburgo	-	-	8,7	17,8
Países Bajos	60,8	78,9	69,7	46,3
Portugal	6,3	13,1	9,2	8,8
Suecia	25,6	56	39,9	24,2
Reino Unido	26,2	42,2	33,9	24,2

Fuente: Eurostat

Por otra parte, se constata la misma tendencia en la valoración de la estabilidad y seguridad en el empleo que la apuntada en el apartado anterior para la población española en general. En este caso, los datos del Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas de junio del 2008 para el segmento de edad de 18 a 24 años, ofrecen incluso una valoración más elevada que la obtenida para la población en general. Preguntados por la valoración de diversas características del trabajo, un 75,5% de los jóvenes españoles conceden mucha importancia a que sea un empleo seguro y estable, y un 23% le concede bastante importancia.

Estos valores van unidos a una movilidad geográfica, entendida como cambio de domicilio para trabajar, baja y estable a lo largo del tiempo. El gráfico 2.8 refleja los

Gráfico 2.8. Evolución de la movilidad geográfica. 1996-2008



¹ En la oleada de 1996 esta opción no existe

Fuente: Elaboración propia

datos obtenidos desde la puesta en marcha del Observatorio en 1996 relativos a la movilidad geográfica de todos los empleos. La movilidad es muy reducida, en 2008 tan solo un 4,3% de los jóvenes han cambiado de residencia por motivos laborales.

También resulta limitada la iniciativa emprendedora entre los jóvenes. En 2006, los jóvenes emprendedores suponen en torno al 5% de los jóvenes ocupados de 16 a 24 años, y del 10% en jóvenes de 25 a 34 años (véase Congregado et ál. 2008, p. 29).

Todos estos datos plantean la conveniencia de analizar de forma amplia y sistemática la flexibilidad de los trabajos de los jóvenes en sus diferentes facetas, así como también las preferencias y resistencias de esos jóvenes ante las diferentes facetas de esa flexibilidad. Un conocimiento más detallado de esos fenómenos ha de proporcionar informaciones relevantes para desarrollar unas políticas que promuevan la «flexiseguridad» en este segmento de la población activa, uno de los más expuestos a los efectos negativos y perjudiciales de la flexibilidad laboral, en especial la contractual, si se utiliza de forma abusiva y poco adecuada.

■ 2.2.2.3. El análisis del inicio y desarrollo del rol laboral durante la carrera

La «carrera» laboral o profesional ha sido definida de muy diversas formas. Se ha considerado como «la secuencia de actividades y conductas relacionadas con el trabajo, así como las actitudes, valores y aspiraciones asociadas con este, que se dan a lo largo del curso de

la vida del individuo» (Connelly 1979). En esta definición, se incluyen también las actividades preparatorias como la formación. De hecho, Petit (2003) la define en un sentido amplio «como una progresión favorable en términos de salario y/o de cualificaciones» (p. 17). Otros autores han considerado la carrera como una sucesión de roles laborales a lo largo de la vida con sus consiguientes transiciones de unos a otros roles (Nicholson 1987). En este contexto, se entiende por rol laboral el conjunto de expectativas sobre los comportamientos laborales o preparatorios para el trabajo de la persona en función de la posición que ocupa. Esas expectativas provienen de las otras personas relevantes de su entorno, así como de la persona que desempeña el rol.

Una fase importante de la carrera laboral se produce durante la transición de la formación reglada en un centro educativo al trabajo mediante la incorporación al mercado laboral y acceso a un puesto de trabajo, habitualmente mediante el empleo. La etapa de la inserción laboral de los jóvenes se ha convertido, en las últimas décadas, en un fenómeno cada vez más borroso, complejo, no lineal y más bien largo en el tiempo. Con frecuencia, las experiencias de trabajo, por lo general en trabajos flexibles, de duración más o menos breve y limitada y con una dedicación variable, se alternan con periodos de desempleo y se compaginan o secuencian con periodos de formación académica. En el *Observatorio de la Juventud en España. Informe 2008. Juventud en España* recientemente publicado, Moreno (2008, p. 82) señala que:

«[...] la mayoría de los estudios realizados ponen de manifiesto la complejidad del proceso de transición a la vida adulta desde la educación al mercado laboral. Este proceso ya no se puede entender de forma lineal como en el pasado, debido a que intervienen múltiples factores institucionales e individuales que condicionan la toma de decisiones de los y las jóvenes (familiares, laborales, etc.) y que, por tanto, han diversificado las trayectorias de transición a la vida adulta. Por otra parte, y aunque el proceso de individualización va adquiriendo cada vez mayor protagonismo en este proceso, más que hablar de individuos es preferible referirse a las configuraciones y constelaciones individuales (familiares, institucionales, etc.) que conforman la toma de decisiones individuales con respecto a la integración en la vida adulta (Pole, Pilcher y Williams 2005, p. 114; López Blasco, McNeish y Walther 2003)».

Por otra parte, esas trayectorias no presentan tampoco límites claros al solaparse en ellas diversos roles del mismo sujeto. Además, cabe caracterizarlas como más o menos progresivas y reversibles, ya que los estudiantes pueden trabajar durante sus estudios y los trabajadores pueden continuar estudios aun en situación laboral de activos y ocupados. En un estudio realizado por Moulin et ál. (2008), se constata que:

«[...] el análisis de las trayectorias de los estudiantes no pueden contentarse con examinar únicamente las dimensiones escolares; debe también tener en cuenta el

conjunto de los aspectos de la biografía que pueden influir en el curso de los estudios: las herencias culturales como los proyectos profesionales, y las articulaciones, más o menos armoniosas entre la experiencia escolar y las situaciones extraescolares, en especial la conciliación trabajo-estudios-familia y, más particularmente, el trabajo remunerado durante los estudios. En muchos países, los alumnos y estudiantes han aumentado desde hace unos 20 años el tiempo que dedican al trabajo remunerado. No trabajan solo durante las vacaciones, sino también durante el curso escolar» (p. 237).

De todos modos, es interesante constatar la variedad de «realidades» que se incluyen en la noción de trabajo referido a la actividad laboral realizada por los estudiantes: «actividad remunerada», «pequeños trabajos», «trabajo para estudiantes», etc. Estas expresiones no hacen referencia únicamente a la actividad, sino también a unas particulares formas de inserción en el mercado de trabajo (Berail 2007) y también a una forma de concebir ese trabajo en relación con la propia carrera profesional y los propios planes.

De hecho, en diferentes grupos de jóvenes una misma experiencia laboral puede tener significados diversos. Lo que es un trabajo y su significado para un joven en esta etapa de su vida, depende no solo de la actividad que realiza, sino de la forma en que se interpreta en el marco de las prioridades de carrera los objetivos y planes del joven y las actividades educativas que durante ese periodo esté realizando. Así, un trabajo de camarero desempeñado por un joven universitario durante los horarios en que se sirven las comidas, puede ser planteado por él como un medio de obtener recursos económicos para pagarse los estudios y no como una actividad conducente a la consolidación del rol laboral que aspira a desempeñar en su vida profesional. El mismo trabajo desempeñado por un joven que cuenta con estudios primarios finalizados y que hace ya algunos años que salió del sistema educativo, puede ser considerado por este de forma diferente y plantearse como un escalón o un paso en la consolidación de su rol laboral en el contexto de su propia carrera.

Así pues, cabe distinguir diversas situaciones de empleo en los procesos de inserción laboral que se vienen produciendo en un sistema educativo donde cada vez es más habitual compaginar estudios y actividad laboral, en un mercado laboral con fuerte flexibilidad. El hecho de trabajar, pues, puede cobrar múltiples significados según la situación de estudios en las que se encuentre el sujeto y el significado que este le atribuye en el contexto de su propia carrera (Ariño et ál. 2008).

En el presente estudio, distinguimos dos aspectos diferentes en la relación de los estudios y el rol laboral desempeñado. Por una parte, analizamos el «estatus de estudios» de los jóvenes distinguiendo entre el grupo de los que, en el momento de la encuesta,

habían finalizado sus estudios y salido del sistema educativo, del grupo de los que continuaban estudiando en uno de los diferentes niveles del sistema educativo formal. Téngase en cuenta que los jóvenes de ambos grupos estaban trabajando o habían trabajado. Por otra parte, consideramos, en ambos grupos, el nivel educativo máximo finalizado. Este dato es importante, en especial para aquellos que han salido del sistema educativo porque, sin duda, influye sobre las características y condiciones de su incorporación al mercado laboral y tiene implicaciones para el tipo de trabajos que desempeñan, las probabilidades y características de los periodos de desempleo, los propios planes de carrera y su desarrollo inicial.

■ 2.2.2.4. *Facetas de la flexibilidad laboral y las preferencias y resistencias de los jóvenes ante ellas*

La flexibilidad laboral presenta un buen número de facetas. Ya hemos hecho referencia anteriormente a la flexibilidad contractual o numérica, la flexibilidad geográfica o de movilidad, la flexibilidad temporal, tanto en aspectos relacionados con la dedicación como en lo que se refiere a los horarios de trabajo, la flexibilidad funcional y la flexibilidad relativa a las cualificaciones requeridas en relación con las poseídas por parte del trabajador.

Por lo general, los estudios sobre la flexibilidad laboral se han realizado desde una perspectiva económica del mercado laboral y el empleo, y han prestado poca atención a las experiencias subjetivas de los trabajadores ante esa flexibilidad. Ante esta constatación, Baley y Kunda (2006) han insistido en la necesidad de estudiar esas experiencias de los sujetos. En esa línea, algunos autores han analizado las preferencias por lo que se ha denominado *alternative work arrangements* o características de los trabajos que no son habituales o estándar, aunque estos trabajos solo han prestado atención a la flexibilidad de algunas formas contractuales. Así, DiNatale (2001) informa de las tasas de empleo y otras características de diversos trabajos con flexibilidad laboral obtenidas en el estudio de 1999 del *Current Population Survey* de Estados Unidos. Esta autora informa también del porcentaje de trabajadores que muestran preferencia por el tipo de trabajo que desempeñan. La tasa de autónomos es de 6,3% y, de ellos, el 83,8% prefiere este tipo de trabajo. Por su parte, los trabajadores *on-call* (sin horario predeterminado) representan un 1,5% del total de la población empleada, y el 44,7% prefieren esta forma de trabajo. Finalmente, los trabajadores de empresas de trabajo temporal (ETT) representan el 0,9% del total de la población ocupada en 1999 y, de ellos, un 33,1% lo preferían. Esta autora indica que:

«[...] quizás el hallazgo más significativo en los datos de 1999 (comparados con los de 1995 y 1997) sea que más trabajadores en empleos con formas de empleo

alternativas eligen ese tipo de empleos. Los datos sobre preferencias por estos trabajos muestran que, de hecho, más trabajadores prefieren sus formas de trabajo *alternativas* a los puestos tradicionales» (p. 28).

Un estudio llevado a cabo por Euwals (2001) ha analizado la relación entre diversos tipos de flexibilidad laboral (dedicación a tiempo parcial y cambio de trabajo en otra empresa). Este autor señala que, con frecuencia, la segunda es la forma que utilizan muchas mujeres trabajadoras para adecuar la primera, es decir, las horas de trabajo, a sus preferencias. Euwals apunta que la novedad de su estudio consiste en la formulación de un modelo de variable latente para las horas de trabajo preferidas y el uso de información subjetiva sobre esas preferencias para la identificación. De este modo, obtiene estimaciones para la flexibilidad de las horas de trabajo en un determinado puesto. A partir de una muestra de mujeres trabajadoras del Panel Socioeconómico de Holanda, el autor concluye que las mujeres que preferirían trabajar menos horas de las que actualmente trabajan tienen más probabilidad de dejar de trabajar. También es más probable que las mujeres que prefieren trabajar un número de horas significativamente diferente del que trabajan, aumenten la probabilidad de que se modifique su dedicación, aun sin cambiar de empleo. Así pues, los desajustes entre las preferencias sobre flexibilidad, en este caso en la dedicación, y la realidad del trabajo desencadenan procesos comportamentales conducentes al ajuste, bien por la modificación de la característica concreta en cuestión, bien por el abandono de ese trabajo por otro que permita un mejor ajuste de realidad y preferencias. Estos resultados señalan la importancia de comprender las preferencias de los trabajadores sobre la flexibilidad para entender los procesos comportamentales que van a incidir en la implantación y consecución de políticas de empleo de los gobiernos o de las prácticas de recursos humanos en las empresas.

A pesar de ello, son escasos los estudios que han prestado atención al análisis de las preferencias de los trabajadores y a las implicaciones que tiene el hecho de que se hayan podido o no materializar en los trabajos que desempeñan. Algunos estudios se han centrado en el análisis del papel modulador que tiene la elección voluntaria de un determinado trabajo con algún tipo de flexibilidad contractual sobre aspectos comportamentales, actitudinales, afectivos y de salud del trabajador. Una revisión de los resultados y de las limitaciones metodológicas de esos estudios se ofrece en la revisión de De Cuyper et ál. (2008). Por lo general, los estudios disponibles se han limitado a tratar la flexibilidad contractual y han analizado, en la relación entre el tipo de contrato y sus efectos sobre el trabajador, el papel directo o modulador que puede tener el hecho de que ese tipo de contrato sea preferido por él o le haya venido impuesto por las circunstancias. Desde este planteamiento, los contratos temporales, cuando son preferidos, producirían con mayor probabilidad satisfacción, bienestar y comportamientos positivos para la organización. Los resultados empíricos proporcionan apoyo a este planteamiento.

«Los trabajadores temporales voluntarios comparados con los involuntarios, están más satisfechos con su trabajo (Barringer y Sturman 1998; Ellingson, Gruys y Sackett 1998; Krausz, Brandwein y Fox 1995) y más comprometidos con sus organizaciones (von Hippel et ál. 1997). Además, la voluntariedad está asociada con menos quejas psicosomáticas (Isaksson y Bellagh 2002, p. 36)»

No obstante, otras investigaciones recientes han señalado la necesidad de ampliar el análisis de este fenómeno estudiando los motivos que llevan a los trabajadores a aceptar o preferir un empleo temporal (por ejemplo: exigencias familiares, proyectos de carrera, etc.) (De Jong 2008).

Algunos estudios recientes han ampliado el análisis de la flexibilidad a otras características distintas del tipo de contratación y, más específicamente, a las relacionadas con los aspectos temporales del trabajo. Así, Holtom, Lee y Tidd (2002) han analizado la congruencia entre diversas características temporales del trabajo tales como la dedicación, el tipo de horario, los turnos, el número de horas de la jornada y las preferencias de sus ocupantes relacionadas con esos aspectos del trabajo, y han estudiado los efectos de esa congruencia sobre las conductas y actitudes laborales de esos trabajadores. Los resultados obtenidos muestran que esa congruencia está positivamente asociada con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la retención de los empleados en la empresa, así como el desempeño en los aspectos establecidos (*in-role*) y los que son fruto de la iniciativa personal y la innovación de contenidos del puesto de trabajo (*extra-role*).

Todos estos estudios van poniendo de manifiesto aspectos importantes del trabajo flexible. Primero, la diversidad de arreglos organizativos que requieren, introduce flexibilidad en un contexto laboral cada vez más versátil. Segundo, la diversidad de implicaciones que esos arreglos organizativos pueden tener sobre los trabajadores y las modulaciones de esos efectos en función del grado de ajuste o congruencia entre las demandas del trabajo y las características de las personas. Esa congruencia puede atender a diferentes aspectos: las preferencias y voluntariedad para aceptar las demandas de flexibilidad, la disponibilidad de las competencias y otros recursos para atender a esas demandas, la adecuación entre demandas y proyectos o planes de carrera laboral y también su compatibilidad con aspectos relevantes de otras esferas de la vida. Como se ve, se abre una amplia gama de cuestiones cuya clarificación podría contribuir al éxito de los esfuerzos que están realizando los agentes sociales y los gobiernos por encontrar sinergias entre flexibilidad y seguridad y optimizar el aprovechamiento de las oportunidades de negocio y de empleo por parte de las empresas y de los trabajadores.

Ahora bien, hasta el presente, las características de flexibilidad estudiadas han sido pocas y, por lo general, no se han analizado sus patrones o configuraciones ni en los

puestos de trabajo concretos que se ofrecen en el mercado laboral, ni en las preferencias de las personas. Evidentemente, no es lo mismo para un titulado universitario aceptar un trabajo con un contrato temporal si al mismo tiempo ese trabajo ofrece oportunidades de desarrollo personal, supone un cierto reto y requiere movilidad geográfica, que aceptar otro también con contrato temporal pero que le ofrece un trabajo infracualificado (por ejemplo: de auxiliar administrativo) y que puede desempeñarlo en la ciudad o pueblo en que reside. Esas diferentes características de la flexibilidad (contractual, de cualificación y geográfica) serán más o menos importantes a la hora de decidir qué trabajo se acepta en función de las preferencias del joven.

Por otra parte, no todas las preferencias son igual de fuertes e intensas y, por ello, hay que clarificar a qué características estaría dispuesto a renunciar un joven con el fin de preservar o mantener otras mucho más elevadas en la jerarquía de sus preferencias. Esto implica conocer la configuración de preferencias más adecuada para diferentes tipos de jóvenes y, en su caso, las posibles características definitorias de los distintos grupos de jóvenes. Una progresiva clarificación de estas cuestiones puede aportar luz para potenciar las sinergias entre flexibilidad y seguridad. Para ello, es preciso tener en cuenta los aspectos del trabajo valorados por los jóvenes, al tiempo que pueden inspirar actuaciones educativas en la formación de esos valores.

Resulta de especial interés analizar estos fenómenos en el periodo de inserción laboral porque las decisiones que se toman durante ese periodo pueden influir de forma significativa en el desarrollo de la carrera posterior. Conviene clarificar y comprender mejor las implicaciones de la flexibilidad laboral en sus diferentes facetas sobre las personas y sobre sus carreras en función de sus preferencias hacia esas facetas, la voluntariedad con la que se acepta una determinada faceta aunque no resulte la preferida o, por el contrario, la resistencia, más o menos fuerte, con que una determinada persona la afronta por no deseársela. Además, habrá que comprender la interacción entre preferencias y resistencias de las facetas y sus configuraciones, tratando de entender las «compensaciones» de la consecución de unas sobre la renuncia de otras, así como sus implicaciones para el desarrollo del rol laboral y de la propia carrera.

Desde la economía del empleo se han realizado estudios sobre esta temática utilizando para ello el concepto de «salario de reserva», aquel por debajo del cual no le interesa a un sujeto que busca empleo aceptarlo. Como señalan Gimeno y Gimeno (2004): «En el concepto de salario de reserva pueden incluirse también las múltiples características que acompañan a un puesto de trabajo como horario, responsabilidades, ubicación, etc.» (p. 389). De hecho, hay que considerar que distintas personas con diferentes preferencias sobre diferentes condiciones de trabajo en diferentes empleos y diferentes preferencias en cuanto a trabajar o no hacerlo, presentarán diferentes salarios de reserva para un determinado mercado de trabajo y para las ofertas existentes

en él que son relevantes para ellas. De todos modos, apenas se ha investigado el efecto de las diferentes facetas de la flexibilidad, en especial las no contractuales, en el salario de reserva. En los estudios sobre esta temática predominan los que atienden a los determinantes de la persona o de su situación laboral. Así, Abellán, Lorences y Sampedro (2000) han estimado los determinantes del salario de reserva de los parados a partir de los datos del Panel de Hogares de la UE de 1994. Los resultados obtenidos señalan que el salario de reserva se incrementa en función de la educación, las prestaciones por desempleo y la condición de cabeza de familia, y tiende a disminuir con la duración del desempleo. Por otra parte, con datos de trabajadores alemanes Prasad (2003) señala también como antecedentes significativos varios factores macroeconómicos, como las tasas de desempleo agregadas y locales, el sistema de subsidio por desempleo y las características de la estructura salarial, junto con factores específicos del individuo como el capital humano, la duración del desempleo y la disponibilidad de fuentes alternativas de ingresos económicos.

Desde una perspectiva micro, más relevante para las cuestiones que aquí nos planteamos, Brown y Taylor (2008) analizan la relación entre las expectativas de los trabajadores y el salario de reserva. A partir del *British Household Panel Survey* de 1996 a 2005, y mediante un análisis longitudinal, estos autores señalan que:

«El optimismo sobre la situación financiera futura y sobre las perspectivas de empleo en el futuro están asociadas con un salario de reserva más elevado [...]. Además, la confianza en la seguridad de un futuro empleo está asociada con una mayor probabilidad de conseguir un empleo en el periodo posterior» (p. 2).

En resumen, es importante clarificar los determinantes clave de las respuestas de los trabajadores, en especial de los jóvenes, a las diferentes facetas de la flexibilidad laboral, así como el grado en que los prefieren o, por el contrario, la intensidad de su resistencia. Ello puede, en cierta medida, clarificarse tomando en consideración el salario de reserva con que cuentan para aceptar o no un trabajo que presente una determinada característica de la flexibilidad laboral. Además, hay que analizar configuraciones de preferencias y conocer la fuerza para distintos grupos de jóvenes en sus diferentes etapas de la carrera, de sus preferencias o resistencias en cada faceta de la flexibilidad. De hecho, cuando un joven consigue la oferta de un trabajo, evalúa antes de aceptarlo si se ajusta a sus preferencias de acuerdo con sus prioridades. El resultado de esa evaluación, más o menos sistemática o intuitiva, explícita o implícita, será la aceptación o el rechazo del trabajo en función del grado en que satisfaga o no las preferencias más importantes para el joven, considerando las renuncias que exige y las prestaciones y ventajas que ofrece, así como la fuerza de unas y otras. Lógicamente, los umbrales de la decisión de aceptación o rechazo del trabajo pueden venir

además influidos por la situación del mercado laboral, las responsabilidades y cargas familiares, etc.

■ 2.2.2.5. *Los efectos para los jóvenes de las diferentes características de flexibilidad de los trabajos que desempeñan y del ajuste o desajuste entre esas características y las preferencias sobre ellas*

La economía del trabajo y de la empresa ha analizado diversas consecuencias de la flexibilidad laboral para las empresas y los costes de su falta en términos de pérdida de oportunidades de producción y de mercados y en pérdidas económicas. Por su parte, los estudios de la flexibilidad desde la sociología han considerado la relación de la flexibilidad con diversas características personales. Así, Wallace (2003) analiza la relación de diferentes tipos de flexibilidad con las características demográficas de la persona (edad, sexo, educación, ingresos económicos y área rural o urbana) y con la capacidad de control que tienen los trabajadores sobre las condiciones de flexibilidad. Esta autora, además, distingue entre flexibilidad «buena» y «mala» según esté asociada a efectos positivos o negativos para los trabajadores. Otros autores han señalado que la falta de flexibilidad en determinadas facetas por parte de los trabajadores tiene consecuencias negativas para ellos al disminuir las probabilidades de obtener un determinado trabajo. Por ejemplo, la flexibilidad geográfica puede incrementar la probabilidad de obtener un trabajo con un determinado nivel salarial, o cierto nivel de cualificación, y también puede mejorar las oportunidades de progreso y desarrollo en la carrera. Estas pérdidas se plantean frecuentemente en términos de desaprovechamiento del capital humano.

No obstante, todo este tipo de efectos se suponen sobre la base de la intervención, no estudiada explícitamente, de determinadas variables psicosociales y comportamentales. Precisamente, una aproximación psicosocial insiste en la necesidad de prestar atención a las relaciones entre las experiencias laborales en puestos con diferentes características de flexibilidad laboral y las características comportamentales y psicosociales relevantes para el desempeño, el bienestar laboral y personal y el desarrollo de la propia carrera. Es importante clarificar las relaciones entre las preferencias laborales de los jóvenes en las distintas facetas de la flexibilidad y los comportamientos y vivencias psicosociales arriba mencionadas. Por último, como han señalado Holtom, Lee y Tidd (2002), la mayor o menor congruencia entre las características reales y las preferencias tiene una relación significativa con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la retención de los empleados en la empresa, y el desempeño en los aspectos establecidos (*in-role*), así como de los que son fruto de la iniciativa personal y la innovación de contenidos del puesto de trabajo (*extra-role*). Es importante seguir explorando esas relaciones con otras características de flexibilidad y considerar una mayor gama de variables relacionadas con el desempeño, otros comportamientos laborales, las respuestas afectivas relevantes y el bienestar psicosocial.

■ 2.3. VARIABLES Y MEDIDAS

El Observatorio obtiene información sobre seis empleos de los jóvenes, los cinco primeros y el último, y pregunta a los encuestados sobre sus preferencias y valores actuales. Para el análisis de la flexibilidad laboral se ha tenido en cuenta el último empleo desempeñado por los encuestados.

Con el fin de llevar a cabo el estudio de la flexibilidad real de los trabajos de los jóvenes en sus diferentes facetas, sus preferencias sobre cada una de esas facetas y el ajuste o desajuste entre la realidad y las preferencias, así como los efectos de cada una de esas características sobre diferentes variables comportamentales y psicosociales de los jóvenes, se han definido³³ y evaluado los siguientes bloques de variables:

■ 2.3.1. Variables relativas a la flexibilidad laboral en los trabajos desempeñados por los jóvenes

La *flexibilidad contractual o numérica*. Esta variable se ha determinado a partir de la pregunta *Tipo de contrato*. Agregando las respuestas obtenidas, se han elaborado las siguientes variables sobre flexibilidad contractual:

- a) *Trabajos con contrato indefinido o de funcionario*. Incluye las categorías «Indefinido permanente», «Indefinido discontinuo» y «Funcionario».
- b) *Trabajo temporal*. Incluye las categorías: «Temporal», «Formación, prácticas y aprendizaje», «Estacional o de temporada», «Periodo de prueba», «Sustitución» y «De obra o servicio».
- c) *Trabajo por cuenta propia*. Incluye la categoría de «Autónomo».

La *flexibilidad temporal* ha sido analizada en los aspectos relacionados con la dedicación (*tiempo completo vs. tiempo parcial*) y en los que se refiere a los horarios de trabajo (*jornada regular vs. irregular*). De este modo, hemos considerado dos variables:

- a) *Dedicación al trabajo (parcial vs. completa)*. Esta variable se ha establecido a partir de la pregunta *Tipo de dedicación*.

³³ Una definición más detallada sobre las variables utilizadas en el análisis de la flexibilidad laboral se encuentra en el anexo 3.

b) *Horarios de trabajo (regulares vs. irregulares)*. Esta variable se ha establecido a partir de las respuestas dadas por los sujetos a la pregunta *Horario de trabajo*.

La *flexibilidad geográfica o movilidad*. Esta variable se ha determinado a partir de la pregunta *Ubicación geográfica del empleo*, considerando en la categoría «sin movilidad geográfica» las respuestas uno y dos, es decir aquellas que no suponen un cambio de domicilio. La opción restante, la ubicación geográfica del empleo obligó al encuestado a cambiar de residencia, es la correspondiente a la categoría «movilidad geográfica».

La *flexibilidad funcional* se obtiene a partir de las respuestas dadas por los sujetos encuestados a la pregunta *En este empleo... Me cambian/no me cambian de puesto*.

La *flexibilidad relativa a las cualificaciones requeridas vs. disponibles*. Este tipo de flexibilidad ha sido analizada distinguiendo dos aspectos, obtenidos a partir de las respuestas proporcionadas por los sujetos a la pregunta *¿Crees que el trabajo es/era adecuado a tu cualificación y/o experiencia?*

a) *Cualificación del trabajo*: la flexibilidad derivada de la aceptación de un trabajo infracualificado vs. uno del nivel de cualificación adecuado.

b) *Trabajo como reto*: la flexibilidad derivada de la aceptación de un trabajo sobrecualificado y que supone un reto frente a otro con un nivel de cualificación adecuado.

■ 2.3.2. Variables relativas a las preferencias sobre diferentes facetas de la flexibilidad laboral y la fuerza de la resistencia de la opción no preferida

La evaluación de las preferencias de las *diferentes facetas de la flexibilidad y la fuerza de la resistencia de la opción no preferida* se ha realizado mediante una secuencia de dos preguntas cuya estructura se ha mantenido para las diferentes facetas de la flexibilidad. En la primera pregunta, el encuestado debe elegir su preferencia entre tres opciones («indiferente», una más flexible y otra menos flexible). Posteriormente, en el caso de no haber elegido la opción «indiferente», el encuestado debe indicar a qué cantidad estaría dispuesto a renunciar por su opción preferida. Las variables de preferencias ante la flexibilidad laboral son:

a) Preferencia por el *trabajo de funcionario vs. trabajo indefinido*.

b) Preferencia por el *trabajo asalariado vs. el trabajo como autónomo*.

- c) Preferencia por un *trabajo a tiempo completo vs. uno a tiempo parcial* (media jornada).
- d) Preferencia por un *trabajo con horario regular vs. otro con horario irregular*.
- e) Preferencia por la *movilidad geográfica*.
- f) Preferencia por la *flexibilidad funcional*.
- g) Preferencia por la *flexibilidad de cualificaciones requeridas* (puesto infracualificado).
- h) Preferencia por un *trabajo que implica reto*.

■ 2.3.3. Variables relativas al desajuste entre la realidad y las preferencias

Con el fin de determinar el ajuste o desajuste entre las características de flexibilidad presentes en el trabajo que el joven está desempeñando o el último que ha desempeñado y las preferencias que ha manifestado sobre esa misma característica de la flexibilidad, hemos establecido un procedimiento que permita determinar, por una parte, si existe desajuste o ajuste y, por otra, si ese desajuste o ajuste se sitúa en la dirección de la flexibilidad o de la inflexibilidad, entendida esta como la alternativa que caracteriza a un trabajo estándar. De este modo, obtenemos estas cinco alternativas:

- a) *Desajuste inflexible*: la persona prefiere la alternativa menos flexible (trabajo estándar) pero desempeña un trabajo con la alternativa más flexible.
- b) *Ajuste inflexible*: la persona prefiere la alternativa menos flexible (trabajo estándar) y en su trabajo se da esa característica.
- c) *Indiferente*: la persona ha indicado que le resulta indiferente una u otra alternativa y, por lo tanto, se considera que existe ajuste, sea cual sea la alternativa presente en su trabajo.
- d) *Ajuste flexible*: la persona prefiere la alternativa más flexible y en su trabajo se da esa característica.
- e) *Desajuste flexible*: la persona prefiere la alternativa más flexible pero desempeña un trabajo con la alternativa menos flexible.

Teniendo en cuenta esta categorización, hemos obtenido para cada sujeto encuestado el ajuste o desajuste de su trabajo real con sus preferencias en cada una de las facetas de la flexibilidad consideradas en el presente estudio (véase anexo 3).

■ 2.3.4. Variables relativas a las características de los sujetos encuestados consideradas en este estudio

En el apartado de características demográficas que vamos a considerar como antecedentes de la flexibilidad de los trabajos y también de las preferencias sobre las diferentes facetas de la flexibilidad, vamos a tener en cuenta las siguientes variables:

- a) *Sexo*: hemos codificado esta variable en sus alternativas de varón y mujer.
- b) *Nivel de estudios finalizado*: hemos categorizado ese nivel en tres categorías: estudios obligatorios, estudios de secundaria no obligatorios, estudios universitarios.
- c) *Estatus de estudios*: aquí distinguimos dos categorías: continúa estudiando o ha dejado ya de estudiar. En el primer caso, tratamos de determinar en qué nivel está estudiando.
- d) *Cohorte de edad*: se han distinguido tres cohortes: los nacidos en 1981 o antes, los nacidos entre 1982 y 1986, y los nacidos entre 1987 y 1992.

■ 2.3.5. Variables relativas a los aspectos comportamentales y psicosociales

En un apartado anterior hemos definido los diferentes constructos comportamentales y psicosociales que se consideran en el presente estudio.

Características personales relevantes para el desempeño del trabajo

Pasividad: refleja una forma de actuar según la cual «la persona hace únicamente lo que le mandan, abandona en cuanto encuentra dificultades y da respuestas reactivas a las demandas ambientales» (Fay y Frese 2001). Ha sido evaluada en una escala de tres ítems extraídos de la escala de estos autores (por ejemplo: «Por lo que se refiere al trabajo, lo mejor es esperar a ver qué pasa».) teniendo una alternativa de respuesta que va de «1. Muy en desacuerdo» a «5. Muy de acuerdo». El índice de fiabilidad *alpha* de Cronbach³⁴ es de 0,82.

³⁴ El *alpha* de Cronbach es el estimador de la consistencia interna de una escala recogiendo el grado de homogeneidad existente entre los elementos o ítems que componen la escala. Sus valores oscilan entre 0-1. Cuanto más cercano esté el valor del *alpha* de Cronbach a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems que componen el instrumento de medida, siendo 0,70 el punto de corte más bajo por el cuál se puede considerar que la escala posee suficiente consistencia interna. El coeficiente *alpha* depende del número de elementos de la escala y del cociente entre la covarianza promedio de los elementos y su varianza promedio.

Iniciativa: refleja un síndrome conductual que se manifiesta en una aproximación activa y espontánea de la persona para la realización del trabajo llevándolo a cabo mejor de lo que formalmente se requiere (Fay y Frese 2001). Ha sido evaluada en una escala de tres ítems extraídos también de la escala de Fay y Frese (por ejemplo: «Si hay que hacer algo tomo la iniciativa con prontitud aunque otros no lo hagan».) teniendo una alternativa de respuesta que va de «1. Muy en desacuerdo» a «5. Muy de acuerdo». El índice de fiabilidad *alpha* es de 0,77.

Autoeficacia laboral: se refiere a las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros y resultados (Bandura 1997). Ha sido evaluada en una escala de tres ítems (por ejemplo: «Soy/era capaz de hacer bien mi trabajo».) teniendo una alternativa de respuesta que va de «1. Muy en desacuerdo» a «5. Muy de acuerdo». El índice de fiabilidad *alpha* es de 0,82.

Actitudes ante el trabajo

Implicación en el trabajo: se refiere a la identificación psicológica de las personas con el trabajo en general y, de forma más específica, con el trabajo concreto que realizan. Ha sido evaluada en una escala de tres ítems (por ejemplo: «Me implicó/ implicaba mucho en lo que hago/hacía en mi trabajo».) teniendo una alternativa de respuesta que va de «1. Muy en desacuerdo» a «5. Muy de acuerdo». El índice de fiabilidad *alpha* es de 0,68.

Conductas en el trabajo

Innovación de contenidos del propio trabajo: es una conducta extra-rol según la cual el trabajador enriquece su puesto a base de realizar actividades adicionales valiosas para la empresa. De este modo, mejora el trabajo de forma continua y lo hace más eficaz y eficiente, además de ofrecer nuevas oportunidades al trabajador, al ser más valioso para la empresa. Ha sido evaluada en una escala de tres ítems (por ejemplo: «Con frecuencia, sugiero/sugería a mi supervisor mejoras para llevar a cabo el trabajo».) teniendo una alternativa de respuesta que va de «1. Muy en desacuerdo» a «5. Muy de acuerdo». El índice de fiabilidad *alpha* es de 0,77.

Estrategias de desarrollo de carrera: a través de comportamientos y actuaciones orientadas a incrementar y potenciar las oportunidades de carrera de los jóvenes. Se ha evaluado con tres ítems (por ejemplo: «Procuro/procuraba hablar con mi supervisor sobre qué puedo/podía hacer para mejorar mis oportunidades laborales en el futuro».). Las alternativas de respuesta van de «1. Muy en desacuerdo» a «5. Muy de acuerdo». El índice de fiabilidad *alpha* es de 0,64.

Respuestas afectivas e intencionales ante el trabajo

Satisfacción laboral total: una actitud global de carácter más o menos positiva ante diferentes aspectos de la experiencia laboral. Se ha evaluado con 19 ítems que evalúan los aspectos intrínsecos (por ejemplo: «satisfacción con la variedad de las tareas a realizar»), extrínsecos (por ejemplo: «satisfacción con la estabilidad en el trabajo») y sociales (por ejemplo: «satisfacción con los contactos interpersonales, trato con clientes, proveedores, usuarios, etc.») Las alternativas de respuesta van de «1. Nada satisfactorio» a «5. Muy satisfactorio». El índice de fiabilidad *alpha* es de 0,94.

Propensión al abandono: la propensión a abandonar la organización es un indicador de la valoración que el empleado hace de la relación que mantiene con su empresa, con independencia de que ese abandono se materialice y llegue a producirse. Ha sido evaluada también con tres ítems («Últimamente tengo bastantes ganas de abandonar esta organización»). Las alternativas de la escala de respuesta van de «1. Muy en desacuerdo» a «5. Muy de acuerdo» y el coeficiente *alpha* presenta un valor de 0,80.

Respuestas afectivas de bienestar general

Satisfacción con la vida: actitud global más o menos positiva ante distintas experiencias y facetas de la vida personal consideradas en su conjunto. Se ha evaluado con una escala monoítem que indaga sobre la satisfacción con la vida en general utilizando una escala de respuesta de «1. Nada satisfecho» a «10. Muy Satisfecho».

Satisfacción con la situación económica familiar: actitud global más o menos positiva ante la situación económica del propio hogar, el paterno en caso de vivir con los padres, o el propio si el sujeto está emancipado. Se evalúa así este aspecto de la satisfacción con la vida utilizando una escala de respuesta de «1. Nada satisfecho» a «10. Muy Satisfecho».

Percepción sobre el mercado laboral e inseguridad laboral

Percepción del mercado laboral: oportunidades de empleo percibidas por el sujeto para sí mismo en un determinado mercado laboral (empleabilidad subjetiva). Evalúa esa percepción en los sujetos encuestados refiriéndola a sus propias oportunidades en el mercado laboral. Utiliza para ello tres ítems (por ejemplo: «En la situación actual del mercado, me resulta posible trabajar en una empresa de mi preferencia».) siendo la escala de respuesta tipo Likert con alternativas que van de «1. Muy en desacuerdo» a «5. Muy de acuerdo». El índice de fiabilidad *alpha* es de 0,80.

Inseguridad laboral: falta de capacidad percibida para mantener la continuidad deseada en una situación laboral que se ve amenazada (Greenhalgh y Rosenblatt 1984, p. 438). Se ha evaluado también con tres ítems de la escala de estos autores (por ejemplo: «Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo»). La escala de respuesta es tipo Likert y va de «1. Muy en desacuerdo» a «5. Muy de acuerdo». El índice de fiabilidad *alpha* es de 0,90.

■ 2.4. FLEXIBILIDAD REAL EN LOS TRABAJOS DE LOS JÓVENES: TIPOS, PATRONES, ANTECEDENTES E IMPLICACIONES COMPORTAMENTALES Y PSICOSOCIALES

Hemos señalado anteriormente la necesidad de estudiar las características o facetas de flexibilidad de los trabajos que ocupan los jóvenes y su incidencia sobre diferentes grupos de jóvenes. También hemos indicado la importancia de conocer los comportamientos y actitudes laborales de los jóvenes en diferentes tipos de trabajos en función de sus características de flexibilidad, así como sus respuestas afectivas. En esta sección, vamos a analizar todas estas cuestiones. Para ello, en primer lugar, describiremos los trabajos desempeñados por los jóvenes; posteriormente, veremos las diferentes facetas de la flexibilidad en esos trabajos y, por último, determinaremos las principales configuraciones de trabajos flexibles.

■ 2.4.1. Trabajos desempeñados por los jóvenes del Observatorio en los últimos 5 años

En el cuadro 2.6 se presenta la distribución de los trabajos desempeñados por los jóvenes en los 5 años anteriores a la realización de la encuesta, hasta un máximo de seis trabajos (los cinco primeros y el último). Por una parte, presentamos la distribución de esos trabajos en función del *tipo de contrato*. Claramente predominan las diferentes formas contractuales de carácter temporal (temporal, por obra o servicio, etc.). Las tendencias a lo largo de los diferentes trabajos son relativamente estables, produciéndose las mayores oscilaciones en el sexto, lo que puede deberse al bajo número de casos incluidos en esa categoría. A la vista de los resultados, no se ve un incremento claro y fuerte hacia los contratos indefinidos según los jóvenes van teniendo más trabajos (solo en el sexto hay un incremento importante, pero puede ser debido al pequeño tamaño de la muestra). Junto a esto, se ve una tendencia a aumentar los contratos por obra o servicio y a disminuir los trabajos sin contrato.

En lo que se refiere a la *ubicación del trabajo* en relación con la residencia, tampoco se manifiestan grandes cambios según se van teniendo más empleos. Cuatro de cada cinco jóvenes trabajan en la misma localidad en la que viven, aunque en el último trabajo descien- de ese porcentaje. En torno a un 14% han de desplazarse a una localidad próxima, y entre un 3 y un 5% cambian de residencia. En el *tiempo de dedicación*, se ve una tendencia más

Cuadro 2.6. Perfiles de los puestos de trabajo según el número de empleo
Porcentajes verticales

Tipo de contrato	Empleo					
	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º
Indefinido permanente	15,55	17,76	16,09	14,14	13,98	23,46
Indefinido discontinuo	4,87	6,64	7,81	7,82	5,06	17,51
Temporal	47,31	46,25	46,58	44,21	41,89	25,48
Formación, prácticas y aprendizaje	6,22	4,32	4,11	5,55	6,24	4,50
Estacional o de temporada	4,03	2,69	3,60	5,08	2,41	3,02
Periodo de prueba	0,76	0,70	1,37	1,66	0,28	0,23
Sustitución	1,63	2,32	1,54	1,86	4,43	3,60
De obra o servicio	8,11	10,28	10,35	13,61	18,43	12,47
Sin contrato	7,52	6,09	5,23	3,33	4,63	1,24
Autónomos	1,87	1,71	1,66	1,07	2,04	1,01
Funcionario	0,19	0,06	0,51	0,14	-	-
Otros	1,94	1,17	1,15	1,54	0,61	7,49
Número de casos	2.549	1.503	849	415	208	81
Ubicación geográfica del empleo						
Misma localidad	83,61	80,43	81,62	82,90	82,08	73,05
Lugar próximo	13,57	14,90	15,23	14,10	13,64	18,32
Cambio de residencia	2,82	4,67	3,15	3,00	4,28	8,64
Número de casos	2.547	1.494	842	412	209	81
Tipo de dedicación						
Tiempo completo	60,08	63,46	59,18	64,11	67,70	72,77
Tiempo parcial	39,92	36,54	40,82	35,89	32,30	27,23
Número de casos	2.545	1.494	847	412	210	81
Motivo de trabajar a tiempo parcial						
No haber encontrado a tiempo completo	7,87	10,92	7,49	6,12	11,43	11,36
No querer a tiempo completo	43,08	38,81	41,66	39,68	21,62	15,44
Seguir cursos	29,54	28,12	31,98	38,36	51,16	50,51
Obligaciones familiares	1,56	1,10	0,79	1,60	2,07	4,60
Tipo de actividad	10,80	14,77	10,62	13,23	13,72	17,64
Otros	7,15	6,29	7,46	1,02	-	0,46
Número de casos	644	339	186	83	43	20
Horario de trabajo						
Horario fijo	64,03	66,88	68,02	70,06	66,15	78,61
Horario flexible	35,97	33,12	31,98	29,94	33,85	21,39
Número de casos	2.376	1.385	778	385	196	76
Salario						
Media salario mensual	716,74	780,98	757,38	792,75	841,59	811,38
Número de casos	2.265	1.333	767	386	193	78
Media salario hora	9,70	17,60	13,03	8,47	11,45	9,60
Número de casos	182	100	40	17	8	2
Adecuación objetiva						
Por encima de mi cualificación	3,37	3,10	3,46	6,19	9,45	8,54
Razonablemente adecuado	59,80	62,02	63,15	61,16	68,13	72,71
Por debajo de mi cualificación	36,83	34,88	33,39	32,66	22,43	18,75
Número de casos	2.533	1.488	842	413	208	82
Terminación del empleo						
Voluntaria	59,87	56,56	53,16	55,23	46,48	51,61
Involuntaria	40,13	43,44	46,84	44,77	53,52	48,39
Número de casos	1.844	1.075	570	277	142	31
Movilidad funcional						
Cambio frecuente de puesto	16,63	14,63	16,35	17,72	16,94	16,46
No hay cambio de puesto	83,37	85,37	83,65	82,28	83,06	83,54
Número de casos	2.360	1.295	714	377	190	79

Fuente: Elaboración propia

clara según se va avanzando en el número de trabajos que ha desempeñado un joven, ya que progresivamente, según avanza el número de trabajos, aumenta el porcentaje de trabajos a tiempo completo. Los *motivos para trabajar a tiempo parcial* son predominantemente voluntarios, aunque estos van descendiendo según se van teniendo más trabajos, a la vez que aumenta ligeramente el motivo de no encontrar trabajo a tiempo completo y el motivo voluntario de hacer compatible el trabajo con «hacer cursos». Respecto al *tipo de horario*, predomina el fijo frente al flexible con una razón aproximada de dos a uno. En el sexto trabajo se da un aumento importante de la proporción de trabajos con horario fijo. *El salario promedio mensual* va creciendo progresivamente según el número de empleos del que se trate. No se sigue tan clara esa tendencia en los casos en que el salario se cobra por hora, donde hay oscilaciones más fuertes, aunque el número de casos es relativamente escaso. Por lo que respecta a la *adecuación del nivel de cualificación* entre el requerido por el trabajo y el del joven que lo desempeña, esta solo se da en torno a un 60% de los casos, aunque en los dos últimos trabajos aumenta ese porcentaje. Los trabajos infracualificados son algo más de un tercio al principio, y bajan de forma importante en el quinto y el sexto empleo. La *terminación del empleo* es con más frecuencia voluntaria que involuntaria, aunque según se va avanzado en el número de empleos esa proporción se invierte y son mayoría los jóvenes que finalizan su empleo de forma involuntaria. Respecto a la *movilidad funcional*, la mayor parte de los jóvenes (algo más de cuatro de cada cinco) ocupan puestos que no requieren flexibilidad funcional, y esta proporción se mantiene más o menos estable a lo largo de todos los trabajos ocupados.

Así pues, no se ven grandes evoluciones a lo largo del número de trabajos que un joven va desempeñando. No parece que las diferentes facetas de la flexibilidad laboral vayan cambiando de forma importante, salvo quizás en el nivel de cualificación o en la voluntariedad para finalizar el trabajo. No obstante, es importante conocer cómo inciden en diferentes grupos de jóvenes determinados aspectos en función de distintas características demográficas, y también cómo se relacionan con las conductas y actitudes laborales de esos jóvenes, su percepción del empleo y su bienestar.

■ 2.4.2. Características de flexibilidad laboral presentes en los trabajos desempeñados por los jóvenes

En este apartado, analizamos la incidencia de cada una de las características de la flexibilidad en el puesto ocupado por los jóvenes encuestados durante la realización del estudio, o en el último que habían ocupado, en caso de no estar trabajando en el momento de la realización de la encuesta (cuadro 2.7). En primer lugar, hemos analizado la *flexibilidad contractual* prestando atención a los trabajos de carácter permanente (los ocupan un 32,44% de todos los jóvenes), los autoempleados (2,72%) y los temporales, agrupando aquí diferentes tipos de contratos de duración determinada (57,8%). Posteriormente, hemos analizado la *flexibilidad*

Cuadro 2.7. Características demográficas de la flexibilidad en los puestos ocupados por los jóvenes. Porcentajes horizontales

		Flexibilidad contractual (permanente o funcionario)	Flexibilidad autónomo	Flexibilidad contrato temporal	Flexibilidad dedicación (tiempo parcial)	Flexibilidad horaria
Sexo	Hombre	36,10	3,22	55,06	33,80	26,69
	Mujer	29,68	2,34	59,87	40,87	29,89
	<i>Significatividad</i>			**		
Cohorte de edad	De 1981 o antes	55,96	5,47	34,31	15,13	18,29
	De 1982 o 1986	34,67	2,53	57,86	33,64	26,44
	De 1987 a 1992	19,62	1,70	68,16	52,39	35,27
	<i>Significatividad</i>	**	**	**	**	**
Nivel de estudios	Estudiando obligatorios	28,72	0,00	42,84	49,85	40,20
	Estudiando secundarios no obligatorios	17,39	0,46	70,28	60,19	46,83
	Estudiando universitarios	13,80	1,01	76,50	63,84	34,52
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	17,81	0,94	70,51	60,98	35,26
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	43,01	5,46	45,79	12,10	22,52
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	47,36	3,95	45,28	17,43	21,71
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	51,62	4,31	41,77	16,54	14,92
	<i>Significatividad</i>	**	**	**	**	**
Distribución porcentual total		32,44	2,72	57,80	37,83	28,51

(cont.)

		Flexibilidad geográfica	Flexibilidad funcional	Cualificación del trabajo	Trabajo con reto
Sexo	Hombre	4,66	12,04	25,79	5,02
	Mujer	4,23	13,01	32,68	2,67
	<i>Significatividad</i>		**	**	*
Cohorte de edad	De 1981 o antes	7,48	8,62	18,95	5,70
	De 1982 o 1986	5,12	14,94	29,95	3,31
	De 1987 a 1992	2,29	11,84	34,24	3,20
	<i>Significatividad</i>	**		**	
Nivel de estudios	Estudiando obligatorios	0,42	18,17	22,50	6,29
	Estudiando secundarios no obligatorios	2,98	8,59	40,57	3,29
	Estudiando universitarios	1,05	15,94	42,38	4,06
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	3,88	13,36	43,90	0,54
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	5,28	16,19	12,39	4,08
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	3,72	11,97	19,79	5,10
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	11,52	7,07	22,97	3,01
	<i>Significatividad</i>	**	*	**	
Distribución porcentual total		4,41	12,59	29,71	3,69

* Test Chi-cuadrado significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

temporal analizando los trabajos a tiempo parcial, que representan un 37,83% del total y los que tienen un horario flexible (28,51%). En tercer lugar, hemos obtenido los datos de los trabajos que han requerido que el encuestado cambie de domicilio (*flexibilidad geográfica*) y que solo son un 4,41% del total. La *flexibilidad funcional* está presente en un 12,59% de los trabajos y, en lo que respecta a las *cualificaciones*, un 29,71% de los trabajos precisan una cualificación inferior a la que poseen los jóvenes, mientras que solo un 3,69% suponen un reto al presentar unos niveles de cualificación más elevados que los que dispone el joven.

La consideración de la desagregación porcentual en función del sexo muestra que entre los varones predominan los trabajos permanentes y de autoempleo, mientras que en las mujeres predominan los de carácter temporal. Por otra parte, entre las mujeres predominan los trabajos con dedicación parcial y horarios irregulares, mientras que en los hombres presentan un porcentaje ligeramente superior los de movilidad geográfica, aunque las diferencias en este último caso no son significativas. Por lo que se refiere a la movilidad funcional, es algo más frecuente en mujeres, al igual que la referida a los trabajos infracualificados. Por el contrario, es mayor entre los hombres la de aquellos trabajos que representan un reto.

En función de la *edad*, las diferencias son bastante claras: a mayor edad, más proporción de trabajos permanentes y mayor movilidad geográfica y, a menor edad, mayor proporción de trabajos temporales, a tiempo parcial, con horarios flexible e infracualificados.

En lo que se refiere al *estatus y nivel de estudios*, se observa como tendencia general que los que están estudiando en cualquiera de los niveles tienden con mayor frecuencia a trabajar en trabajos temporales, con dedicación a tiempo parcial, con horarios irregulares y también en trabajos con flexibilidad funcional e infracualificados. Por el contrario, los que han finalizado los estudios y no siguen estudiando, también por lo general independientemente del nivel alcanzado, se concentran en mayor proporción en los trabajos permanentes, autoempleo, movilidad geográfica y trabajos que representan reto, aunque en estos dos últimos casos los porcentajes absolutos son bajos.

Si atendemos a la *proporción del tiempo trabajado* en relación con el total del tiempo en el mercado laboral para cada joven, observamos que las tasas más elevadas son las de los que trabajan en contratos indefinidos o autoempleados, los que han tenido movilidad geográfica o los que tienen un trabajo con reto.

Con respecto a las *características personales, comportamientos y actitudes de los jóvenes* relevantes para el trabajo (cuadro 2.8), encontramos que los jóvenes que trabajan en empleos permanentes y autoempleo presentan valores superiores a la media en iniciativa, autoeficacia, implicación en el trabajo, innovación en los contenidos del trabajo y estrategias para potenciar la propia carrera, teniendo también valores más bajos en pasividad. En todos estos aspectos, los que trabajan en empleos temporales presentan valores inferiores. Ocurre

Cuadro 2.8. Características comportamentales y psicosociales de la flexibilidad en los puestos ocupados por los jóvenes. Media

		Flexibilidad contractual (permanente o funcionario)		Flexibilidad autónomo		Flexibilidad contrato temporal		Flexibilidad dedicación (tiempo parcial)		Flexibilidad horaria		Total
		Media	Sig.	Media	Sig.	Media	Sig.	Media	Sig.	Media	Sig.	
Experiencia laboral	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,88	*	0,83	**	0,76	*	0,79		0,77	*	0,80
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad	2,95		2,97		2,96		3,01		3,01		2,98
	Iniciativa	3,85	**	3,79	**	3,65	**	3,66	**	3,68	*	3,68
	Autoeficacia	4,21	**	4,42	**	4,11	**	4,04	**	4,09	**	4,15
	Implicación	3,89	**	4,26	**	3,70	**	3,65	**	3,67	**	3,78
Respuestas afectivas	Innovación de contenidos	3,82	**	3,85	**	3,56	**	3,54	**	3,60	**	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera	3,83	**	3,83	*	3,61	**	3,52	**	3,53	**	3,69
	Satisfacción laboral total	3,74	**	3,99	**	3,50		3,53		3,49	**	3,60
	Satisfacción con la vida	7,90		7,97		7,66		7,79		7,90		7,77
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,88		6,36		6,85	**	6,97	**	6,91		6,85
	Percepción del mercado laboral	3,11	**	3,12	*	3,00		3,05		2,97		2,98
	Inseguridad laboral	1,89	**	2,07		2,52	**	2,38	**	2,37	**	2,23
	Propensión al abandono	2,14	**	1,64	**	2,48	**	2,54	**	2,46	**	2,29

(cont.)

		Flexibilidad geográfica		Flexibilidad funcional		Cualificación del trabajo		Trabajo con reto		Total
		Media	Sig.	Media	Sig.	Media	Sig.	Media	Sig.	
Experiencia laboral	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,84	**	0,79		0,77		0,82	**	0,80
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad	2,85		3,02		2,99		3,05		2,98
	Iniciativa	3,81	**	3,68		3,66		3,78	*	3,68
	Autoeficacia	4,28	**	4,26		4,16		4,10		4,15
	Implicación	3,95	**	3,77		3,65	**	3,80	*	3,78
Respuestas afectivas	Innovación de contenidos	3,72	**	3,68		3,55	**	3,91		3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera	3,91	**	3,61		3,49	**	3,86		3,69
	Satisfacción laboral total	3,80	**	3,55	**	3,31	**	3,72	**	3,60
	Satisfacción con la vida	7,72	*	7,58	**	7,72		7,41		7,77
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,57		6,52	**	6,77	*	6,31		6,85
	Percepción del mercado laboral	3,00	**	2,94	**	2,94	**	3,05		2,98
	Inseguridad laboral	2,35	**	2,27		2,40	**	2,00		2,23
	Propensión al abandono	2,23	**	2,51	**	2,88	**	1,96		2,29

* Test F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

lo mismo en aquellos que tienen trabajos con flexibilidad temporal (dedicación a tiempo parcial y horarios irregulares) y en los que trabajan en puestos infracualificados. Por el contrario, presentan valores superiores a la media los jóvenes ocupados en trabajos que han requerido movilidad geográfica y los que representan un reto para ellos por sus exigencias de cualificación. Los resultados para la flexibilidad funcional no presentan diferencias significativas en los comportamientos relativos al desarrollo de la carrera y el desempeño del puesto.

En relación con las asociaciones entre los diferentes tipos de flexibilidad y las *respuestas afectivas y de bienestar* y con *las perspectivas sobre el empleo*, los datos son más favorables en todos los indicadores para los que trabajan en un empleo indefinido y como autoempleados (estos últimos, con la excepción de la satisfacción con la situación económica). Asimismo son peores para los que trabajan en puestos temporales, con flexibilidad funcional y con exigencias de cualificación inferiores a las del joven. Los trabajos con flexibilidad temporal y geográfica y los que representan reto, ofrecen resultados mixtos. Aunque la propensión a abandonar y la inseguridad está por encima de la media en los trabajos con flexibilidad temporal y geográfica, es menor en los de quienes desempeñan un trabajo que representa un reto.

■ 2.4.3. La configuración de las distintas facetas de la flexibilidad en los trabajos desempeñados por los jóvenes

El análisis de las diferentes facetas de la flexibilidad laboral y su relación con diversas características demográficas y experiencias psicosociales, ofrece información relevante para comprender cómo actúan esos jóvenes ante diferentes facetas de la flexibilidad laboral. Esta información permite ir clarificando aspectos cuya relevancia hemos señalado en investigaciones anteriores. En efecto, Peiró, García-Montalvo y Gracia (2002) señalaban la necesidad de comprender mejor las reacciones y estrategias de afrontamiento ante los diferentes efectos de las distintas facetas de la flexibilidad laboral. Ese análisis requiere tomar en consideración las configuraciones con que se presentan las diferentes características de la flexibilidad en los trabajos. Por eso, estos autores señalaban:

«Con mucha frecuencia, los trabajos presentan diversas características de flexibilidad y las consecuencias positivas de algunas ellas pueden compensar los efectos no deseados de otras. Así, se deberían identificar las estrategias individuales y organizacionales para aprovechar las características beneficiosas y afrontar las que sean molestas» (p. 64).

Conviene, pues, completar el análisis de las relaciones que presentan los trabajos en función de cada una de las facetas de la flexibilidad con las características demográficas consideradas, con las conductas y características psicosociales y con el estudio de las configuraciones que presentan esas facetas en los trabajos que desempeñan los jóvenes actualmente en nuestro país.

Para ello, hemos realizado un análisis de conglomerados o *clusters* (nota 2.3) sobre todos los empleos que han ocupado los individuos encuestados. Se dispone de una base muestral de 5.611 empleos que, tras la eliminación de los valores perdidos, proporciona una muestra para el análisis *cluster* de 4.614 (82,2% del total).

Nota 2.3. Análisis de conglomerados

El análisis de conglomerados es una técnica multivariante que permite agrupar los elementos de una muestra en grupos denominados conglomerados o *clusters*, de tal forma que por un lado, cada grupo sea lo más homogéneo posible y, por otro, los grupos sean muy heterogéneos entre sí.

La conformación de los *clusters* se ha realizado en dos etapas, una primera exploratoria cuyo principal objetivo ha sido determinar el número de grupos y, una segunda para formar los *clusters* finales.

En la primera etapa, los datos han sido sometidos a un procedimiento de conglomerados jerárquicos por el método de Ward. Se trata de un procedimiento aglomerativo que parte de tantos grupos como observaciones existen en el análisis para finalmente llegar a la obtención de un solo grupo. El método Ward calcula las varianzas de los grupos e intragrupos utilizando las mismas para agrupar. Tras el análisis de las soluciones resultantes se han identificado cuatro *clusters*.

En la segunda etapa, se ha llevado a cabo un análisis de conglomerados no jerárquicos por el método de K-medias. A partir de un número determinado de grupos, cuatro en nuestro caso, y de los centroides obtenidos en el análisis de conglomerados jerárquicos, este procedimiento basado en la reasignación clasifica las observaciones analizadas hasta llegar a una solución óptima.

Los valores que pueden tomar las diferentes variables se presentan en el cuadro 2.9. Se han obtenido cuatro *clusters* con la distribución porcentual que refleja el cuadro 2.10.

Los valores medios que cada *cluster* toma para las facetas de la flexibilidad laboral analizadas, aparecen reflejados en el gráfico 2.9.

El análisis de los resultados obtenidos para los perfiles muestra, en primer lugar, que hay dos facetas de flexibilidad de sus trabajos que por su escasa presencia no son relevantes para caracterizar los *clusters* obtenidos. Nos referimos a la movilidad geográfica y al carácter de reto del trabajo. Por otra parte, las facetas que de forma más clara caracterizan los *clusters* son la flexibilidad contractual, la flexibilidad temporal (dedicación) y la funcional. Teniendo en cuenta estos resultados, es posible caracterizar los diferentes conglomerados o *clusters* del modo siguiente:

Cuadro 2.9. Valores de las variables de flexibilidad del empleo utilizadas para la realización del análisis cluster

	Valores	
Flexibilidad contractual	0	No es/era funcionario o no tiene/tenía contrato indefinido
	1	Es funcionario o tiene/tenía un contrato indefinido
Flexibilidad autónomo	0	No es/era autónomo
	1	Es/era autónomo
Flexibilidad contrato temporal	0	No tiene/tenía un contrato temporal
	1	Tiene/tenía un contrato temporal
Flexibilidad dedicación (tiempo parcial)	0	Trabaja/trabajaba a tiempo completo
	1	Trabaja/trabajaba a tiempo parcial
Flexibilidad horaria	0	El horario de trabajo es/era fijo
	1	El horario de trabajo es/era flexible
Flexibilidad geográfica	0	Trabaja/trabajaba en la misma localidad o próxima a la que vive/vivía
	1	Trabaja/trabajaba en otro lugar que le obligó a cambiar de residencia
Flexibilidad funcional	0	No le cambian/cambiaban de puesto o apenas ocurre
	1	Le cambian/cambiaban con frecuencia de puesto
Cualificación del trabajo	0	El trabajo no está/estaba por debajo de su cualificación
	1	El trabajo está/estaba por debajo de su cualificación
Trabajo con reto	0	El trabajo no está/estaba por encima de su cualificación
	1	El trabajo está/estaba por encima de su cualificación

Fuente: Elaboración propia

a) *Cluster 1*: presenta una elevada tasa de trabajos con contratos temporales, todos ellos a tiempo parcial (ningún trabajo indefinido y prácticamente ninguno de autoempleo). Casi la mitad de los trabajos presentan un horario flexible y tienen carácter de infracualificado si se compara con la preparación del joven que lo desempeña. Cabe denominar este *cluster* como *trabajos temporales a tiempo parcial con presencia frecuente de horario flexible e infracualificados*. Agrupa a un 28,28% de los trabajos y si solo consideramos el último empleo de cada sujeto, clasificamos en este *cluster* al 26,02% de la muestra.

b) *Cluster 2*: recoge todos los trabajos temporales a tiempo completo y ninguno permanente ni de autoempleo. Hay menos concentración de trabajos que en la media con flexibilidad de horarios, solo uno de cada cuatro, y se sitúa en torno a la media la tasa de trabajos infracualificados (uno de cada tres). Podemos denominar este *cluster* como *trabajos temporales a tiempo completo con presencia promedio de trabajos infracualificados* y en él se agrupan un 32,18% de los trabajos, que se

Cuadro 2.10. Distribución de los clusters sobre la flexibilidad del empleo
Porcentaje

	Total	Último trabajo
<i>Cluster 1:</i> Trabajos temporales a tiempo parcial con presencia frecuente de horario flexible y de pobre cualificación	28,28	26,02
<i>Cluster 2:</i> Trabajos temporales a tiempo completo con presencia promedio de trabajos de pobre cualificación	32,18	27,25
<i>Cluster 3:</i> Trabajos con contrato indefinido y autoempleo y en su mayor parte, de cualificación adecuada	26,49	36,46
<i>Cluster 4:</i> Trabajos temporales con flexibilidad funcional y presencia mayor que la media de flexibilidad horaria y pobre cualificación	13,04	10,26
Total	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia

convierte en un 27,25% de la muestra cuando solo se considera el último trabajo de cada sujeto.

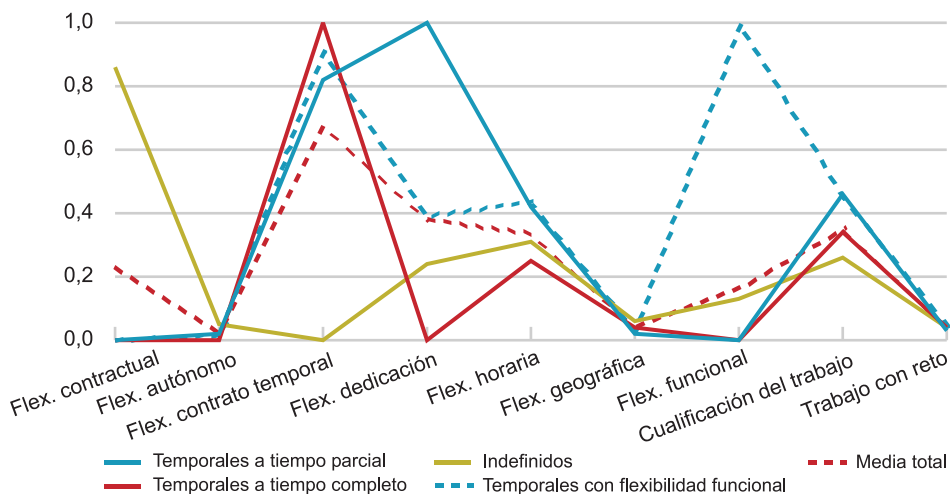
c) *Cluster 3:* integra a todos los trabajos de carácter indefinido y los de autoempleo. Además, solo una parte de esos trabajos tienen flexibilidad horaria (uno de cada tres, algo menos que la media) y uno de cada cuatro, la tasa más baja, son infracualificados. Cabe caracterizar este cluster como el de los *trabajos con contrato indefinido y autoempleo y, en su mayor parte, de cualificación adecuada*. En él se agrupan un 26,49% de los trabajos que pasa a ser un 36,46% cuando se considera solo el último trabajo.

d) *Cluster 4:* está compuesto por aquellos trabajos temporales que presentan flexibilidad funcional. Además, una parte de esos trabajos, similar a la media de la totalidad de los mismos, presentan dedicación a tiempo parcial y proporciones superiores a la media presentan flexibilidad horaria (4,3 de cada 10) e infracualificación (4,5 de cada 10). Cabe caracterizar este perfil como *trabajos temporales bien a tiempo completo o parcial pero con alta flexibilidad funcional. Presentan una presencia mayor que la media de flexibilidad horaria y de infracualificación*. El cluster agrupa un 13,04% de los trabajos considerados y baja al 10,26% cuando solo consideramos el último trabajo de cada sujeto.

Una vez identificados los patrones o perfiles de flexibilidad de los trabajos que han desempeñado esos jóvenes en los últimos años, es interesante conocer cómo se relacionan esos clusters con las variables demográficas y con las variables comportamentales y psicosociales.

Gráfico 2.9. Perfiles de los clusters sobre la flexibilidad de los empleos

Valores medios



Fuente: Elaboración propia

Con el fin de determinar la relación entre los perfiles de esos trabajos y las características demográficas de los sujetos y sus respuestas conductuales y psicosociales, hemos considerado únicamente que el último trabajo desempeñado por cada sujeto haya sido finalizado o no (cuadro 2.11). La primera constatación que queremos señalar es que los porcentajes de trabajos en cada uno de los *clusters* cambia, aumentando la proporción de trabajos del *cluster* 3 (trabajos con contrato indefinido y autoempleo y, en su mayor parte, de cualificación adecuada) y disminuyendo la de los otros tres *clusters*. Este dato viene a indicarnos una progresiva, aunque relativamente moderada, mejora de la calidad de los trabajos.

Ahora bien, la distribución de los trabajos con esos perfiles no es equitativa en función de las *variables demográficas consideradas*. Así, en función del sexo, las mujeres se concentran en los tres *clusters* temporales mientras que los varones se concentran en el único *cluster* de trabajos permanentes o de autoempleo. En lo que se refiere a la *edad*, la cohorte más joven se concentra en el *cluster* 1 (trabajos temporales a tiempo parcial). La cohorte intermedia se concentra en mayor medida en el *cluster* 2 (temporales a tiempo completo) y 4 (con flexibilidad funcional), mientras que los más mayores, y en menor medida, los de la edad intermedia, se concentran en el *cluster* 3 (contrato permanente). Por otra parte, también es clara la tendencia por lo que se refiere al *estatus* y el *nivel de estudios*. Los que continúan estudiando se concentran en mayor proporción en el *cluster* 1 (trabajos temporales a tiempo parcial) y el *cluster* 4 (trabajos temporales con flexibilidad

Cuadro 2.11. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de los clusters de flexibilidad del empleo

Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Cluster de flexibilidad del empleo				Total
		Temporales tiempo parcial	Temporales a tiempo completo	Indefinidos	Temporales con flexibilidad funcional	
Sexo**	Hombre	21,56	27,17	41,74	9,53	100,00
	Mujer	29,20	27,31	32,70	10,79	100,00
Cohorte de edad**	Nacidos en 1981 o antes	13,75	23,89	58,64	3,72	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	20,00	28,89	39,47	11,65	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	37,86	26,87	23,76	11,51	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	38,40	25,00	20,31	16,28	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	45,46	25,03	22,47	7,04	100,00
	Estudiando universitarios	43,28	24,83	17,98	13,91	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	45,22	19,09	22,85	12,84	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	5,20	28,94	52,32	13,54	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	12,19	31,03	48,50	8,29	100,00
	Finalizados universitario y no sigue estudiando	12,04	29,89	54,01	4,06	100,00
Total		26,02	27,25	36,46	10,26	100,00
Valores medios						
Experiencia laboral	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,77	0,75	0,87	0,77	0,80
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad	2,95	2,91	2,93	3,06	2,94
	Iniciativa**	3,66	3,63	3,84	3,67	3,72
	Autoeficacia**	4,03	4,14	4,23	4,28	4,16
	Implicación**	3,64	3,75	3,91	3,78	3,78
	Innovación de contenidos**	3,50	3,59	3,79	3,63	3,64
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,48	3,71	3,86	3,57	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,51	3,52	3,74	3,51	3,60
	Satisfacción con la vida*	7,78	7,67	7,95	7,43	7,77
	Satisfacción con la situación económica familiar*	7,10	6,64	6,83	6,55	6,82
	Percepción del mercado laboral	3,06	2,96	3,08	3,00	3,04
	Inseguridad laboral**	2,60	2,37	1,94	2,46	2,21
	Propensión al abandono	2,39	2,32	2,11	2,46	2,24

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

funcional), mientras que los que han finalizado los estudios, sea en el nivel que sea, se concentran en el *cluster* 2 (trabajos temporales a tiempo completo) y en el *cluster* 3 (trabajos permanentes y autoempleados). Además, de los que han finalizado estudios y no siguen estudiando, son los de secundaria no obligatoria quienes se concentran en mayor medida en el *cluster* 2 (trabajos temporales a tiempo completo), y menos en el *cluster* 3 (trabajos permanentes o de autoempleo).

Es interesante conocer también las diferencias en la inserción laboral. Los sujetos incluidos en el *cluster* 3 (trabajo indefinido) trabajan una mayor parte del tiempo en que han estado pretendiendo hacerlo. En lo que se refiere a los *comportamientos y características personales de los sujetos* en función del perfil de flexibilidad de los trabajos que ocupan en la actualidad o el último que han desempeñado, todas las variables consideradas en este apartado presentan diferencias significativas entre los cuatro *clusters* excepto la «pasividad». Las mejores puntuaciones las obtienen los sujetos que ocupan trabajos del *cluster* 3 (permanentes o de autoempleo). Estos sujetos presentan más iniciativa, más creencias de autoeficacia, mayor implicación en su trabajo, más conductas de innovación de contenidos en su trabajo y más comportamientos para potenciar su carrera. Los sujetos incluidos en el *cluster* 4 (trabajos temporales con flexibilidad funcional) presentan puntuaciones por encima de los valores medios en autoeficacia y en implicación en el trabajo, pero no en el resto de variables consideradas. Los sujetos que ocupan trabajos del *cluster* 2 (temporales a tiempo completo) presentan valores superiores a la media del grupo total únicamente en estrategias para la mejora de la propia carrera.

En lo que se refiere a las *respuestas afectivas y la percepción del mercado laboral*, todas las variables presentan diferencias significativas entre los grupos definidos en función del *cluster* en el que se incluyen los trabajos de los sujetos, salvo la propensión al abandono del trabajo y la organización en la que trabajan. Las mejores puntuaciones en satisfacción laboral, satisfacción con la vida, satisfacción con la situación económica, percepción del mercado laboral e inseguridad laboral (menor), las presentan los sujetos que ocupan trabajos del *cluster* 3 (permanentes y autoempleados). También presentan puntuaciones superiores al promedio los sujetos que ocupan trabajos incluidos en el *cluster* 1 (temporales a tiempo parcial) en satisfacción con la vida, satisfacción con la situación económica y percepción del mercado laboral, pero no en la satisfacción con su trabajo ni en la inseguridad laboral.

■ 2.4.4. Resumen y consideraciones finales

Los resultados obtenidos muestran que los trabajos presentan configuraciones en función de sus diferentes facetas de la flexibilidad, aun a pesar de que la movilidad geográfica y la infracualificación como reto para los jóvenes, dada su escasa presencia en estos trabajos, apenas juegan un papel relevante en la configuración de los perfiles. El resto de facetas han

permitido identificar cuatro perfiles: uno de trabajos permanentes o de autoempleo, con claro predominio de cualificación adecuada y dedicación a tiempo completo (*cluster 3*) y tres de contratos temporales: dos de ellos caracterizados además en función de la dedicación: uno a tiempo completo (*cluster 2*), otro a tiempo parcial (*cluster 1*) y el tercero caracterizado por la flexibilidad funcional (*cluster 4*). Los dos últimos perfiles, además, concentran una mayor proporción de trabajos con flexibilidad de horarios e infracualificación.

Por lo que se refiere a la distribución de los sujetos en esos patrones en función del sexo, se constata una mayor proporción de mujeres en los tres patrones de trabajo temporal y de hombres en el patrón de trabajo permanente. En cuanto a la *fase de transición en que se encuentran* (trabajo durante los estudios o trabajo una vez han finalizados los estudios y han salido del sistema educativo formal) los resultados son también claros. Los que continúan estudiando se concentran en mayor proporción en el *cluster 1* (trabajos temporales a tiempo parcial) y el *cluster 4* (trabajos temporales con flexibilidad funcional) mientras que los que ha finalizado los estudios, sea en el nivel que sea, se concentran en el *cluster 2* (trabajos temporales a tiempo completo) y en el *cluster 3* (trabajos permanentes y auto-empleados).

Finalmente, se constatan también diferencias claras en los *comportamientos y actitudes en el trabajo* de los sujetos incluidos en cada *cluster*. Los sujetos del *cluster 3* (trabajos permanente y, en mayor proporción, adecuadamente cualificados) presentan más comportamientos favorables al buen desempeño en el trabajo y al desarrollo del rol laboral, y de los tres roles temporales el que muestra mejores resultados en este aspecto es el que combina temporalidad con flexibilidad funcional.

En cuanto a la *satisfacción ante el trabajo y la vida, percepción del mercado laboral y nivel de inseguridad*, de nuevo la mejor situación la presentan los que desempeñan un trabajo del *cluster 3* (permanentes y con mayor tasa de trabajos adecuadamente cualificados). Comparten con estos las puntuaciones superiores a las medias totales en la satisfacción con la vida y la economía y percepción del mercado laboral, los que tienen un trabajo del *cluster 1* (temporal a tiempo parcial).

Así pues, la flexibilidad de los trabajos presenta relaciones claras con aspectos demográficos relevantes, con comportamientos y actitudes de los jóvenes en el trabajo (que tienen incidencia sobre una inserción y socialización adecuada), sobre las respuestas afectivas con el trabajo y la vida y las percepciones del mercado laboral y la inseguridad en el trabajo. Estos resultados deberían tomarse en consideración al diseñar estrategias de «flexiseguridad» e implantarlas en nuestro país. Por otra parte, habrá que tener en cuenta también que apenas se da movilidad geográfica y la oferta de trabajos que planteen reto a los jóvenes apenas existe, siendo facetas de la flexibilidad que convendría tomar en consideración en las políticas de promoción de la «flexiseguridad».

■ 2.5. PREFERENCIAS DE LOS JÓVENES SOBRE LAS DIFERENTES FACETAS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL: TIPOS, PATRONES, ANTECEDENTES E IMPLICACIONES COMPORTAMENTALES Y PSICOSOCIALES

Hemos señalado anteriormente la importancia de considerar las preferencias de los jóvenes para comprender los efectos de las diferentes facetas de la flexibilidad de los trabajos a los que acceden. Hemos planteado también el interés de considerar la fuerza de la resistencia ante características de flexibilidad no preferidas en esos trabajos. Todos estos aspectos van a ser objeto de estudio en el presente apartado. Para ello, utilizaremos los datos obtenidos mediante las diferentes cuestiones que hemos presentado en el apartado *Variables y medidas*. Una vez hayamos presentado los resultados obtenidos para cada faceta, realizaremos un análisis de conglomerados o *clusters* que nos permita identificar los patrones en los que se agrupan las preferencias sobre los diferentes tipos de flexibilidad con el supuesto de que estas no se combinan al azar, sino que presentan perfiles coherentes que pueden permitir una mejor comprensión de la flexibilidad laboral y su relación con otras variables demográficas y psicosociales.

■ 2.5.1. La evolución de las preferencias sobre las distintas facetas de la flexibilidad laboral en las sucesivas ediciones del Observatorio

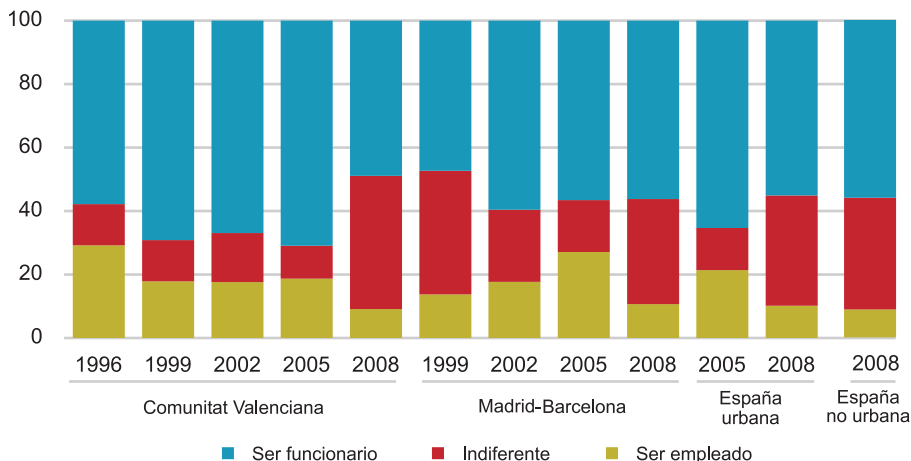
Antes de analizar los resultados sobre estas cuestiones obtenidos en la presente edición del Observatorio, es interesante mostrar los resultados de la evolución desde 1996 de las preferencias sobre la flexibilidad laboral (gráfico 2.10). Para ello, distinguiremos las diferentes muestras que se han venido considerando en las distintas oleadas del Observatorio, teniendo en cuenta que, algunas de las facetas de la flexibilidad, no se incluyeron en el cuestionario de la primera edición, sino que se incorporaron en los cuestionarios de ediciones posteriores.

La *flexibilidad contractual* evaluada a través de la preferencia por un contrato de funcionario (considerado más inflexible) vs. un contrato indefinido con las mismas características, presenta un cambio hacia una mayor flexibilidad en las diferentes muestras, con la salvedad de la muestra correspondiente a Madrid y Barcelona, en la que casi se recupera prácticamente el nivel inicial de 1999. Conviene resaltar que el incremento de la flexibilidad contractual producido en la última edición es debido, sobre todo, al aumento de los sujetos que manifiestan que esta faceta de la flexibilidad laboral les resulta indiferente.

La *flexibilidad relativa al autoempleo* (gráfico 2.11) muestra una clara tendencia ascendente. Comparando las diferentes muestras, en la última edición del Observatorio, son muchos más los sujetos flexibles en este aspecto y ese incremento se explica por un

Gráfico 2.10. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad contractual

Porcentaje



Fuente: Elaboración propia

aumento muy importante de los que indican que les resulta indiferente esta faceta de la flexibilidad laboral.

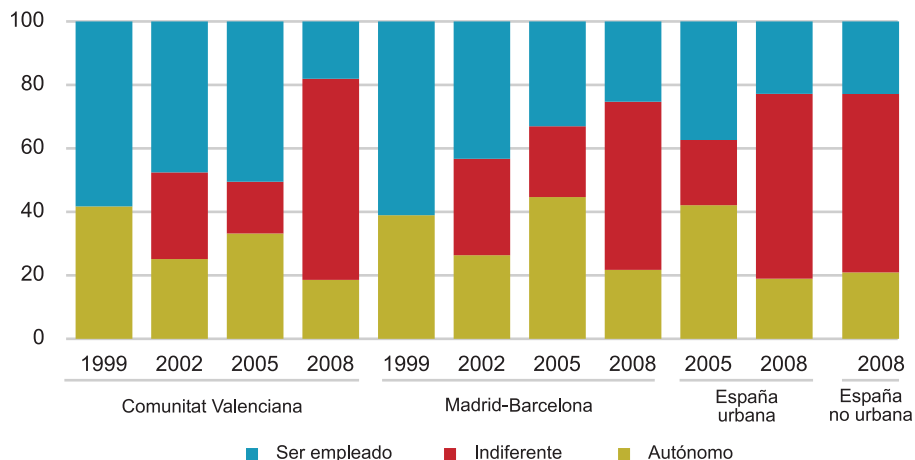
La cuestión relacionada con la *flexibilidad de dedicación temporal al trabajo (tiempo parcial vs. tiempo completo)* se incluyó en el cuestionario del Observatorio a partir de la edición del 2002. También, en este caso, se observa para las diferentes muestras un incremento importante de la flexibilidad en la presente edición respecto de las anteriores (gráfico 2.12). Además, también en este caso, ese incremento se produce porque una proporción relevante de jóvenes declaran que les resulta indiferente esta faceta de la flexibilidad laboral.

Por lo que se refiere a las preferencias sobre la *flexibilidad del horario de trabajo*, los datos se ofrecen en el gráfico 2.13. En este caso, con datos disponibles a partir del 2002, predomina claramente la preferencia por la opción no flexible. De todos modos, al igual que en los casos anteriores, se constata un cierto crecimiento de las opciones flexibles, salvo en la muestra de Madrid-Barcelona, también a través del grupo que indica que le resulta indiferente esta faceta.

En lo que se refiere a las preferencias sobre *flexibilidad geográfica* que implican preferencia por la movilidad del domicilio para trabajar (gráfico 2.14), los datos disponibles desde el 2002 muestran un predominio claro de la preferencia por la no movilidad. Como en casos anteriores, la opción flexible que prefiere la movilidad va aumentando, sobre todo en el grupo de los que indican que esta faceta de la flexibilidad laboral les es indiferente.

Gráfico 2.11. Evolución de las preferencias relativas al autoempleo

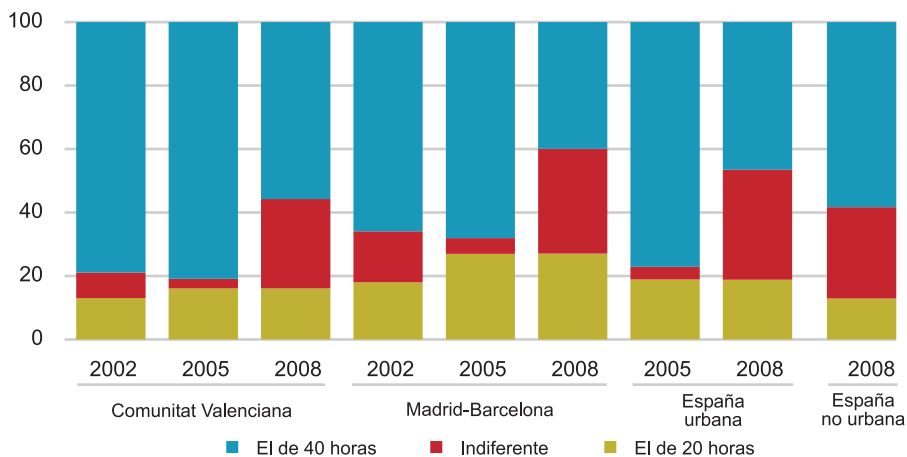
Porcentaje



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.12. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad de dedicación temporal

Porcentaje

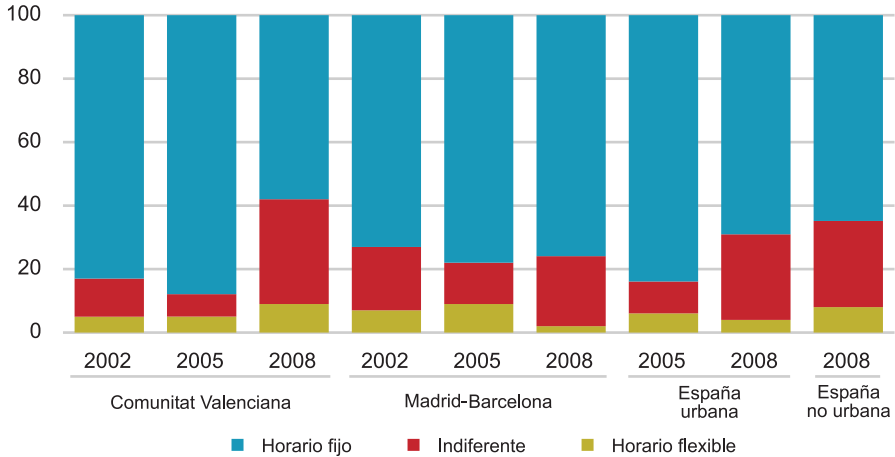


Fuente: Elaboración propia

La cuestión sobre las preferencias por la *flexibilidad de tareas* se introdujo en la edición del 2002 (gráfico 2.15). Dicha preferencia es bastante elevada desde entonces, aunque también aquí, el grupo de quienes aceptan esa flexibilidad porque esa faceta del trabajo les resulta indiferente, ha aumentado en la edición del 2008.

Gráfico 2.13. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad horaria

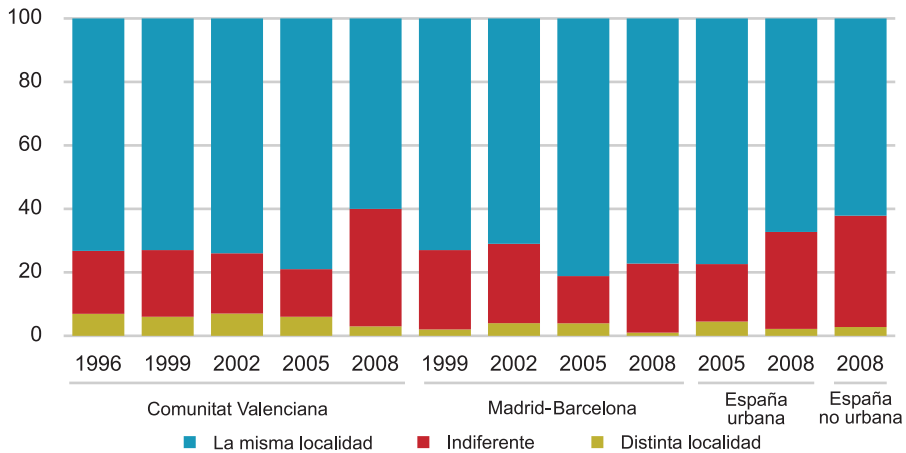
Porcentaje



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.14. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad geográfica

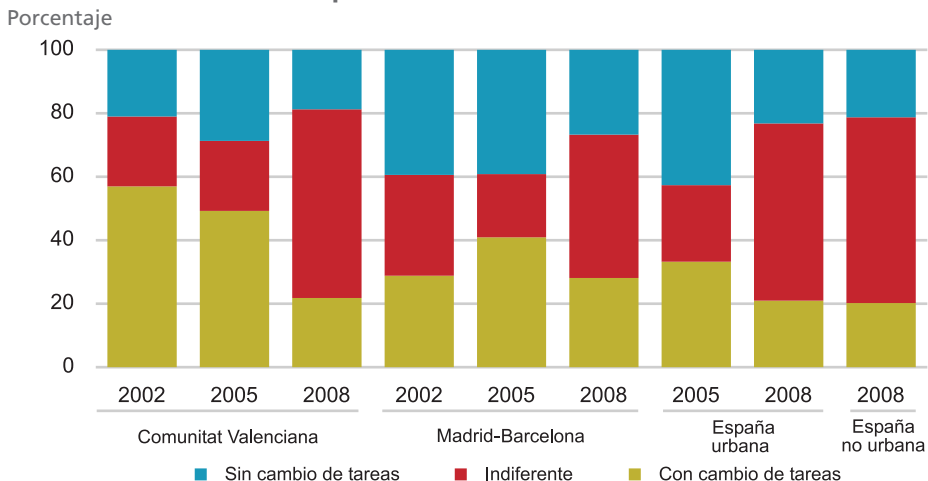
Porcentaje



Fuente: Elaboración propia

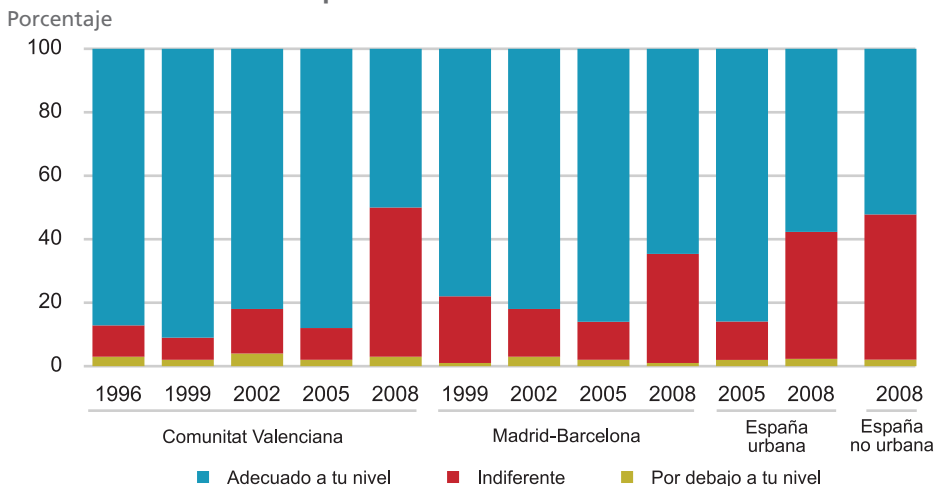
La preferencia por la *flexibilidad derivada de la cualificación*, cuando se considera como la disponibilidad a aceptar un trabajo infracualificado para la preparación que tiene el joven, es muy baja (gráfico 2.16). No obstante, constatamos la misma tendencia al incremento de esa flexibilidad, al aumentar considerablemente el grupo de

Gráfico 2.15. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad funcional



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.16. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad derivada de la cualificación



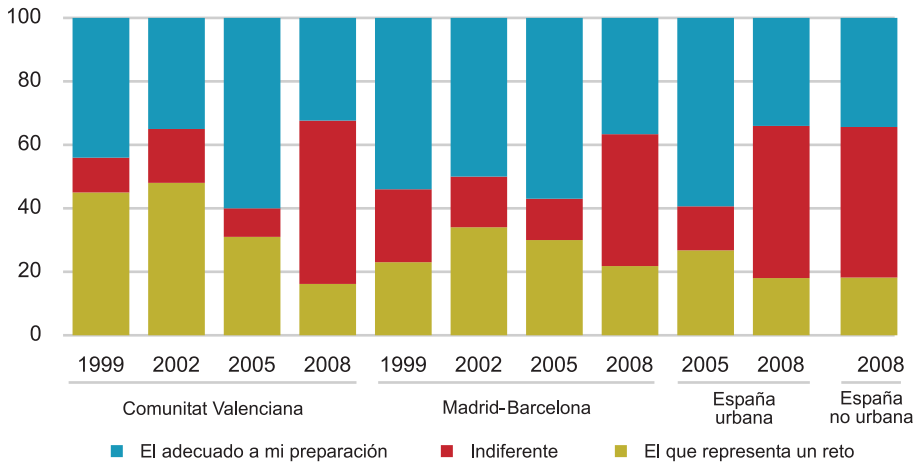
Fuente: Elaboración propia

jóvenes que declara en la edición del 2008 que les resulta indiferente esta faceta de la flexibilidad.

Finalmente, la otra faceta de la flexibilidad relacionada con la cualificación que hemos considerado, la *flexibilidad de aceptar un trabajo con reto* y que, por tanto, exige un esfuer-

Gráfico 2.17. Evolución de las preferencias ante la flexibilidad derivada del trabajo con reto

Porcentaje



Fuente: Elaboración propia

zo de preparación adicional para desempeñarlo, ofrece una distribución más diversificada (gráfico 2.17). La preferencia definida por el trabajo que representa un reto cae en prácticamente todas las muestras a lo largo de las distintas ediciones. Sin embargo, en la edición del 2008 la proporción de los que aceptarían esa opción son mayoría, ya que ha aumentado el número de jóvenes a quienes resulta indiferente esta faceta de la flexibilidad laboral.

En resumen, constatamos en la oleada del 2008 un aumento importante de la tasa de respuesta que manifiesta indiferencia ante la cuestión sobre la preferencia de los jóvenes de las distintas facetas de la flexibilidad laboral. Esa opción, en ocasiones, reduce la preferencia más definida en esa faceta por la opción más flexible, pero reduce también, a veces de forma importante, la preferencia definida por la opción más inflexible.

■ 2.5.2. Relación de las preferencias y resistencias de cada faceta de flexibilidad con las variables demográficas, comportamentales y psicosociales

En este apartado, se analizan los resultados obtenidos sobre las preferencias de las diferentes facetas de la flexibilidad y la fuerza de la resistencia ante la opción no preferida en cada caso. También se estudian las relaciones entre esas preferencias y las variables demográficas, y los diferentes comportamientos, actitudes, respuestas afectivas y percepción del mercado laboral e inseguridad en el empleo de los jóvenes.

La *flexibilidad contractual*, evaluada a través de la preferencia por un contrato de funcionario (considerado más inflexible) vs. un contrato indefinido, presenta una resistencia importante (cuadro 2.12). Más de la mitad de los jóvenes, 55,4%, prefieren un contrato de funcionario y están dispuestos a renunciar a una media de 138,38 euros por mantener esa preferencia. Hay también un grupo de jóvenes (10,03%) que prefiere el contrato a tiempo indefinido y también la fuerza de su preferencia es importante dado que están dispuestos a renunciar a 128,25 euros por mantener dicha preferencia. Más de un tercio (34,58%) se muestran indiferentes ante esa faceta de la flexibilidad. ¿Quiénes son los jóvenes que se sitúan en cada uno de esos grupos? Si atendemos al sexo, constatamos una mayor proporción de mujeres en el grupo que prefiere el puesto de funcionario, y una mayor concentración de hombres en los otros dos grupos, sobre todo en el que recoge la opción «indiferente». En función de la *edad*, los indiferentes se concentran entre los más jóvenes y los más mayores, siendo la cohorte intermedia la que tiene preferencias más definidas. Si analizamos la distribución por *estatus y nivel de estudios*, vemos que la opción de «funcionario» se elige sobre todo por los que están cursando estudios universitarios o ya los han completado y no siguen estudiando. La opción de «indiferente» predomina entre los que todavía están estudiando educación obligatoria o secundaria no obligatoria o ya los han terminado, y la preferencia por un contrato permanente en una empresa privada la eligen en mayor proporción quienes tras completar estudios universitarios continúan estudiando en la Universidad.

En lo que se refiere a la *proporción de tiempo trabajado* respecto del tiempo en que han estado activos, son los que prefieren el trabajo de funcionarios los que alcanzan una ratio comparativamente mayor. En el análisis de las *conductas y actitudes de los jóvenes* en sus trabajos se obtienen diferencias significativas en todas las variables consideradas, en función de las preferencias por la flexibilidad contractual. Quienes muestran más inflexibilidad, al preferir un contrato de funcionario, presentan menor pasividad, más iniciativa y más autoeficacia, aunque también muestran niveles menores de innovación de contenidos en el puesto y de estrategias de desarrollo de la carrera. Por otra parte, quienes muestran más flexibilidad presentan puntuaciones mejores que el resto de los grupos en todas las variables consideradas: menos pasividad y más iniciativa, autoeficacia, implicación laboral, innovación de contenidos y potenciación de la propia carrera. Sin embargo, quienes muestran también flexibilidad contractual por la vía de la «indiferencia» son quienes obtienen las puntuaciones menores en todas esas variables.

Cuando analizamos las diferencias en las *variables afectivas y en las relativas a la percepción de la situación del empleo*, se muestran unos resultados en parte diferentes, aunque en este caso las diferencias entre grupos no son significativas para la satisfacción con la economía familiar, la percepción del mercado laboral, la inseguridad laboral y la propensión a abandonar la organización. En lo que se refiere a la satisfacción con el trabajo, el grupo que prefiere la flexibilidad contractual optando por la opción de contrato indefinido, es el que presenta mejor nivel. Por otra parte, el grupo con menor inflexibilidad

Cuadro 2.12. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia por la flexibilidad contractual

Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Flexibilidad contractual			Total
		Funcionario	Indiferente	Contrato indefinido	
Sexo**	Hombre	52,15	37,39	10,47	100,00
	Mujer	57,92	32,40	9,68	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	54,17	37,21	8,62	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	56,52	31,19	12,29	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	54,79	36,76	8,45	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	45,29	52,18	2,53	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	52,93	40,29	6,78	100,00
	Estudiando universitarios	62,65	27,30	10,05	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	51,29	31,27	17,44	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	50,00	39,36	10,64	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	55,31	35,83	8,86	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	57,48	32,85	9,68	100,00
Total		55,40	34,58	10,03	100,00
Valores medios					
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,71	0,67	0,67	0,69
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad	2,89	3,14	2,91	2,98
	Iniciativa**	3,69	3,63	3,77	3,68
	Autoeficacia**	4,18	4,08	4,23	4,15
	Implicación**	3,78	3,74	3,87	3,78
	Innovación de contenidos**	3,65	3,61	3,84	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,67	3,68	3,88	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,59	3,58	3,71	3,60
	Satisfacción con la vida**	7,82	7,69	7,73	7,77
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,92	6,76	6,81	6,85
	Percepción del mercado laboral	3,01	2,92	3,03	2,98
	Inseguridad laboral	2,20	2,29	2,16	2,23
	Propensión al abandono	2,28	2,30	2,26	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

presenta mejores niveles de satisfacción con la vida, y el grupo que muestra flexibilidad por la vía de la «indiferencia» es el que tiene una percepción peor de su empleabilidad en el mercado laboral actual y una mayor inseguridad laboral.

La *flexibilidad relativa al autoempleo* presenta un patrón de preferencias por la flexibilidad claramente distinto del anterior (cuadro 2.13). Predomina en este caso la indiferencia ante esta faceta de la flexibilidad (57,84%) distribuyéndose el resto de los sujetos en dos grupos similares a favor de la opción flexible (autoempleo con un 19,27% y con un «salario de reserva» para mantenerla de 136,10 euros) y la inflexible (empleo por cuenta ajena: 22,89% y un salario de reserva de 111,45 euros).

En función de las variables demográficas consideradas, concretamente del sexo, las mujeres se concentran algo más en las opciones de «indiferente» y de empleo por cuenta ajena (inflexible), mientras que los varones se concentran más en la de autoempleo. En función de la *edad*, los más jóvenes se concentran más en la opción «indiferente», mientras que los de mayor edad presentan preferencias más definidas tanto en una como en otra dirección. En lo que se refiere al *nivel y estatus de estudios*, las diferencias en las distribuciones también son claras. Quienes siguen estudiando se concentran en la opción de «indiferente», con la excepción de los que cursan estudios universitarios por primera vez, que prefieren en mayor medida la opción del autoempleo. Por otra parte, quienes ya han finalizado los estudios prefieren en mayor medida la opción del empleo por cuenta ajena, aunque los que han finalizado estudios de secundaria no obligatoria o universitarios también se sitúan ligeramente por encima del porcentaje global en la opción de autoempleo.

La *proporción de tiempo trabajado* es mayor para los que tienen preferencia decidida por el autoempleo. Le siguen los que la tienen por trabajar por cuenta ajena y la proporción más baja es para los que les resulta indiferente una u otra opción. En cuanto a los *comportamientos y actitudes* que estos jóvenes realizan en su trabajo, los resultados son también claros. Las medias de los tres grupos son significativamente diferentes entre los grupos para todas las variables consideradas. Las mayores puntuaciones se concentran tanto entre los que eligen el autoempleo, como en los que optan por el empleo por cuenta ajena, siendo menores entre los que eligen la opción de «indiferente».

En lo que se refiere a las *respuestas afectivas*, la satisfacción laboral también es mejor entre los que eligen una opción definida, sea de autoempleo o de empleo por cuenta ajena, y es peor entre los que se inclinan por la opción de «indiferente». Ahora bien, la satisfacción con la vida y con la situación económica del hogar es algo más baja para los que eligen la opción del autoempleo, siendo mejor en los otros dos grupos, y la percepción del mercado laboral y empleabilidad es menor entre los que prefieren el empleo por cuenta ajena. Las inseguridad laboral y la propensión a abandonar la organización también presentan diferencias significativas, siendo el grupo de los indiferentes los que obtienen medias elevadas.

Cuadro 2.13. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia relativa al autoempleo

Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Flexibilidad autónomo			Total
		Ser empleado	Indiferente	Seguir siendo autónomo	
Sexo**	Hombre	20,52	56,73	22,75	100,00
	Mujer	24,74	58,71	16,55	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	27,79	51,02	21,19	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	24,22	54,03	21,75	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	19,99	63,65	16,35	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	15,68	72,64	11,68	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	13,96	74,10	11,93	100,00
	Estudiando universitarios	19,23	54,30	26,46	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	19,33	67,79	12,88	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	32,13	48,90	18,97	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	24,30	54,91	20,79	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	30,51	49,34	20,15	100,00
Total		22,89	57,84	19,27	100,00
Valores medios					
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,73	0,65	0,76	0,69
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad**	2,87	3,06	2,90	2,98
	Iniciativa**	3,82	3,59	3,74	3,68
	Autoeficacia**	4,25	4,05	4,28	4,15
	Implicación**	3,87	3,69	3,91	3,78
	Innovación de contenidos**	3,70	3,60	3,75	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,73	3,65	3,77	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,66	3,54	3,65	3,60
	Satisfacción con la vida**	7,81	7,79	7,66	7,77
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,91	6,86	6,77	6,85
	Percepción del mercado laboral**	3,10	2,92	3,02	2,98
	Inseguridad laboral*	2,20	2,30	2,09	2,23
	Propensión al abandono**	2,27	2,39	2,07	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

Las preferencias sobre la *flexibilidad en la dedicación temporal al trabajo (tiempo parcial vs. tiempo completo)* son claras. Un 49,23% del total prefiere dedicación a tiempo completo y, por término medio, están dispuestos a renunciar a 96,32 euros para mantener esa opción (cuadro 2.14). La opción alternativa (trabajo a tiempo parcial, considerada más flexible) solo agrupa al 17,43%, aunque este grupo está dispuesto a renunciar a 134,19 euros. El grupo que muestra indiferencia hacia esta faceta de la flexibilidad representa un 33,34% del total.

La distribución por sexo dentro de cada uno de los grupos, las mujeres muestran una mayor concentración en los grupos definidos, mientras que los varones se concentran en proporción ligeramente superior en la categoría de «indiferente». Con relación a la distribución en función de la *edad*, los más jóvenes se concentran en mayor medida en la opción «indiferente» o en la de «tiempo parcial», mientras que las otras dos cohortes se concentran en la opción a «tiempo completo». La distribución en función del *estatus de estudio* muestra claramente que los que continúan estudiando en todos los niveles tienen con mayor frecuencia preferencia por la dedicación a tiempo parcial o manifiestan indiferencia ante esta cuestión, salvo los que están estudiando en la universidad, que se concentran proporcionalmente menos en la opción de «indiferente». Por el contrario, todos los que han terminado los estudios y no siguen estudiando, independientemente del nivel de estudios alcanzado, muestran claras preferencias por la dedicación a tiempo completo. Así pues, la preferencia vinculada a la flexibilidad en la dedicación está claramente vinculada a la finalización de los estudios y la inserción en el mercado laboral sin compatibilidad con los estudios.

El tipo de preferencia declarada por los jóvenes en este aspecto marca diferencias significativas en la *proporción de tiempo trabajado*. Los que seleccionan la opción «indiferente» presentan menores resultados que los otros dos grupos. También hay diferencias significativas en todas las variables relacionadas con *las conductas y actitudes laborales*. Los resultados son muy claros: quienes prefieren una dedicación a tiempo completo presentan niveles de pasividad menores que los que eligen la dedicación a tiempo parcial o la opción de «indiferente». Por otra parte, presentan niveles más elevados que los otros dos grupos en iniciativa, autoeficacia, implicación laboral, innovación de contenidos y estrategias de potenciación de la carrera.

Las *respuestas afectivas* están más matizadas. Los que prefieren dedicación a tiempo completo declaran mayores niveles de satisfacción laboral. No se obtienen diferencias significativas en satisfacción con la vida. Tampoco hay diferencias en inseguridad laboral y percepción del mercado laboral.

Por lo que se refiere a las preferencias sobre la *flexibilidad del horario de trabajo*, las posiciones quedan claramente definidas (cuadro 2.15). Más de dos tercios de los jóvenes (68,66%) prefieren un horario regular o estándar y están dispuestos a renunciar a

Cuadro 2.14. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia ante la flexibilidad en la dedicación

Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Flexibilidad dedicación			Total
		Tiempo completo	Indiferente	Tiempo parcial	
Sexo**	Hombre	48,23	34,80	16,97	100,00
	Mujer	50,01	32,20	17,79	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	58,57	31,47	9,96	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	52,07	32,46	15,47	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	43,39	34,79	21,82	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	25,66	48,33	26,01	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	28,00	40,36	31,64	100,00
	Estudiando universitarios	46,56	27,80	25,64	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	29,38	52,48	18,14	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	68,40	25,48	6,12	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	59,11	30,59	10,30	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	62,07	27,79	10,14	100,00
Total		49,23	33,34	17,43	100,00
Valores medios					
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,72	0,64	0,72	0,69
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad**	2,82	3,12	3,20	2,98
	Iniciativa**	3,78	3,53	3,65	3,68
	Autoeficacia**	4,26	4,02	4,07	4,15
	Implicación**	3,88	3,64	3,74	3,78
	Innovación de contenidos**	3,70	3,63	3,56	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,78	3,66	3,48	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,63	3,59	3,53	3,60
	Satisfacción con la vida	7,79	7,75	7,74	7,77
	Satisfacción con la situación económica familiar**	6,83	6,83	6,94	6,85
	Percepción del mercado laboral	2,93	3,09	2,94	2,98
	Inseguridad laboral	2,17	2,28	2,33	2,23
	Propensión al abandono**	2,41	2,45	2,17	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 2.15. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia ante la flexibilidad horaria

Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Flexibilidad horaria			Total
		Horario fijo	Indiferente	Horario irregular	
Sexo*	Hombre	66,80	28,57	4,63	100,00
	Mujer	70,10	25,39	4,50	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	67,49	29,32	3,19	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	72,81	22,97	4,22	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	65,29	29,36	5,35	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	49,31	47,17	3,53	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	62,90	32,05	5,05	100,00
	Estudiando universitarios	79,64	18,57	1,79	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	65,74	28,20	6,06	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	57,94	33,86	8,20	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	68,11	26,88	5,02	100,00
Finalizados universitarios y no sigue estudiando	74,90	21,96	3,13	100,00	
Total		68,66	26,78	4,56	100,00
Valores medios					
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,72	0,62	0,65	0,69
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad**	2,94	3,00	3,37	2,98
	Iniciativa**	3,70	3,57	3,91	3,68
	Autoeficacia**	4,18	4,02	4,37	4,15
	Implicación**	3,79	3,68	4,03	3,78
	Innovación de contenidos**	3,67	3,55	4,05	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,71	3,61	3,71	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,59	3,58	3,92	3,60
	Satisfacción con la vida*	7,78	7,71	7,98	7,77
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,85	6,85	6,94	6,85
	Percepción del mercado laboral**	2,98	2,91	3,26	2,98
	Inseguridad laboral*	2,21	2,27	2,13	2,23
	Propensión al abandono	2,26	2,38	2,15	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

una media de 140,10 euros para mantener esa preferencia. Uno de cada cuatro jóvenes (26,78%) dice no tener una preferencia clara a este respecto y solo un 4,56% prefiere un horario flexible e irregular, estando dispuestos a renunciar a 138,44 euros de su sueldo con el fin de mantener el trabajo con ese tipo de horario.

La distribución entre estos grupos de preferencias en función del sexo muestra mayor concentración de mujeres en el horario fijo y de los hombres en los otros dos, sobre todo en el de «indiferente». En función de la *edad*, la cohorte más joven y la más mayor se concentran en mayor proporción en la opción «indiferente», mientras que la intermedia prefiere el horario fijo. En función del *estatus y nivel de estudios* se observa que quienes siguen estudiando se concentran en un horario flexible o en la opción de indiferente, salvo los que están cursando estudios universitarios sin haber completado otros de ese mismo nivel que prefieren con mayor frecuencia el horario regular. Los que han finalizado los estudios prefieren en mayor medida horarios irregulares o les resulta indiferente la cuestión si han finalizado estudios primarios o secundarios no obligatorios, pero prefieren con mayor frecuencia un horario fijo quienes han finalizado estudios universitarios y no siguen estudiando.

Por lo que se refiere a la *proporción de tiempo trabajado*, quienes han trabajado una mayor parte del tiempo del que estaban disponibles para ello son los que prefieren un horario fijo. En cuanto a las *conductas y actitudes relacionadas con el trabajo*, los patrones son también claros. Las diferencias entre grupos son significativas en todos los casos y presentan mejores puntuaciones los que prefieren un horario irregular, salvo en pasividad, y también, aunque algo más bajas, a los que prefieren un horario regular. Los jóvenes que han indicado indiferencia ante esta dimensión son los que presentan peores puntuaciones en iniciativa, autoeficacia, implicación en el trabajo, innovación de contenidos y estrategias de desarrollo de la propia carrera.

En cuanto a las *respuestas afectivas y percepciones sobre el empleo*, solo se obtienen diferencias significativas en cuatro variables: la satisfacción laboral, la satisfacción con la vida, la perspectiva del mercado laboral (empleabilidad) y la inseguridad laboral. En todas ellas presenta las mejores puntuaciones el grupo que prefiere un horario irregular y, las peores, el grupo con indiferencia ante este aspecto de la flexibilidad.

En lo que se refiere a las preferencias sobre *flexibilidad geográfica y movilidad del domicilio* los resultados son también muy claros (cuadro 2.16). Dos de cada tres jóvenes prefieren un trabajo que no requiera movilidad geográfica del domicilio (66,69%), con una resistencia promedio de renuncia a 136,29 euros para retener esa característica de flexibilidad en el trabajo. Casi uno de cada tres jóvenes responde indicando que le resulta indiferente esta faceta de la flexibilidad, y solo un 2,23% presenta una preferencia por la movilidad geográfica, estando dispuestos a renunciar a un promedio de 97,19 euros por mantenerla en su trabajo.

Cuadro 2.16. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia ante la flexibilidad geográfica

Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Flexibilidad geográfica			Total
		Sin movilidad geográfica	Indiferente	Movilidad geográfica	
Sexo*	Hombre	62,97	34,24	2,79	100,00
	Mujer	69,60	28,61	1,79	100,00
Cohorte	Nacidos en 1981 o antes	64,29	34,15	1,56	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	70,43	27,28	2,29	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	64,14	33,44	2,41	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	51,20	47,77	1,03	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	61,52	35,53	2,95	100,00
	Estudiando universitarios	73,23	24,47	2,30	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	58,33	39,92	1,75	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	68,51	28,58	2,91	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	68,95	29,56	1,49	100,00
Finalizados universitarios y no sigue estudiando	66,76	30,72	2,52	100,00	
Total		66,69	31,08	2,23	100,00
Valores medios					
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,73	0,61	0,70	0,69
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad*	2,94	3,07	2,97	2,98
	Iniciativa**	3,73	3,58	3,52	3,68
	Autoeficacia**	4,19	4,05	4,06	4,15
	Implicación*	3,80	3,71	3,84	3,78
	Innovación de contenidos	3,66	3,63	3,69	3,66
Respuestas afectivas	Estrategias de desarrollo de carrera	3,68	3,71	3,73	3,69
	Satisfacción laboral total**	3,62	3,53	3,76	3,60
	Satisfacción con la vida**	7,79	7,70	7,89	7,77
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,86	6,87	6,44	6,85
	Percepción del mercado laboral	3,01	2,93	2,87	2,98
	Inseguridad laboral	2,17	2,35	2,58	2,23
Propensión al abandono**	2,23	2,43	2,75	2,29	

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

El análisis de la distribución por sexo indica que las mujeres prefieren en mayor medida la no movilidad geográfica, mientras los varones se concentran en mayor medida en el grupo de los indiferentes. En función de la *edad*, la cohorte intermedia tiene proporcionalmente una preferencia mayor por la no movilidad geográfica, mientras que la más joven y la más madura se concentran proporcionalmente más en la opción «indiferente». En cuanto al *estatus y nivel de estudios*, los datos muestran una mayor concentración de los que siguen estudiando entre los «indiferentes», salvo los que cursan estudios universitarios sin haber completado otros de ese mismo nivel. Los que han finalizado los estudios, independientemente del nivel en que lo han hecho, se concentran en mayor medida entre los que prefieren estabilidad geográfica y se resisten a la movilidad del domicilio para obtener un trabajo.

Las diferencias entre los grupos establecidos en función de la *proporción de tiempo trabajado* muestra una mayor proporción para los que prefieren la no movilidad, seguida de los que prefieren esa movilidad, siendo claramente más baja para los indiferentes. En cuanto a las variables relativas a *conductas y actitudes de los jóvenes en el trabajo*, las diferencias en función de las preferencias en esta faceta son significativas en todos los casos, salvo en innovación de contenidos y estrategias de desarrollo de carrera. Los resultados muestran que el grupo que no quiere movilidad presenta mayores niveles de iniciativa, autoeficacia e implicación en el trabajo. Por su parte, el grupo de los que prefiere la flexibilidad también presenta buenos niveles de implicación en el mismo y es el que alcanza niveles más altos en innovación de contenidos en el trabajo y en estrategias de desarrollo de carrera, aunque las diferencias en esta última variable no alcanzan un nivel de significación estadística aceptable.

En lo que se refiere a las *respuestas afectivas y la percepción del empleo*, se han obtenido diferencias significativas en la satisfacción con el trabajo, la satisfacción con la vida y la propensión al abandono. Quienes prefieren movilidad geográfica están más satisfechos con el trabajo y con la vida en general, mientras que quienes prefieren el trabajo en la localidad en donde viven están más satisfechos con la situación económica del hogar. Estos, además, perciben menos inseguridad laboral y propensión al abandono. En este caso, las puntuaciones peores se concentran en el grupo que prefiere la movilidad geográfica.

Las preferencias por la *flexibilidad de tareas* presentan una distribución de preferencias diferente a las que hemos presentado anteriormente (cuadro 2.17). En este caso, más de la mitad de los sujetos se concentra en la opción de «indiferente» (55,81%) y el resto se distribuye, casi en partes iguales entre los que prefieren la flexibilidad funcional (23,09%, con un salario de reserva de 87,21 euros) y quienes prefieren que su trabajo no la tenga (21,10%, con un salario de reserva de 95,57 euros).

La distribución de los sujetos encuestados en función del *sexo* muestra que las mujeres se concentran más entre las que prefieren flexibilidad funcional y los varones entre los que les resulta indiferente esta característica del trabajo. En función de la *edad*, el grupo más

Cuadro 2.17. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia ante la flexibilidad funcional

Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Flexibilidad funcional			Total
		Cambio frecuente de puesto	Indiferente	Sin cambio de puesto	
Sexo	Hombre	20,48	58,72	20,79	100,00
	Mujer	21,58	53,54	24,87	100,00
Cohorte	Nacidos en 1981 o antes	26,27	51,52	22,21	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	19,83	54,02	26,15	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	20,46	58,94	20,60	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	14,85	64,40	20,75	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	14,24	69,50	16,26	100,00
	Estudiando universitarios	26,45	42,80	30,75	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	14,85	70,52	14,64	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	19,44	55,31	25,24	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	26,42	54,72	18,86	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	19,78	50,74	29,48	100,00
Total		21,10	55,81	23,09	100,00
Valores medios					
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,76	0,65	0,72	0,69
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad*	2,78	3,05	3,01	2,98
	Iniciativa**	3,73	3,63	3,74	3,68
	Autoeficacia**	4,15	4,11	4,24	4,15
	Implicación**	3,78	3,71	3,93	3,78
	Innovación de contenidos**	3,55	3,66	3,76	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera*	3,63	3,68	3,77	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,65	3,54	3,68	3,60
	Satisfacción con la vida*	7,99	7,74	7,60	7,77
	Satisfacción con la situación económica familiar	7,01	6,86	6,68	6,85
	Percepción del mercado laboral	3,09	2,92	3,03	2,98
	Inseguridad laboral	2,14	2,24	2,29	2,23
	Propensión al abandono	2,19	2,33	2,28	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

joven se concentra proporcionalmente más en la opción «indiferente», los de la cohorte intermedia en la opción inflexible y los de la cohorte más mayor, en la opción flexible. En función del *estatus y nivel de estudios*, los que continúan estudiando se concentran en el grupo de indiferentes, sea cual sea su nivel de estudios, con la excepción del grupo de estudios universitarios que no han completado otros estudios de ese nivel, que se concentran tanto en el grupo que prefiere flexibilidad como en el grupo de los que no la prefieren. Por otra parte, los que ya han finalizado los estudios, por lo general, tienden a concentrarse más, aunque ligeramente, en las opciones definidas de este tipo de flexibilidad. Los que han finalizado estudios obligatorios o universitarios se concentran más en la preferencia a favor de la flexibilidad, mientras que los que han finalizado estudios secundarios no obligatorios se concentran en el grupo que se resiste a esa flexibilidad.

El análisis de las diferencias en la *proporción de tiempo trabajado* muestra que trabajan una mayor proporción de tiempo quienes prefieren la opción flexible, seguidos de los que optan por la inflexible y, en último lugar, por los que esta opción les resulta indiferente. En cuanto a las *variables de comportamientos y actitudes en el trabajo*, todas ellas presentan diferencias significativas. En todas las variables, a excepción de la pasividad, quienes prefieren que no haya flexibilidad funcional en sus trabajos presentan más iniciativa, autoeficacia, implicación en el trabajo e innovación de contenidos que los que se sitúan en el grupo de «indiferente» y, en casi todos los casos, también sus puntuaciones son también algo superiores a las que alcanzan los del grupo que prefiere esa flexibilidad.

Finalmente, en lo que se refiere a las *respuestas afectivas y la percepción del empleo*, solo dos variables presentan diferencias significativas entre grupos: la satisfacción en el trabajo, donde los grupos con preferencias definidas presentan puntuaciones más elevadas que los que se muestran indiferentes ante esta característica, y la satisfacción con la vida, con valores superiores para el grupo flexible.

La preferencia por la *flexibilidad derivada de la cualificación, considerada como la disponibilidad a aceptar un trabajo infracualificado*, presenta perfiles razonablemente definidos (cuadro 2.18). El grupo más numeroso se concentra en la posición de inflexibilidad, mostrando una clara preferencia por la cualificación adecuada a su nivel (56,81%) y una resistencia que, por término medio, lleva a los sujetos de este grupo a estar dispuestos a renunciar a 112,60 euros con el fin de retener su trabajo preferido. El segundo grupo más numeroso es el que declara que le resulta indiferente este tipo de flexibilidad. Está compuesto por el 40,89% de los sujetos. Por último, solo un 2,30% declara que prefiere un trabajo por debajo de su cualificación, con disponibilidad para renunciar a un promedio de 120,68 euros con el fin de tener ese trabajo.

Si analizamos la distribución en los tres grupos en función del sexo, las diferencias son escasas, aunque predominan ligeramente las mujeres en los grupos de adecuada cualifica-

Cuadro 2.18. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia ante la flexibilidad derivada de la cualificación

Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Cualificación del trabajo			Total
		Razonablemente adecuado	Indiferente	Por debajo de mi cualificación	
Sexo**	Hombre	55,84	40,33	3,83	100,00
	Mujer	57,56	41,34	1,10	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	59,12	39,54	1,34	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	63,08	34,91	2,01	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	50,30	46,81	2,90	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	36,77	62,35	0,88	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	52,01	46,73	1,26	100,00
	Estudiando universitarios	66,98	29,12	3,90	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	60,39	37,07	2,54	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	38,75	58,45	2,80	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	54,25	43,92	1,83	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	68,32	30,53	1,15	100,00
Total		56,81	40,89	2,30	100,00
Valores medios					
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,73	0,64	0,57	0,69
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad**	2,90	3,08	3,28	2,98
	Iniciativa**	3,78	3,55	3,32	3,68
	Autoeficacia**	4,27	3,98	3,80	4,15
	Implicación**	3,88	3,63	3,46	3,78
	Innovación de contenidos**	3,77	3,49	3,35	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,78	3,56	3,58	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,65	3,52	3,55	3,60
	Satisfacción con la vida**	7,80	7,74	7,43	7,77
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,87	6,85	6,62	6,85
	Percepción del mercado laboral	3,02	2,92	2,98	2,98
	Inseguridad laboral	2,24	2,21	1,96	2,23
	Propensión al abandono**	2,26	2,32	2,64	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

ción e indiferente, y los varones en el de infracualificación. En función de la *edad*, la cohorte más joven se concentra en mayor medida en la opción «indiferente» y las dos de más edad en la opción inflexible. Por lo que se refiere al *nivel y estatus de estudios*, aquí las diferencias se producen más en función de los niveles alcanzados que en función de si se ha terminado o siguen estudiando. Así, los que han alcanzado o están estudiando educación obligatoria o secundaria no obligatoria se concentran más en el grupo de indiferentes, mientras que los que han alcanzado nivel de estudios universitarios se concentran más en la preferencia de un nivel de cualificación del trabajo adecuado para el propio nivel. De todos modos, también hay en este nivel un porcentaje ligeramente superior a la media en la categoría que prefiere un trabajo infracualificado.

El análisis sobre el *tiempo trabajado* muestra que este es proporcionalmente mayor para el grupo que tiene una preferencia definida por un trabajo adecuado a su cualificación. El análisis de las diferencias en las diferentes variables de *conductas y actitudes laborales* muestra, con diferencias significativas en todos los casos, que el grupo de los que prefieren un trabajo adecuado a su cualificación presenta menores niveles de pasividad y niveles más elevados de iniciativa, autoeficacia, implicación en el trabajo, innovación de contenidos y conductas de potenciación de la propia carrera. Los otros dos grupos presentan en todos los casos puntuaciones inferiores a la media, salvo en la pasividad, que son superiores, lo que significa mayores niveles de la misma.

Al analizar las *respuestas afectivas* ante el trabajo, el grupo que prefiere un ajuste de cualificaciones en su trabajo y se resiste a aceptar un trabajo infracualificado, presenta niveles más elevados en la satisfacción con el trabajo, la vida en general y la situación económica del hogar. También tienen una perspectiva más positiva del mercado laboral y menor propensión al abandono.

Las preferencias relativas a la cualificación cuando estas implican *la flexibilidad de aceptar un trabajo con reto* (cuadro 2.19), también ofrecen una distribución de los sujetos en la que la mayor parte de los casos se concentra en la alternativa «indiferente» (47,93%), y un tercio en la alternativa menos flexible de preferir un trabajo adecuado al nivel de cualificación (33,49%), estando dispuestos a renunciar a un promedio de 97,34 euros para mantener ese tipo de trabajo. El grupo que prefiere el trabajo con reto agrupa solo a un 18,58% que están dispuestos a renunciar a un promedio de 93,65 euros para tener ese trabajo.

Si analizamos la distribución de las variables demográficas consideradas entre las tres alternativas de preferencia para un trabajo con reto, vemos, en función del *sexo*, que las mujeres se concentran algo más en la preferencia por un trabajo de cualificación adecuada y los hombres en las otras dos alternativas. En función de la *edad*, los más jóvenes se concentran en mayor medida en la opción «indiferente» o en la del trabajo sin reto, mientras que en las otras dos hay relativamente más gente que prefiere un trabajo con reto. En

Cuadro 2.19. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de la preferencia por la flexibilidad del trabajo con reto

Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Trabajo con reto			Total
		Razonablemente adecuado	Indiferente	Reto	
Sexo	Hombre	31,68	49,02	19,30	100,00
	Mujer	34,90	47,09	18,02	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	32,52	45,85	21,63	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	33,55	44,64	21,81	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	33,77	51,65	14,58	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	31,45	60,00	8,56	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	29,00	55,31	15,69	100,00
	Estudiando universitarios	38,61	36,35	25,04	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	25,42	57,49	17,08	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	31,42	56,77	11,81	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	37,16	49,90	12,94	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	33,64	36,73	29,63	100,00
Total		33,49	47,93	18,58	100,00
Valores medios					
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,73	0,64	0,75	0,69
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad**	2,87	3,11	2,84	2,98
	Iniciativa**	3,70	3,59	3,86	3,68
	Autoeficacia**	4,22	4,01	4,35	4,15
	Implicación**	3,81	3,66	4,00	3,78
	Innovación de contenidos**	3,65	3,57	3,88	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,70	3,61	3,86	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,65	3,52	3,70	3,60
	Satisfacción con la vida	7,79	7,74	7,81	7,77
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,90	6,83	6,83	6,85
	Percepción del mercado laboral	3,02	2,95	3,01	2,98
	Inseguridad laboral	2,18	2,26	2,24	2,23
	Propensión al abandono	2,24	2,40	2,16	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

función del *nivel y estatus de estudio*, quienes están estudiando todavía se concentran en mayor medida en la alternativa «indiferente», salvo en el caso de los estudiantes universitarios que no han finalizado todavía otros estudios de ese nivel. Por otra parte, el grupo de los que ya han finalizado los estudios se concentra en una u otra opción en función del nivel de estudios alcanzado. Los que han finalizado estudios obligatorios o la secundaria no obligatoria se concentran en el grupo de «indiferentes», aunque estos últimos también se concentran en el grupo de los que prefieren un trabajo ajustado a sus cualificaciones. Por otra parte, los que han finalizado estudios universitarios se concentran en mayor medida en el trabajo con reto o en el trabajo con nivel de cualificación adecuado, siendo menos frecuente su presencia en la categoría de «indiferente».

Por lo que se refiere al *tiempo trabajado*, la proporción más elevada se da en el grupo que prefiere reto, aunque apenas se distancia del que prefiere un trabajo adecuado a su cualificación. Sin embargo, ese tiempo es claramente menor en los que eligen la opción «indiferente». En cuanto a los *comportamientos y actitudes laborales*, las diferencias entre grupos en función de las preferencias son significativas en las diferentes variables consideradas. Se observa que quienes prefieren un trabajo con reto son los que presentan los valores más bajos en pasividad y los más elevados en iniciativa, autoeficacia, implicación en el trabajo, conductas de innovación de contenidos y de potenciación de la propia carrera. El grupo que le sigue, con puntuaciones por lo general algo por encima de la media, es el de los que prefieren el trabajo adecuado a su cualificación. Por último, los que menos presentan este tipo de trabajos son los que han manifestado que les resulta indiferente este tipo de flexibilidad. Por lo que se refiere a las *respuestas afectivas y la percepción del mercado laboral*, únicamente la satisfacción laboral presenta diferencias significativas. En efecto, quienes presentan niveles peores en esta variable son los que han indicado que les resulta indiferente este tipo de flexibilidad. Por otra parte, quienes presentan mejores niveles de satisfacción laboral son los que prefieren trabajos con reto.

■ 2.5.3. Los patrones de preferencias de los jóvenes sobre las diferentes facetas de la flexibilidad laboral y el nivel de resistencia a las opciones alternativas

Las preferencias o resistencias ante diferentes facetas de la seguridad nos han mostrado relaciones interesantes con variables demográficas y también con comportamientos y respuestas afectivas de los jóvenes relacionadas con el trabajo y con su vida en general, así como sus valoraciones acerca de la situación del empleo. Sin embargo, cabe suponer que la preferencia en cada una de las facetas no es independiente del resto. Esas preferencias pueden estar asociadas en patrones, mostrando un sistema coherente en las asociaciones entre distintos tipos de preferencias que resulten del sistema de valores de cada joven, así como de sus proyectos y planes de carrera, teniendo en cuenta factores contextuales del mercado laboral, y de la propia situación personal, familiar y social. Así pues, en el pre-

sente apartado nos planteamos identificar las posibles configuraciones de las preferencias sobre diferentes facetas de la flexibilidad laboral en la muestra de jóvenes objeto del presente estudio. Para ello, hemos realizado un análisis de conglomerados aplicando primero un análisis jerárquico por el método de Ward y, tras la selección de cuatro grupos, hemos llevado a cabo otro análisis de conglomerados no jerárquico por el método de K-medias. Los valores que pueden tomar las variables consideradas son [-1], [0] y [1], y su significado se presenta en el cuadro 2.20.

Como puede constatarse, en los valores positivos se han situado los polos que significan flexibilidad. Así, en la medida en que en los perfiles tomen valores positivos, significará mayor flexibilidad en esa faceta y, en la medida en que los valores sean negativos, significará una tendencia hacia el polo menos flexible de esa característica.

Los cuatro grupos obtenidos siguen la distribución porcentual que refleja el gráfico 2.18, y los perfiles de cada *cluster* de acuerdo a los valores medios que toman para cada variable de flexibilidad, quedan recogidos en el gráfico 2.19.

Estos resultados muestran, en primer lugar, que todas las facetas consideradas son relevantes para diferenciar a algunos de los *clusters* determinados. Por otra parte, teniendo en cuenta los resultados, cabe caracterizar los diferentes conglomerados o *clusters* del modo siguiente:

- *Cluster 1: Flexibilidad generalizada basada en la indiferencia.* Es un perfil que se sitúa en torno al valor 0 («indiferente»), sin preferencias definidas en una dirección ni en la opuesta, en prácticamente todas las facetas de la flexibilidad. Se observa una cierta tendencia hacia los valores negativos, que sugieren una cierta inclinación hacia la inflexibilidad de dedicación, geográfica y de cualificación. Cabe caracterizar este perfil como *flexibilidad generalizada debido a considerar como indiferentes las opciones planteadas en cada faceta*. Este perfil agrupa a un 26,1% del total de la muestra.

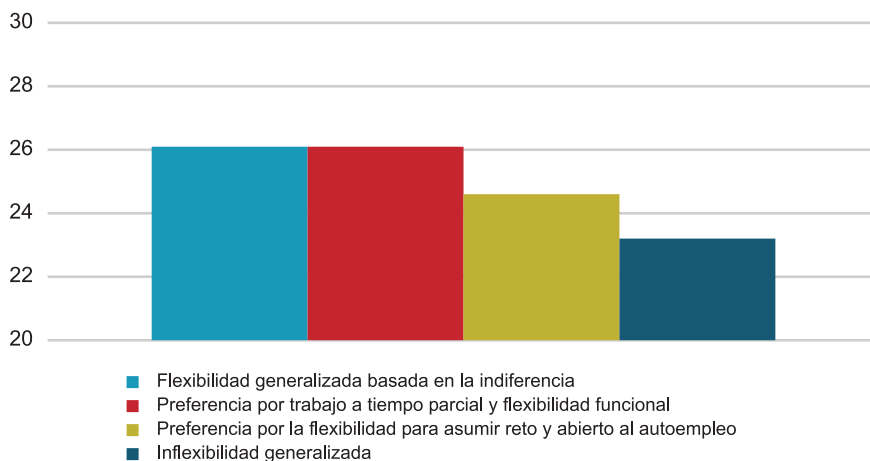
- *Cluster 2: Preferencia por flexibilidad de dedicación y funcional con resistencia a la flexibilidad contractual, horaria y geográfica.* Este perfil agrupa a los sujetos que han mostrado una fuerte preferencia por la flexibilidad en términos de dedicación. Prefieren decididamente un trabajo a tiempo parcial. Además, están más abiertos y aceptan mejor que el resto de grupos, en muchos casos porque les resulta «indiferente», la flexibilidad funcional y el autoempleo. Se sitúan en el nivel promedio de resistencia del conjunto de la muestra en cuanto a los dos indicadores de flexibilidad de cualificaciones. Por el contrario, tienen una fuerte resistencia a la flexibilidad contractual (prefieren contrato de funcionario) a los horarios flexibles (prefieren decididamente los fijos) y también prefieren claramente trabajos sin movilidad geográfica. Cabe caracterizar a este grupo como *preferencia decidida por la flexibilidad de dedicación y cierta flexibilidad funcional*

Cuadro 2.20. Valores de las variables de preferencias ante flexibilidad laboral utilizados para la realización del análisis cluster

	Valor=-1	Valor=1
Flexibilidad contractual	Funcionario	Contrato indefinido
Flexibilidad autónomo	Ser empleado	Ser autónomo
Flexibilidad dedicación	40 horas	20 horas
Flexibilidad horaria	Horario fijo	Horario irregular
Flexibilidad geográfica	Misma localidad	Distinta localidad
Flexibilidad funcional	No hay cambio de puesto de trabajo	Cambio frecuente de puesto de trabajo
Cualificación del trabajo	Adecuado a tu nivel	Debajo de tu nivel
Trabajo con reto	Adecuado a tu nivel	Algo por encima

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.18. Distribución de los clusters sobre las preferencias ante la flexibilidad laboral
Porcentaje

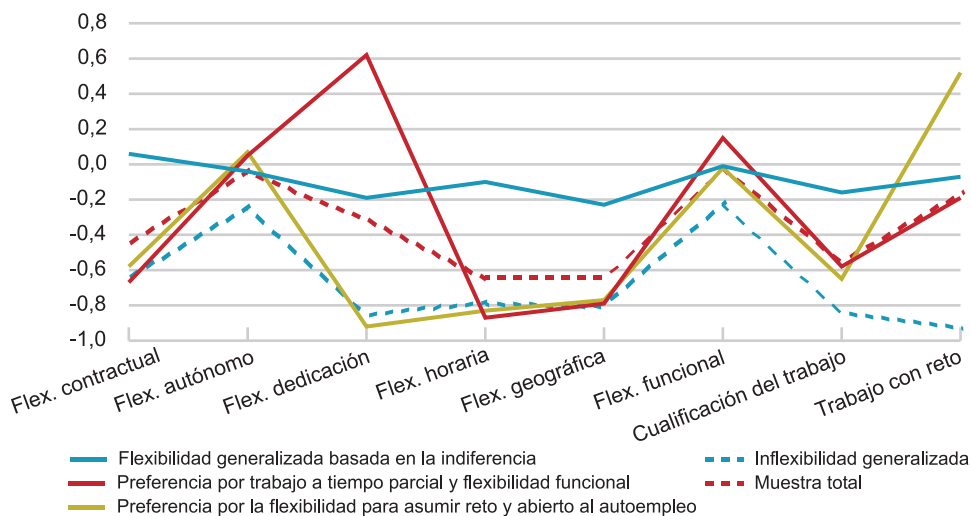


Fuente: Elaboración propia

con resistencia a la flexibilidad contractual, horaria y geográfica. Este perfil agrupa a un 26,1% de la muestra.

- Cluster 3: Preferencia por flexibilidad para asumir reto y abierto al autoempleo, pero con resistencia a la flexibilidad contractual, de dedicación, horaria y geográfica. Este perfil agrupa a sujetos caracterizados por tener una preferencia definida y decidida por

Gráfico 2.19. Perfiles de los clusters sobre las preferencias ante la flexibilidad laboral
Valores medios



Fuente: Elaboración propia

la flexibilidad de cualificación que supone asumir retos. También presenta una flexibilidad comparativamente superior a la media de la muestra en el autoempleo. Se sitúa en el punto promedio (de indiferencia) en la relación a la flexibilidad funcional, y presenta, como el *cluster* anterior, una fuerte resistencia a la flexibilidad contractual (prefieren contrato de funcionario), a los horarios flexibles (prefieren decididamente los fijos) y también prefieren claramente trabajos sin movilidad geográfica. En este caso, hay que añadir la fuerte resistencia a la flexibilidad de dedicación. Cabe caracterizar a este grupo como *preferencia por flexibilidad de cualificación para asumir reto y cierta preferencia para el autoempleo, pero con resistencia a la flexibilidad contractual, de dedicación, horaria y geográfica*. Agrupa a un 24,6% de la muestra.

- *Cluster 4: Preferencia generalizada por las facetas de un trabajo «estándar» (baja flexibilidad)*. Presenta en todas las variables los valores comparativamente más elevados con signo negativo. Esto nos indica que este grupo de sujetos prefiere con claridad los polos no flexibles de las diferentes facetas de la flexibilidad consideradas. Este grupo prefiere de forma muy consistente un trabajo de funcionario, con dedicación a tiempo completo, en horario fijo, sin movilidad geográfica y con un nivel adecuado de cualificación tanto frente a la infracualificación como frente a la sobrecualificación o reto. Una parte considerable de los sujetos incluidos en este perfil presenta cierta flexibilidad, en

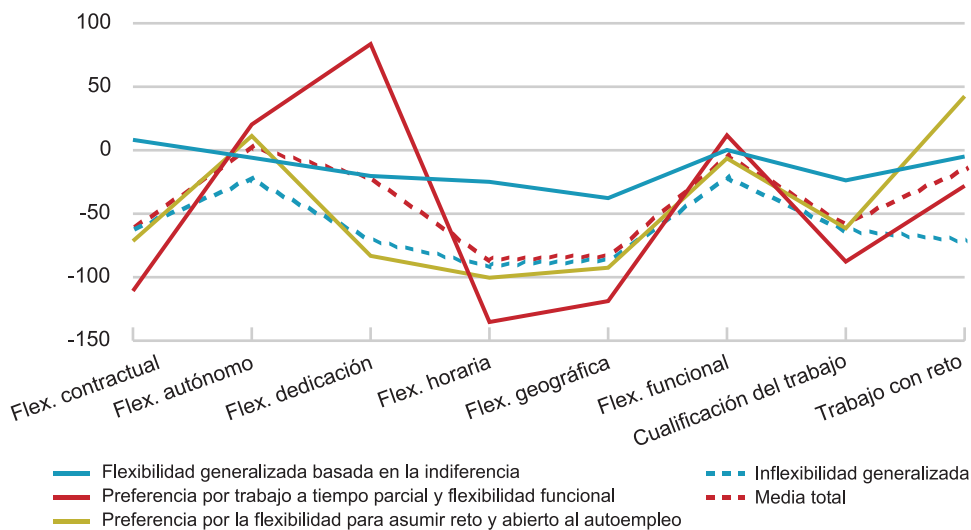
la mayor parte de casos por indiferencia, en lo que se refiere al trabajo autónomo y a la flexibilidad funcional, pero, incluso en estos casos, el valor promedio del *cluster* en estas variables es el más bajo si se compara con el resto de perfiles. Podemos caracterizar este perfil como *preferencia generalizada por la inflexibilidad laboral (trabajos regulares)*. Agrupa a un 23,2% de los sujetos de la muestra.

Una vez identificados los patrones, hemos obtenido un perfil tomando como base al valor promedio en euros obtenido a partir de la cifra que cada sujeto ha indicado que estaría dispuesto a renunciar por mantener el trabajo con la característica preferida en cada faceta de la flexibilidad considerada. Los sujetos que han elegido la alternativa «indiferente» se les ha asignado el valor de 0 euros en esa faceta. Para calcular el valor promedio en euros para cada perfil de la intensidad de la preferencia indicada y, por tanto, de la resistencia a renunciar a ella, se ha mantenido el signo algebraico de cada valor individual. Es decir, si un sujeto tiene una preferencia positiva, por el polo flexible, el valor asignado en euros para mantener la preferencia tendrá signo positivo, y si otro en el mismo *cluster* tiene una preferencia con signo negativo, por el polo de inflexibilidad, el valor que asigne en euros para mantener esa preferencia tendrá signo negativo. Así, el promedio obtenido para cada perfil es el promedio algebraico de los valores asignados por cada sujeto incluido en el *cluster* en esa faceta de la flexibilidad. Los resultados se ofrecen en el gráfico 2.20.

El análisis de los resultados presentados en este gráfico matiza, en cierta medida, la fuerza de la preferencia en cada faceta para cada uno de los *clusters*. Por ejemplo, el gráfico 2.19 muestra que en los *clusters* 2, 3 y 4, los valores de preferencia por un horario fijo y por la no movilidad geográfica son prácticamente idénticos. Sin embargo, su ponderación en función del promedio de euros a los que los sujetos de cada *cluster* están dispuestos a renunciar para mantener esas características en el trabajo, nos aporta información adicional. En concreto, nos indica que esa preferencia es más fuerte en los sujetos del *cluster* 2 (preferencia por flexibilidad de dedicación y funcional con resistencia a la flexibilidad contractual, horaria y geográfica) y algo menos fuerte en el *cluster* 3 (preferencia por la flexibilidad para asumir reto y abierto al autoempleo, pero con resistencia a la flexibilidad contractual, de dedicación, horaria y geográfica) y *cluster* 4 (preferencia generalizada por las facetas de un trabajo «estándar» [baja flexibilidad]). Por otra parte, si analizamos el perfil del *cluster* 1, vemos que los valores de casi todas las facetas se sitúan en torno al valor neutro de 0 euros, aunque es la movilidad geográfica la que presenta una resistencia comparativamente más fuerte en relación con otros valores del mismo *cluster*. Finalmente, la preferencia a favor de la flexibilidad de dedicación en el *cluster* 2 es más fuerte, en términos de la cantidad promedio de euros a los que esos sujetos están dispuestos a renunciar para mantener esa característica, que la preferencia por el trabajo que contenga reto del *cluster* 3. En ese caso, el valor promedio de euros a que están dispuestos a renunciar los componentes de este *cluster* para retener esta característica es bastante menor.

Gráfico 2.20. Preferencias ante la flexibilidad laboral. Valoración en euros de la disponibilidad al cambio

Valores medios



Fuente: Elaboración propia

Una vez identificados los *clusters*, cabe clarificar las *características demográficas de los sujetos que los componen* (cuadro 2.21). El análisis de la distribución por sexos dentro de cada *cluster* nos indica que los varones se concentran en mayor medida en los *clusters* 1 (flexibilidad generalizada basada en la indiferencia) y 3 (preferencia por flexibilidad para asumir reto y abierto al autoempleo, pero con resistencia a la flexibilidad contractual, de dedicación, horaria y geográfica), mientras que las mujeres se concentran en los *clusters* 4 (preferencia generalizada por las facetas de un trabajo «estándar» [baja flexibilidad]) y 2 (preferencia por flexibilidad de dedicación y funcional con resistencia a la flexibilidad contractual, horaria y geográfica). En cuanto a la *edad*, se ve una clara progresión en función de las cohortes. Los más jóvenes se concentran en mayor medida en los *clusters* 1 y 2, la cohorte intermedia en el 4 y algo en el 3, y la cohorte más mayor claramente en el 3.

En lo que se refiere al *estatus de estudios y su nivel*, vemos que los que siguen estudiando se concentran sobre todo en los *clusters* 1 (flexibilidad generalizada) y 2 (flexibilidad en dedicación a tiempo parcial), con la excepción de los que están cursando estudios universitarios, que se concentran en los *clusters* 2 y 4. Por otra parte, los que ya han finalizado, independientemente del nivel en que lo han hecho, se concentran en mayor medida en los *clusters* 4 (baja flexibilidad) y 3 (flexibilidad en las exigencias de reto).

Cuadro 2.21. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de los clusters de preferencias ante la flexibilidad laboral

Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Total
Sexo**	Hombre	29,54	24,86	25,09	20,52	100,00
	Mujer	23,50	27,03	24,22	25,25	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	23,53	21,08	35,41	19,98	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	23,27	24,64	26,83	25,27	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	29,75	29,19	18,69	22,38	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	44,64	34,29	11,55	9,52	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	30,99	40,54	13,87	14,60	100,00
	Estudiando universitarios	17,21	32,96	22,33	27,50	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	35,77	29,19	20,42	14,62	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	34,13	12,88	26,73	26,26	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	23,42	21,05	27,81	27,73	100,00
Finalizados universitarios y no sigue estudiando	16,77	17,22	41,20	24,80	100,00	
Total		26,15	26,08	24,60	23,17	100,00
Valores medios						
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,59	0,71	0,73	0,74	0,80
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad**	3,11	3,20	2,83	2,77	2,99
	Iniciativa**	3,51	3,60	3,85	3,72	3,67
	Autoeficacia**	3,99	4,06	4,28	4,24	4,15
	Implicación**	3,62	3,74	3,92	3,82	3,78
	Innovación de contenidos**	3,55	3,64	3,76	3,65	3,65
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,57	3,58	3,80	3,80	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total	3,56	3,58	3,63	3,61	3,60
	Satisfacción con la vida*	7,67	7,76	7,79	7,88	7,77
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,80	6,88	6,78	6,97	6,86
	Percepción del mercado laboral*	2,96	3,02	2,86	3,07	2,98
	Inseguridad laboral	2,27	2,31	2,21	2,13	2,23
	Propensión al abandono	2,44	2,33	2,17	2,24	2,28

Cluster 1: Flexibilidad generalizada basada en la indiferencia; Cluster 2: Preferencia por trabajo a tiempo parcial y flexibilidad funcional; Cluster 3: Preferencia por la flexibilidad para asumir retos y abierto al autoempleo; Cluster 4: Inflexibilidad generalizada

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

Si atendemos a la *proporción de tiempo trabajado*, esta es claramente menor en el *cluster* 1 que en los otros tres que presentan valores similares. En cuanto a los *comportamientos y actitudes relevantes para el trabajo* y su mayor o menor ocurrencia, constatamos que en todas las variables se dan diferencias significativas entre las puntuaciones de los distintos *clusters*. Es interesante constatar que los comportamientos más positivos se dan en los *clusters* 4 (baja flexibilidad y exigencias de trabajos con características estándar) y 3 (flexibilidad para aceptar las exigencias de reto), que son los que concentran a los que ya han finalizado los estudios y han salido del sistema educativo. Cabe pensar, por tanto, que se encuentran en la fase de consolidación del rol laboral. Los sujetos que están en esos roles presentan niveles mejores en la pasividad (es decir, más bajos), en iniciativa, autoeficacia, innovación de contenidos y estrategias de desarrollo de la propia carrera. Conviene resaltar que la flexibilidad generalizada, por lo general derivada de la indiferencia ante las preferencias ofrecidas, presenta los niveles más bajos en las conductas y actitudes que promueven un buen desempeño y un desarrollo de carrera adecuado. Esto resulta preocupante, porque este es el tipo de flexibilidad que, según hemos constatado al comienzo de este capítulo, ha aumentado. En los últimos tiempos, un buen número de jóvenes se han instalado en una posición de indiferencia ante las diferentes facetas de la flexibilidad laboral. Es sorprendente que este aumento de la flexibilidad, no esté relacionado con los mejores niveles de conductas y actitudes que contribuyen a la promoción de más y mejores empleos y a la construcción de una mejor empleabilidad por mejora de las competencias e implicación del trabajador, creando valor añadido para la empresa mediante la innovación de contenido de sus trabajos y haciéndose, en la medida de lo posible, valioso para su empresa.

Si atendemos a las *respuestas afectivas* y a sus diferencias en función de los *clusters*, solo dos variables presentan valores significativos en esas diferencias: la satisfacción general con la vida y la percepción del mercado laboral y la propia empleabilidad. En el caso de la satisfacción con la vida, las puntuaciones promedio más positivas las obtienen los sujetos del *cluster* 4, de inflexibilidad generalizada, y 3, que muestra preferencia por la flexibilidad de cualificaciones que representa reto. Los otros dos *clusters* obtienen niveles de satisfacción con la vida comparativamente menores. Por otra parte, la perspectiva del mercado laboral y la empleabilidad es mejor para los sujetos del *cluster* 4, inflexibilidad generalizada, y del *cluster* 2, con preferencias sobre la flexibilidad para trabajos a tiempo parcial.

■ 2.5.4. Resumen y consideraciones finales

A lo largo del presente capítulo hemos constatado, en primer lugar, que se ha incrementado la proporción de jóvenes que prefieren, o al menos aceptan y no se oponen, las diferentes facetas de la flexibilidad laboral. Esa disposición más abierta a aceptar trabajos con características flexibles podría ser una oportunidad para incorporarse al trabajo, jugando con las diferentes facetas y buscando trabajos que, aun con su carácter flexible, supongan

un escalón (*step-stone*) en el proceso de incorporación y mantenimiento en el trabajo y en el de desarrollo de la propia carrera potenciando la valía personal para el trabajo y la empleabilidad. No parece que las cosas sean así para los jóvenes que muestran flexibilidad al indicar su indiferencia por las diferentes facetas de la flexibilidad laboral. Son estos jóvenes quienes presentan niveles más bajos en casi todas las variables relevantes para el desarrollo de la carrera y el desempeño del trabajo. Ello parece ocurrir porque en este grupo se concentra en mayor medida la gente más joven o que todavía está estudiando. La indiferencia parece indicar que todavía no se han planteado con decisión los perfiles de los trabajos que prefieren.

Hemos visto también que en ciertas características de la flexibilidad predomina mayoritariamente la opción «inflexible»: la flexibilidad contractual, la dedicación, el horario de trabajo, la flexibilidad geográfica y la de un trabajo infracualificado. En otras, por el contrario, predomina la indiferencia: la flexibilidad relativa al autoempleo, la funcional y la de un trabajo con reto. En otros casos, la preferencia por la opción flexible es mínima, como ocurre en flexibilidad horaria, geográfica, funcional y de infracualificación. Algunas características de la flexibilidad son, pues, ampliamente rechazadas (horario irregular, movilidad geográfica) y ello hace que se utilicen más bien poco, como vimos en el apartado anterior. Pierden así la virtualidad que tendrían para facilitar a los jóvenes la consecución de trabajos de más calidad en aspectos como las oportunidades de aprender y de desarrollar nuevas cualificaciones, cruciales en esta fase del desarrollo de la propia carrera.

La fuerza de la resistencia, evaluada mediante la cantidad de euros a los que se está dispuesto a renunciar por no perder la característica del trabajo preferida, ofrece una cierta idea de la resistencia que los jóvenes ponen antes de renunciar a la opción preferida (cuadro 2.22). Así, las cantidades más elevadas se ceden para no renunciar a un trabajo con horario fijo (140,10 euros), pero junto a ellos, también renuncian a una cantidad elevada los que prefieren un horario no estándar para no renunciar a él (138,44 euros). La segunda característica más valorada es la de ser funcionario (138,38 euros) y la de ser autónomo (136,10 euros), aunque en el primer caso la preferencia la manifiesta un 55,4% de la muestra y, en el segundo, un 19,27%. Por otra parte, los que prefieren tener un trabajo con contrato indefinido en una empresa privada en lugar de una plaza de funcionario del mismo nivel, también valoran con fuerza esa opción preferida porque están dispuestos a renunciar a 128,25 euros por término medio con el fin de retener el trabajo con esa característica. Los valores más bajos, que indican una resistencia menor a aceptar la opción no preferida, son los relativos a la flexibilidad de un trabajo que signifique reto, frente a uno de nivel de cualificaciones adecuado, y a la flexibilidad funcional.

El análisis de las relaciones entre las diferentes preferencias manifestadas y las conductas y actitudes sobre el trabajo, muestra que por lo general las conductas y actitudes que favorecen un buen rendimiento y un mejor desarrollo de la carrera están presentes en menor

Cuadro 2.22. Distribución porcentual de las preferencias de cada faceta de la flexibilidad y fuerza media de las preferencias. Euros y porcentajes

		Media	Distribución porcentual
Flexibilidad contractual	Funcionario	138,38	55,40
	Indiferente	-	34,58
	Contrato indefinido	128,25	10,03
Flexibilidad autónomo	Ser empleado	111,45	22,89
	Indiferente	-	57,84
	Seguir siendo autónomo	136,10	19,27
Flexibilidad dedicación	El nuevo (40 horas)	96,32	49,23
	Indiferente	-	33,34
	El de 20 horas	134,59	17,43
Flexibilidad horaria	Horario fijo	140,10	68,66
	Indiferente	-	26,78
	Horario irregular	138,44	4,56
Flexibilidad geográfica	Misma localidad	136,29	66,69
	Indiferente	-	31,08
	Distinta localidad	97,19	2,23
Flexibilidad funcional	El nuevo donde no hay cambio de puestos de trabajo	95,57	21,10
	Indiferente	-	55,81
	El que ya tenía	87,21	23,09
Cualificación del trabajo	Adecuado a tu nivel	112,60	56,81
	Indiferente	-	40,89
	Debajo de tu nivel	120,68	2,30
Trabajo con reto	Adecuado a tu nivel	97,34	33,49
	Indiferente	-	47,93
	Algo por encima	93,65	18,58

Fuente: Elaboración propia

medida en quienes optan por la indiferencia ante las dos características opuestas de la flexibilidad. Por otra parte, entre quienes tienen una opción definida, se observa que presentan en mayor medida ese tipo de conductas: quienes prefieren un trabajo a tiempo completo en una empresa que quienes prefieren ser funcionarios, quienes prefieren horario irregular, quienes no prefieren la movilidad, quienes prefieren un trabajo adecuado a su cualificación frente a los que prefieren un trabajo infracualificado, y, por último, los que prefieren que su trabajo tenga reto. Por otra parte, no se constatan grandes diferencias en función del sentido de la preferencia por ser autónomo frente al empleo por cuenta ajena ni en función de la flexibilidad funcional.

Una consideración configuracional de todas esas preferencias según las han expresado los jóvenes, ha permitido identificar cuatro *clusters* o perfiles: el *cluster* base es el más indiferenciado, porque reúne a quienes, de forma generalizada, señalan que las distintas alternativas en las facetas de la flexibilidad consideradas les resultan indiferentes. En este grupo predominan los sujetos que todavía están estudiando y en sus trabajos desarrollan pocas conductas que potencien un buen desempeño, innovación de contenidos y desarrollo de la carrera.

Dos *clusters* muestran preferencias decididas por dos tipos de flexibilidad específicos: una temporal (*cluster* 2: dedicación a tiempo parcial), y la otra relativa a las cualificaciones (*cluster* 3: interés por trabajos que supongan reto y esfuerzo por aumentar las cualificaciones). Estos dos *clusters* tienen en común una resistencia importante a la flexibilidad contractual, horaria y de movilidad geográfica. Por último, el *cluster* 4 presenta una resistencia generalizada a la flexibilidad agrupando a aquellos sujetos que prefieren trabajos estándar frente a trabajos con flexibilidad. Quienes prefieren este tipo de trabajos son quienes, junto a los del *cluster* de la flexibilidad relacionada con el reto (que requiere mejora de las cualificaciones, presentan comportamientos más adecuados para la promoción de un buen desempeño, de innovación de contenidos y de potenciación de la propia carrera. Además, estos sujetos suelen tener respuestas afectivas más positivas sobre el trabajo y la vida en general y mejores percepciones del mercado laboral relacionado con su propia empleabilidad, y percepciones más bajas de inseguridad laboral.

Teniendo en cuenta todos estos resultados, es importante promover la orientación de los jóvenes en relación con la forma de abordar los trabajos y, en ellos, las diferentes facetas de la flexibilidad mostrando sus implicaciones. Así, por ejemplo, si no se buscan trabajos adecuadamente cualificados o un joven consolida su rol laboral en un trabajo para el que está sobrecualificado, por lo que no ejerce en aquello en lo que se ha preparado, al cabo de unos años puede haber perdido una buena parte del capital humano que consiguió con su formación.

Las estrategias de «flexiseguridad» deberán tener en cuenta todas estas cuestiones y diseñar actuaciones para que los comportamientos, decisiones, actitudes y objetivos de los jóvenes utilicen las oportunidades que brindan esas estrategias para potenciar el adecuado desarrollo de la propia carrera.

De todos modos, el análisis de las preferencias se ha de completar con el del ajuste de la realidad a esas preferencias. Es importante tener en cuenta el ajuste/desajuste entre las preferencias y la realidad. Además, es importante conocer cómo responden y actúan los jóvenes ante esas situaciones. Las estrategias de afrontamiento ante esas situaciones, tanto de ajuste como de desajuste, es un elemento fundamental (Peiró, García-Montalvo y Gracia 2002) que, sin duda, va a tener claras implicaciones sobre el desarrollo de la propia carrera.

■ 2.6. AJUSTES Y DESAJUSTES ENTRE PREFERENCIA Y REALIDAD: ANTECEDENTES E IMPLICACIONES COMPORTAMENTALES Y PSICOSOCIALES

Como hemos señalado, el análisis de las preferencias sobre la flexibilidad laboral se ha de complementar con el de la congruencia entre esas preferencias y la realidad de los trabajos que desempeñan los jóvenes. La relevancia de este hecho se ha señalado de múltiples formas en los estudios sobre esta temática. Por una parte, una serie de investigaciones han arrancado de la constatación de la realidad de ciertos trabajos, por ejemplo los «no regulares», y se ha preguntado posteriormente a los que los ocupan si una determinada característica de flexibilidad en su trabajo era preferida o no por él (DiNatale 2001). En otras ocasiones, se les ha preguntado directamente por las preferencias en una determinada faceta de la flexibilidad a los trabajadores y, posteriormente, se ha constatado si esas preferencias coinciden o no con las de sus trabajos (Euwallis 2001). En otro tipo de estudios, se ha preguntado directamente si un trabajo que tenía una determinada característica de flexibilidad había sido elegido (*choice*) o al menos aceptado de forma voluntaria (*volition*) con el fin de explorar si ese hecho modulaba la relación de esa característica de flexibilidad sobre las posibles consecuencias o efectos cuya relación era objeto de estudio (De Cuyper et ál. 2008; Isaksson y Bellagh 2002). Otros autores han obtenido empíricamente el grado de congruencia entre la realidad y las preferencias en diferentes características flexibles del trabajo y han analizado sus efectos sobre diversas variables comportamentales y actitudinales de los sujetos (Holtom, Lee y Tidd 2002).

De todos modos, los estudios sobre el ajuste entre preferencias y características reales de los trabajos en aspectos relacionados con la flexibilidad plantean cierta complejidad metodológica derivada de la presencia o no de ajuste y también de su dirección. En efecto, es importante distinguir si el ajuste entre una determinada característica de flexibilidad en un puesto de trabajo y la preferencia del sujeto que lo ocupa sobre la misma va en la dirección de la flexibilidad o de la inflexibilidad. Pongamos un ejemplo: si una persona prefiere un trabajo que implique movilidad geográfica y lo consigue, y otra prefiere un trabajo sin movilidad geográfica y también lo consigue, ambas tienen un trabajo congruente o ajustado a sus preferencias. Ahora bien, ¿cabe considerar ambos fenómenos de forma idéntica o cabe esperar que el sentido o dirección del ajuste puede aportar un significado adicional al mero hecho de la existencia de ese ajuste? Entendemos que en el estudio de la flexibilidad, el sentido del ajuste y también el del desajuste es relevante.

Por otra parte, en el apartado anterior hemos constatado que la preferencia por una determinada característica flexible del trabajo puede ser decidida y pretendida con más o menos fuerza o puede derivarse de la indiferencia ante esa dimensión de la flexibilidad. Desde una concepción «mecánica» del ajuste, que no toma en consideración su

intensidad, podríamos considerar como ajustado a las preferencias de una persona un trabajo que requiere movilidad geográfica simplemente porque esa persona ha indicado que el aspecto en cuestión le resulta indiferente, y también lo consideraríamos ajustado para una persona que ha manifestado una preferencia muy fuerte por esa característica del trabajo. Sin embargo, conviene separar ambas situaciones porque, aunque en las dos se produce ajuste entre realidad y preferencia, la fuerza de esa preferencia es muy diferente en un caso y en el otro. Así pues, un análisis riguroso del ajuste habrá de considerar la fuerza de la preferencia y distinguir el ajuste que se deriva de la indiferencia ante una determinada faceta de la flexibilidad laboral del que se deriva de una adecuación entre la realidad del trabajo y una preferencia claramente definida y pretendida con mayor o menor fuerza.

Además, es importante realizar este análisis para cada una de las facetas de la flexibilidad. No todas ellas están presentes con la misma probabilidad en las ofertas u oportunidades de trabajo de todas las personas, ni tampoco todas son igualmente importantes para una determinada persona en una determinada situación y contexto. Conviene analizar empíricamente cada una de esas facetas si se pretende avanzar en la comprensión del significado de la flexibilidad para los jóvenes y sus implicaciones para sus comportamientos, actitudes, respuestas afectivas y percepciones sobre el empleo. Todos estos aspectos van a incidir en la seguridad laboral real y percibida para esos jóvenes y pueden tener implicaciones relevantes sobre las políticas de «flexiseguridad» y sus resultados.

■ 2.6.1. Análisis del ajuste/desajuste entre preferencias y realidad de cada una de las facetas de flexibilidad laboral: antecedentes e implicaciones

Para realizar el análisis del ajuste o desajuste en cada una de las facetas hemos considerado las preferencias manifestadas por el sujeto comparándolas con las características correspondientes del último trabajo. En esa comparación, hemos determinado si se producía ajuste o desajuste entre ambos términos de comparación, distinguiendo también si el ajuste se debía al hecho de que el sujeto informaba de su indiferencia ante esa faceta de la flexibilidad. Así, hemos determinado cinco categorías para el análisis:

1. *Desajuste inflexible*: se produce un desajuste entre la realidad y las preferencias teniendo en cuenta que las preferencias van en la dirección de la no flexibilidad. Sería el caso, por ejemplo, de un sujeto que prefiere un trabajo que no suponga flexibilidad geográfica pero ocupa un trabajo que le ha llevado a aceptar esa flexibilidad.
2. *Ajuste inflexible*: tiene lugar un ajuste entre la preferencia y la realidad, teniendo en cuenta que la preferencia va en la dirección de la inflexibilidad, por ejemplo

cuando un sujeto prefiere un trabajo sin flexibilidad geográfica y tiene un trabajo de acuerdo con su preferencia.

3. *Ajuste indiferente*: se observa un ajuste entre preferencia y realidad, derivada de que al sujeto le resulta indiferente cualquiera de las opciones relacionadas con esta faceta de la flexibilidad. Así, por ejemplo, si un sujeto ante la pregunta de si prefiere un trabajo con o sin movilidad geográfica nos indica que le resulta indiferente, cualquier empleo que tenga estará ajustado en este aspecto.

4. *Ajuste flexible*: se da este ajuste cuando el sujeto prefiere la presencia de una determinada característica flexible del trabajo y el trabajo que desempeña presenta esa característica. Por ejemplo, el sujeto manifiesta preferencia por la movilidad geográfica y el trabajo que ocupa ha requerido esa movilidad.

5. *Desajuste flexible*: el sujeto prefiere la presencia de una determinada característica flexible del trabajo y el trabajo que desempeña no presenta esa característica. Por ejemplo, el sujeto manifiesta preferencia por la movilidad geográfica y ocupa un trabajo que no ha requerido dicha movilidad.

Hemos clasificado el último trabajo de cada sujeto del presente estudio en una de estas categorías utilizando para ello la tabla de clasificación que se incluye en el anexo 3. Posteriormente, hemos calculado la fuerza de la preferencia para los sujetos incluidos en esa categoría, operacionalizada como el valor promedio de euros a los que el sujeto está dispuesto a renunciar por retener la categoría de su preferencia. Lógicamente este valor tiene un significado distinto en cada caso: en las dos situaciones de desajuste, ese valor es el coste «asumido» al aceptar ese trabajo; por otra parte, en las dos situaciones de ajuste, esa cifra es el valor «añadido» a las otras compensaciones recibidas del trabajo por haber conseguido un trabajo con esas características. Finalmente, en el caso de «indiferencia» entre las dos opciones, el valor en euros de la fuerza de esa preferencia es 0.

■ 2.6.1.1. *Ajuste en la flexibilidad contractual*

El análisis del ajuste sobre la flexibilidad contractual entre realidad y preferencias nos ofrece la distribución de sujetos en las cinco categorías que se representa en el cuadro 2.23. Para analizar el ajuste o desajuste en esta categoría, únicamente hemos considerado a los sujetos que tienen un puesto de trabajo de funcionario o con contrato indefinido, porque estas son las dos situaciones que se contraponen en la determinación de la preferencia. La mayoría de los sujetos (51,96%) se ubica en la categoría de desajuste inflexible, es decir, ocupan puestos con contrato indefinido aunque preferirían ser fun-

Cuadro 2.23. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad contractual (funcionarios vs. indefinidos)

Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Desajuste inflexible	Ajuste inflexible	Indiferente	Ajuste flexible	Desajuste flexible	Total
Sexo**	Hombre	44,66	0,78	41,73	12,83	-	100,00
	Mujer	58,95	1,43	29,59	10,03	-	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	49,32	0,96	41,29	8,44	-	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	53,83	1,80	30,94	13,44	-	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	51,69	0,00	37,13	11,18	-	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	69,32	0,00	27,36	3,32	-	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	32,13	0,00	45,77	22,10	-	100,00
	Estudiando universitarios	53,57	0,00	34,72	11,71	-	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	74,09	3,12	13,53	9,27	-	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	53,40	0,39	37,23	8,98	-	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	49,77	0,73	38,07	11,44	-	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	54,60	2,65	30,75	12,00	-	100,00
Total		51,96	1,11	35,52	11,40	0,00	100,00
Valores medios							
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,87	0,84	0,90	0,89	-	0,80
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad	2,79	1,72	3,20	2,98	-	2,95
	Iniciativa**	3,88	4,29	3,79	3,90	-	3,85
	Autoeficacia**	4,26	4,78	4,09	4,28	-	4,21
	Implicación**	3,91	4,75	3,81	3,98	-	3,89
	Innovación de contenidos**	3,82	3,87	3,73	3,98	-	3,81
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,87	4,19	3,69	3,96	-	3,82
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,74	4,12	3,68	3,85	-	3,73
	Satisfacción con la vida*	8,00	7,62	7,79	7,83	-	7,90
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,96	7,54	6,90	6,38	-	6,88
	Percepción del mercado laboral	3,14	3,41	3,02	3,27	-	3,12
	Inseguridad laboral	1,84	1,45	2,03	1,71	-	1,89
	Propensión al abandono*	2,08	1,21	2,28	2,12	-	2,14

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

cionarios. Son muy pocos los que presentan un ajuste inflexible, solo un 1,11% prefieren ser funcionarios y lo son. Algo más de una tercera parte se muestran indiferentes en su preferencia, por lo que presentan una situación de ajuste sea cual sea el trabajo que ocupen (funcionario o contratado por tiempo indefinido). El «ajuste flexible» solo se da en un 11,4% de los casos, prefieren y tienen un puesto con contrato indefinido. Además, no hay nadie que sea funcionario pero prefiera un contrato indefinido. El análisis del valor promedio de lo que están dispuestos a renunciar por tener la característica del puesto que prefieren, varía de unos grupos a otros. En este caso, la resistencia más fuerte se da entre los que tienen un puesto con contrato indefinido y lo prefieren (143 euros) seguidos de los que desearían un puesto de funcionario y no lo tienen (124,02 euros) y de los que desearían un puesto de funcionario y lo han conseguido, una exigua minoría que está dispuesta a renunciar a una media de 86,06 euros de su salario mensual.

El análisis de la distribución de los sujetos en función del sexo muestra que las mujeres se concentran en mayor medida que los varones en la categoría de «desajuste inflexible», mientras que los varones se concentran más especialmente en la categoría del «ajuste indiferente». Por lo que se refiere a la *edad*, la cohorte de edad intermedia se concentra más en la categoría de «desajuste inflexible» y en la de «ajuste flexible», mientras que los más mayores se concentran más en la categoría de ajuste «indiferente». En cuanto al *estatus y al nivel de estudios* completado, los resultados no presentan un patrón claro. En la categoría de «desajuste inflexible» se concentran sobre todo quienes están realizando estudios obligatorios y los que han finalizando estudios universitarios pero continúan cursando otros estudios de ese nivel y, por ejemplo, preparan oposiciones. En la categoría de «indiferente» se concentran sobre todo quienes están cursando estudios secundarios no obligatorios. Este mismo grupo también se concentra por encima del valor medio en la categoría de «ajuste flexible».

Por lo que se refiere a la *proporción de tiempo en activo en que han desempeñado un trabajo*, quienes presentan la tasa más elevada son los del «ajuste indiferente» y los del «ajuste flexible», seguidos del «desajuste inflexible». En resumen, quienes presentan una tasa de empleo menor son los que presentan un «ajuste inflexible», aunque este grupo es muy minoritario. En lo que se refiere a *comportamientos y actitudes relevantes para el desempeño del trabajo*, vemos que quienes presentan valores superiores se ubican en el grupo de «ajuste inflexible». Les siguen quienes tienen un trabajo con contrato indefinido tanto si lo prefieren («ajuste flexible») como si no («desajuste inflexible»). El grupo con puntuaciones más bajas es el de los que indican que esta cuestión les resulta indiferente. En lo que se refiere a las *respuestas afectivas ante el trabajo y a su percepción de la situación del empleo*, los datos muestran que solo tres variables ofrecen diferencias significativas: la satisfacción con el trabajo, la más elevada en los sujetos de «ajuste inflexible» y la más baja en los «indiferentes», la satisfacción con la vida, mayor en los de «desajuste inflexible» y menor en los de «ajuste flexible», y en la propensión

al abandono de la empresa, mayor en el grupo «indiferente» y menor en los de «ajuste inflexible», o, lo que es lo mismo, funcionarios.

■ 2.6.1.2. *Ajuste en la flexibilidad para el autoempleo*

El análisis del ajuste entre realidad y preferencias en la flexibilidad para el autoempleo, viene condicionado por el hecho de que un porcentaje muy limitado de sujetos trabaja como autoempleado (2,72%), a pesar de que un 19,27% manifiesta preferir esa opción y un 57,84% se muestra indiferente ante las dos alternativas: autoempleo o trabajo por cuenta ajena.

La clasificación en función del ajuste entre las preferencias y la realidad nos ofrece la distribución en las cinco categorías que se representa en el cuadro 2.24. Más de la mitad de los sujetos (55,39%) se ubican en la categoría del «ajuste por indiferencia». Casi una cuarta parte (23,14%) se sitúa en la categoría de «ajuste inflexible» (prefieren y tienen un empleo por cuenta ajena), y uno de cada cinco se sitúa en la categoría de «desajuste flexible», es decir, prefieren el autoempleo pero tienen un empleo por cuenta ajena. Las otras dos categorías agrupan un escaso número de sujetos: la de «ajuste flexible», un 1,47% de sujetos que prefieren y están trabajando como autónomos, y la de «desajuste inflexible», un 0,78% que querrían trabajar como empleados y lo hacen como autónomos. Así pues, en esta faceta en torno al 80% tienen un trabajo que ajusta con su preferencia si incluimos a los que les resulta indiferente una u otra opción («ajuste indiferente»: 55,39%).

La fuerza promedio de la preferencia del trabajo por cuenta propia para los que lo tienen, valorada en euros, es de 106,7 euros, y para los que no lo han conseguido es de 141,09 euros. Por otra parte, la fuerza promedio de la preferencia del trabajo por cuenta ajena para los que lo tienen es de 109,38 euros y para los que no lo tienen, de 69,17 euros.

El análisis de la distribución de los sujetos en función del sexo muestra que las mujeres se concentran en mayor medida que los varones en la categoría de «ajuste indiferente» y en el de «ajuste inflexible» (empleo por cuenta ajena preferido y conseguido), mientras que los varones se concentran más especialmente en la categoría del «desajuste flexible» (prefieren el autoempleo aunque trabajan por cuenta ajena). En función de la *edad*, los más jóvenes se concentran en mayor medida en la opción de «indiferente» y los más mayores en la de «ajuste inflexible». Los de la cohorte intermedia se concentran algo más que la media en la categoría de «desajuste flexible». Por lo que se refiere al *estatus y al nivel de estudios* completado, los resultados muestran una mayor concentración de los que todavía están estudiando en la categoría de «ajuste indiferente» y de los que ya

Cuadro 2.24. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad para el autoempleo
Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Desajuste inflexible	Ajuste inflexible	Indiferente	Ajuste flexible	Desajuste flexible	Total
Sexo**	Hombre	1,03	21,20	53,80	1,72	22,25	100,00
	Mujer	0,60	24,61	56,61	1,28	16,91	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	1,82	25,61	49,92	2,67	19,97	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	0,73	22,06	54,32	1,23	21,65	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	0,36	23,20	59,06	1,18	16,20	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	0,00	27,10	55,97	0,00	16,93	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	0,00	15,30	70,24	0,94	13,53	100,00
	Estudiando universitarios	0,28	19,91	54,82	0,30	24,69	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	0,00	18,39	66,46	0,37	14,77	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	2,29	31,63	45,38	2,33	18,36	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	0,87	24,86	51,96	2,76	19,54	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	1,00	28,38	49,98	2,22	18,43	100,00
Total		0,78	23,14	55,39	1,47	19,22	100,00
Valores medios							
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,78	0,81	0,79	0,84	0,84	0,80
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad	2,99	2,87	3,03	3,02	2,86	2,96
	Iniciativa**	4,06	3,83	3,63	3,66	3,80	3,71
	Autoeficacia**	4,51	4,24	4,05	4,37	4,28	4,15
	Implicación**	4,32	3,85	3,69	4,28	3,86	3,78
	Innovación de contenidos**	3,94	3,69	3,60	3,70	3,77	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera**	4,04	3,71	3,65	3,59	3,78	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,96	3,65	3,54	4,00	3,64	3,59
	Satisfacción con la vida**	7,93	7,83	7,78	7,84	7,63	7,76
	Satisfacción con la situación económica familiar*	6,04	6,93	6,82	6,92	6,73	6,82
	Percepción del mercado laboral*	2,69	3,16	2,97	3,31	3,03	3,03
	Inseguridad laboral	2,47	2,18	2,31	1,89	2,10	2,22
	Propensión al abandono**	1,99	2,28	2,39	1,48	2,15	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

han finalizado en la categoría de «ajuste inflexible», en la de «ajuste flexible» o en la de «desajuste inflexible».

Los sujetos agrupados en las categorías de «ajuste flexible» o de «desajuste flexible» han trabajado una mayor *proporción del tiempo* que estaban dispuestos a hacerlo que los del grupo de «desajuste inflexible» y de opción «indiferente». En lo que se refiere a los *comportamientos y actitudes relevantes para el trabajo y la carrera*, el grupo con niveles más bajos es el de «ajuste indiferente», mostrando el resto de los grupos niveles mejores en las diferentes variables. Además, en cuanto a las *respuestas afectivas*, el grupo de «ajuste indiferente» presenta también valores peores en la satisfacción con el trabajo, la propensión a abandonar el trabajo, la inseguridad laboral y la percepción de la empleabilidad en el mercado laboral. Sin embargo, los sujetos del grupo con «desajuste flexible» que trabajan por cuenta ajena pero prefieren trabajar por su cuenta, son quienes presentan valores más bajos en satisfacción con la vida y con la situación económica del hogar.

■ 2.6.1.3. *Ajuste en la flexibilidad de la dedicación*

En el análisis del ajuste entre realidad y preferencias en la flexibilidad de dedicación (tiempo parcial vs. tiempo completo), conviene tener en cuenta que un 37,83% trabaja a tiempo parcial a pesar de que solo lo prefiere de forma decidida un 17,43%, y un tercio (33,34%) se muestra indiferente ante las dos opciones. La clasificación en función de ajuste o desajuste entre preferencias y realidad en esta faceta de la flexibilidad (cuadro 2.25), muestra la mayor concentración de casos en el «ajuste inflexible», prefieren trabajar a tiempo completo y lo hacen (37,69%), seguido de los que presentan un «ajuste indiferente» (31,65%). Además, un 11,88% presenta un «ajuste flexible», prefiere un trabajo a tiempo parcial y lo tiene. Esta es una faceta en que la mayor parte de la muestra consigue el trabajo de su preferencia. En total, en torno al 80%, si incluimos a los que les resulta indiferente una u otra opción (31,65%). El resto se distribuye entre los sujetos que presentan un «desajuste inflexible», prefieren un empleo a tiempo completo pero trabajan a tiempo parcial (un 12,73%), y los que presentan un «desajuste flexible», prefieren un trabajo a tiempo parcial pero han de trabajar a tiempo completo (6,05%).

La fuerza promedio de la preferencia del trabajo a tiempo parcial para los que lo tienen, valorada en euros, es de 125,50, y para los que no lo han conseguido es de 149,53. Por otra parte, la fuerza promedio de la preferencia del trabajo a tiempo completo para los que lo tienen es de 97,64 euros y, para los que no lo tienen, de 98,11 euros.

El análisis de la distribución de los sujetos en los diferentes grupos considerados en función del sexo muestra una mayor concentración proporcional de mujeres en el grupo

Cuadro 2.25. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad ante la dedicación temporal
Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Desajuste inflexible	Ajuste inflexible	Indiferente	Ajuste flexible	Desajuste flexible	Total
Sexo**	Hombre	9,13	40,22	33,88	10,69	6,09	100,00
	Mujer	15,46	35,78	29,95	12,80	6,01	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	7,86	50,59	31,20	2,76	7,59	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	11,29	40,87	32,11	10,66	5,07	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	16,52	28,34	31,34	17,38	6,42	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	22,55	9,39	32,09	19,16	16,82	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	11,40	17,68	38,59	24,62	7,70	100,00
	Estudiando universitarios	27,01	18,32	27,82	20,35	6,50	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	11,47	19,70	49,05	17,27	2,50	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	6,46	62,64	24,36	2,08	4,45	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	8,19	51,41	29,70	3,49	7,21	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	5,89	56,83	26,72	5,22	5,34	100,00
Total		12,73	37,69	31,65	11,89	6,05	100,00
Valores medios							
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,79	0,81	0,79	0,80	0,84	0,80
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad	2,65	2,85	3,11	3,23	2,99	2,96
	Iniciativa**	3,72	3,85	3,57	3,71	3,63	3,71
	Autoeficacia**	4,13	4,30	4,02	4,04	4,13	4,15
	Implicación**	3,75	3,92	3,64	3,72	3,78	3,78
	Innovación de contenidos**	3,57	3,75	3,63	3,52	3,64	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,58	3,85	3,66	3,37	3,69	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,51	3,67	3,58	3,54	3,48	3,59
	Satisfacción con la vida	7,85	7,77	7,76	7,71	7,71	7,76
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,91	6,79	6,78	7,04	6,70	6,82
	Percepción del mercado laboral**	2,97	2,98	3,12	3,06	2,87	3,03
	Inseguridad laboral	2,31	2,13	2,28	2,47	2,03	2,22
	Propensión al abandono**	2,42	2,11	2,45	2,47	2,29	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

de «desajuste inflexible», lo que supone que prefieren tiempo completo pero trabajan a tiempo parcial. Es también ligeramente mayor en el de «ajuste flexible»: trabajan a tiempo parcial de acuerdo con su preferencia. Por el contrario los hombres presentan proporciones mayores en el grupo de «ajuste indiferente» y, sobre todo, en el de «ajuste inflexible»: trabajan a tiempo completo de acuerdo con su preferencia. Según la *edad*, los más jóvenes se concentran proporcionalmente más en las categorías de «desajuste inflexible» y de «ajuste flexible» mientras que la cohorte de mayor edad se concentra en mayor medida en la categoría de «ajuste inflexible». En función del *estatus y el nivel completado de estudios*, los que todavía están estudiando se concentran en tres categorías: «ajuste indiferente», «ajuste flexible» (prefieren y tienen un trabajo a tiempo parcial) y «desajuste flexible» (prefieren un trabajo a tiempo parcial pero lo tienen a tiempo completo); salvo los universitarios que no han completado ese nivel de estudios. Lógicamente, quienes compaginan trabajo y estudios presentan una clara preferencia por un trabajo a tiempo parcial, aunque hay una buena parte que se muestra indiferente ante la disyuntiva de la dedicación. Por otra parte, quienes han finalizado los estudios, independientemente del nivel en que lo hayan hecho, se concentran primordialmente en la categoría de «ajuste inflexible», tienen un trabajo a tiempo completo de acuerdo con sus preferencias.

El análisis de las diferencias en *las conductas y actitudes en el trabajo* en función del ajuste o desajuste entre la realidad y las preferencias en esta faceta de la flexibilidad laboral, resulta también de interés. El grupo que presenta comportamientos y actitudes más positivas para su desempeño y desarrollo de carrera es el que presenta un «ajuste inflexible»: tienen y prefieren trabajo a tiempo completo. Por otra parte, el que presenta valores por lo general más bajos es el del «ajuste indiferente». Ahora bien, tienden a presentar también valores más bajos que la media global en la mayor parte de las variables el resto de los grupos, en especial los de «ajuste flexible», que prefieren trabajos a tiempo parcial y los tienen. Al parecer ese tipo de trabajos no estimula o induce este tipo de comportamientos y actitudes suficientemente.

Si atendemos a las *respuestas afectivas*, los resultados son en cierta medida similares. De nuevo, las respuestas afectivas más positivas se dan entre los que presentan un «ajuste inflexible»: prefieren y tienen un trabajo a tiempo completo. Este grupo presenta el nivel más elevado de satisfacción con el trabajo y el segundo más elevado en satisfacción con la vida, tras el alcanzado por el grupo de «desajuste inflexible», uno de los niveles más bajos de inseguridad laboral y de propensión a abandonar su trabajo y organización. De todos modos, sus valores en satisfacción con la situación económica y en la percepción del mercado laboral están por debajo de la media general. En el primer aspecto, el grupo que alcanza valores más positivos es el del «ajuste flexible», prefieren un trabajo a tiempo parcial y lo tienen, y en el segundo, el grupo de «ajuste indiferente».

■ 2.6.1.4. Ajuste en la flexibilidad horaria

El análisis del ajuste entre realidad y preferencias en la flexibilidad horaria, horario regular vs. irregular, ha de partir de la consideración de que un 28,51% de los jóvenes tiene un horario irregular o flexible, aunque solo un 3,53% manifiesta su preferencia explícita por este tipo de horario, y una cuarta parte (26,78%) se muestra indiferente ante las dos opciones de esta faceta.

La clasificación en función de ajuste o desajuste entre preferencias y realidad en este aspecto de la flexibilidad (cuadro 2.26), muestra la concentración de la mitad de los casos en el «ajuste inflexible»: prefieren horario regular y lo tienen (49,89%); seguido de los que presentan un «ajuste indiferente» (24,42%). Solo un 2,21% presentan un «ajuste flexible»: prefieren un horario irregular y lo tienen. Así pues, en este caso, un 76,52% del total de la muestra tiene el horario de su preferencia si incluimos a los que, como opción, les resulta indiferente una u otra (24,42%). El resto, algo más del 23%, presenta, en su gran mayoría, un «desajuste inflexible»: prefieren un horario regular trabajando en horarios irregulares (20,67%), y el resto, un exiguo 2,80%, se sitúan en un «desajuste flexible», trabaja en horario regular pero preferiría uno irregular.

La fuerza promedio de la preferencia del trabajo en horario irregular para los que lo tienen, valorada en euros, es de 153,4 euros, y para los que no lo han conseguido es de 114,74 euros. Por otra parte, la fuerza promedio de la preferencia del trabajo en horario regular para los que lo tienen es de 134,20 euros, y para los que no lo tienen es de 139,98 euros.

La distribución proporcional en función del sexo en cada una de esas categorías no presenta grandes desviaciones sobre la distribución promedio en prácticamente ninguna de ellas. Según la *edad*, los más jóvenes se concentran en mayor proporción en las categorías de «desajuste inflexible», y algo también en la de «desajuste flexible». Los más mayores se concentran en mayor medida en la categoría de «ajuste inflexible», y algo también en la de «indiferente». Por lo que se refiere al *nivel completado* y *estatus de estudios*, los resultados obtenidos muestran que los que todavía están estudiando se concentran en un «ajuste indiferente» (salvo los que estudian en la universidad y no han finalizado los estudios) y en un «desajuste inflexible» los que prefieren un horario regular pero no lo tienen. Quienes ya han terminado los estudios se concentran, sobre todo, en un «ajuste flexible» (prefieren un horario regular y lo tienen) si han completado, al menos, el nivel de estudios secundarios no obligatorios. En caso contrario, se concentran en mayor medida en la categoría de «ajuste indiferente» o en el de «desajuste flexible»: prefieren horario irregular y trabajan en horario regular.

Cuadro 2.26. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad horaria
Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Desajuste inflexible	Ajuste inflexible	Indiferente	Ajuste flexible	Desajuste flexible	Total
Sexo	Hombre	20,19	49,14	26,34	1,60	2,73	100,00
	Mujer	21,03	50,47	22,96	2,68	2,86	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	10,96	56,84	28,76	1,96	1,47	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	19,01	53,35	22,64	2,50	2,49	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	26,90	42,94	24,39	2,01	3,75	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	21,33	42,37	31,98	0,00	4,32	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	34,11	30,60	28,12	3,11	4,06	100,00
	Estudiando universitarios	30,75	49,61	17,80	1,66	0,18	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	18,48	48,16	26,97	5,17	1,23	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	16,33	43,81	32,00	1,40	6,46	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	13,71	57,43	24,00	2,07	2,79	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	9,43	65,75	20,32	1,66	2,84	100,00
Total		20,67	49,89	24,42	2,21	2,80	100,00
Valores medios							
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,78	0,81	0,80	0,79	0,83	0,80
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad	2,98	2,90	2,99	3,30	3,36	2,96
	Iniciativa**	3,60	3,77	3,63	3,96	4,08	3,71
	Autoeficacia**	4,07	4,22	4,02	4,30	4,46	4,15
	Implicación**	3,62	3,87	3,68	3,75	4,23	3,78
	Innovación de contenidos**	3,54	3,72	3,55	4,08	4,02	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,52	3,79	3,61	3,52	3,97	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,43	3,63	3,58	3,72	4,04	3,59
	Satisfacción con la vida*	7,85	7,75	7,68	8,09	7,77	7,76
	Satisfacción con la situación económica familiar*	6,91	6,81	6,76	6,87	6,96	6,82
	Percepción del mercado laboral	2,94	3,05	2,98	3,17	3,59	3,03
	Inseguridad laboral**	2,40	2,15	2,27	2,42	2,07	2,22
	Propensión al abandono	2,51	2,19	2,38	2,27	2,13	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

Si atendemos a las diferencias en los *comportamientos y actitudes laborales de los jóvenes* en función de los grupos establecidos, cabe señalar que son los grupos de «ajuste inflexible» (muy numeroso; prefiere y tiene un horario regular) y de «desajuste flexible» (muy pequeño; prefieren un horario flexible aunque lo tienen regular) los que presentan comportamientos más positivos para el desempeño en el trabajo y el desarrollo de las oportunidades de carrera. El de «ajuste flexible» también presenta buenos niveles de comportamientos favorables en iniciativa, autoeficacia e innovación de contenidos, y el grupo que presenta niveles más pobres en esas variables es el de «desajuste inflexible», es decir, aquellos que tienen horarios irregulares sin preferirlos.

Atendiendo a las *respuestas afectivas de los jóvenes* de los distintos grupos identificados, se constata que los sujetos del grupo de «ajuste indiferente» presentan los niveles peores en las respuestas afectivas ante el trabajo, la vida en general y la situación económica del hogar, y también en la percepción del mercado laboral, la inseguridad en el trabajo o la propensión a abandonar el trabajo y la organización. El grupo con niveles más adecuados para la satisfacción con el trabajo, la percepción del mercado laboral y la inseguridad del trabajo y propensión a abandonar la organización, es el de «ajuste inflexible». También presentan buenos niveles de satisfacción en todos los aspectos y buena percepción del mercado laboral los sujetos que presentan un «ajuste flexible», aunque no ocurre así en los niveles de inseguridad laboral y de propensión al abandono. Un patrón similar sigue el pequeño grupo que presenta «desajuste flexible», tienen horario regular pero lo prefieren irregular, sus puntuaciones son en todas las variables mejores que la media, excepto en la inseguridad laboral.

■ 2.6.1.5. *Ajuste en la flexibilidad geográfica (movilidad de domicilio)*

El análisis del ajuste entre realidad y preferencias en la flexibilidad geográfica, empleo que requiere cambiar de ciudad vs. el que no lo requiere, ha de partir de la consideración de que un 4,41% de los jóvenes trabajan en puestos que les han requerido cambio de ciudad. Además, solo un 2,23% manifiesta su preferencia explícita por la flexibilidad geográfica, que implica cambio de ciudad, aunque casi un tercio (31,08%) se muestra indiferente ante las dos alternativas presentadas en esta faceta.

La clasificación en función de ajuste o desajuste entre preferencias y realidad en esta faceta (cuadro 2.27), muestra una gran concentración en la categoría de «ajuste inflexible»: prefieren trabajos que no requieran movilidad geográfica y los tienen (66,58%); le sigue la categoría de «ajuste indiferente» (28,86%). Apenas un 0,47% presentan un «ajuste flexible»: prefieren un trabajo con cambio de ciudad y lo tienen. Así pues, el 95,4% del total presenta un ajuste entre sus preferencias y las características de su trabajo si incluimos a los que una u otra opción les resulta indiferente (28,86%). Esto

Cuadro 2.27. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad geográfica
Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Desajuste inflexible	Ajuste inflexible	Indiferente	Ajuste flexible	Desajuste flexible	Total
Sexo*	Hombre	1,50	62,39	32,85	1,03	2,23	100,00
	Mujer	2,42	69,76	25,83	0,04	1,95	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	3,49	61,43	33,55	0,04	1,49	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	2,48	67,88	26,96	0,99	1,69	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	0,85	67,49	28,82	0,10	2,74	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	0,42	71,41	26,83	0,00	1,35	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	0,40	63,57	32,46	0,17	3,40	100,00
	Estudiando universitarios	0,43	73,44	23,51	0,03	2,59	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	1,40	59,68	37,27	0,44	1,22	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	3,78	65,39	27,53	0,83	2,48	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	1,72	69,66	26,98	0,12	1,53	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	4,61	62,32	30,38	1,37	1,32	100,00
Total		2,02	66,58	28,86	0,47	2,07	100,00
Valores medios							
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,85	0,82	0,77	0,83	0,75	0,80
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad	3,21	2,92	3,04	2,19	3,04	2,96
	Iniciativa**	4,06	3,75	3,63	3,19	3,64	3,71
	Autoeficacia**	4,35	4,19	4,05	4,42	4,05	4,15
	Implicación*	3,91	3,80	3,71	4,30	3,81	3,78
	Innovación de contenidos*	3,80	3,66	3,63	3,77	3,69	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera*	3,90	3,67	3,71	4,21	3,68	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,65	3,61	3,53	4,05	3,71	3,59
	Satisfacción con la vida**	8,28	7,78	7,67	7,09	8,10	7,76
	Satisfacción con la situación económica familiar*	5,87	6,86	6,83	7,09	6,34	6,82
	Percepción del mercado laboral	3,02	3,05	2,99	2,62	2,95	3,03
	Inseguridad laboral*	2,58	2,16	2,34	1,74	2,89	2,22
	Propensión al abandono*	2,22	2,23	2,43	2,53	2,83	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

viene a indicar que la movilidad geográfica es una realidad muy limitada como estrategia de adaptación a las exigencias del mercado laboral entre los jóvenes españoles. Encontramos una limitada preferencia por esta alternativa de flexibilidad laboral y una fuerte resistencia a aceptarla, ya que quienes se manifiestan indiferentes no utilizan esta estrategia y es prácticamente insignificante el grupo de los que presentan un «desajuste inflexible» o el del ajuste flexible. Todo ello viene a indicar que los jóvenes restringen tanto este grado de libertad en sus decisiones que han de ceder en otras facetas de la flexibilidad laboral, aceptando trabajos no preferidos en alguna de esas facetas pero que les resultan menos difíciles de asumir como, por ejemplo, trabajos infracualificados. Este hecho, sin embargo, si se hace crónico, puede tener consecuencias negativas para el desarrollo de la carrera de esos jóvenes. Volveremos sobre esta cuestión en las conclusiones de este capítulo.

La fuerza promedio de la preferencia del trabajo que no requiere movilidad geográfica del domicilio para los que lo tienen, valorada en euros, es de 103,78 euros, y para los que han tenido que cambiar de localidad, un grupo muy reducido, es de 96,49 euros. Por otra parte, la fuerza promedio de la preferencia del trabajo que implica cambio de domicilio para los que lo tienen es de 133,67 euros, y para los que no lo tienen es de 117,65 euros.

Los resultados obtenidos en función del sexo muestran tasas diferentes de hombres y mujeres en las diferentes categorías. Predominan los hombres en el grupo de «indiferente» y en los de «ajuste flexible» y «desajuste flexible», aunque ambos grupos son muy reducidos. Por otra parte, las mujeres se concentran más en el grupo de «ajuste inflexible» y también, aunque con tamaño muy reducido, en el de «desajuste inflexible». Según la *edad*, los sujetos se distribuyen sin grandes diferencias, aunque el «ajuste inflexible» es menor entre los más mayores y la indiferencia por otra opción es mayor entre los más mayores. En función del *estatus de estudios y el nivel finalizado* no aparece un patrón claro. En cuanto a los sujetos que todavía están estudiando secundaria y los que están cursando estudios universitarios aun habiendo finalizado otros estudios de ese nivel, se concentran más en el grupo de «indiferente», mientras que en la categoría de «ajuste inflexible» se agrupan los que estudian secundaria obligatoria o estudios universitarios. Los que han completado estudios secundarios y no siguen estudiando se concentran algo más en el grupo de «ajuste inflexible» y los que han finalizado estudios universitarios en el grupo de «ajuste indiferente». Se trata de un patrón poco claro en este caso, probablemente debido a la escasez de trabajos que han requerido movilidad geográfica.

El análisis de la tasa de *tiempo de trabajo* sobre tiempo de actividad muestra que esta es mayor para los de «desajuste inflexible» y para los de «ajuste flexible» y «ajuste inflexible». Por su parte, las diferencias entre grupos en las variables relacionadas con

el *desempeño del trabajo y las actitudes laborales* muestran un patrón claro. De los dos grupos más numerosos, el que integra a quienes no quieren movilidad y desempeñan trabajos que no la han requerido presentan valores comparativamente mejores en pasividad (es decir, más bajos), iniciativa, autoeficacia e implicación, pero no así en innovación de contenidos o en estrategias de desarrollo de la carrera. Por otra parte, el grupo de «indiferente» presenta en todos los casos, salvo en las estrategias de desarrollo de la carrera, valores más bajos en estas variables. Es interesante constatar que el grupo de «desajuste inflexible», prefiere no tener movilidad pero la ha tenido, y el grupo de «ajuste flexible», que también ha tenido movilidad, en este caso preferida, presenta valores altos en estas variables. La movilidad, si se produce, estimula aspectos como la iniciativa, autoeficacia, implicación en el trabajo, innovación de contenidos y estrategias de desarrollo de la carrera.

En lo que se refiere a las *respuestas afectivas y valoraciones del empleo*, el grupo que presenta mejores niveles en todos los aspectos (satisfacción con el trabajo, la vida y la situación económica del hogar, y percepción del mercado laboral, de la inseguridad laboral y de la propensión a abandonar) es el de «ajuste inflexible». Es decir, el de los que preferían un trabajo sin movilidad y lo tienen. Por otra parte, quienes tienen un «ajuste indiferente» presentan puntuaciones peores en la mayoría de las variables consideradas en este apartado.

■ 2.6.1.6. *Ajuste en la flexibilidad funcional*

El análisis del ajuste entre realidad y preferencias en la flexibilidad funcional, empleo que requiere cambiar de puesto o funciones con frecuencia vs. el que no lo requiere, ha de considerar que solo un 12,59% de los jóvenes trabajan en puestos con flexibilidad funcional. Por otra parte, declaran explícitamente su preferencia por este tipo de trabajos un 23,09%, mientras que el 56,81% se muestra indiferente ante las dos alternativas presentadas en esta faceta.

La clasificación en función del ajuste o desajuste entre preferencias y realidad en esta faceta (cuadro 2.28), muestra una gran concentración en la categoría de «ajuste indiferente» (54,96%). Le sigue la categoría de «ajuste inflexible» con un 19,66% (prefieren un trabajo sin apenas cambios de puesto y lo tienen), y solo un 3,59% presentan un «ajuste flexible» (prefieren un trabajo con cambios de puesto y lo tienen). Así pues, el 78% del total presenta un ajuste entre sus preferencias y las características del trabajo que desempeñan, si incluimos a los que una u otra opción les resulta indiferente (54,96%). El resto se concentra mayoritariamente (18,37%) en el «desajuste flexible» (tiene un trabajo sin apenas cambios de puesto pero preferirían tenerlo con más cambio), y un grupo minoritario lo hace en el «desajuste inflexible»

Cuadro 2.28. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad funcional
Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Desajuste inflexible	Ajuste inflexible	Indiferente	Ajuste flexible	Desajuste flexible	Total
Sexo	Hombre	2,97	17,69	58,55	3,45	17,33	100,00
	Mujer	3,77	21,15	52,23	3,69	19,16	100,00
Cohorte	Nacidos en 1981 o antes	2,81	18,41	54,17	2,75	21,86	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	4,22	20,16	55,23	3,94	16,45	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	2,83	19,68	55,01	3,58	18,90	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	1,61	30,06	46,02	9,51	12,80	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	2,26	14,09	70,49	0,25	12,92	100,00
	Estudiando universitarios	4,99	24,68	43,51	4,31	22,51	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	2,60	13,93	68,44	3,31	11,72	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	3,96	19,99	55,23	4,45	16,37	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	3,18	16,03	53,70	4,98	22,11	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	2,89	26,11	50,19	2,38	18,43	100,00
Total		3,42	19,66	54,96	3,59	18,37	100,00
Valores medios							
Experiencia laboral*	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,80	0,81	0,79	0,84	0,82	0,80
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad	2,82	2,76	3,02	2,95	3,01	2,96
	Iniciativa**	3,64	3,75	3,69	3,89	3,71	3,71
	Autoeficacia**	4,23	4,14	4,11	4,38	4,22	4,15
	Implicación**	3,81	3,79	3,72	3,85	3,92	3,78
	Innovación de contenidos	3,62	3,57	3,65	3,76	3,75	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera	3,72	3,63	3,68	3,72	3,77	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,62	3,64	3,54	3,65	3,68	3,59
	Satisfacción con la vida	7,59	8,03	7,75	7,63	7,58	7,76
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,50	7,10	6,81	6,56	6,68	6,82
	Percepción del mercado laboral	3,29	3,10	2,97	2,82	3,12	3,03
	Inseguridad laboral	1,95	2,19	2,25	2,41	2,22	2,22
	Propensión al abandono	2,65	2,22	2,34	2,27	2,14	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

(tienen un trabajo que les requiere cambios frecuentes de puesto aunque no prefieren esa situación).

La fuerza promedio de la preferencia del trabajo que no requiere flexibilidad funcional para los que lo tienen, valorada en euros, es de 88,45 euros, y para los que no lo tienen es de 81,72 euros. Por otra parte, la fuerza promedio de la preferencia del trabajo que implica flexibilidad funcional para los que lo tienen es de 92,84 euros, y para los que no lo tienen es de 109,29 euros.

Si analizamos la distribución de los sujetos en los diferentes grupos, en función del sexo cabe señalar que los hombres se concentran en mayor medida en el grupo de «ajuste indiferente», mientras que las mujeres lo hacen en el resto de los grupos. En función de la *edad*, los de la cohorte más mayor se concentran proporcionalmente más en la categoría de desajuste flexible. Por otra parte, en *función del estatus y nivel de estudios finalizados*, la concentración en uno u otro grupo se da en función del nivel de estudios completado, se siga o no estudiando. Así, quienes estén estudiando o hayan finalizado estudios obligatorios y quienes continúen estudiando o hayan finalizado estudios universitarios sin continuar estudiando, se concentran en mayor medida en el grupo de «ajuste inflexible». Los otros niveles de estudios (en curso o finalizados) lo hacen en el grupo de «ajuste indiferente».

El estudio de las diferencias en la *tasa de empleo* respecto de la situación activa, refleja que quienes presentan una tasa más elevada son, en este caso, los que se ubican en el grupo del ajuste flexible. Además, en las *variables relacionadas con el desempeño en el trabajo y el desarrollo de la propia carrera* constatamos que el grupo que presenta peores puntuaciones comparativamente al resto de los grupos es el de «ajuste indiferente», precisamente el más numeroso. Por el contrario, el que presenta mejores puntuaciones es el de «ajuste flexible», que agrupa a quienes prefieren que haya cambio de tareas en el puesto y ocupan un puesto de esas características. También presentan buenos niveles en estas variables los del grupo de «desajuste flexible» (trabajan en puestos con poca flexibilidad pero quisieran hacerlo en puestos que requieran más rotación funcional).

En relación con las diferencias entre grupos en las *respuestas afectivas de los sujetos y sus percepciones sobre el empleo*, vemos que es de nuevo el grupo más numeroso, «ajuste indiferente», el que presenta peores puntuaciones en prácticamente todas las variables. Por el contrario, el que, en este caso, presenta puntuaciones mejores prácticamente en todas las variables es el de «ajuste inflexible». Este es un ejemplo interesante en el que se constata que un determinado tipo de ajuste entre las preferencias y la realidad del trabajo es un acicate para el desarrollo de comportamientos que promueven la eficacia y el desarrollo de la carrera en el trabajo, pero otro tipo de

ajuste, más conservador, produce mejores respuestas afectivas (satisfacción y bienestar general) y ofrece mejores percepciones del mercado laboral y de la seguridad en el empleo.

■ 2.6.1.7. *Ajuste en la flexibilidad de cualificación (trabajo infracualificado)*

En el presente apartado analizamos el ajuste entre realidad y preferencias en la disponibilidad de los jóvenes de aceptar un trabajo por debajo del propio nivel de cualificación o, por el contrario, uno de su nivel de cualificación. Conviene tomar en consideración que un 29,71% de los jóvenes tiene un trabajo que considera infracualificado, aunque solo un 2,30% manifiesta su preferencia explícita por este tipo de trabajos. De todos modos, hay un 40,89% de jóvenes que se muestra indiferente ante las dos opciones.

La clasificación en función de ajuste o desajuste entre preferencias y realidad en esta faceta (cuadro 2.29), muestra la mayor concentración (40,84%) en el «ajuste inflexible»: prefieren un trabajo adecuadamente cualificado y lo tienen. A esta categoría le sigue la del «ajuste indiferente» (38,48%), y solo un 0,88% presentan un «ajuste flexible»: prefieren un trabajo infracualificado y lo tienen. Así pues, en este caso, casi un 80% de la muestra tiene el trabajo que prefiere en función de la cualificación que requiere. El resto, casi en su totalidad (18,48%), presenta un «desajuste inflexible»: tiene un trabajo por debajo de su cualificación y lo prefiere adecuado.

La fuerza promedio de la preferencia por un trabajo infracualificado para los que lo tienen, valorada en euros, es de 99,00 euros y para los que no lo tienen es de 150,92 euros. Por otra parte, la fuerza promedio de la preferencia por un trabajo adecuadamente cualificado para los que lo tienen es de 104,30 euros y para los que no lo tienen es de 124,19 euros.

El análisis de la distribución de los sujetos en las distintas categorías en función del sexo muestra que las mujeres son proporcionalmente más numerosas en la categoría de «ajuste indiferente» y en la de «desajuste inflexible», mientras que los hombres predominan en la del «ajuste inflexible» y en las otras dos, aunque estas son minoritarias. Por *edad*, los más jóvenes se concentran en mayor medida en el grupo de «desajuste inflexible» y en el de «ajuste indiferente». Sin embargo, los más mayores predominan en el grupo de «ajuste inflexible». En lo que se refiere al *estatus y nivel de estudios*, los que están estudiando se concentran en las categorías de «ajuste indiferente», salvo los de nivel universitario, y en la de «desajuste inflexible»: tienen un trabajo infracualificado contra su preferencia. Por otra parte, los que ya han finalizado los estudios se concentran en la categoría de «ajuste indiferente» o, unos pocos, en la de «desajuste flexible», cuando solo cuentan con estudios obligatorios o secundarios no obligatorios.

Cuadro 2.29. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por la flexibilidad relativa a la cualificación
Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Desajuste inflexible	Ajuste inflexible	Indiferente	Ajuste flexible	Desajuste flexible	Total
Sexo**	Hombre	13,86	44,86	37,37	1,78	2,14	100,00
	Mujer	21,99	37,79	39,33	0,20	0,69	100,00
Cohorte**	Nacidos en 1981 o antes	10,99	48,95	38,43	0,26	1,37	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	19,20	43,56	35,67	0,62	0,96	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	21,10	34,17	41,60	1,45	1,68	100,00
Nivel de estudios**	Estudiando obligatorios	1,98	49,42	48,21	0,00	0,39	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	28,28	29,02	41,57	0,00	1,14	100,00
	Estudiando universitarios	30,08	38,58	27,81	2,45	1,08	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	25,53	33,05	38,90	2,44	0,09	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	4,03	36,91	55,94	0,21	2,91	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	9,24	47,89	41,04	0,07	1,76	100,00
	Finalizados universitarios y no sigue estudiando	15,67	52,93	30,48	0,11	0,80	100,00
Total		18,48	40,84	38,48	0,88	1,31	100,00
Valores medios							
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,78	0,82	0,80	0,54	0,80	0,80
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad**	2,95	2,85	3,06	3,40	3,41	2,96
	Iniciativa**	3,75	3,82	3,60	3,75	3,24	3,71
	Autoeficacia**	4,25	4,28	3,98	3,59	3,95	4,15
	Implicación**	3,74	3,94	3,64	3,35	3,53	3,78
	Innovación de contenidos**	3,62	3,84	3,49	3,28	3,39	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,55	3,88	3,56	3,40	3,68	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total	3,33	3,79	3,52	3,36	3,65	3,59
	Satisfacción con la vida	7,74	7,81	7,75	7,14	7,62	7,76
	Satisfacción con la situación económica familiar*	6,84	6,87	6,79	6,46	6,48	6,82
	Percepción del mercado laboral**	2,94	3,12	2,97	3,24	2,96	3,03
	Inseguridad laboral**	2,38	2,19	2,21	1,68	2,07	2,22
	Propensión al abandono**	2,92	2,03	2,32	2,88	2,57	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, se localizan en la categoría de «ajuste inflexible» si han finalizado estudios secundarios no obligatorios o estudios superiores.

El análisis del *tiempo trabajado* muestra que este es mayor para el grupo de «ajuste inflexible» y bastante menor en el grupo de «ajuste flexible». Por lo que se refiere a las *conductas y actitudes potenciadoras* de un buen desempeño y del desarrollo de la carrera, los sujetos que presentan los niveles promedio más bajos están en el grupo de «ajuste indiferente» y en los grupos que tienen trabajos infracualificados, tanto si los prefieren («ajuste flexible») como si no los prefieren («desajuste inflexible»), aunque estos últimos presentan mejores niveles de iniciativa, autoeficacia y pasividad (más baja). También presentan puntuaciones bajas el grupo reducido que prefiere trabajos de baja cualificación y los tiene adecuadamente cualificados.

Prácticamente, el mismo patrón de relaciones se observa en las *respuestas afectivas y la percepción del empleo*. Quienes consiguen valores mejores son los del grupo de «ajuste inflexible»: prefieren un trabajo adecuado a su nivel de cualificación y lo tienen. El resto de grupos presenta puntuaciones peores con la salvedad del grupo de «desajuste inflexible», que presentan más satisfacción con la situación económica y los de «ajuste indiferente», que presentan niveles más bajos de inseguridad laboral y de propensión a abandonar la organización. El grupo de «desajuste flexible» tiene más satisfacción laboral.

■ 2.6.1.8. *Ajuste en la flexibilidad de cualificación (trabajo que supone reto)*

El análisis del ajuste en la cualificación, trabajo cualificado vs. sobrecualificado que supone reto, ha tener en cuenta que solo un 3,69% de los trabajos de los jóvenes estudiados les suponen un reto a pesar de que un 18,58% lo prefiere abiertamente y un 47,93 se muestra indiferente ante las dos opciones de esta faceta.

La clasificación en función de ajuste o desajuste entre preferencias y realidad en esta faceta (cuadro 2.30), muestra su mayor concentración en la categoría de «ajuste indiferente» (45,75%). Le sigue la de «ajuste inflexible», con un 33,47% (prefieren un trabajo adecuado a su cualificación y lo tienen), y la de «desajuste flexible», con un 18,63% (prefieren un trabajo con reto pero lo tienen con un nivel adecuado de cualificación). Las dos categorías restantes agrupan a muy pocos sujetos ya que los trabajos con reto son muy pocos, aunque resulta curioso constatar que los que tienen trabajo con reto en su mayoría no los prefieren y un 1,48% se sitúa en un «desajuste inflexible».

La fuerza promedio de la preferencia del trabajo con reto para los que lo tienen, valorada en euros, es de 100,88 euros, y para los que no lo han conseguido es de 85,07 euros. Por otra parte, la fuerza promedio de la preferencia del trabajo adecuado a la cua-

Cuadro 2.30. Características demográficas, comportamentales y psicosociales de las distancias entre realidad y preferencias por el trabajo con reto

Porcentajes horizontales y medias

Distribución porcentual		Desajuste inflexible	Ajuste inflexible	Indiferente	Ajuste flexible	Desajuste flexible	Total
Sexo	Hombre	1,89	30,12	47,53	1,07	19,38	100,00
	Mujer	1,17	36,00	44,40	0,38	18,06	100,00
Cohorte	Nacidos en 1981 o antes	1,86	31,49	45,02	0,65	20,98	100,00
	Nacidos entre 1981 y 1986	1,26	32,54	44,79	0,59	20,82	100,00
	Nacidos entre 1986 y 1992	1,54	35,38	47,14	0,78	15,16	100,00
Nivel de estudios	Estudiando obligatorios	0,39	43,02	43,41	5,90	7,27	100,00
	Estudiando secundarios no obligatorios	2,82	27,14	52,69	0,27	17,09	100,00
	Estudiando universitarios	1,77	36,69	36,45	0,63	24,45	100,00
	Finalizados universitarios y sigue estudiando en el nivel universitario	0,00	25,63	55,67	0,00	18,70	100,00
	Finalizados obligatorios y no sigue estudiando	1,22	31,65	53,60	0,75	12,79	100,00
	Finalizados secundarios no obligatorios y no sigue estudiando	1,13	37,92	47,15	0,89	12,91	100,00
Finalizados universitarios y no sigue estudiando	1,86	32,43	36,79	0,41	28,51	100,00	
Total		1,48	33,47	45,75	0,67	18,63	100,00
Valores medios							
Experiencia laboral**	Tiempo trabajado/tiempo en el mercado laboral	0,81	0,81	0,79	0,84	0,82	0,80
Actitudes y comportamientos ante el trabajo	Pasividad**	3,33	2,84	3,09	2,65	2,85	2,96
	Iniciativa**	3,69	3,70	3,64	3,83	3,91	3,71
	Autoeficacia**	4,00	4,23	4,01	4,24	4,35	4,15
	Implicación**	3,49	3,82	3,66	4,10	4,00	3,78
	Innovación de contenidos**	3,84	3,64	3,57	3,79	3,88	3,66
	Estrategias de desarrollo de carrera**	3,82	3,70	3,61	3,86	3,86	3,69
Respuestas afectivas	Satisfacción laboral total**	3,66	3,63	3,52	3,72	3,70	3,59
	Satisfacción con la vida	7,52	7,77	7,72	7,76	7,88	7,76
	Satisfacción con la situación económica familiar	6,96	6,90	6,74	6,11	6,91	6,82
	Percepción del mercado laboral	3,14	3,06	3,00	3,06	3,05	3,03
	Inseguridad laboral	1,60	2,20	2,26	1,59	2,25	2,22
	Propensión al abandono	1,66	2,26	2,40	1,63	2,18	2,29

* Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,05 (2 colas). ** Test Chi-cuadrado/F significativo al nivel de 0,01 (2 colas)

Nota: Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

Fuente: Elaboración propia

lificación del joven para los que lo tienen es de 101,91 euros, y para los que no lo tienen es de 62,86 euros.

El análisis de la distribución de los sujetos en las categorías establecidas en función del sexo muestra una mayor concentración proporcional de mujeres en la categoría de «ajuste inflexible», situándose en mayor proporción los varones en las cuatro restantes. Por lo que se refiere a la *edad*, la cohorte más joven se concentra en el grupo de «ajuste inflexible», y en el de «indiferente». Por su parte, los más mayores se concentran en el grupo de «desajuste flexible». En función del *estatus y nivel de estudios*, la distribución no muestra un patrón claro. Quienes están estudiando se concentran, sobre todo, en la categoría de «ajuste inflexible», si están estudiando educación obligatoria o educación universitaria, mientras que lo hacen en la de «ajuste indiferente» si están estudiando secundaria no obligatoria o continúan con estudios universitarios tras haber alcanzado ya una titulación de ese nivel. Los que ya han finalizado los estudios y han dejado el sistema educativo se concentran, sobre todo, en la categoría de «ajuste indiferente», si lo han hecho con educación obligatoria o con secundaria no obligatoria, y se concentran en la categoría de «desajuste flexible» (prefieren reto pero no lo han conseguido) quienes han finalizado estudios universitarios.

Las diferencias entre el *tiempo trabajado y el tiempo con disponibilidad de hacerlo* muestran que esas tasas son más elevadas en los del «ajuste flexible», y más bajas entre los que han señalado una posición de «indiferente». En las *conductas y actitudes que inciden sobre el desempeño y sobre el desarrollo de la carrera* muestran que los peores niveles se presentan en la categoría del «ajuste indiferente». Los mejores niveles se dan para aquellos que prefieren trabajos con reto, tanto si los han conseguido como si no, y en algunos casos también se dan niveles positivos, comparados con el grupo de los de «ajuste indiferente», entre quienes prefiere trabajos adecuados a su cualificación, tanto si los tienen como si no (solo un 1,48%), en cuyo caso también tienen, lógicamente, más conductas de innovación de contenidos y de potenciación de la propia carrera.

En cuanto a las *respuestas afectivas y perspectivas de empleo*, también los niveles más bajos se concentran en los sujetos con un «ajuste indiferente» y los mejores niveles en los que tienen un «desajuste flexible» (quieren trabajos con reto aunque no los tienen) y quienes tienen un «ajuste inflexible» (quieren trabajos adecuados a su cualificación y los tienen).

■ 2.6.2. Resumen y consideraciones finales

¿Qué añaden los resultados obtenidos en este capítulo a los basados únicamente en las preferencias? En primer lugar, y como ya había esperar por el tipo de trabajos que ocupan estos jóvenes, cabe distinguir varios tipos de preferencias en función de las probabilidades

de su cumplimiento. Consideremos primero aquellas que tienen una *tasa muy elevada de «indiferencia»*: autoempleo, flexibilidad funcional y trabajo con reto. En el caso del autoempleo, habida cuenta del exiguo número de jóvenes que trabajan en *autoempleo*, es lógico que quienes prefieren trabajar por cuenta ajena vean satisfechas sus preferencias prácticamente en su totalidad; y quienes dicen preferir el autoempleo, sin embargo, trabajan, la gran mayoría, por cuenta ajena («desajuste inflexible»). En el caso de la *flexibilidad funcional*, también los que tienen preferencias definidas se dividen en dos grupos similares: al igual que en el caso anterior, los que prefieren la opción inflexible ven satisfechas sus preferencias en su gran mayoría («ajuste inflexible») mientras que quienes prefieren flexibilidad funcional, en su gran mayoría, no la tienen en sus trabajos («desajuste inflexible»). En el caso del reto, quienes manifiestan preferencias definidas también se dividen en dos grupos, aunque casi en una proporción de dos a uno se inclinan por el trabajo de cualificación adecuada frente al que *plantea reto* (un 33,49% frente a un 18,58%). De nuevo, la escasez de trabajos que plantean reto desempeñados por los jóvenes hace que casi la totalidad de los mismos con «ajuste inflexible» (sin reto: 33,35%) vean cubiertas esa preferencia, mientras que la práctica totalidad de los que prefieren trabajo con reto («desajuste flexible»: 19,08%) no la satisfagan.

El resto de facetas suscitan en los jóvenes con mucha frecuencia preferencias definidas por las opciones inflexibles. En el caso del contrato de funcionario, la dedicación a tiempo completo, el horario regular, la no movilidad geográfica y el trabajo infracualificado. Podemos distinguir tres subgrupos de facetas en función de la disponibilidad o no de trabajos acordes con las preferencias. Está, por una parte, la preferencia por un *trabajo de funcionario* que, a pesar de ser considerablemente elevada, queda insatisfecha en la gran mayoría, dado que esos trabajos son muy escasos entre los jóvenes de nuestra muestra. En el otro extremo, está la preferencia por la *no movilidad geográfica*, que se satisface prácticamente en todos los casos, porque son muy pocos los jóvenes que tienen un trabajo que ha requerido esa movilidad. Se quedan en una situación intermedia las tres facetas restantes de flexibilidad. La preferencia por una *dedicación a tiempo completo* predomina en una proporción casi de tres a uno respecto de la preferencia a tiempo parcial. De todos modos, en ambas opciones son mayoría los que consiguen tener el trabajo que prefieren, ya sea con «ajuste inflexible», la gran mayoría, o con «ajuste flexible». De todos modos, no consiguen cumplir su preferencia un 12,98%, que quisieran un trabajo a tiempo completo, y un 6,96%, que lo quisieran a tiempo parcial. La preferencia por un *horario regular* se da en más de dos tercios del total de los jóvenes y son muy pocos los que declaradamente prefieren un horario flexible (4,56%). No obstante, hay una buena parte de trabajos con horario flexible, y eso hace que, junto al «ajuste inflexible» (50,59%), sea el «desajuste inflexible» el que predomina en la distribución (20,42%). Finalmente, la preferencia por un *trabajo de cualificación adecuada* frente a uno infracualificado se da en una mayoría importante (56,81%) y prácticamente nadie declara explícitamente la preferencia por un trabajo infracualificado (2,30%). Sin em-

bargo, la realidad de los trabajos desempeñados en este aspecto hace que un 18,31% tenga un trabajo infracualificado sin preferirlo. De todos modos, una buena mayoría ocupa un trabajo de cualificación adecuada, por lo que se sitúa en la categoría de «ajuste inflexible» (41,14%).

En el cuadro 2.31 se presentan las fuerzas de las preferencias. Es interesante señalar que en una serie de preferencias quienes se deciden por la flexibilidad son los que renunciarían a mayor cantidad de euros por retenerla. Es el caso de los que prefieren no ser funcionarios, ser autónomos (sobre todo, si no lo han conseguido), tener dedicación a tiempo parcial, tener un horario flexible (si lo han conseguido) o tener un trabajo por debajo de su cualificación (si no lo han conseguido). En otros casos, quienes optan por situaciones de «inflexibilidad» renuncian a una parte mayor del sueldo: quienes no quieren movilidad geográfica y quienes no prefieren flexibilidad funcional. Respecto de la flexibilidad para el reto, son quienes consiguen el trabajo de su preferencia, sea en una dirección o en otra, quienes renuncian a mayores cantidades de euros.

¿Influye el ajuste o desajuste de las preferencias y su dirección en el nivel de *conductas y actitudes potenciadoras de un buen desempeño y del desarrollo de la carrera*? En primer lugar, se confirma aquí que, independientemente del tipo de trabajo que tengan (más o menos flexible o inflexible en las distintas facetas) los valores más bajos en esas características los tienen los jóvenes del grupo con «ajuste indiferente». En el caso de la flexibilidad por un *trabajo infracualificado*, esos valores bajos se extienden también a quienes lo desempeñan, tanto si lo prefieren como si no, muy pocos en ambos casos. ¿Qué situaciones presentan esas conductas en niveles mejores? Los sujetos que se incluyen en la categoría de «ajuste inflexible» en todas las facetas, excepto en la flexibilidad por reto, presentan un buen nivel en ellas. Por su parte, quienes prefieren trabajos regulares y los consiguen (por cuenta ajena, a tiempo completo, con horario regular, sin movilidad geográfica, sin movilidad funcional y con cualificación adecuada frente a la infracualificación) presentan niveles menores de pasividad y mayores en iniciativa, autoeficacia, implicación en el trabajo, innovación de contenidos del puesto y estrategias de desarrollo de carrera. Este es también el caso de los que presentan «ajuste flexible» en el caso del horario, movilidad funcional y reto, aunque en los tres casos agrupan a muy pocos sujetos. Por otra parte, hay algunas situaciones de *desajuste* que también promueven buenos niveles de conductas y actitudes positivas. Es el caso de: los trabajos con movilidad geográfica, aunque no sean los preferidos; los trabajos sin flexibilidad funcional, aunque no sean los de mayor preferencia; y los trabajos con adecuada cualificación en quienes los preferían con reto.

El patrón que aparece en el caso de las *respuestas afectivas y las perspectivas de empleo* es muy similar al que acabamos de describir, aunque en algunos casos con matices, en función de si se trata de la satisfacción con el trabajo o del bienestar general

Cuadro 2.31. Promedio de euros de coste de la preferencia según el tipo de ajuste/desajuste

Euros

	Desajuste inflexible	Ajuste inflexible	Indiferente	Ajuste flexible	Desajuste flexible
Flexibilidad contractual	124,02	86,06	-	143,33	-
Flexibilidad autónomo	69,17	109,38	-	106,47	141,09
Flexibilidad dedicación	98,11	97,64	-	125,50	149,53
Flexibilidad horaria	139,98	134,20	-	153,40	114,74
Flexibilidad geográfica	117,65	133,67	-	103,78	96,49
Flexibilidad funcional	109,29	92,84	-	88,45	81,72
Cualificación del trabajo	124,19	104,30	-	99,00	150,92
Trabajo con reto	62,86	101,91	-	100,88	85,07

Fuente: Elaboración propia

(satisfacción con la vida en general o con la situación económica). Por lo general, los que desempeñan un trabajo con preferencia indiferente presentan respuestas afectivas y percepción del empleo peores. Aunque en algunos casos el bienestar general es positivo (como por ejemplo, en el autoempleo vs. trabajo por cuenta ajena) por lo general, el «ajuste inflexible» es el que ofrece mejores niveles de satisfacción con el trabajo, con la vida y con la situación económica, y también mejores percepciones del empleo. Además, esas respuestas también tienden a ser positivas en aquellos que trabajan a tiempo completo sin preferirlo, y en quienes trabajan en un puesto adecuado a su cualificación, aunque prefieren uno con reto.

■ 2.7. CONCLUSIONES

La flexibilidad, en especial la contractual, es una característica importante y persistente en el mercado laboral español de las últimas décadas. Esto ha llevado a que una proporción elevada de los contratos tengan carácter temporal y no indefinido. De hecho, el Observatorio sobre Empleo de la Unión Europea ha instado al Gobierno español a tomar medidas para reducir la tasa de flexibilidad contractual y ha establecido con carácter general para todos los Estados miembros unas directrices para promover la «flexiseguridad».

No obstante, la cuestión de la flexibilidad o la de la seguridad no puede limitarse al análisis de los tipos de contrato laboral de los jóvenes y su mayor o menor estabilidad. Convendría enmarcar este fenómeno en un contexto más amplio que tome en consideración otras facetas de la flexibilidad como el autoempleo, la movilidad geográfica, el tipo de dedicación, la flexibilidad temporal, la flexibilidad funcional y la relativa a las cualificaciones requeridas por el puesto.

El objetivo del presente capítulo ha sido, pues, contribuir a la clarificación de las relaciones entre esas distintas facetas de la flexibilidad y sus implicaciones para los jóvenes, teniendo en cuenta tanto las características de flexibilidad que presentan los trabajos que desempeñan los jóvenes como sus preferencias sobre esta cuestión, que de alguna forma influyen sobre sus elecciones y conductas. Prestamos también atención al grado en que se da el ajuste entre preferencias y realidad de la flexibilidad y sus implicaciones sobre los comportamientos, actitudes y vivencias laborales de los jóvenes.

Además, a lo largo del análisis hemos considerado el diferente significado que pueden tener estos fenómenos en función del estatus educativo-laboral de los jóvenes. De hecho, se observan diferencias en la flexibilidad laboral, sus preferencias y su significado entre los jóvenes que están estudiando en algún nivel de la formación reglada y los que han salido del sistema educativo.

A modo de síntesis, cabe señalar diversas conclusiones relevantes. En primer lugar, el análisis de las características de los trabajos ocupados por los jóvenes en los últimos años muestra un excesivo énfasis en la flexibilidad contractual y en otros tipos de flexibilidad que a menudo van acompañados de cierta precariedad laboral. En especial la infracualificación es un aspecto importante que combinada con una baja iniciativa emprendedora o de autoempleo y de una muy limitada movilidad geográfica, lleva a una tasa elevada de jóvenes con trabajos para los que están sobrecualificados. Si esta situación se prolonga durante un tiempo relevante, puede deteriorar el capital humano conseguido con la educación. La no utilización de los conocimientos y competencias adquiridos durante la formación en el ejercicio ocupacional y la práctica profesional los deteriora y degrada, y además, se reduce la probabilidad de su utilización en trabajos posteriores.

En segundo lugar, las preferencias de los jóvenes por diferentes facetas de flexibilidad y su resistencia a aceptar las alternativas no preferidas, así como las decisiones y conductas que se derivan de ellas, muestran relaciones relevantes con las conductas, de mayor o menor iniciativa e implicación, con las actitudes laborales de los jóvenes y su bienestar y con las percepciones del mercado laboral. Esas preferencias son resultado de los valores culturales, los comportamientos de las familias, la situación de la vivienda en nuestro país y otros factores estructurales. Al analizar en qué medida las preferen-

cias se traducen en realidades en cada faceta de la flexibilidad laboral, se constatan una serie de tendencias claras, y en parte diferentes. Hay facetas en las que las preferencias apenas se concretan en realidad. Entre ellas cabe mencionar la preferencia por un trabajo de funcionario, o la preferencia por otro de cualificación adecuada. Hay otras facetas cuya preferencia se materializa con bastante o mucha frecuencia en los trabajos desempeñados. Conviene destacar aquí, la no movilidad geográfica en el trabajo o la preferencia por el trabajo a tiempo completo. Finalmente, hay otras facetas —como el autoempleo, la flexibilidad funcional y el trabajo con reto— que con mucha frecuencia no suscitan preferencias definidas, predominando la opción de «indiferencia». Estos resultados indican que el rechazo de determinadas opciones flexibles como la movilidad geográfica, con frecuencia conlleva renunciar a otras preferencias tales como el nivel de cualificación adecuado en el trabajo o a otros aspectos de la calidad del trabajo.

Ante la realidad analizada, sería conveniente informar y asesorar a los jóvenes acerca de las implicaciones que para el desarrollo de su carrera tiene la decisión de preferir un trabajo «seguro», o sin movilidad o con horarios regulares, a costa de renunciar a otro de cualificación adecuada o que suponga iniciativa emprendedora o autoempleo. Entendemos que la Administración, la empresa, la familia y el propio joven deberían desarrollar actuaciones que promuevan estrategias adecuadas respecto de la flexibilidad. La Administración debería promover políticas que permitan el aprovechamiento y desarrollo del capital humano logrado mediante la educación. La empresa tendría que potenciar la oferta de trabajos de calidad y niveles de cualificación adecuada a la preparación de los jóvenes. La sociedad y la familia deberían revisar los supuestos culturales que conceden un excesivo valor a la estabilidad y que lleva a los jóvenes a aceptar empleos por debajo de su nivel de cualificación. También se debería promover la iniciativa emprendedora y la movilidad geográfica como formas de acceder a trabajos más adecuados a las cualificaciones de los jóvenes. Es importante proporcionar asesoramiento en la formulación de planes de carrera que consideren las diferentes formas de flexibilidad para incrementar las probabilidades de un trabajo cualificado y que ofrezca oportunidades de aprendizaje. Asimismo sería conveniente ofrecer asesoramiento y orientación sobre las implicaciones de las decisiones de aceptar o no un trabajo con determinadas características de flexibilidad o inflexibilidad y sus potenciales consecuencias a corto y a medio plazo para el desarrollo profesional y la carrera laboral. Finalmente, convendría divulgar la información sobre las relaciones constatadas en este estudio entre las distintas opciones laborales y las conductas y actitudes, y entre las perspectivas de empleabilidad y el bienestar laboral y de la vida en general.

Por último, es interesante señalar que los resultados obtenidos en este estudio y las conclusiones que se derivan de ellos son relevantes para el diseño e implantación de las estrategias para promover la «flexiseguridad». Por una parte, hay que tener en cuenta las diferencias observadas en función de las variables demográficas y educativas

consideradas, que pueden orientar de forma más adecuada la determinación de los grupos objetivos para las distintas medidas que se planteen. Por otra, se debe valorar el grado de resistencia y las implicaciones comportamentales y psicosociales del ajuste o desajuste entre el trabajo preferido y el desempeñado. La consideración de los conocimientos y resultados obtenidos pueden así contribuir a la eficacia de las intervenciones sobre «flexiseguridad».

**REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS**

- ABELLÁN, C.; LORENCES, J. Y SAMPEDRO, E. (2000). «Determinantes del salario de reserva en España: un análisis de corte transversal» [en línea], *Documentos de trabajo*, n.º 209. Oviedo: de Oviedo. Facultad de Ciencias Económicas. Disponible en <http://www.uniovi.es/econo/DocumentosTrabajo/2000/209_00.pdf>. [Consulta: 15 enero 2009]
- ACEMOGLU, D. Y ANGRIST, J. (2000). «How large are human capital externalities? Evidence from compulsory schooling laws», *NBER Macroeconomics Annual*, 15: 9-59.
- ALBA-RAMÍREZ, A. (1993). «Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation?», *The Journal of Human Resources*, 28: 259-278.
- AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA) (2007). *Proyecto REFLEX: el profesional flexible en la sociedad del conocimiento*, mimeo.
- ARIÑO, A.; HERNÁNDEZ, M.; LLOPIS, R.; NAVARRO, B. Y TEJERINA, B. (2008). *El oficio de estudiar en la Universidad: compromisos flexibles*. Valencia: Publicacions de la Universitat de València.
- ASHFOD, S. J.; GEORGE, E. Y BLATT, R. (2007). «Old assumptions, new work. The opportunities and challenges of research on nonstandard employment», *The Academy of Management Annals*, 1 (1): 65-117.
- BANCO MUNDIAL (2008). *Doing Business 2009: Comparando la regulación en 181 economías* [en línea]. Disponible en <http://espanol.doingbusiness.org/ Documents/FullReport/2009/DB_2009_Spanish.pdf> [Consulta: 15 enero 2009]
- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Nueva York: Freeman.
- BARLEY, S. R. Y KUNDA, G. (2006). «Contracting: A new form of professional practice», *Academy of Management Perspectives*, 19: 1-19.
- BARRINGER, M. W. Y STURMAN, M. C. (1998). «The effects of variable work arrangements on the organizational commitment of contingent workers» [en línea], *CAHRS Working paper*, 98-02. Ithaca (NY): Cornell University. Disponible en <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1114&context=cahrswp>
- BATTU, H.; C. R. BELFIELD Y SLOANE, P. J. (1999). «Overeducation among graduates: a cohort view», *Education Economics*, 7(1): 21-38.
- BERAIL, L. (2007). «Le travail des étudiants» [en línea]. Conseil économique et social. Disponible en <<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000745/0000.pdf>>. [Consulta: 15 enero 2009]

- BERG, I. (1970). *Education and jobs: the great training robbery*. Boston: Beacon Press.
- BOTERO, J. C.; DJANKOV, S.; LA PORTA, R.; LOPEZ-DE-SILANES, F. Y SHLEIFER, A. (2004). «*The Regulation of Labour*», *Quarterly Journal of Economics*, 119 (3): 1339-1382.
- BRYNIN, M. Y LONGHI, S. (2008). «Overqualification: major or minor mismatch?», *Economics of education review*, 28 (1):114-121.
- BROWN, S. Y TAYLOR, K. (2008). «Expectations, reservation wages and employment: evidence from British panel data» [en línea], *Sheffield Economic Research Paper Series (SERP)*, n.º 2008007. Sheffield: University of Sheffield. Department of Economics. Disponible en <<http://www.shef.ac.uk/economics>>. [Consulta: 15 diciembre 2008]
- BUDRÍA, S. Y MORO-EGIDO, A. (2008). «Education, educational mismatch, and wage inequality: evidence from Spain», *Economics of Education Review*, 27: 332-341.
- CANO, E. (2000). «Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral», en E. Cano, A. Bilbao y G. Standing: *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. Valencia: Germanía.
- COMISIÓN DE EXPERTOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL (2005). *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: Por una flexibilidad y seguridad laborales efectiva* [en línea]. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Disponible en <<http://www.tt.mtas.es/periodico/Laboral/200501/informe.pdf>>. [Consulta: 15 enero 2009]
- COMISIÓN EUROPEA (2007a). *Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2008-2010). Mantener el ritmo del cambio* [en línea]. COM (2007) 803, final, parte 1. Disponible en <http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-report-integrated-guidelines_es.pdf>. [Consulta: 15 enero 2009]
- _____ (2007b). *La movilidad, un instrumento para más y mejor empleo: El plan de acción europeo de movilidad laboral (2007-2010)* [en línea]. COM (2007) 773 final. Disponible en <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0773:FIN:ES:PDF>>. [Consulta: 15 enero 2009]
- _____ (2007c). *Hacia los principios comunes de la «flexiseguridad»: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad* [en línea]. COM (2007) 359 final. Disponible en <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:ES:PDF>>. [Consulta: 15 enero 2009]

- _____ (2007d). *European Employment Observatory review: Autumn, 2006*. Bélgica: E. C. Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- _____ (2008). *Informe conjunto sobre el empleo 2007/2008* [en línea]. Disponible en <<http://www.feprodel.org/home/wp-content/uploads/2008/03/informe-conjunto-sobre-el-empleo-2007-2008.pdf>>. [Consulta: 15 enero 2009]
- CONNELLY, S. L. (1979). «Career Development: Are we asking the right questions?», *Training and Development Journal*, 33 (3): 8-11.
- CONGREGADO, E.; HERNÁNDEZ, L.; MILLÁN, J. M.; RAYMOND, J. L.; ROIG, J. L.; SALAS, V.; SÁNCHEZ-ASÍN, J. L. Y SERRANO, L. (2008). *El capital humano y los emprendedores en España*. Valencia: Fundación Bancaja-Ivie.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (2008). *2007. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España* [en línea]. Madrid: CES. Disponible en <<http://www.ces.es/memorias.jsp>>. [Consulta: 15 enero 2009]
- CONSEJO EUROPEO (2007). *Informe conjunto sobre el empleo 2006/2007*. [en línea]. Consejo de la Unión Europea, febrero 2007. Disponible en <<http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/07/st06/st06706.es07.pdf>> [Consulta: 29 diciembre 2008]
- DE CUYPER, N.; DE JONG, J.; DE WITTE, H.; ISAKSSON, K.; RIGOTTI, T. Y SCHALK, R (2008). «Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model», *International Journal of Management Reviews*, 10 (1): 25-51.
- DE JONG, J. (2008). «Extrinsic motives as moderator between fairness perceptions and work-related attitudes among temporary employees», en: *A Matter of Time. Mechanisms behind fair treatment perceptions in temporary employment*. Tilburg: Tilburg University Press.
- DÍEZ NICOLÁS, J. (2007a). «¿Regreso a los Valores Materialistas? El Dilema entre Seguridad y Libertad en los Países Desarrollados», ponencia presentada en el IX Congreso Español de Sociología "Poder, Cultura y Civilización", organizado por la Federación Española de Sociología, los días 13-15 de septiembre de 2007 en Barcelona.
- _____ (2007b). «Violencia en la ciudad: entre la impunidad y la represión», en Eduardo Serra (coord.): *Violencia en la ciudad*. Madrid: Fundación Santander Central Hispano.

- DINATALE, M. (2001). «Characteristics of and preference for alternative work arrangements, 1999», *Monthly Labour Review*, 124: 28-49.
- DOLTON, P. Y VIGNOLES, A. (2000). «The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market», *Economics of Education Review*, 19: 179-198.
- DORN, D. Y SOUSA-POZA, A. (2006). «Overqualification: permanent or transitory?», mimeo.
- DUNCAN, G. Y HOFFMAN, S. (1981). «The incidence and wage effects of overeducation», *Economics of Education Review*, 1(1): 75-86.
- ELLINGSON, J. E.; GRUYS, M. L. Y SACKETT, P. R. (1998). «Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees», *Journal of Applied Psychology*, 83: 913-921.
- EURYDICE (2005). *Key data on education in Europe 2005* [en línea]. Luxemburgo: European Commission. Disponible en <<http://eacea.ec.europa.eu/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=052EN>>. [Consulta: 14 enero 2009]
- EUWALLS, R. (2001). «Female labour supply, flexibility of working hours and job mobility», *The Economic Journal*, 111: C120-C134.
- FAY, D. Y FRESE, M. (2001). «The concept of Personal Initiative (PI): An overview of validity studies», *Human Performance*, 14: 97-124.
- FRANZ, W.; INKMANN, J.; POHLMIEER, W. Y ZIMMERMANN, V. (1997). «Young and out in Germany: on the youths' chances of labor market entrance in Germany», *NBER Working Papers*, nº 6212. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- FREEMAN, R. (1976). *The overeducated American*. Nueva York: Academic Press.
- GARCÍA-MONTALVO, J. (1995). «Empleo y sobrecualificación: el caso español», Documento de Trabajo 95-20. Madrid: FEDEA.
- _____ (2001). *Educación y empleo de los graduados superiores en Europa y en España*. Valencia: Fundación Bancaja.
- _____ (2005). *Los graduados universitarios y el mercado laboral: el ajuste temporal y competencial entre egresados y empresas*, mimeo.
- _____ (2007). «La inserción laboral de los universitarios: entre el éxito y el desánimo», *Panorama Social*, 6: 92-106.

- GARCÍA-MONTALVO, J. Y MORA, J. G (2000). «El mercado laboral de los titulados superiores en España y en Europa», *Papeles de Economía Española*, 86: 111-127.
- GARCÍA-MONTALVO, J.; PEIRÓ, J. M. Y SORO, A. (2003). *La inserción laboral de los jóvenes: 1996-2002*. Valencia: Fundación Bancaja.
- _____ (2006). *Los jóvenes y el mercado de trabajo de la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*. Valencia: Fundación Bancaja.
- GARDECKI, R. Y NEUMARK, D. (1998). «Order from chaos? The effects of early labor market experiences on adult labor market outcomes», *Industrial and Labor Relations Review*, 51 (2): 299-322.
- GIMENO, A. Y GIMENO, J. A. (2004). *Exclusión social y Estado de Bienestar*. Madrid: Editorial Ramón Areces.
- GREENHALGH, L. Y ROSENBLATT, Z. (1984). «Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity», *Academy of Management Review* 9 (3): 438-448.
- GREGG, P. (2001). «The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS», *The Economic Journal*, 111: F626-F653.
- GROOT W. Y VAN DER BRINK H. M. (2000). «Overeducation in the labor market: a meta-analysis», *Economics of Education Review*, 19 (2): 149-158.
- HALL, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Pacific Palisades, CA: Goodyear Publishing.
- _____ (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- HARTOG, J. (1980). «Earnings and capability requirement», *Review of Economics and Statistics*, 62 (2): 230-240.
- _____ (2000). «Overeducation and earnings: where are we, where should we go?», *Economics of Education Review*, 18 (2): 131-147.
- HOLTOM B. H.; LEE T.W., Y TIDD S. T. (2002). «The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors», *Journal of Applied Psychology*, 87(5): 903-915.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) (1999). *Report of the Director-General: Decent*

- Work [en línea]. Ginebra: ILO. Disponible en <<http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm>>.
- ISAKSSON, K. (coord.) (2006). *Psychological Contract across employment situations* [en línea]. Luxemburgo: European Commission. Disponible en <http://www.uv.es/psycon/final_report.htm>. [Consulta: 13 enero 2009]
- ISAKSSON, K. Y BELLAGH, K. (2002). «Health problems and quitting among female temps», *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (1): 27-45.
- KELLER, B. Y SEIFERT, H. (2006). «Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität», *WSI Mitteilungen*, 5/2006: 235-240.
- KLANDERMANS, B. Y VAN VUUREN, T. (1999). «Job insecurity: introduction», *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 145-153.
- KRAUSZ, M.; BRANDWEIN, T. Y FOX, S. (1995). «Actitudes laborales y respuestas emocionales de trabajadores de ayuda permanentes, temporales voluntarios y temporales involuntarios: Un estudio exploratorio», *Applied Psychology: An International Review*, 44 (3): 217-232.
- KROCH, E. Y SJOBLUM, K. (1994). «Schooling as Human Capital or a Signal: Some Evidence», *The Journal of Human Resources*, 31: 156-180.
- LÓPEZ BLASCO, A.; MCNEISH, W. Y WALTHER, A. (eds.) (2003). *Dilemmas of Inclusion: Young People and Policies for Transitions to Work in Europe*. Bristol: Policy Press.
- MARS, A. (2009). «¿Más flexibilidad laboral en tiempos de crisis?». *El País, Vida & Artes*, 15 enero.
- MIRET, P. et al. (2008). Enquesta a la joventut de Catalunya 2007, una anàlisi de les transicions educatives, laborals, domiciliars i familiars. Barcelona. Col·lecció Estudis, núm. 24. Disponible en <http://www.gencat.cat/>. [Consulta: 8 enero 2009].
- MORENO, A. (2008). «Tomo 2: Economía, empleo y consumo: Las transiciones juveniles en el contexto de la globalización» en *Observatorio de la Juventud en España. Informe 2008. Juventud en España* (5 vols.). Madrid: Instituto de la Juventud.
- MOULIN, S.; DORAY, P.; MURDOCH, J.; COMOE, E. Y LEROY, C. (2008). «Les parcours scolaires et professionnels des jeunes étudiants canadiens», *Relief*, 24 (CEREQ): 337-348. Disponible también en <<http://www.cereq.fr/pdf/relief24.pdf>>. [Consulta: 15 enero 2009].

- NEUMARK, D. (2002). «Youth labor markets in the US: shopping around vs. staying put», *Review of Economics and Statistics*, 84 (3): 462-482.
- NICHOLSON, N. (1987). «The transition cycle: A conceptual framework for the analysis of change and human resources management», *Research in Personal and Human Resources Management*, 5: 167-225.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE) (2007). *International Migration Outlook*. París: OECD.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE) (2008). *Economic Surveys: Spain, 2008* (19). París: OECD.
- PEIRÓ, J. M.; GARCÍA-MONTALVO, J. Y GRACIA, F. (2002). «How do young people cope with job flexibility? Demographic and psychological antecedentes of the resistance to accept a job with non preferred flexibility features», *Applied Psychology. An international Review*, 51 (1): 43-66.
- PETIT, H. (2003). «Is the concept of labour market segmentation still accurate in France in the 1990's?». Documento presentado en 24th *Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*. 4-6 de septiembre, Roma.
- POLE, C. J., PILCHER, J. Y WILLIAMS, J. (2005). *Young people in transition: Becoming citizens?*. Basingstoke, Hampshire; New York: Palgrave Macmillan.
- PRASAD, E. S. (2003). «What Determines the Reservation Wages of Unemployed Workers? New Evidence from German Micro Data», *IFM Working Papers*, 03/4. Washington, DC: International Monetary Fund.
- RAAUM, O. Y ROED, D. (2006). «Do business cycle conditions at the time of labor market entry affect future employment prospects?», *Review of Economics and Statistics*, 193-210.
- REILLY, P. A. (1998a). «Balancing Flexibility—Meeting the Interests of Employer and Employee», *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7 (1): 7-22.
- _____ (1998b). «Introduction: Flexibility for the Individual, Organization and Society», *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7 (1): 1-6.
- RUBB, S. (2003). «Overeducation: a short or a long run phenomenon for individuals?», *Economics of Education Review*, 22: 389-394.

- RUMBERGER, R. (1987). «The impact of schooling surplus on productivity and earnings», *Journal of Human Resources*, 22 (1): 24-50.
- SEIFERT, H. Y TANGIAN, A. (2007). «Flexicurity: Reconciling Social Security with Flexibility - Empirical Findings for Europe». *WSI-Diskussionspapier*, n.º 154. Dusseldorf: Hans-Böckler Foundation.
- SENNET, R. (1998). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- SICHERMAN, N. (1991). «Overeducation in the Labor Market», *Journal of Labor Economics*, 9: 101-122.
- SICHERMAN, N. Y GALOR, O. (1990). «A Theory of Career Mobility», *Journal of Political Economy*, 98: 160-192.
- SILLA, I., GRACIA, F. Y PEIRÓ, J. M. (2005). «Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers», *Economic and Industrial Democracy*, 26: 89–117.
- VAN DER VELDEN, R. Y VAN SMOORENBURG, M. (1997). «The measurement of overeducation and undereducation: self-report versus job-analyst method», mimeo.
- VERDUGO, R. Y VERDUGO, N. (1989). «The impact of surplus schooling on earnings», *Journal of Human Resources*, 24 (4): 629-643.
- VON HIPPEL, C. D.; MAGNUM, S. L.; GREENBERGER, D. B.; HENEMAN, R. L. Y Skoglund, J. D. (1997). «Temporary employment: can organizations and employees both win?», *Academy of Management Executive*, 11 (1): 93-104.
- WALLACE, C. (2003). «Work Flexibility in Eight European Countries: A Cross-national Comparison», *Czech Sociological Review*, 39 (6): 773-794.

